

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

(Parere al Ministro per le riforme costituzionali e i rapporti con il Parlamento, ai sensi dell'articolo 1, commi 8, 9 e 11, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. Esame e rinvio)

Introducendo l'esame, la relatrice PARENTE (PD) sottolinea che lo schema di decreto risponde ad esigenze profondamente sentite nel Paese, prevedendo un insieme articolato di misure per la valorizzazione del contributo delle donne alla vita economica e sociale e favorendo il sostegno alla maternità ed alla conciliazione familiare, presupposto indispensabile per garantire la promozione delle pari opportunità nel mercato del lavoro. Osserva quindi che solo alcuni dei principi e criteri direttivi previsti nella legge delega hanno trovato attuazione nello schema di decreto legislativo, mentre altri sono stati disattesi poiché, come riportato nella relazione illustrativa, considerati i tempi ridotti per l'*iter* di approvazione e i vincoli finanziari connessi, si è preferito optare per una impostazione minimale e settoriale, ma efficace.

Passa quindi ad illustrare il contenuto dello schema, le cui finalità, intese a tutelare la maternità delle lavoratrici ed a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, sono enunciate all'articolo 1.

I commi 2 e 3 del successivo articolo 25 dispongono che le misure in esame si applichino in via sperimentale per il solo anno 2015 e che l'estensione agli anni successivi sia subordinata all'entrata in vigore di decreti legislativi che forniscano adeguata copertura finanziaria. Al riguardo, la relatrice riterrebbe opportuno valutare quali altre norme (oltre a quelle stabilite dall'articolo 24) debbano o possano essere poste in via permanente, anziché transitoria; specificare - in conformità alla norma posta nella disciplina di delega - che il decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale; valutare se, in relazione alla natura attualmente transitoria delle misure in oggetto, sia preferibile usare una tecnica legislativa diversa da quella della novella.

La novella di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), prevede che il principio in base al quale i giorni di congedo obbligatorio non goduti prima del parto (a causa di anticipo di esso rispetto alla data presunta) si aggiungono al periodo di congedo obbligatorio spettante dopo il parto anche qualora il periodo di congedo obbligatorio di maternità superi il limite di cinque mesi. In merito, la relazione illustrativa e quella tecnica osservano che la novella fa riferimento al caso in cui il parto sia intervenuto prima dell'inizio del congedo obbligatorio; la relatrice riterrebbe però opportuno chiarire se tale meccanismo di "recupero" dei giorni si applichi anche nelle ipotesi normative specifiche di congedo obbligatorio più lungo.

La novella di cui alla successiva lettera b) introduce il diritto della madre, in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, di chiedere la sospensione del congedo obbligatorio di maternità e di usufruire del medesimo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. In proposito, secondo la relatrice, potrebbe essere opportuno chiarire se la locuzione "in tutto o in parte" faccia riferimento alla possibilità di rinunzia ad una parte del congedo o all'ipotesi che una parte del congedo obbligatorio sia stato già goduto prima della sospensione. Il nuovo diritto si applica anche ai congedi corrispondenti per i casi di adozione e di affidamento.

L'articolo 2, comma 1, lettera b), e l'articolo 4, sono disposizioni previste in recepimento della sentenza della Corte costituzionale n. 116 del 2011, con la quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale della lettera c) dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 151 del 2001, nella parte in cui non consente, nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, che la madre lavoratrice possa fruire, a sua richiesta e

compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a far tempo dalla data di ingresso del bambino nella casa familiare. Si tratta di una norma senza dubbio positiva, ma che richiede un maggiore approfondimento per evitare ulteriori disparità di trattamento tra madri lavoratrici. Al riguardo, la relatrice ricorda che la sospensione del congedo in caso di ricovero del figlio è stata inserita nella contrattazione di primo livello, come ad esempio nel caso del CCNL Scuola, e che, nel periodo di ricovero del figlio, la madre può beneficiare, oltre ai tre giorni di permesso retribuito per "grave infermità", del congedo per malattia figlio senza limiti di tempo ma non retribuito. Sarà dunque importante ora intervenire per via legislativa, o attraverso la contrattazione collettiva nei comparti ove non si sia già intervenuti, per prevedere permessi retribuiti per la malattia del figlio nei primi mesi di vita; diversamente si rischia di alimentare una disparità di trattamento tra madri lavoratrici che riprendono effettivamente servizio a poca distanza dal parto, e quante invece possono godere di tale istituto. Occorre inoltre risolvere la problematica di come conciliare la sospensione del congedo con la gestione del rapporto di lavoro eventualmente instaurato in sostituzione della lavoratrice madre.

Quanto al congedo di paternità per i lavoratori dipendenti e indennità di paternità per i lavoratori autonomi, di cui agli articoli 5 e 6, la relatrice riterrebbe opportuno chiarire se l'estensione riguardi anche le fattispecie di adozione o affidamento. La novella riconosce, inoltre, al padre lavoratore autonomo l'indennità di maternità prevista per le lavoratrici autonome, qualora la madre sia lavoratrice dipendente e ricorra una delle fattispecie in cui non sussista il congedo di maternità. Anche in tal caso sarebbe opportuno chiarire l'estensione riguardi anche le fattispecie di adozione o affidamento.

Dopo aver dato conto dell'articolo 6, che modifica la disciplina del congedo di paternità nell'ambito della fattispecie di adozione internazionale, la relatrice illustra la disciplina dei congedi parentali, di cui agli articoli da 7 a 10.

L'articolo 7, comma 1, lettera *b*) conferma, in merito alla determinazione delle modalità dell'eventuale fruizione del congedo parentale su base oraria, il rinvio alla contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, e specifica che, anche in assenza delle determinazioni contrattuali, ciascun genitore può scegliere la fruizione su base oraria (anziché giornaliera), in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente quello nel corso del quale abbia inizio il congedo parentale. La novella esclude, inoltre, la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con i permessi o i riposi contemplati dal testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. La relatrice ritiene in proposito opportuno chiarire se tale divieto di cumulo operi solo per il caso di mancata determinazione, da parte delle fonti contrattuali, delle modalità della fruizione del congedo su base oraria.

La relatrice dà poi conto del contenuto dell'articolo 12 sulle dimissioni senza preavviso, dell'articolo 13 sull'indennità di maternità e paternità per gli iscritti alla Gestione separata INPS, nonché degli articoli da 14 a 16, in tema di indennità di maternità e paternità per alcune categorie di lavoratori autonomi, da 17 a 20, sull'indennità di maternità e paternità per i liberi professionisti, 21, contenente modifiche al testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità e 22, sul telelavoro.

L'articolo 23 introduce per le lavoratrici dipendenti e per le "collaboratrici a progetto" il diritto, rispettivamente, ad un congedo retribuito ed alla sospensione del rapporto contrattuale, per motivi connessi al loro percorso di protezione (debitamente certificato) relativo alla violenza di genere; in entrambi i casi, è posto un limite massimo di durata pari a tre mesi. Riguardo all'ambito di applicazione dell'articolo, la relatrice osserva che, per le lavoratrici dipendenti, si fa riferimento - oltre che alle dipendenti da datori di lavoro pubblici - esclusivamente alle dipendenti da soggetti imprenditori, mentre per le collaboratrici, da un lato, non si escludono come committenti, almeno letteralmente, i datori privati non imprenditori (come, per esempio, gli studi professionali) e, dall'altro, si fa riferimento esclusivamente alle collaboratrici "a progetto", con esclusione degli altri casi di collaborazione coordinata e continuativa.

Riguardo al congedo, i profili relativi al preavviso, al trattamento economico ed alle modalità di fruizione sono definiti dai commi da 3 a 5. La relatrice reputa perciò opportuno chiarire se le norme sul preavviso riguardino anche i casi di sospensione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. In merito all'articolo 23, segnala il problema della lavoratrice inserita nei percorsi di protezione, avente diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nel caso in cui il datore di lavoro non abbia a disposizione un posto di lavoro a tempo parziale, in quanto, ai sensi dell'articolo 41 della Costituzione, secondo la giurisprudenza

della Corte Costituzionale, devono essere rispettate le determinazioni del datore di lavoro relative alle dimensioni del suo organico.

L'articolo 24 prevede in via sperimentale, per il triennio 2016-2018, la destinazione alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata di una quota pari al 10 per cento del "Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello". Si prevede, inoltre, la costituzione di una cabina di regia, preposta all'elaborazione delle linee guida ed al coordinamento delle attività di monitoraggio degli interventi in oggetto. Al fine di raggiungere l'obiettivo di promuovere la contrattazione collettiva per la conciliazione famiglia/lavoro, a giudizio della relatrice, si potrebbe valutare l'ipotesi di prevedere un intervento nella normativa di defiscalizzazione degli istituti del *welfare* contrattuale.

Conclusivamente, la relatrice sottolinea la necessità di approfondire in particolare il profilo transitorio dell'impianto normativo, caldeggiando, in via generale, il ricorso ad eventuali audizioni.

Il seguito dell'esame è quindi rinviato.