

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 673

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**MARTELLA, RUGHETTI, MARTELLI, CIMBRO, MANFREDI, D'IN-
CECCO, LAFORGIA, BIONDELLI, QUARTAPELLE PROCOPIO,
MARCHI, VERINI**

Disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità nelle piccole imprese e nelle cooperative sociali

Presentata il 5 aprile 2013

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ha introdotto nel diritto del lavoro il concetto di condivisione delle responsabilità sulla cura, la crescita e l'educazione dei figli da parte di entrambi i genitori, regolando la possibilità di ottenere congedi parentali, familiari e formativi anche per i padri lavoratori e riconoscendo alle madri lavoratrici una maggiore flessibilità nella gestione del periodo di astensione obbligatoria.

Il quadro complessivo della legislazione relativa alla maternità e alla paternità si conferma il più innovativo e tutelante dell'intera Unione europea e rappresenta uno dei punti di forza della politica rivolta alle famiglie.

Nonostante ciò, nel nostro Paese si registra un costante calo della natalità che ha portato, negli anni passati, a un saldo naturale della popolazione negativo.

Nonostante il parziale miglioramento registrato negli ultimi anni, la situazione rimane preoccupante.

Le ragioni di una situazione così allarmante sono molteplici; tuttavia una seria politica orientata al benessere socio-economico della famiglia sostanziata da concreti atti normativi può portare a significativi miglioramenti.

Già molto è stato fatto ma, evidentemente, non a sufficienza per invertire questa tendenza: servizi sociali ed educativi, politica dei tempi, affiancamento della famiglia nei suoi compiti peculiari, aiuti economici sono questioni che, seppure già

affrontate da atti normativi, devono trovare una adeguata applicazione e una seria programmazione da parte dei soggetti istituzionali competenti.

Alcuni istituti normativi sono già riconosciuti dalla legge 8 marzo 2000, n. 53, all'articolo 9, recante « Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro », e dal citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, all'articolo 4, recante « Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo »; si stabilisce, infatti, la possibilità di definire accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, l'anticipo di un mese per la sostituzione di maternità, lo sgravio contributivo del 50 per cento per le sostituzioni, nelle imprese con meno di venti dipendenti, comprendendo anche il caso di astensione facoltativa fino al compimento di un anno di età del figlio.

Tuttavia, ove la legislazione del lavoro non riconosce alle lavoratrici e ai lavoratori le stesse tutele previste nella media e grande impresa, si verificano spesso situazioni lesive dei diritti delle donne, più facilmente soggette a situazioni discriminatorie.

La condanna di comportamenti eticamente ingiustificati e giuridicamente perseguibili non deve essere disgiunta dalla concretezza e dalla volontà di contenere questi episodi. È necessario capire quali possono essere i motivi che determinano comportamenti illeciti da parte di alcuni titolari di piccole imprese e rimuoverne le cause, privando di ogni possibile alibi coloro che fanno della negazione di diritti fondamentali, come quelli della maternità e della vita, la condizione per il loro successo economico.

È innegabile, infatti, che nelle imprese anche l'aspetto organizzativo rappresenta un fattore importante della riuscita economica: la gestione di quelle che, con termine tecnico poco felice, sono chiamate « risorse umane » è, infatti, sempre fonte di attenzione, e più l'impresa è piccola, maggiori sono i rischi derivanti da eventi che ne possono alterare gli equilibri interni.

Gli effetti degli ammortizzatori previsti a favore delle imprese di grosse dimensioni si attenuano in proporzione diretta al diminuire delle dimensioni dell'azienda.

Nelle piccole e piccolissime imprese, inoltre, si instaurano rapporti fiduciosi diretti, sia fra datore di lavoro e dipendente, sia tra quest'ultimo e cliente; in alcuni settori la presenza costante dell'addetto in particolari mansioni *frontline* è segnale di continuità nella qualità dei servizi o dei beni prodotti.

Quanto più è qualificato il lavoratore tanto più problematica è la sua sostituzione, per cui, oltre alle difficoltà esposte, l'azienda è soggetta ad oneri e a costi per la formazione del sostituto, per il suo inserimento nel processo produttivo, per l'equilibrio dell'*équipe* e per il mantenimento di un sereno clima aziendale.

Tali problematiche sono viepiù presenti nelle cooperative sociali, di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, il cui organico, oltre ad avere spesso professionalità di media-alta qualificazione, eroga servizi sociali di interesse collettivo, la cui efficacia si misura in qualità, continuità e costanza.

Il primo problema, quindi, è rappresentato dall'individuazione dei soggetti destinatari delle agevolazioni, che, come ricordato, la normativa vigente tralascia di citare limitandosi a considerare aziende genericamente al di sotto di cinquanta e di venti dipendenti e lasciando indeterminato il puntuale riconoscimento dei diritti delle lavoratrici o dei lavoratori proprio dove più frequentemente possono essere discriminati, e cioè in piccolissime aziende nelle quali, infatti, maggiormente si fanno sentire i disagi della sostituzione di lavoratori qualificati.

Appare, quindi, necessario determinare legislativamente i soggetti che, nel vasto mondo della produzione di beni e di servizi, possono avvertire maggiormente come un problema il legittimo godimento del diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad usufruire delle tutele legislativamente previste; ossia, fra tutte le tipologie di impresa, in qualsiasi forma giuridica costituite, quelle che hanno non più di

cinque dipendenti a tempo indeterminato, i professionisti anche in forma associata che occupano fino a tre dipendenti e le cooperative sociali, di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, senza vincoli di organico. È innegabile che tutte le situazioni di difficoltà descritte si concentrano soprattutto nelle imprese di queste dimensioni.

Inoltre, tali agevolazioni non costituiscono un pesante aggravio dei conti pubblici, in considerazione dell'effetto positivo indotto dall'eventuale mantenimento in servizio della sostituta o del sostituto, favorito dalla proposta presentata.

Nel merito delle agevolazioni, la proposta di legge risulta integrativa rispetto alle disposizioni del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, poiché interviene sui tempi di assunzione delle sostitute o sostituti, anticipandoli fino a tre mesi dalla data di inizio dell'astensione obbligatoria e riconoscendo sgravi contributivi del 100 per cento sui salari delle sostitute o sostituti, per il periodo di astensione obbligatoria delle lavoratrici in gravidanza.

Questa condizione di favore viene riconosciuta anche nel caso di congedo di maternità facoltativo, paternità e parentale, fattispecie già riconosciute dalla legge 8 marzo 2000, n. 53, e dal citato testo unico, purché il periodo richiesto e oggetto di sostituzione sia di almeno due mesi continuativi nell'anno.

Se le parti interessate (datore, sostituito e sostituto) concordano un periodo di sostituzione di almeno dodici mesi, inclusi quelli di astensione obbligatoria, si prevede, al fine di garantire un reddito più dignitoso alla lavoratrice o al lavoratore, un'indennità aggiuntiva rispetto a quella

erogata dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, di pari valore, a carico del datore di lavoro, che potrà utilizzare un credito d'imposta di pari importo nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo in cui si manifesta il requisito temporale del dodicesimo mese e per tutti i redditi maturati nel periodo; la parte restante è scomputata dalla dichiarazione dei redditi dell'esercizio successivo.

Altra agevolazione qualificante della proposta di legge consiste nello stesso sgravio contributivo del 100 per cento riconosciuto al datore di lavoro, nel caso di prosecuzione della sostituzione per almeno tre mesi, anche *part time*, fino al 50 per cento dell'orario contrattuale, o di sua trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel qual caso l'agevolazione è estesa a tutto il primo anno di riconferma. Questo al fine di favorire l'occupazione, l'emersione dal sommerso e, contestualmente, lo sviluppo aziendale. A garanzia di ciò, è fatta salva la condizione di mantenimento dell'organico già in forza all'azienda.

Si consente, da ultimo, al datore di lavoro di escludere dalla base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive, di cui al decreto legislativo n. 446 del 1997, il costo effettivamente sostenuto per le sostituzioni.

La proposta di legge prevede inoltre che le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano possano adottare specifiche iniziative legislative che, in conformità alla finalità della medesima proposta di legge e compatibilmente con il patto di stabilità interno, prevedano ulteriori misure di sostegno attraverso la leva fiscale.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Finalità).

1. La presente legge riconosce alle piccole imprese che occupano fino a cinque dipendenti, in qualsiasi forma giuridica costituite, ai professionisti anche in forma associata che occupano fino a tre dipendenti e alle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, senza limiti di dipendenti e di soci lavoratori, agevolazioni volte a favorire l'adozione di soluzioni organizzative nei casi di maternità delle proprie dipendenti e per congedi di paternità o parentali dei dipendenti.

2. Sono fatte salve le norme previste dal testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

ART. 2.

(Misure di sostegno).

1. Le agevolazioni previste dalla presente legge si applicano ai soggetti di cui all'articolo 1 per ciascun dipendente o socio lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in congedo per maternità o per paternità o che usufruisce dei periodi di congedo parentale previsti dal citato testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, quando superano i due mesi in unica soluzione nell'arco dell'anno.

2. Il limite temporale di cui al comma 2 dell'articolo 4 del testo unico di cui al citato decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, è ampliato fino a tre mesi nei casi di astensione

obbligatoria dal lavoro per maternità; negli altri casi la sostituzione può essere anticipata per un periodo comunque non superiore alla durata del congedo e in ogni caso per non più di tre mesi.

3. Lo sgravio contributivo di cui al comma 3 dell'articolo 4 del testo unico di cui al citato decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è elevato al 100 per cento, a favore sia del datore di lavoro sia del lavoratore assunto in sostituzione, qualora il rapporto si mantenga per tutta la durata dell'astensione obbligatoria o, nel caso di congedi di maternità, paternità e parentali, se la durata degli stessi è di almeno due mesi continuativi nell'anno. Il beneficio è riconosciuto e corrisposto con la retribuzione relativa all'ultimo mese di sostituzione.

4. Nel caso in cui le parti interessate concordino un periodo di sostituzione di almeno dodici mesi, inclusi quelli che precedono l'astensione obbligatoria, all'indennità spettante nel periodo di astensione facoltativa a carico dell'Istituto nazionale della previdenza sociale si aggiunge un'indennità di pari valore a carico del datore di lavoro. Quest'ultimo beneficia di un credito d'imposta di pari importo, da utilizzare nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo in cui si manifesta il requisito temporale del dodicesimo mese e per tutti i mesi maturati nel periodo. La parte restante è scomputata dalla dichiarazione dei redditi dell'esercizio successivo.

5. Qualora al rientro del lavoratore sostituito il sostituto sia confermato, anche con contratto a tempo parziale con copertura di almeno il 50 per cento dell'orario a tempo pieno, con contratto a tempo determinato di almeno tre mesi, il datore di lavoro si avvale per un uguale periodo dello sgravio contributivo di cui al comma 3. Nel caso in cui il contratto sia o diventi a tempo indeterminato, lo sgravio è applicato a tutto il primo anno di riconferma. Le agevolazioni di cui al presente comma sono concesse a condizione che per tutta la durata del beneficio non avvengano riduzioni di personale precedentemente in forza con contratto a tempo

indeterminato. Nel caso ciò avvenga per dimissioni, il dimissionario deve essere sostituito entro due mesi dalla cessazione effettiva del rapporto di lavoro.

6. Il costo effettivamente sostenuto dal datore di lavoro per le sostituzioni di cui alla presente legge è escluso dalla base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive, come definita dal decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446.

ART. 3.

(Agevolazioni regionali).

1. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano possono adottare ulteriori misure agevolative, di natura fiscale, in favore dei soggetti di cui all'articolo 1, nell'ambito della propria autonomia impositiva e nel rispetto delle finalità della presente legge.

ART. 4.

(Copertura finanziaria).

1. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge si provvede mediante corrispondente riduzione lineare delle dotazioni di parte corrente relative alle autorizzazioni di spesa di cui alla tabella C allegata alla legge 24 dicembre 2012, n. 228.

2. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

PAGINA BIANCA

€ 1,00



17PDL0004840