

## 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 verificano 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 verificano o siano per verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni di spesa provvede alla rideterminazione dei benefici previsti dal provvedimento.

## **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 del 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 dei benefici per gli anni successivi al 2015 è condizionato alla entrata in vigore di decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014, n. 183, che individuino adeguata copertura finanziaria.

**Art. 26 (clausola di salvaguardia)**

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

La verifica della presente relazione tecnica, effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 5, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, ha avuto esito

POSITIVO       NEGATIVO  
Il Ragioniere Generale dello Stato

27 MAR. 2015



## 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.

### 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.**

## **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.