

XVII legislatura

**Dossier del Servizio Studi
sullo schema di decreto
legislativo**

"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"

aprile 2015
n. 205



servizio studi del Senato

ufficio ricerche sulle questioni
del lavoro e della salute



Servizio Studi

Direttore: L. Gianniti

Segreteria

tel. 06. 6706_2451

Uffici ricerche e incarichi

Settori economico e finanziario

(Compito particolare: R. Loiero) _2424

Questioni del lavoro e della salute

Capo ufficio: M. Bracco _2104

Attività produttive e agricoltura

Capo ufficio: G. Buonomo _3613

Ambiente e territorio

Capo ufficio: L. Iannetti _5744

Infrastrutture e trasporti

Capo ufficio: F. Colucci _2988

Questioni istituzionali, giustizia e cultura

Capo ufficio: L. Borsi _3538

Capo ufficio: C. Andreuccioli _5461

Politica estera e di difesa

Capo ufficio: A. Mattiello _2180

Capo ufficio: A. Minichiello _4761

Questioni regionali e delle autonomie locali

Capo ufficio: ---

Legislazione comparata e CERDP

Capo ufficio: R. Teodori _5023

Documentazione

Vladimiro Satta _2057

Letizia Formosa _2135

Maria Paola Mascia _3369

Simone Bonanni _2932

Michela Mercuri _3481

Beatrice Gatta _5563

I dossier del Servizio studi sono destinati alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. I testi e i contenuti normativi ufficiali sono solo quelli risultanti dagli atti parlamentari. Il Senato della Repubblica declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

XVII legislatura

**Dossier del Servizio Studi
sullo schema di decreto
legislativo**

"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"

aprile 2015
n. 205

a cura di: M. Bracco

INDICE

SCHEDA DI LETTURA DELLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO.....	7
CONTENUTO DELLA DISCIPLINA DI DELEGA.....	7
CONTENUTO DELLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO	9
Oggetto e finalità e Profili temporali delle norme dello schema (articolo 1 e articolo 25, commi 2 e 3).....	9
Durata e modulazioni temporali del congedo obbligatorio di maternità (articoli 2 e 4).....	10
Trattamento economico in alcuni casi di risoluzione del rapporto di lavoro durante il congedo obbligatorio di maternità (articolo 3).....	11
Congedo di paternità per i lavoratori dipendenti e Indennità di paternità per i lavoratori autonomi (articoli 5 e 6).....	11
Congedi parentali (articoli da 7 a 10)	12
Lavoro notturno (articolo 11)	14
Dimissioni senza preavviso (articolo 12)	14
Indennità di maternità e paternità per gli iscritti alla Gestione separata INPS (articolo 13).....	15
Indennità di maternità e paternità per alcune categorie di lavoratori autonomi (articoli da 14 a 16).....	15
Indennità di maternità e paternità per i liberi professionisti (articoli da 17 a 20)	16
Modifiche alle norme finali del testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (articolo 21).....	17
Telelavoro (articolo 22)	17
Congedo per le donne vittime di violenza di genere (articolo 23)	17
Risorse finanziarie per la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata (articolo 24)	18
Norme finanziarie (articoli 25 e 26)	18
SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO	21

SCHEDA DI LETTURA DELLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO

CONTENUTO DELLA DISCIPLINA DI DELEGA

Lo schema di decreto legislativo in esame è stato predisposto in attuazione della normativa di delega di cui all'art. 1, commi 8 e 9, della [L. 10 dicembre 2014, n. 183](#), inerente alla revisione e all'aggiornamento delle misure intese a tutelare la maternità delle lavoratrici ed a sostenere le cure parentali e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

I principii ed i criteri direttivi per l'esercizio della delega prevedono:

- la ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità, nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici (**lettera a**) del comma 9). *Si osserva che, in base al testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#), per le categorie di lavoratrici subordinate, autonome (ivi comprese le libere professioniste) o aventi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa già sono previsti trattamenti di maternità;*
- l'estensione alle lavoratrici madri "parasubordinate" del diritto alla prestazione di maternità anche in assenza del versamento dei contributi da parte del committente - cosiddetto principio di automaticità della prestazione - (**lettera b**);
- l'introduzione di un credito d'imposta (inteso ad incentivare il lavoro femminile) 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, nonché l'armonizzazione del regime delle detrazioni (dall'imposta sui redditi) per il coniuge a carico (**lettera c**). L'introduzione del suddetto credito d'imposta sembra poter incidere anche in ambiti sui quali già opera l'attuale regime delle detrazioni per il coniuge a carico, con riferimento ai casi in cui, nell'attuale ordinamento, il soggetto, pur avendo redditi (in ipotesi, redditi da lavoro), resti, in ragione del basso livello degli stessi, a carico del coniuge (anche ai fini del diritto di quest'ultimo alle corrispondenti detrazioni)¹; la prevista "armonizzazione" potrebbe, dunque, riferirsi a tale ambito di eventuale sovrapposizione;
- l'incentivazione di accordi collettivi intesi a facilitare la flessibilità sia dell'orario di lavoro sia dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità di genitore,

¹ Il limite annuo di reddito in oggetto è attualmente pari a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili (ai sensi dell'art. 12, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al [D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917](#), e successive modificazioni).

l'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro (**lettera d**);

- l'eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione, fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi (rispetto a quelli previsti dalle norme statali) spettanti in base al contratto collettivo nazionale, in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessiti di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute (**lettera e**);
- la promozione dell'integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali, forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali², 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**);
- la ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ai fini di poterne valutare la revisione, per garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi (sia di quelli obbligatori sia di quelli parentali), favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese (**lettera g**);
- l'introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, sempre che questi ultimi siano debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza (**lettera h**);
- l'estensione dei principii e dei criteri direttivi di cui alla presente delega, in quanto compatibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con riferimento al riconoscimento della possibilità di fruizione dei congedi parentali in modo frazionato ed alle misure organizzative intese al rafforzamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (**lettera i**). Si ricorda che l'art. 32, comma 1-*bis*, del citato testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al [D.Lgs. n. 151 del 2001](#), già consente, per i dipendenti sia pubblici sia privati, il ricorso al medesimo congedo in modo frazionato, demandando

² Si ricorda che tali enti - secondo la nozione di cui all'[art. 2, comma 1, lettera h\), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#) - sono gli "organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento.

alla contrattazione collettiva di settore la definizione delle modalità di fruizione su base oraria, nonché dei criteri di calcolo di tale base, con l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa³;

- la 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, ferme restando le funzioni della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di parità e pari opportunità (**lettera l**).

CONTENUTO DELLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO

Oggetto e finalità e Profili temporali delle norme dello schema (articolo 1 e articolo 25, commi 2 e 3)

L'**articolo 1** dello schema di decreto enuncia le finalità delle misure del provvedimento, intese a tutelare la maternità delle lavoratrici ed a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

I commi 2 e 3 del successivo articolo 25 dispongono che le misure di cui al presente provvedimento - con esclusione di quelle stabilite dall'articolo 24 - si applichino in via sperimentale per il solo anno 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 (emanati in base alle discipline di delega di cui alla citata [L. 10 dicembre 2014, n. 183](#)) che forniscano adeguata copertura finanziaria.

Sembra opportuno: valutare quali altre norme (oltre a quelle stabilite dall'articolo 24) debbano o possano essere poste in via permanente, anziché transitoria, come la novella di cui all'articolo 3, che si limita a confermare una disposizione già operante in virtù di una sentenza della Corte costituzionale (cfr. [infra](#)); specificare - in conformità alla norma posta nella disciplina di delega⁴ - che il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale; valutare se, in relazione alla natura attualmente transitoria delle misure in oggetto, sia preferibile usare una tecnica legislativa diversa da quella della novella.

³ Per il personale del comparto sicurezza e difesa e di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, 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".

⁴ Norma di cui all'art. 1, comma 15, della L. 10 dicembre 2014, n. 183.

Durata e modulazioni temporali del congedo obbligatorio di maternità (articoli 2 e 4)

La novella di cui all'**articolo 2, comma 1, lettera a)**, prevede che il principio in base al quale i giorni di congedo obbligatorio non goduti prima del parto (a causa di anticipo dello stesso rispetto alla data presunta) si aggiungono al periodo di congedo obbligatorio spettante dopo il parto si applichi anche qualora il periodo di congedo obbligatorio di maternità superi il limite di cinque mesi. In merito, la relazione illustrativa e quella tecnica (allegate al presente schema) osservano che la novella fa riferimento al caso in cui il parto sia intervenuto (in quanto notevolmente prematuro) prima dell'inizio del congedo obbligatorio; *sembrerebbe opportuno chiarire se tale meccanismo di "recupero" dei giorni si applichi anche nelle ipotesi normative specifiche⁵ di congedo obbligatorio più lungo, nelle quali, cioè, esso supera, a prescindere dall'eventuale natura anticipata del parto, il limite di cinque mesi.*

Inoltre, riguardo alla valutazione degli oneri finanziari derivanti dalla novella in esame, la relazione tecnica fa riferimento esclusivamente all'ipotesi in cui il parto prematuro sia intervenuto prima dei due mesi precedenti la data presunta del parto. 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'art. 20 del testo unico (di cui al [D.Lgs. n. 151 del 2001](#)).

La novella di cui alla 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. Il diritto 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.

Potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire se la suddetta 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** specifica che il nuovo diritto, introdotto dalla novella di cui all'**articolo 2, comma 1, lettera b)**, si applica anche ai congedi corrispondenti per i casi di adozione e di affidamento.

⁵ Cfr. l'art. 17 del citato testo unico, di cui al [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#), e successive modificazioni.

Trattamento economico in alcuni casi di risoluzione del rapporto di lavoro durante il congedo obbligatorio di maternità (articolo 3)

L'**articolo 3** ribadisce il disposto della [sentenza n. 405 del 3-14 dicembre 2001](#) della Corte costituzionale, in base alla cui declaratoria di illegittimità costituzionale il trattamento economico inerente al congedo obbligatorio di maternità compete anche nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, consistente in colpa grave da parte della lavoratrice⁶.

Congedo di paternità per i lavoratori dipendenti e Indennità di paternità per i lavoratori autonomi (articoli 5 e 6)

L'**articolo 5** estende, in primo luogo, il diritto al congedo di paternità⁷ - riconosciuto in favore del padre lavoratore dipendente con riferimento a tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice dipendente, in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono da parte della madre, di affidamento esclusivo del bambino al padre, nonché, nelle ipotesi di adozione o affidamento, in alternativa alla madre lavoratrice che non ne faccia richiesta - al caso in cui (qualora ricorrano le medesime fattispecie) la madre sia lavoratrice autonoma - rientrante in una delle seguenti categorie: coltivatrici dirette, mezzadre e colone, imprenditrici agricole a titolo principale, artigiane, esercenti attività commerciali, pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne -.

*Sarebbe opportuno chiarire se (in relazione all'art. 31 del citato testo unico, di cui al [D.Lgs. n. 151 del 2001](#), e successive modificazioni) tale estensione riguardi anche le fattispecie di adozione o affidamento, con riferimento, naturalmente, all'ipotesi che la madre lavoratrice autonoma non abbia fatto richiesta dell'indennità di maternità (alla quale ha diritto ai sensi dell'art. 67, comma 2, del medesimo testo unico, di cui al [D.Lgs. n. 151 del 2001](#)). Tale chiarimento potrebbe essere ritenuto opportuno anche alla luce della [sentenza della Corte costituzionale n. 385 dell'11-14 ottobre 2005](#), la quale ha dichiarato illegittima, tra l'altro, la norma che non prevedeva, per il caso di adozione o affidamento, che il libero professionista potesse chiedere l'indennità qualora non l'avesse chiesta la libera professionista (cfr., in merito, sub i successivi **articoli 18 e 20**).*

La novella riconosce, inoltre, al padre che rientri in una delle suddette categorie di lavoratore autonomo l'indennità di maternità prevista per le lavoratrici autonome, qualora la madre sia lavoratrice dipendente e ricorra una delle summenzionate fattispecie in cui non sussista il congedo di maternità (con riferimento, a seconda dei casi, a tutta la durata del congedo o alla parte residua).

⁶ Si ricorda che eguale diritto è attribuito negli altri casi di risoluzione del rapporto richiamati dall'art. 24, comma 1, del citato testo unico, di cui al [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#).

⁷ Per il quale è riconosciuto il trattamento economico e normativo proprio del congedo obbligatorio per le madri lavoratrici dipendenti.

Sarebbe opportuno chiarire se - in relazione all'art. 67, comma 2, del testo unico, di cui al [D.Lgs. n. 151 del 2001](#) e anche alla luce della suddetta [sentenza della Corte costituzionale n. 385 dell'11-14 ottobre 2005](#) - tale estensione riguardi anche le fattispecie di adozione o affidamento, con riferimento, naturalmente, all'ipotesi che la madre lavoratrice dipendente non abbia chiesto di usufruire del relativo congedo.

Sotto il profilo redazionale, sembrerebbe preferibile inserire la novella in oggetto nell'art. 66 del testo unico, anziché nell'art. 28, essendo essa relativa ai padri lavoratori autonomi.

L'**articolo 6** modifica la disciplina del congedo di paternità nell'ambito della fattispecie di adozione internazionale.

La novella concerne, in particolare, la disciplina del diritto ad un congedo non retribuito e privo di indennità per il periodo di permanenza all'estero, periodo richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura di adozione internazionale. Tale diritto è riconosciuto, per la lavoratrice e per il lavoratore, qualora la lavoratrice, per il periodo di permanenza all'estero in oggetto, o per una frazione del medesimo, non abbia richiesto il congedo di maternità corrispondente al congedo obbligatorio.

La novella estende il diritto al congedo di paternità in esame (come detto, non retribuito e privo di indennità) al caso in cui la madre non sia lavoratrice.

Congedi parentali (articoli da 7 a 10)

L'**articolo 7, comma 1, lettera a)**, amplia dai primi otto anni di vita del bambino ai primi dodici anni l'ambito temporale entro cui il genitore può esercitare il diritto al congedo parentale.

Riguardo al trattamento economico, la novella di cui all'**articolo 9**, in primo luogo, eleva dai primi tre anni di vita del bambino ai primi sei anni il limite entro cui si ha diritto, per il periodo di congedo parentale, ad un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione⁸; resta fermo che l'indennità, come già prevede la norma vigente⁹, è riconosciuta per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. In secondo luogo, l'**articolo 9** pone una novella di coordinamento con la quella di cui all'**articolo 7, comma 1, lettera a)**. Tale coordinamento riguarda la disciplina sul riconoscimento della stessa indennità - per periodi ulteriori rispetto a quelli suddetti per i quali essa è attribuita in via generale - in via subordinata ad un determinato requisito di reddito individuale¹⁰; in base alla novella di coordinamento, resta fermo che tale indennità è riconosciuta (sempre che sussista

⁸ La retribuzione è calcolata in base alle norme richiamate dall' art. 34, comma 1, del citato testo unico, di cui al [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#).

⁹ Di cui al citato art. 34, comma 1, del testo unico di cui al [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#).

¹⁰ Il reddito individuale deve essere inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (per il 2015, il limite risulta pari a circa 16.328 euro). Ai fini in oggetto, il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

il requisito di reddito individuale) con riferimento ai periodi di congedo parentale fruiti nei primi otto anni di vita del bambino.

La novella di cui all'**articolo 7, comma 1, lettera b)**, confermando, in merito alla determinazione delle modalità dell'eventuale fruizione del congedo parentale su base oraria, il rinvio alla contrattazione collettiva, specifica che quest'ultima può essere anche di livello aziendale e che, anche in assenza delle determinazioni contrattuali, ciascun genitore può scegliere la fruizione su base oraria (anziché giornaliera), in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente quello nel corso del quale abbia inizio il congedo parentale. La novella esclude, inoltre, la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con i permessi o i riposi contemplati dal citato testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al [D.Lgs. n. 151 del 2001](#). *Sembra opportuno chiarire se tale 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 - secondo la norma già vigente (non modificata)¹¹ - 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".*

La successiva **lettera c)** riduce da quindici a cinque giorni il periodo minimo di preavviso per l'esercizio del diritto al congedo parentale - ferma restando l'ipotesi (già vigente) che i contratti collettivi contemplino un termine più ampio - ed introduce, per l'ipotesi di fruizione su base oraria, un termine minimo di preavviso di due giorni. *Sarebbe opportuno chiarire se anche per quest'ultimo caso i contratti collettivi possano prevedere un termine di preavviso più ampio.*

L'**articolo 8** allarga dai primi otto anni di vita del bambino ai primi dodici anni l'ambito temporale entro il quale può essere esercitato, da parte di uno dei genitori, il diritto al prolungamento del congedo parentale, contemplato per il caso in cui il minore presenti una situazione di handicap grave.

Le novelle di cui all'**articolo 10**, in primo luogo, ampliano dai primi otto anni di ingresso del minore in famiglia ai primi dodici anni l'ambito temporale entro il quale può essere esercitato, da parte dei genitori adottivi o affidatari, il diritto al congedo parentale; resta fermo che quest'ultimo non può essere fruito dopo il raggiungimento della maggiore età (da parte del minore). In secondo luogo, si allarga dai primi tre anni ai primi sei anni di ingresso del minore in famiglia l'ambito temporale entro cui i genitori adottivi o affidatari hanno diritto all'indennità per il congedo parentale.

¹¹ Di cui all'art. 32, comma 1-bis, del citato testo unico, di cui al [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#).

Lavoro notturno (articolo 11)

In base alla novella di cui all'**articolo 11**, non sono obbligati a prestare lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) la lavoratrice adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e, in ogni caso, non oltre il dodicesimo anno di età, o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore adottivo o affidatario, convivente con la stessa.

Si ricorda che, nella disciplina vigente¹², non sono obbligati a prestare lavoro notturno: la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della [L. 5 febbraio 1992, n. 104](#).

Almeno in base alla formulazione letterale della novella di cui all'**articolo 11**, per la fattispecie introdotta dalla medesima non appare contemplata alcuna sanzione, mentre, con riferimento alle altre fattispecie suddette, qualora sia stato praticato il lavoro notturno nonostante il dissenso del lavoratore o della lavoratrice, espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro almeno 24 ore prima del previsto inizio della prestazione, la disciplina vigente¹³ commina l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro. *Sembra necessaria una formulazione più chiara in merito, anche al fine di evitare incertezze interpretative circa l'ambito di applicazione delle suddette sanzioni penali.*

Dimissioni senza preavviso (articolo 12)

L'**articolo 12** specifica che la facoltà di dimissioni senza preavviso è riconosciuta alla lavoratrice madre, nonché al lavoratore padre che fruisca o abbia fruito del congedo di paternità¹⁴, fino al compimento di un anno di età del bambino¹⁵ (ovvero, in caso di adozione o affidamento, fino al compimento di un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare¹⁶). Tale novella appare intesa a confermare il limite temporale già posto dall'art. 55 del citato testo unico (di cui al [D.Lgs. n. 151 del 2001](#), e successive modificazioni), limite che, in base ad un effetto indiretto, derivante da un'altra novella del medesimo art. 55, poteva essere inteso suscettibile di un ampliamento fino ai primi tre anni di età.

*Nella rubrica dell'**articolo 12**, occorrerebbe inserire la preposizione prima del termine "dimissioni".*

¹² Di cui all'[art. 5, comma 2, lettera c\), della L. 9 dicembre 1977, n. 903](#), e successive modificazioni, all'art. 53 del citato testo unico, di cui al [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#), ed all'art. 11, comma 2, ed art. 18-bis, comma 1, del [D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66](#).

¹³ Cfr. il citato art. 18-bis, comma 1, del [D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66](#).

¹⁴ Riguardo al congedo di paternità, cfr. *sub* il precedente **articolo 5** dello schema.

¹⁵ Si ricorda che la facoltà di dimissioni senza preavviso è riconosciuta anche per la frazione di congedo obbligatorio relativa al periodo precedente il parto.

¹⁶ Per la decorrenza del termine nel caso di adozione internazionale, cfr., tuttavia, l'art. 54, comma 9, del citato testo unico, di cui al [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#), e successive modificazioni.

Indennità di maternità e paternità per gli iscritti alla Gestione separata INPS (articolo 13)

L'**articolo 13, comma 1, primo capoverso**, prevede, per il caso di adozione, nazionale o internazionale, l'ampliamento da tre a cinque mesi della durata dell'indennità di maternità, relativa alle iscritte alla cosiddetta Gestione separata INPS¹⁷ (e non iscritte ad altre forme obbligatorie di previdenza di base). Restano ferme le relative condizioni e modalità, di cui all'art. 2 del D.M. 4 aprile 2002. Si ricorda che, ai sensi dell'art. 3 del medesimo D.M. 4 aprile 2002, l'indennità compete al padre (iscritto in via esclusiva alla Gestione separata) in talune fattispecie (tra l'altro, nelle ipotesi di adozione o affidamento, in alternativa alla madre lavoratrice che non ne faccia richiesta)¹⁸. *Sotto il profilo della formulazione letterale, sarebbe opportuno che la novella facesse riferimento anche agli iscritti, oltre che alle iscritte.*

La novella di cui all'**articolo 13, comma 1, secondo capoverso**, introduce - in conformità allo specifico principio di delega di cui all'art. 1, comma 9, lettera b), della [L. 10 dicembre 2014, n. 183](#) - il principio che le indennità di maternità e di paternità per gli iscritti alla Gestione separata INPS (non iscritti ad altre forme obbligatorie di previdenza di base) sono riconosciute anche in caso di mancato versamento dei contributi previdenziali da parte del committente.

Indennità di maternità e paternità per alcune categorie di lavoratori autonomi (articoli da 14 a 16)

L'**articolo 15** introduce l'indennità di paternità in favore del lavoratore autonomo - rientrante in una delle seguenti categorie: coltivatori diretti, mezzadri e coloni, imprenditori agricoli a titolo principale, artigiani, esercenti attività commerciali, pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne -, in sostituzione di quella (o della parte residua) che sarebbe spettata alla madre lavoratrice autonoma (rientrante in una delle suddette categorie) nei casi di: morte o grave infermità della madre; abbandono da parte della madre; affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per il caso di adozione o affidamento, non si prevede che il lavoratore autonomo possa chiedere l'indennità qualora non l'abbia chiesta la lavoratrice autonoma, come invece prevedono le norme¹⁹ relative ai genitori lavoratori dipendenti ed al padre iscritto alla Gestione separata INPS. *Potrebbe essere ritenuta opportuna una definizione esplicita di tale profilo, considerato anche che la [sentenza della](#)*

¹⁷ La Gestione separata INPS concerne, in via principale, i collaboratori in forma coordinata e continuativa (ivi compresi i lavoratori a progetto), nonché i lavoratori autonomi non rientranti in altre forme obbligatorie di previdenza di base.

¹⁸ L'indennità di paternità in oggetto è riconosciuta (ai sensi dell'art. 3 del D.M. 4 aprile 2002) nei casi di: morte o grave infermità della madre; abbandono da parte della madre; affidamento esclusivo del bambino al padre; nelle ipotesi di adozione o affidamento, in alternativa alla madre lavoratrice che non ne faccia richiesta.

¹⁹ Per tali norme vigenti, cfr. *sub* i precedenti **articoli 5 e 13** dello schema.

*[Corte costituzionale n. 385 dell'11-14 ottobre 2005](#) ha dichiarato illegittima, tra l'altro, la norma che non contemplava per i liberi professionisti tale alternativa (cfr., in merito, sub i successivi **articoli 18 e 20**).*

Il **comma 1, lettera a)**, dell'**articolo 16** reca le norme procedurali con riferimento all'indennità di paternità introdotta dal precedente **articolo 15**.

La **lettera b)** dell'**articolo 16, comma 1**, aumenta da tre a cinque mesi la durata dell'indennità di maternità, relativa alle lavoratrici autonome in oggetto, per il caso di adozione e sopprime per la medesima fattispecie, nonché per l'indennità di maternità per il caso di affidamento, la condizione che il minore abbia un'età non superiore a sei anni (tale condizione è già esclusa dalla disciplina vigente, ma con limitato riferimento alle ipotesi di adozione o affidamento preadottivo internazionali).

L'**articolo 14** sostituisce la locuzione "Lavoratrici autonome" con la locuzione "Lavoratori autonomi" nella rubrica del Capo XI del citato testo unico (di cui al [D.Lgs. n. 151 del 2001](#)).

Indennità di maternità e paternità per i liberi professionisti (articoli da 17 a 20)

L'**articolo 18** introduce l'indennità di paternità in favore del libero professionista - iscritto ad uno degli enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza per i liberi professionisti -, in sostituzione di quella (o della parte residua) che sarebbe spettata alla madre libera professionista (iscritta ad uno dei suddetti enti) nei casi di: morte o grave infermità della madre; abbandono da parte della madre; affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per il caso di adozione o affidamento, non si prevede esplicitamente che il libero professionista possa chiedere l'indennità qualora non l'abbia chiesta la libera professionista. *Tuttavia, tale diritto è stato già sancito, per i liberi professionisti in esame, dalla [sentenza della Corte costituzionale n. 385 dell'11-14 ottobre 2005](#).*

L'**articolo 19** reca le norme procedurali con riferimento all'indennità di paternità introdotta dal precedente **articolo 15**.

L'**articolo 20** aumenta da tre a cinque mesi la durata dell'indennità di maternità, relativa alle libere professioniste in oggetto, per il caso di adozione, e sopprime per la medesima fattispecie, nonché per l'indennità di maternità relativa al caso di affidamento, la condizione che il minore abbia un'età non superiore a sei anni (per l'adozione internazionale, tale condizione è stata già soppressa dalla [sentenza della Corte costituzionale n. 371 del 17-23 dicembre 2003](#)). *Potrebbe essere ritenuto opportuno che si faccia esplicito riferimento anche all'ipotesi di indennità spettante al libero professionista, come stabilito dalla citata [sentenza della Corte costituzionale n. 385 dell'11-14 ottobre 2005](#).*

L'**articolo 17** sostituisce la locuzione "Libere professioniste" con la locuzione "Liberi professionisti" nella rubrica del Capo XII del citato testo unico (di cui al [D.Lgs. n. 151 del 2001](#)).

Modifiche alle norme finali del testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (articolo 21)

L'**articolo 21** aggiorna l'elenco delle disposizioni che restano in vigore ai sensi del citato testo unico (di cui al [D.Lgs. n. 151 del 2001](#)), espungendo (con la novella di cui alla **lettera a)**) alcune norme che nel frattempo sono state abrogate da altri provvedimenti e correggendo (con la novella di cui alla **lettera b)**) un errore materiale presente nel medesimo elenco.

Telelavoro (articolo 22)

L'**articolo 22** prevede che i datori di lavoro privati beneficino dell'esclusione dei lavoratori ammessi, per motivi legati ad esigenze di cure parentali ed in forza di accordi collettivi, al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da disposizioni di legge o di contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Si ricorda che il telelavoro è richiamato dal principio di delega di cui all'art. 1, comma 9, lettera *d*), della [L. 10 dicembre 2014, n. 183](#). Quest'ultimo prevede l'incentivazione di accordi collettivi intesi a facilitare la flessibilità sia dell'orario di lavoro sia dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità di genitore, l'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro (riguardo a tale principio di delega, cfr. anche *sub* il successivo **articolo 24**).

Congedo per le donne vittime di violenza di genere (articolo 23)

L'**articolo 23** introduce per le lavoratrici dipendenti e per le "collaboratrici a progetto" il diritto, rispettivamente, ad un congedo retribuito ed alla sospensione del rapporto contrattuale, per motivi connessi al loro percorso di protezione (debitamente certificato) relativo alla violenza di genere; in entrambi i casi, è posto un limite massimo di durata pari a tre mesi.

Si ricorda che l'introduzione di un congedo per la fattispecie in oggetto è stata prevista da uno specifico principio di delega (di cui all'art. 1, comma 9, lettera *h*), della [L. 10 dicembre 2014, n. 183](#)).

Per le suddette lavoratrici dipendenti, si introduce altresì (**comma 6**) il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale (verticale od orizzontale), nonché (su richiesta della lavoratrice) alla successiva nuova trasformazione a tempo pieno.

*Riguardo all'ambito di applicazione del **presente articolo**, si osserva che, per le lavoratrici dipendenti, si fa riferimento - 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, almeno letteralmente, i datori privati non imprenditori (come, per esempio, gli studi*

professionali) e, dall'altro, si fa riferimento esclusivamente alle collaboratrici "a progetto" (con esclusione degli altri casi di collaborazione coordinata e continuativa).

Riguardo al congedo, i profili relativi al preavviso, al trattamento economico ed alle modalità di fruizione sono definiti dai **commi da 3 a 5**. *Sembra opportuno chiarire se le norme sul preavviso di cui al **comma 3** riguardino anche i casi di sospensione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.*

In merito ai soggetti competenti, ai fini in esame, alla certificazione del percorso di protezione, i **commi 1 e 2** fanno riferimento non solo ai servizi sociali del comune di residenza - *che sono le uniche strutture a cui fa riferimento il suddetto principio di delega* -, ma anche ai centri antiviolenza ed alle case-rifugio, di cui all'art. 5-bis del D.[L. 14 agosto 2013, n. 93](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 15 ottobre 2013, n. 119](#) (si ricorda che tali strutture possono essere sia pubbliche sia private).

Il **comma 7** fa salve le disposizioni più favorevoli, eventualmente contemplate dai contratti collettivi, rispetto a quelle stabilite dal **presente articolo**.

Risorse finanziarie per la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata (articolo 24)

L'**articolo 24** prevede in via sperimentale, per il triennio 2016-2018, la destinazione alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata di una quota pari al 10% del "Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello".

Si demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la definizione sia dei criteri e delle modalità per l'impiego delle suddette risorse sia di 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 intesi a favorire la stipulazione di contratti collettivi aziendali.

Si prevede, inoltre, la costituzione di una cabina di regia, preposta all'elaborazione delle linee guida ed al coordinamento delle attività di monitoraggio degli interventi in oggetto.

Si ricorda che la disciplina di delega prevede, in materia, l'incentivazione di accordi collettivi intesi a facilitare la flessibilità sia dell'orario di lavoro sia dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità di genitore, l'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro (art. 1, comma 9, lettera *d*), della [L. 10 dicembre 2014, n. 183](#)).

Norme finanziarie (articoli 25 e 26)

Il **comma 1** dell'**articolo 25** provvede alla copertura finanziaria degli oneri derivanti, nell'anno 2015, dai precedenti **articoli da 2 a 23**, valutati in 104

milioni di euro. Ad essi si fa fronte mediante corrispondente riduzione del fondo istituito precipuamente per l'esercizio delle deleghe di cui alla citata [L. 10 dicembre 2014, n. 183](#) (fondo di cui all'art. 1, comma 107, della [L. 23 dicembre 2014, n. 190](#)).

Riguardo ai **commi 2 e 3 dell'articolo 25**, si rinvia alla parte iniziale della presente scheda (parte relativa anche all'**articolo 1**).

L'**articolo 26** reca le clausole di monitoraggio e salvaguardia finanziari.

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO



*Il Ministro
per le riforme costituzionali
e i rapporti con il Parlamento*

DRP/I/XVII/D97/15

Roma, 31 marzo 2015

Sen.
Pietro Grasso
Presidente del
Senato della Repubblica
R O M A

Caro Presidente,

trasmetto, al fine dell'espressione del parere da parte delle competenti Commissioni parlamentari, 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", approvato in via preliminare dal Consiglio dei Ministri il 20 febbraio 2015.

Cori eletti

Maria Elena Boschi

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.

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.

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).

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 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 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 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), da adottarsi di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. 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 il titolo 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.

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 il titolo 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 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 (per queste ultime il datore deve essere imprenditore), e alle collaboratrici a progetto, 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.

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. 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, da adottarsi di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 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 la presiede. Viene specificato che la istituzione e l'attività di tale cabina non deve comportare oneri per la finanza pubblica.

Articolo 25

Viene specificato che le disposizioni del provvedimento si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno medesimo. Si prevede che l'eventuale riconoscimento dei benefici ad anni successivi al 2015 è condizionato alla entrata in vigore di altri decreti legislativi attuativi della delega di cui alla legge n. 183/2014, che individuino adeguata copertura finanziaria. Viene altresì stabilito che agli oneri derivanti dall'attuazione delle disposizioni introdotte, 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.

Articolo 26

Viene prevista, ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, una apposita clausola di salvaguardia nel caso in cui, dal monitoraggio svolto dal MEF e dal MLPS (anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92), si verifichino o siano in procinto di verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni di cui all'articolo 25.

Il Ministro dell'economia e delle finanze, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, qualora si verifichino o stiano per verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni di spesa provvede alla rideterminazione dei benefici previsti dal provvedimento.

ANALISI TECNICO-NORMATIVA

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

Titolo: Schema di decreto legislativo recante misure per la 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.

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

PARTE I. ASPETTI TECNICO-NORMATIVI DI DIRITTO INTERNO

1) *Obiettivi e necessità dell'intervento normativo. Coerenza con il programma di governo.*

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 di carattere sperimentale, per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno medesimo, 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. Con il presente intervento 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. 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 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.

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, al fine di promuovere l'occupazione anche femminile, tutelando il lavoro anche in situazioni di particolare disagio sociale.

2) *Analisi del quadro normativo nazionale.*

La materia relativa alla disciplina della conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, è attualmente disciplinata dalle seguenti fonti:

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

3) *Incidenza delle norme proposte sulle leggi e i regolamenti vigenti.*

Il presente schema di decreto legislativo incide direttamente sulla normativa primaria vigente, e, a fini di coordinamento, prevede l'abrogazione del comma 5 dell'articolo 55 del D. Lgs. n. 151/2001.

4) *Analisi della compatibilità dell'intervento con i principi costituzionali.*

Non vi sono incompatibilità con l'ordinamento costituzionale. Il provvedimento è stato predisposto nel rispetto dei principi costituzionali ed è conforme ai principi enunciati negli articoli 3, 31, 76 e 87 della Costituzione.

5) *Analisi delle compatibilità dell'intervento con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciale nonché degli enti locali.*

Lo schema di decreto legislativo in esame non presenta aspetti di interferenza con le competenze e funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciali nonché degli enti locali, in quanto disciplina materia di esclusiva competenza statale, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera m).

6) *Verifica della compatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.*

Non si rilevano profili di incompatibilità con le competenze e le funzioni delle Regioni ordinarie ed a statuto speciale nonché degli enti locali, né di incompatibilità con i principi di sussidiarietà, di differenziazione e di adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione

7) *Verifica dell'assenza di rilegificazioni e della piena utilizzazione delle possibilità di delegificazione e degli strumenti di semplificazione normativa.*

L'intervento normativo non contiene rilegificazioni di norme delegificate, né sono stati utilizzati strumenti di semplificazione normativa.

8) *Verifica dell'esistenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter.*

Non risulta iniziato l'esame in Parlamento di alcun progetto di legge vertente su materia analoga.

9) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.*

Le disposizioni contenute nel provvedimento in esame non contrastano con i principi fissati in materia dalla giurisprudenza anche costituzionale, anzi numerose disposizioni sono state predisposte al fine di recepire quanto affermato dalla Corte Costituzionale in materia. Si tratta, in particolare delle seguenti sentenze:

- Corte Costituzionale 4-7 aprile 2011, n. 116, con la quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale della lettera c) dell'articolo 16 del D. lgs. 151/2001, 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.
- Corte Costituzionale 3-14 dicembre 2001, n. 405, con la quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 24, c. 1, nella parte in cui esclude la corresponsione dell'indennità di maternità nell'ipotesi contemplata all'articolo 54, comma 3, lett. a) del Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (licenziamento per colpa grave della lavoratrice);
- Corte Costituzionale 19-22 novembre 2012, n. 257 con la quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'articolo 64, comma 2, nella parte in cui prevede per le lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, legge 8 agosto 1995, n. 335, che abbiano adottato o avuto in affidamento preadottivo un minore, la fruizione dell'indennità per un periodo di tre mesi, anziché cinque mesi.
- Corte Costituzionale 11-14 ottobre 2005, n. 385 con la quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'articolo 70 del D. Lgs. n. 151/2001 (indennità di maternità per le libere professioniste), nella parte in cui non prevede il principio che al padre spetti di percepire in alternativa alla madre l'indennità di maternità, attribuita solo a quest'ultima;
- Corte Costituzionale 17-23 dicembre 2003, n. 371 con la quale è stata dichiarata l'illegittimità dell'articolo 72 nella parte in cui non prevede che nel caso di adozione internazionale l'indennità di maternità spetta nei tre mesi successivi all'ingresso del minore adottato o affidato, anche se abbia superato i sei anni di età.
- Non risultano pendenti giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.

PARTE II. CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO E INTERNAZIONALE

10) *Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento comunitario.*

Il provvedimento non presenta profili d'incompatibilità con l'ordinamento comunitario.

11) *Verifica dell'esistenza di procedure di infrazione da parte della Commissione Europea sul medesimo o analogo oggetto.*

Non risultano in corso procedure di infrazione nei confronti dell'Italia nella materia trattata dal provvedimento in esame.

12) *Analisi della compatibilità dell'intervento con gli obblighi internazionali.*

Il provvedimento in esame non presenta profili di incompatibilità con gli obblighi internazionali.

13) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte di Giustizia delle Comunità Europee sul medesimo o analogo oggetto.*

Non risultano pendenti giudizi innanzi alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea sul medesimo o analogo oggetto.

14) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte Europea dei Diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.*

Non risultano pendenti giudizi innanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.

15) *Eventuali indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione Europea.*

Non vi sono indicazioni al riguardo in quanto trattasi di materia demandata a ciascuno Stato membro.

PARTE III. ELEMENTI DI QUALITÀ SISTEMATICA E REDAZIONALE DEL TESTO

1) *Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso.*

Il provvedimento non introduce nuove definizioni normative.

2) *Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto, con particolare riguardo alle successive modificazioni ed integrazioni subite dai medesimi.*

È stata verificata la correttezza dei riferimenti normativi.

3) *Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni ed integrazioni a disposizioni vigenti.*

Il provvedimento novella diverse disposizioni del d.lgs. n. 151/2001.

4) Individuazione di effetti abrogativi impliciti di disposizioni dell'atto normativo e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo normativo.

Il provvedimento ha introdotto alcune abrogazioni esplicite e non comporta effetti abrogativi impliciti.

5) Individuazione di disposizioni dell'atto normativo aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

Il provvedimento in esame non contiene disposizioni aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o di carattere derogatorio rispetto alla disciplina vigente.

6) Verifica della presenza di deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.

Non risultano altre deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.

7) Indicazione degli eventuali atti successivi attuativi; verifica della congruenza dei termini previsti per la loro adozione.

All'articolo 24, comma 2 è previsto un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per definire i criteri e le modalità per l'accesso alle risorse economiche per la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata.

8) Verifica della piena utilizzazione e dell'aggiornamento di dati e di riferimenti statistici attinenti alla materia oggetto del provvedimento, ovvero indicazione della necessità di commissionare all'Istituto nazionale di statistica apposite elaborazioni statistiche con correlata indicazione nella relazione economico-finanziaria della sostenibilità dei relativi costi.

Per la predisposizione dell'intervento normativo sono stati utilizzati dati disponibili da parte dell'Amministrazione proponente.

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

Titolo: Schema di decreto legislativo recante misure per la 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.

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.

RELAZIONE TECNICA SULLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO IN ATTUAZIONE DELL'ART.1, cc. 8 e 9, L. 183/2014

(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)

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 verificano le condizioni di applicabilità degli articoli 28 e 66 stimata sulle basi 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. 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 dall'articolo 2 all'articolo 23 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 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”, 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 finanziare)

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 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 del 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.

La verifica della presente relazione tecnica, effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, ha avuto esito

POSITIVO NEGATIVO
Il Ragioniere Generale dello Stato

27 MAR. 2015



**SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE MISURE PER LA 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.**



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

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, finalità e carattere 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 verificano 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. È esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo.";
 - 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 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 iscritte alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte 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. 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 cure parentali in forza di accordi collettivi, beneficiano dell'esclusione dei 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 imprenditore, 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 collaboratrici a progetto, 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, 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 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 idonea certificazione.
4. Durante il periodo di congedo di cui al comma 1 è dovuta l'intera retribuzione. 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. 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. 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% 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”, 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. 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 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 la presiede. Ai componenti della cabina di regia non spetta alcun compenso o gettone di presenza. 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 del presente decreto, con esclusione dell'articolo 24, 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

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 verificano, 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.

Ultimi dossier del Servizio Studi

XVII LEGISLATURA

<u>193</u>	Schede di lettura	Dossier del Servizio Studi sull'A.G. n. 135 "Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati"
<u>194/I</u>	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1687 "Misure volte a rafforzare il contrasto alla criminalità organizzata e ai patrimoni illeciti" Vol. I - Sintesi e schede
<u>194/II</u>	Testo a fronte	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1687 "Misure volte a rafforzare il contrasto alla criminalità organizzata e ai patrimoni illeciti" Vol. II - Le novelle
<u>195</u>	Dossier	Le disposizioni dell'A.S. n. 1687 rilevanti per la Commissione giustizia ai fini dell'esame del T.U. degli AA.SS. nn. 19, 657, 711, 846, 847, 851 e 868
<u>196</u>	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1728 "Disposizioni per la tutela e la valorizzazione della biodiversità agraria e alimentare"
<u>197</u>	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1758 "Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2014"
<u>198</u>	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1779 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 dicembre 2014, n. 192, recante proroga di termini previsti da disposizioni legislative"
<u>199</u>	Dossier	La difesa europea e il coordinamento con la NATO
<u>200</u>	Schede di lettura	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1813 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 gennaio 2015, n. 3, recante misure urgenti per il sistema bancario e gli investimenti"
<u>201</u>	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1101 "Misure urgenti in materia di gestione e prevenzione del rischio idrogeologico"
<u>202</u>	Dossier	Quadro di legalità internazionale del Consiglio di Sicurezza dell'ONU per contrastare le minacce alla sicurezza internazionale provenienti dall'area di crisi del Mediterraneo allargato (2011-2015)
<u>203</u>	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1577-A "Riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"
<u>204</u>	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1854 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 febbraio 2015, n. 7, recante misure urgenti per il contrasto del terrorismo, anche di matrice internazionale, nonché proroga delle missioni internazionali delle Forze armate e di polizia, iniziative di cooperazione allo sviluppo e sostegno ai processi di ricostruzione e partecipazione alle iniziative delle Organizzazioni internazionali per il consolidamento dei processi di pace e di stabilizzazione" <i>Edizione provvisoria</i>

Il testo del presente dossier è disponibile in formato elettronico PDF su Internet, all'indirizzo www.senato.it, seguendo il percorso: "Leggi e documenti - dossier di documentazione - Servizio Studi - Dossier".

Senato della Repubblica
www.senato.it