

## Decreto legislativo recante misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e lavoro

A.G. n.157

### RELAZIONE SEN.CE ANNAMARIA PARENTE

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

Prima di entrare nel merito del provvedimento vorrei sottolineare come il presente schema di decreto legislativo risponda finalmente a esigenze profondamente sentite nel nostro Paese prevedendo un insieme articolato di misure per la valorizzazione del contributo delle donne alla vita economica e sociale del Paese, favorendo il sostegno alla maternità ed alla conciliazione familiare, presupposto indispensabile per garantire la promozione delle pari opportunità nel mercato del lavoro e la crescita del Paese.

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

- la ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità, nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici (**lettera a**) del comma 9).
- l'estensione alle lavoratrici madri "parasubordinate" del diritto alla prestazione di maternità anche in assenza del versamento dei contributi da parte del committente - cosiddetto principio di automaticità della prestazione - (**lettera b**);
- l'introduzione di un credito d'imposta (inteso ad incentivare il lavoro femminile) per le donne lavoratrici, anche autonome, che abbiano figli minori o figli disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo, nonché l'armonizzazione del regime delle detrazioni (dall'imposta sui redditi) per il coniuge a carico (**lettera c**). L'introduzione del suddetto credito d'imposta sembra poter incidere anche in ambiti sui quali già opera l'attuale regime delle detrazioni per il coniuge a carico, con riferimento ai casi in cui, nell'attuale ordinamento, il soggetto, pur avendo redditi (in ipotesi, redditi da lavoro), resti, in ragione del basso livello degli stessi, a carico del coniuge (anche ai fini del diritto di quest'ultimo alle corrispondenti detrazioni); la prevista "armonizzazione" potrebbe, dunque, riferirsi a tale ambito di eventuale sovrapposizione;
- l'incentivazione di accordi collettivi intesi a facilitare la flessibilità sia dell'orario di lavoro sia dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità di genitore, l'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro (**lettera d**);
- l'eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione, fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi (rispetto a quelli previsti dalle norme statali) spettanti in base al contratto collettivo nazionale, in favore del lavoratore genitore di

figlio minore che necessiti di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute (**lettera e**));

- la promozione dell'integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali, forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali, nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona, in coordinamento con gli enti locali titolari delle funzioni amministrative, anche mediante la promozione dell'impiego ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi (**lettera f**));
- la ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ai fini di poterne valutare la revisione, per garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi (sia di quelli obbligatori sia di quelli parentali), favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese (**lettera g**));
- l'introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, sempre che questi ultimi siano debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza (**lettera h**));
- l'estensione dei principi e dei criteri direttivi di cui alla presente delega, in quanto compatibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con riferimento al riconoscimento della possibilità di fruizione dei congedi parentali in modo frazionato ed alle misure organizzative intese al rafforzamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (**lettera i**)). Si ricorda che l'art. 32, comma 1-*bis*, del citato testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al [D.Lgs. n. 151 del 2001](#), già consente, per i dipendenti sia pubblici sia privati, il ricorso al medesimo congedo in modo frazionato, demandando alla contrattazione collettiva di settore la definizione delle modalità di fruizione su base oraria, nonché dei criteri di calcolo di tale base, con l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa;
- la semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro ed il riordino delle procedure inerenti alla promozione di azioni positive di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ferme restando le funzioni della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di parità e pari opportunità (**lettera l**)).

**Occorre dire per chiarezza 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. Si tratta precisamente di quelli recati dalla lettera c) sull'introduzione del credito di imposta per le donne lavoratrici, dalla lettera e) sulla possibilità di cessione delle ferie in favore del lavoratore genitore di figlio minore, dalla lettera f) sulla promozione dell'integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali e dalla lettera l) sulla semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro ed il riordino delle procedure inerenti alla promozione di azioni positive di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

## **Contenuto dello schema di decreto legislativo**

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

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

I **commi 2 e 3** del successivo **articolo 25** dispongono che le misure di cui al presente provvedimento - con esclusione di quelle stabilite dall'**articolo 24** - si applichino in via sperimentale per il solo anno 2015 - con limitato riferimento alle giornate di astensione riconosciute nel medesimo anno 2015 - e che l'estensione agli anni successivi sia subordinata all'entrata in vigore di decreti legislativi che forniscano adeguata copertura finanziaria.

*Sembra opportuno: valutare quali altre norme (oltre a quelle stabilite dall'**articolo 24**) debbano o possano essere poste in via permanente, anziché transitoria, come la novella di cui all'**articolo 3**, che si limita a confermare una disposizione già operante in virtù di una sentenza della Corte costituzionale; specificare - in conformità alla norma posta nella disciplina di delega<sup>1</sup> - che il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale; valutare se, in relazione alla natura attualmente transitoria delle misure in oggetto, sia preferibile usare una tecnica legislativa diversa da quella della novella.*

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

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

*Inoltre, riguardo alla valutazione degli oneri finanziari derivanti dalla novella in esame, la relazione tecnica fa riferimento esclusivamente all'ipotesi in cui il parto prematuro sia intervenuto prima dei due mesi precedenti la data presunta del parto. Sembra necessario estendere l'ambito di valutazione anche ai parti intervenuti prima del solo ultimo mese precedente la data presunta, con riferimento ai casi in cui la dipendente abbia optato per il congedo flessibile, previsto dall'art. 20 del testo unico (di cui al [D.Lgs. n. 151 del 2001](#)).*

La novella di cui alla successiva **lettera b)** introduce il diritto della madre, in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, di chiedere la sospensione del congedo obbligatorio di maternità e di usufruire del medesimo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Il diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di

attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

*Potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire se la suddetta locuzione "in tutto o in parte" faccia riferimento alla possibilità di rinuncia ad una parte del congedo o se faccia solo riferimento all'ipotesi che una parte del congedo obbligatorio (relativo al periodo successivo al parto) sia stato già goduto prima della sospensione.*

L'**articolo 4** specifica che il nuovo diritto, introdotto dalla novella di cui all'**articolo 2, comma 1, lettera b)**, si applica anche ai congedi corrispondenti per i casi di adozione e di affidamento.

L'art. 2, c. 1, lett. b), e l'art. 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.***

*Innanzitutto si 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. Giova ricordare inoltre che nel periodo di ricovero del figlio la madre può beneficiare, oltre ai tre giorni di permesso retribuito per "grave infermità" (ex art.4 L.53/00), del congedo per malattia figlio senza limiti di tempo ma non retribuito (ex art.47 D.lgs 151/01). 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, che la madre possa godere durante il periodo di sospensione del congedo di maternità. Altrimenti si rischia di alimentare una disparità di trattamento tra madri lavoratrici, in particolare tra coloro che riprendono effettivamente servizio a poca distanza dal parto, non potendo permettersi di stare vicino al figlio neonato senza retribuzione, e coloro che invece possono godere di tale istituto.*

*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.*

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

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

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

L'**articolo 5** estende, in primo luogo, il diritto al congedo di paternità - riconosciuto in favore del padre lavoratore dipendente con riferimento a tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice dipendente, in caso di morte o di grave infermità della

madre, di abbandono da parte della madre, di affidamento esclusivo del bambino al padre, nonché, nelle ipotesi di adozione o affidamento, in alternativa alla madre lavoratrice che non ne faccia richiesta - al caso in cui (qualora ricorrano le medesime fattispecie) la madre sia lavoratrice autonoma - rientrante in una delle seguenti categorie: coltivatrici dirette, mezzadre e colone, imprenditrici agricole a titolo principale, artigiane, esercenti attività commerciali, pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne -.

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

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

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

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

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

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

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

### **Congedi parentali (articoli da 7 a 10)**

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

Riguardo al trattamento economico, la novella di cui all'**articolo 9**, in primo luogo, eleva dai primi tre anni di vita del bambino ai primi sei anni il limite entro cui si ha diritto, per il periodo di

congedo parentale, ad un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione; resta fermo che l'indennità, come già prevede la norma vigente, è riconosciuta per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. In secondo luogo, l'**articolo 9** pone una novella di coordinamento con la quella di cui all'**articolo 7, comma 1, lettera a)**. Tale coordinamento riguarda la disciplina sul riconoscimento della stessa indennità - per periodi ulteriori rispetto a quelli suddetti per i quali essa è attribuita in via generale - in via subordinata ad un determinato requisito di reddito individuale<sup>2</sup>; in base alla novella di coordinamento, resta fermo che tale indennità è riconosciuta (sempre che sussista il requisito di reddito individuale) con riferimento ai periodi di congedo parentale fruiti nei primi otto anni di vita del bambino.

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

*Sembra opportuno chiarire se tale divieto di cumulo operi solo per il caso di mancata determinazione, da parte delle suddetti fonti contrattuali, delle modalità della fruizione del congedo su base oraria. Potrebbe, inoltre, essere ritenuto opportuno chiarire se le presenti norme suppletive delle fonti contrattuali si applichino anche per il personale del comparto sicurezza e difesa e per quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, per i quali - secondo la norma già vigente (non modificata) - la disciplina collettiva deve prevedere, altresì, "al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo".*

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

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

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

## **Lavoro notturno (articolo 11)**

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

Si ricorda che, nella disciplina vigente<sup>3</sup>, non sono obbligati a prestare lavoro notturno: la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della [L. 5 febbraio 1992, n. 104](#).

Almeno in base alla formulazione letterale della novella di cui all'**articolo 11**, per la fattispecie introdotta dalla medesima non appare contemplata alcuna sanzione, mentre, con riferimento alle altre fattispecie suddette, qualora sia stato praticato il lavoro notturno nonostante il dissenso del lavoratore o della lavoratrice, espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro almeno 24 ore prima del previsto inizio della prestazione, la disciplina vigente commina l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro.

*Sembra necessaria una formulazione più chiara in merito, anche al fine di evitare incertezze interpretative circa l'ambito di applicazione delle suddette sanzioni penali.*

## **Dimissioni senza preavviso (articolo 12)**

L'**articolo 12** specifica che la facoltà di dimissioni senza preavviso è riconosciuta alla lavoratrice madre, nonché al lavoratore padre che fruisca o abbia fruito del congedo di paternità<sup>4</sup>, fino al compimento di un anno di età del bambino (ovvero, in caso di adozione o affidamento, fino al compimento di un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare). Tale novella appare intesa a confermare il limite temporale già posto dall'art. 55 del citato testo unico (di cui al [D.Lgs. n. 151 del 2001](#), e successive modificazioni), limite che, in base ad un effetto indiretto, derivante da un'altra novella del medesimo art. 55, poteva essere inteso suscettibile di un ampliamento fino ai primi tre anni di età.

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

L'**articolo 13, comma 1, primo capoverso**, prevede, per il caso di adozione, nazionale o internazionale, l'ampliamento da tre a cinque mesi della durata dell'indennità di maternità, relativa alle iscritte alla cosiddetta Gestione separata INPS<sup>5</sup> (e non iscritte ad altre forme obbligatorie di previdenza di base). Restano ferme le relative condizioni e modalità, di cui all'art. 2 del D.M. 4 aprile 2002. Si ricorda che, ai sensi dell'art. 3 del medesimo D.M. 4 aprile 2002, l'indennità compete al padre (iscritto in via esclusiva alla Gestione separata) in talune fattispecie (tra l'altro, nelle ipotesi di adozione o affidamento, in alternativa alla madre lavoratrice che non ne faccia richiesta).

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

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

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

Per il caso di adozione o affidamento, non si prevede che il lavoratore autonomo possa chiedere l'indennità qualora non l'abbia chiesta la lavoratrice autonoma, come invece prevedono le norme<sup>6</sup> relative ai genitori lavoratori dipendenti ed al padre iscritto alla Gestione separata INPS. *Potrebbe essere ritenuta opportuna una definizione esplicita di tale profilo, considerato anche che la [sentenza della Corte costituzionale n. 385 dell'11-14 ottobre 2005](#) ha dichiarato illegittima, tra l'altro, la norma che non contemplava per i liberi professionisti tale alternativa (cfr., in merito, sub i successivi **articoli 18 e 20**).*

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

### **Telelavoro (articolo 22)**

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

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

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

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

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

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

*Riguardo all'ambito di applicazione del **presente articolo**, si osserva che, per le lavoratrici dipendenti, si fa riferimento - oltre che alle dipendenti da datori di lavoro pubblici - esclusivamente alle dipendenti da soggetti imprenditori, mentre per le collaboratrici, da un lato, non si escludono come committenti, almeno letteralmente, i datori privati non imprenditori (come, per esempio, gli studi professionali) e, dall'altro, si fa riferimento esclusivamente alle collaboratrici "a progetto" (con esclusione degli altri casi di collaborazione coordinata e continuativa).*

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

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

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

*In merito a questo articolo occorre rilevare l'eventuale problema della lavoratrice inserita nei percorsi di protezione, avente diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nel caso in cui il datore di lavoro non abbia a disposizione un posto di lavoro a tempo parziale, in quanto, ai sensi dell'articolo 41 Cost., secondo la giurisprudenza della Corte Costituzionale, devono essere rispettate le determinazioni del datore di lavoro relative alle dimensioni del suo organico (Corte Cost. 30 dicembre 1958 n. 78).*

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

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

Si demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la definizione sia dei criteri e delle modalità per l'impiego delle suddette risorse sia di ulteriori azioni e modalità di intervento in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'adozione di linee guida e modelli intesi a favorire la stipulazione di contratti collettivi aziendali.

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

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

*Al fine di raggiungere l'obiettivo di promuovere la contrattazione collettiva per la conciliazione famiglia/lavoro si potrebbe valutare l'ipotesi di prevedere un intervento nella normativa di defiscalizzazione degli istituti del welfare contrattuale.*

### **Norme finanziarie (articoli 25 e 26)**

Il **comma 1** dell'**articolo 25** provvede alla copertura finanziaria degli oneri derivanti, nell'anno 2015, dai precedenti **articoli da 2 a 23**, valutati in 104 milioni di euro. Ad essi si fa fronte mediante corrispondente riduzione del fondo istituito precipuamente per l'esercizio delle deleghe di cui alla citata [L. 10 dicembre 2014, n. 183](#) (fondo di cui all'art. 1, comma 107, della [L. 23 dicembre 2014, n. 190](#)).

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

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