

XVII legislatura

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

Maggio 2015
n. 83



servizio del bilancio
del Senato



Servizio del Bilancio

SBilancioCU@senato.it

 [@SR_Bilancio](#)

Direttore dott. Renato Loiero

Segreteria

tel. 5790

Uffici

**Documentazione degli effetti
finanziari dei testi legislativi**

dott. Fortunato Lambiase

tel. 3786

**Verifica della quantificazione degli oneri connessi
a testi legislativi in materia di entrata**

avv. Giuseppe Delreno

tel. 2626

**Verifica della quantificazione degli oneri connessi
a testi legislativi in materia di spesa**

dott. Daniele Bassetti

tel. 3787

Segretari parlamentari

dott.ssa Anna Elisabetta Costa

dott.ssa Alessandra Di Giovambattista

sig. Cristiano Lenzini

dott. Vincenzo Bocchetti

dott. Maurizio Sole

Il presente dossier è destinato alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari.

Si declina ogni responsabilità per l'eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge.

INDICE

<i>Articolo 2 (Modifiche all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di divieto di adibire al lavoro le donne)</i>	1
<i>Articolo 3 (Modifiche all'articolo 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico)</i>	1
<i>Articolo 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)</i>	2
<i>Articoli 5 (congedo di paternità), 15 (indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole) e 18 (indennità di maternità per le libere professioniste)</i>	3
<i>Articolo 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)</i>	4
<i>Articolo 8 (Modifiche all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di prolungamento del congedo parentale)</i>	5
<i>Articoli 7 (congedo parentale), 9 (trattamento economico e normativo) e 10 (congedo parentale nei casi di adozione e affidamento)</i>	5
<i>Articolo 11 (Modifiche all'articolo 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoro notturno)</i>	7
<i>Articolo 12 (Modifiche all'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia dimissioni)</i>	8
<i>Articolo 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)</i>	8
<i>Articolo 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)</i>	9
<i>Articolo 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)</i>	9
<i>Articolo 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)</i>	10
<i>Articolo 21 (Modifiche all'articolo 85 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 recante disposizioni in vigore)</i>	10
<i>Articolo 22 (Disposizioni in materia di telelavoro)</i>	10
<i>Articolo 23 (Congedo per le donne vittima di violenza di genere)</i>	11
<i>Articolo 24 (Destinazione /di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata)</i>	12
<i>Articolo 25 (Disposizioni finanziarie)</i>	13
<i>Articolo 26 (Clausola di salvaguardia)</i>	14

Articolo 2

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

L'articolo stabilisce 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.

Inserisce inoltre un nuovo articolo 16-*bis* che prevede il diritto alla sospensione del congedo di maternità nel caso di ricovero del neonato con godimento posticipato al momento della dimissione del bambino.

La RT valuta l'onere sulla base delle seguenti ipotesi:

- da un rapporto dell'Istituto Superiore di Sanità del 2008 il numero 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.

Al riguardo, si osserva che da un documento del ministero della salute relativo all'"evento nascita nell'anno 2011" su 540.000 nati circa il 3,85% è nato pre-termine (22-36 settimane di gestazione). All'interno di questa platea i parti estremamente pre-termine (22-27 settimane) sono stati lo 0,94%, pari in valore assoluto a quasi 200. Tale dato appare in evidente contrasto con l'omologo valore riportato nella RT. Pur trattandosi di importi in assoluto contenuti, la discrasia merita un chiarimento, riflettendosi sull'onere, evidentemente sottostimato.

Si segnala inoltre che la disposizione recepisce la sentenza della Corte Costituzionale n. 116 del 2011 (salvo il caso del diritto a sospensione del congedo per ricovero del neonato) per cui i relativi oneri dovrebbero essere, a rigore di stretta logica contabile, già inclusi nei saldi tendenziali.

Articolo 3

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

La disposizione prevede che l'indennità di maternità sia corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento intimato per colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro.

La RT rappresenta che la disposizione recepisce la sentenza n. 405 del 2001 della Corte Costituzionale, che dichiarò l'illegittimità costituzionale dell'articolo 24 di cui alla rubrica, laddove escludeva la previsione introdotta con il presente articolo. Per la valutazione dell'onere la RT afferma che 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 e che il periodo residuo di maternità non ancora goduto all'atto del licenziamento è pari a 2,5 mesi. Sulla base di una retribuzione media giornaliera pari a 75 euro, l'onere che ne deriva è valutato in circa 585.000 euro in termini di maggiori prestazioni e in circa 242.000 euro in termini di maggiore contribuzione figurativa.

Al riguardo, si osserva che, sulla base delle ipotesi assunte, che peraltro sembrano ragionevoli, la quantificazione sembrerebbe leggermente sottostimata, per circa 0,1 mln di euro in termini di maggiori prestazioni e proporzionalmente come maggiore contribuzione figurativa.

Si rappresenta, comunque, che la sentenza additiva della Consulta sembra aver trovato espressa applicazione da parte dell'INPS fin dal 2003. Infatti, nella circolare INPS n. 8 del 2003 è previsto che: "in attuazione della suddetta sentenza, pertanto, il diritto alla indennità di maternità potrà essere riconosciuto anche nei casi di licenziamento per giusta causa che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli artt. 16 e 17 del T.U.. La presente disposizione è applicabile alle fattispecie pregresse per le quali non sia intervenuta prescrizione, decadenza o sentenza passata in giudicato". Appare pertanto necessario un chiarimento sul punto, al fine di escludere che gli oneri indicati dalla RT siano già incorporati nei tendenziali a legislazione vigente.

Articolo 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)

L'articolo dispone l'applicazione dell'articolo 16-bis in tema di rinvio e sospensione del congedo anche ai casi di adozione e affidamento.

La RT afferma che, trattandosi di una norma che consente la ripresa anticipata dell'attività lavorativa, non si evidenziano oneri aggiuntivi.

Al riguardo, nulla da osservare.

Articoli 5 (congedo di paternità), 15 (indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole) e 18 (indennità di maternità per le libere professioniste)

I seguenti articoli sono trattati congiuntamente per attenersi all'impostazione seguita dalla RT.

L'articolo 5 modifica l'articolo 28 del TU sulla maternità in materia di congedo di paternità, aggiungendo due nuovi commi (1-*bis* e 1-*ter*) che disciplinano, in analogia a quanto è previsto nel caso in cui entrambi i genitori siano 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 (per tutta la durata prevista o per la parte residua nel caso di morte o grave infermità della madre, abbandono della famiglia o 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). Il comma 2 dell'articolo 5 attiene alla documentazione che deve essere presentata per usufruire dell'istituto e prevede che l'INPS effettui i necessari controlli avvalendosi delle risorse ordinariamente disponibili.

La RT afferma che dalla rilevazione condotta sugli archivi dell'INPS è stata evidenziata 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 allo 0,75% che si verificano le condizioni di applicabilità degli articoli 28 e 66 stimata sulle base delle attuali evidenze amministrative;
- la retribuzione media annua per l'indennità degli uomini dipendenti è pari a 25.000 euro annui;
- il minimale contributivo giornaliero vigente per gli impiegati dell'artigianato e del settore del commercio (pari a 47,68 euro per l'anno 2015);
- la durata media del beneficio è pari a 3 mesi.

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

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

Al riguardo, si rileva che la quantificazione appare sostanzialmente corretta, sulla base delle ipotesi assunte, ampiamente prudenziali.

Si chiede comunque conferma di un parametro implicito che la relazione tecnica sembra abbia assunto: la distribuzione dei padri tra lavoratori dipendenti e autonomi pari rispettivamente a circa quattro quinti e un quinto. Ciò giustificherebbe in particolare la quantificazione degli oneri per il secondo caso (padre lavoratore autonomo e madre dipendente), che assume appunto un'incidenza di circa un quinto rispetto alla platea complessiva di madri lavoratrici dipendenti per le quali si verificano le condizioni previste dalle norme (morte, grave infermità, abbandono, perdita dell'affidamento). In tal modo la platea di riferimento astrattamente valutabile (lo 0,75% delle lavoratrici dipendenti, alle quali corrisponderebbero circa 2.000 partner maschili potenzialmente coinvolti) sarebbe ridotta di un quinto tenendo conto della probabilità che i 2.000 lavoratori maschi siano in effetti lavoratori autonomi. Ne deriverebbe che i padri lavoratori autonomi, beneficiari della misura, sarebbero circa 400. Tale assunto merita conferma, non essendo esplicitato nella RT.

Andrebbe confermato che l'INPS possa effettivamente procedere ai necessari controlli avvalendosi delle risorse ordinariamente disponibili.

Per quanto riguarda l'articolo 18, si segnala che la Corte Costituzionale (sentenza n.385 del 2005) aveva già sancito il diritto del padre libero professionista di usufruire del congedo e dell'indennità in alternativa alla madre, seppure soltanto nel caso di adozione¹.

Articolo 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)

L'articolo dispone che il congedo previsto dall'articolo 26, comma 4 (congedo non retribuito durante permanenza all'estero precedente all'adozione internazionale), 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.

La RT afferma che, trattandosi di un congedo non retribuito, la norma non comporta oneri aggiuntivi.

Al riguardo, nulla da osservare.

¹ Successivamente la Corte costituzionale con la sentenza n. 285 del 2010 aveva invece negato il diritto all'indennità al padre biologico libero professionista.

Articolo 8

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

L'articolo, modificando l'articolo 33 del T.U. in materia di prolungamento del congedo per i minori portatori di *handicap*, ne prevede la fruibilità entro il compimento del dodicesimo anno di età del bambino (finora il termine era fissato all'ottavo anno).

La RT valuta l'onere sui seguenti dati, rilevati dall'archivio UNIEMENS:

- le giornate medie individuali di prolungamento del congedo parentale fino a 8 anni di vita del bambino con *handicap*, disciplinato dall'articolo 33, comma 1, del T.U., sono approssimativamente 65 in ragione d'anno;
- i beneficiari di congedi parentali per figli portatori di *handicap* sono circa 1.100;
- la retribuzione media giornaliera pari a 75 euro.

Ipotizzando un'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.

Al riguardo, sulla base del numero di beneficiari indicato, non si hanno rilievi da formulare. La quantificazione appare corretta.

Articoli 7 (congedo parentale), 9 (trattamento economico e normativo) e 10 (congedo parentale nei casi di adozione e affidamento)

La RT riferisce che 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.

L'articolo 7, modificando l'articolo 32 del decreto legislativo n. 151 del 2001, concernente il congedo parentale, estende dagli 8 anni ai 12 anni di vita del bambino l'arco temporale di fruibilità del congedo parentale (la cui durata resta comunque invariata). Introducendo poi un comma aggiuntivo prevede la disciplina suppletiva della fruizione del congedo in assenza di contratti collettivi.

La RT afferma che 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 decreto legislativo n. 151 del 2001.

L'articolo 9, modificando l'articolo 34 del T.U. avente ad oggetto il trattamento economico e normativo in caso di congedo parentale, prevede che sino al sesto anno (in luogo del terzo previsto finora) 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.

L'articolo 10 innalza 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..

La RT formula le seguenti ipotesi per la definizione dei genitori attualmente in fruizione del congedo oltre i primi sei mesi:

- dalla rilevazione condotta sull'archivio UNIEMENS è emerso che le giornate medie individuali di congedo parentale fruite nell'anno risultano approssimativamente pari a 15;
- beneficiari di congedi parentali disciplinati dall'articolo 34, comma 3 (oltre i 6 mesi ed 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 al 75%;
- retribuzione media giornaliera pari a 75 euro;

Tenuto conto delle ipotesi adottate l'onere annuo risulta pari a circa 6,5 milioni di euro, in termini di maggiori prestazioni. I maggiori oneri in termini di contribuzione figurativa sono stimabili in circa 7,2 mln di euro.

Al riguardo, sulla base dei dati forniti, si evidenzia che la quantificazione è corretta.

La RT riferisce poi che 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'articolo 35 (6 mesi entro i primi 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 44,2 mln di euro per maggiori prestazioni e a circa 48,6 mln di euro in termini di contribuzione figurativa.

L'onere annuo complessivo degli articoli 7, 9 e 10 risulta pertanto pari a 50,8 mln euro in termini di maggiori prestazioni e a 55,9 mln di euro circa 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 44,3 mln di euro in termini di maggiori prestazioni e 48,7 mln di euro in termini di contribuzione figurativa.

Al riguardo, si osserva che la quantificazione appare sostanzialmente corretta, sulla base dei dati forniti e delle ipotesi assunte, evidenziando tuttavia che la stima dell'effetto propensione a seguito dell'estensione del periodo di fruizione, pari al 50%, non è supportata da alcun elemento e potrebbe non essere caratterizzata da un sufficiente grado di prudenzialità. Nulla da osservare in merito alla riduzione degli oneri nel 2015 rispetto all'onere annuo teoricamente atteso.

Con riferimento ai possibili effetti sul pubblico impiego, premesso che la RT ne certifica l'invarianza di effetti sulla finanza pubblica, atteso che la modifica determinerebbe la mera "diluizione" – dai primi 8 anni ai primi 12 anni di vita del bambino – del termine già stabilito dalla legislazione vigente, ai fini del riconoscimento del diritto al congedo parentale del genitore, fermo restando comunque il limite massimo complessivo di 10 mesi già previsto, andrebbero in ogni caso valutati i potenziali effetti di "ampliamento" dei casi di fruizione del medesimo beneficio – con conseguenti fabbisogni di spesa – che sarebbero riconducibili alla estensione in sé del periodo in cui è ad oggi permesso il ricorso a tale istituto. Ciò, in particolare, con riferimento al comparto Scuola, laddove l'assenza del personale dal servizio determina l'obbligo alla sua sostituzione al fine di assicurare i livelli minimi di servizio, come del resto segnalato dalla stessa RT.

Articolo 11

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

L'articolo apporta una modifica di natura ordinamentale relativa alla tutela per i genitori adottanti o affidatari in riferimento al divieto e al non obbligo al lavoro notturno di cui all'articolo 53 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

La RT esclude che la modifica comporti oneri aggiuntivi.

Al riguardo, nulla da osservare.

Articolo 12
(Modifiche all'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia dimissioni)

L'articolo è volto a coordinare i commi 1 e 5 dell'articolo 55 del T.U. in relazione all'obbligo di preavviso in caso di dimissioni volontarie.

La RT esclude che la modifica comporti oneri aggiuntivi.

Al riguardo, nulla da osservare.

Articolo 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)

L'articolo, aggiungendo gli articoli 64-*bis* e 64-*ter* al T.U., prevede che, in caso di adozione, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995 (iscritte esclusivamente alla gestione separata INPS), spetta, sulla base di idonea documentazione, un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia. Il diritto all'indennità di maternità spetta anche in caso di mancato versamento alla Gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente.

La RT considera, sulla base dei dati del biennio 2012-2013, 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.

Per il secondo profilo oneroso, 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 circa.

Al riguardo, si rileva, in merito al primo profilo oneroso (automaticità delle prestazioni anche in assenza di contribuzione da parte del committente), che l'assunto di rapportare la percentuale di contributi non versati sul totale alla quota corrispondente alle domande non accolte non sembra metodologicamente corretto, potendosi ragionevolmente supporre che in tale ristretto ambito il rapporto fra contributi non versati e contributi totali sia più elevato di quello riscontrabile in generale. Ne potrebbe derivare una sottostima dell'onere.

Articolo 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)

L'articolo, oltre a disciplinare le modalità di erogazione dell'indennità di cui all'articolo 66, comma 1-bis, del T.U., stabilisce che, in caso di adozione o di affidamento da parte dei soggetti alla rubrica, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi (nel caso di adozione entro i primi 5 mesi dall'ingresso del minore nella famiglia adottiva, con la possibilità di anticipare tale periodo nel caso di adozione internazionale; per la durata si tratta di un massimo di 5 mesi in caso di adozione e di 3 mesi in caso di affidamento) e secondo le procedure e le condizioni definiti dall'articolo 26 del T.U..

La RT chiarisce che in sostanza la norma equipara per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole la durata delle indennità previste per la maternità biologica e quella adottiva o affidataria. 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'artigianato e del settore del commercio (pari a 47,68 euro per l'anno 2015).

Al riguardo, sulla base della platea di 140 lavoratori indicata dalla RT, si rileva che la quantificazione appare corretta.

Articolo 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)

L'articolo riguarda le modalità per la richiesta dell'indennità di cui all'articolo 18.

La RT non ascrive effetti alla norma.

Al riguardo, nulla da osservare, stante la sua natura meramente procedurale.

Articolo 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)

L'articolo 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. Anche tale articolo disciplina poi le modalità della relativa richiesta.

La RT afferma che dalle disposizioni non deriverebbero effetti negativi per la finanza pubblica nell'ipotesi di adeguamento da parte degli enti delle relative contribuzioni. Tuttavia, 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.

Al riguardo, si rinvia alle valutazioni relative alle disposizioni che interagiscono con il presente articolo (articoli 5, 13, 15, 16, 18), come suggerito dalla RT.

Articolo 21

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

L'articolo espunge dall'articolo 85 del T.U. disposizioni non coerenti con il presente provvedimento ed integra l'elenco delle disposizioni regolamentari che restano in vigore.

La RT asserisce che tali modifiche non comportano oneri aggiuntivi per l'INPS.

Al riguardo, nulla da osservare, trattandosi di modifiche apportate per motivi di coerenza normativa e i cui effetti sono impliciti nelle disposizioni analizzate nel presente dossier.

Articolo 22

(Disposizioni in materia di telelavoro)

L'articolo consente ai datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di cure parentali in forza di accordi collettivi, di beneficiare 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.

La RT esclude che la norma comporti oneri finanziari.

Al riguardo, nulla da osservare, trattandosi di disposizione ordinamentale.

Articolo 23 **(Congedo per le donne vittima di violenza di genere)**

Il comma 1 dispone che la dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Il comma 2 introduce analoga disposizione per le collaboratrici a progetto.

Il comma 3 stabilisce che, 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.

Il comma 4 prevede che 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.

Il comma 5 consente di usufruire del congedo di cui al comma 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.

Il comma 6 attribuisce alla lavoratrice di cui al comma 1 il 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. Il comma 7 fa salve eventuali disposizioni più favorevoli disposte previste dalla contrattazione collettiva.

La RT afferma che 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 emerge quanto segue:

Nei 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.

Al riguardo, si rileva che la stima non appare caratterizzata da criteri di prudenzialità, atteso che in caso di massimo utilizzo della possibilità introdotta dalla norma l'onere, sulla base di una retribuzione prudenzialmente stimabile in 1.200 euro mensili (dall'ultimo "Salary Outlook 2015" la retribuzione media nel 2014 in Italia è stata di 1.560 euro mensili)², potrebbe raggiungere, in termini di maggiori prestazioni, i 10 mln di euro su base annua (da ridurre a circa 6,7 mln escludendo dal calcolo i primi 4 mesi del 2015, ormai trascorsi). Rilevato poi che la possibilità di spalmare il congedo su base pluriennale sembrerebbe porre dei problemi in termini di copertura, predisposta per il solo 2015, e pur concedendo che difficilmente l'ipotesi di un pieno utilizzo del beneficio potrebbe in concreto verificarsi, l'ampiezza della correzione in riduzione operata dalla RT non sembra ispirata ad una sufficiente prudenzialità.

Si segnala peraltro che la RT non sembra considerare che la norma richiede la presentazione di un certificato dei servizi sociali per l'accesso al beneficio per cui la platea potrebbe essere più piccola rispetto al numero di persone che hanno richiesto aiuto al numero verde. Ciò potrebbe in parte giustificare la stima di un onere più basso.

Articolo 24

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

Il comma 1 prevede che, 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 sociali³, è destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, secondo i criteri indicati al comma 2.

Il comma 2 demanda ad apposito decreto ministeriale la definizione dei criteri e delle 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.

Il comma 3 prevede che 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 5 rappresentanti del Governo. 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.

² Considerando che il gender gap è il 6,7% e che il gap generazionale è invece del 107% si ritiene ragionevole l'ipotesi assunta.

³ La dotazione del Fondo ammonta a 383 mln di euro per il 2016 e a 362 mln per il 2017. Si ricorda che il comma 313 della legge di stabilità 2015 (L.190/2014) ha ridotto il fondo di 200 milioni a decorrere dal 2016.

La RT, dopo averlo descritto, esclude che l'articolo determini nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Al riguardo, nulla da osservare, atteso che gli oneri degli interventi finanziati a valere sul fondo, data la loro natura, presentano un sufficiente grado di modulabilità. Inoltre, l'utilizzo delle risorse in questione decorrerà dal 2016, in relazione pertanto a risorse certamente non ancora impegnate.

Articolo 25 **(Disposizioni finanziarie)**

Il comma 1 provvede alla copertura degli oneri derivanti dagli articoli da 2 a 23 del presente decreto, valutati in 104 milioni di euro per l'anno 2015, mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014⁴.

Il comma 2 stabilisce che 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.

Il comma 3 condiziona il riconoscimento dei benefici per gli anni successivi al 2015 alla entrata in vigore di decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge n. 183 del 2014, che individuino adeguata copertura finanziaria.

La RT rappresenta che in termini di indebitamento netto gli oneri sono pari a circa la metà (52,5 mln) di quelli indicati per il SNF (104 mln) e che il Fondo utilizzato a copertura presenta le occorrenti disponibilità. Gli oneri sono sintetizzati nella seguente tabella.

(valori in euro)

Oneri 2015	Indebitamento netto	SNF
Art. 2	34.000	48.000
Art. 3	585.000	827.000
Artt. 5 e 15	2.110.000	2.354.200
Artt. 7, 9 e 10	44.260.110	92.928.800
Art. 8	1.024.000	2.154.000
Art. 13	314.000	314.000
Art. 16	320.000	320.000
Art. 23	3.800.000	5.054.000
Totale	52.447.110	104.000.000

Al riguardo, considerato che il fondo di cui all'articolo 1, comma 107 della legge di stabilità 2015 pur essendo stato ridotto da altri decreti delegati reca le necessarie disponibilità⁵.

⁴ L'articolo 1, comma 107, della L. 190/2014 ha stanziato risorse per la copertura degli oneri derivanti dall'attuazione della legge delega 183/2014, istituendo a tal fine un apposito fondo presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con una dotazione di 2,2 miliardi di euro annui per il biennio 2015-2016 e 2 miliardi di euro a decorrere dal 2017.

⁵ Il Fondo recava inizialmente 2.200 milioni di euro per il 2015, ridotti dai D.lgs. n. 22 e 23 del 2015 a 1.329 milioni. Allo stesso fondo attinge anche l'atto del governo n.158 (sulle tipologie contrattuali) per 16 milioni nel 2015.

Articolo 26
(Clausola di salvaguardia)

L'articolo prevede che 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 n. 92 del 2012, 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.

La RT afferma che la suddetta clausola di salvaguardia risponde ai criteri di effettività ed automaticità previsti dalla vigente normativa contabile.

Al riguardo, si rileva che la clausola in esame non appare esattamente conforme all'articolo 17, comma 12, della legge n. 196 del 2009, in quanto non sembra comunque potersi in essa individuare quel criterio di automaticità asserito dalla RT. Si segnala inoltre l'opportunità di prevedere espressamente che il Ministro dell'economia riferisca alle Camere con apposita relazione per esporre le cause che hanno determinato gli scostamenti, anche ai fini della revisione dei dati e dei metodi utilizzati per la quantificazione degli oneri autorizzati, in conformità al suddetto comma 12.

Andrebbero poi valutati con attenzione i profili di costituzionalità di una clausola che riduce i benefici connessi a diritti soggettivi in corso d'anno sulla base di un criterio cronologico considerato che rientra nella facoltà espressamente riconosciuta al lavoratore di determinare liberamente il periodo in cui fruire del congedo di maternità/paternità per cui potrebbe essere considerato irrazionale penalizzare alcuni soggetti sulla base del fatto che hanno deciso di usufruirne successivamente rispetto agli altri.

Ultimi dossier del Servizio del Bilancio

- Feb 2015 [Elementi di documentazione n. 17](#)
Schema di decreto legislativo recante norme per l'attuazione della direttiva 2013/14/UE, che modifica le direttive 2003/41/CE, 2009/65/CE e 2011/61/UE, e per l'adeguamento alle disposizioni del regolamento (UE) n. 462/2013, che modifica il regolamento (CE) n. 1060/2009, relativo alle agenzie di *rating* del credito (**Atto del Governo n. 148**)
- " [Elementi di documentazione n. 18](#)
Schema di decreto legislativo recante recepimento della direttiva 2013/36/UE che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE per quanto concerne l'accesso all'attività degli enti creditizi e la vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento. Modifiche al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, e al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (**Atto del Governo n. 147**)
- Mar 2015 [Nota di lettura n. 79](#)
A.S. 1758: "Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2014"
- " [Nota di lettura n. 80](#)
A.S. 1813: "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 gennaio 2015, n. 3, recante misure urgenti per il sistema bancario e gli investimenti" (Approvato dalla Camera dei deputati)
- " [Elementi di documentazione n. 19](#)
A.S. 1719: "Ratifica ed esecuzione dell'Accordo tra il Governo della Repubblica italiana e il Governo degli Stati Uniti d'America finalizzato a migliorare la *compliance* fiscale internazionale e ad applicare la normativa F.A.T.C.A. (*Foreign Account Tax Compliance Act*), con Allegati, fatto a Roma il 10 gennaio 2014, nonché disposizioni concernenti gli adempimenti delle istituzioni finanziarie italiane ai fini dell'attuazione dello scambio automatico di informazioni derivanti dal predetto Accordo e da accordi tra l'Italia e altri Stati esteri" (Approvato dalla Camera dei deputati)
- " [Elementi di documentazione n. 20](#)
Il bilancio dello Stato 2015-2017. Una analisi delle spese per missioni e programmi
- " [Nota di lettura n. 81](#)
A.S. 1719: "Ratifica ed esecuzione dell'Accordo tra il Governo della Repubblica italiana e il Governo degli Stati Uniti d'America finalizzato a migliorare la *compliance* fiscale internazionale e ad applicare la normativa F.A.T.C.A. (*Foreign Account Tax Compliance Act*), con Allegati, fatto a Roma il 10 gennaio 2014, nonché disposizioni concernenti gli adempimenti delle istituzioni finanziarie italiane ai fini dell'attuazione dello scambio automatico di informazioni derivanti dal predetto Accordo e da accordi tra l'Italia e altri Stati esteri" (Approvato dalla Camera dei deputati)
- Apr 2015 [Nota di lettura n. 82](#)
A.S. 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 (Approvato dalla Camera dei deputati)
- " [Documentazione di finanza pubblica n. 9](#)
Documento di economia e finanza 2015 (**Doc. LVII, n. 3**)