CAMERA DEI DEPUTATI N. **2752**

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEL

CONSIGLIO REGIONALE DELL'EMILIA ROMAGNA

Misure di contrasto alle dimissioni volontarie quando si diventa genitori per difficoltà a conciliare vita e lavoro. Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e ai decreti legislativi 8 aprile 2003, n. 66, 15 giugno 2015, n. 81, e 15 giugno 2015, n. 80

Presentata il 30 dicembre 2025

ONOREVOLI DEPUTATI ! – La presente proposta di legge alle Camere è la prima che l'Assemblea legislativa della regione Emilia-Romagna ha approvato in questo nuovo mandato.

La proposta di legge di contrasto alle dimissioni volontarie dal lavoro quando si diventa genitori, per difficoltà a conciliare vita e lavoro, individua fin dal titolo e dalle premesse la questione che intende affrontare.

Nel 2024 sono state 60.756 le dimissioni dal mercato del lavoro e si vuole sottolineare che si tratta di dimissioni da un lavoro con contratto in un tempo non di espansione e di crescita, come una certa retorica vuole dire, ma in un tempo molto difficile per l'occupazione, tanto per i lavoratori e le lavoratrici, quanto per le imprese.

La carta d'identità di questo fenomeno è netta: sono mamme, prevalentemente, al primo figlio, tra i 22 e 44 anni, nelle regioni del nord Italia, impiegate prevalentemente nel settore terziario. E le ragioni per cui si dimettono lavoratori e lavoratrici entro i primi anni di vita dei figli sono raggruppabili in quattro macro-motivazioni principali, ci dice l'Ispettorato nazionale del lavoro che da più di una decina d'anni monitora questo fenomeno con relazioni annuali disponibili da tempo.

La prima: chi si dimette afferma di non poter contare sulla rete dei servizi per l'infanzia disponibili sul territorio. Non esistono oppure si considerano troppo costosi.

Costosi al punto tale da porsi una domanda che, nel 2025, suona tanto grottesca quanto ingiusta e, cioè, se vale la pena lavorare per pagare un servizio oppure se occuparsene direttamente da sé.

Seconda ragione: chi si dimette afferma di non poter contare sulla rete familiare di genitori, di zii, di nonni o, per meglio dire, di mamme, di zie e di nonne, necessaria a far fronte ad un cambiamento enorme nella vita delle persone, nella vita delle coppie e delle famiglie, come la nascita di un figlio. Anche questo è un fenomeno noto: il fatto che le famiglie si sono andate, negli ultimi anni, sempre più restringendo, e che le coppie si spostano dove c'è il lavoro, lasciando nelle zone di origine le reti familiari, e che i genitori sono anch'essi anziani e hanno bisogno, a loro volta, di cura, di assistenza e di servizi.

Poi c'è chi si dimette per il fatto di non avere potuto contare su misure di conciliazioni e di flessibilità, anche temporanee, che l'azienda per cui era dipendente non ha potuto concedere. Misure che, forse, in altri momenti della carriera lavorativa, possono sembrare quasi dei *benefit*, ma nel primo anno di vita dei figli si rivelano, invece, proprio necessarie per tenere insieme le cose.

Infine, l'ultima ragione per cui i lavoratori e le lavoratrici si dimettono dal mercato del lavoro entro i primi anni di vita dei figli è perché cambiano città oppure cambiano lavoro.

È immediatamente evidente come, delle quattro ragioni principali per cui ci si dimette dal posto di lavoro entro il primo anno di vita dei figli, tre siano immediatamente riconducibili alla fatica della conciliazione.

Dei citati quasi 61.000 lavoratori e lavoratrici che nel 2024 si sono dimessi dal mercato del lavoro, il 70 per cento sono mamme e il 30 per cento papà. Di quel 70 per cento di mamme, il 70 per cento si dimette proprio per motivi riconducibili alla fatica della conciliazione. Una dinamica inversa e opposta per i papà perché, di quel 30 per cento di papà che si dimettono volontariamente dal mercato del lavoro, il 70 per cento di loro lo fa perché cambia città, cambia lavoro e, nella prevalenza dei casi, migliora la propria condizione lavorativa.

Questi sono numeri, sono percentuali e difficilmente è possibile riuscire a dare forma a questo fenomeno solo con questi numeri e le percentuali. Provando a entrare direttamente nei valori assoluti, nel 2024 si sono dimesse volontariamente dal mercato del lavoro per difficoltà a conciliare 39.000 lavoratrici e, per le stesse ragioni, 2.000 lavoratori.

La vulgata comune dice che questi fenomeni di genere siano proprio noiosi, eppure, è proprio di questo che si parla quando si affrontano le questioni di genere.

Il fenomeno, per la verità, è anche cambiato nel tempo. Negli ultimi dieci anni, per esempio, sono raddoppiate le dimissioni dal mercato del lavoro, del 159 per cento dal 2012 fino ai giorni nostri e poi sono un po' diminuite quelle delle mamme e sono un po' aumentate quelle dei papà. Ma c'è una cosa che rimane invariata in questa dinamica e, cioè, che dimettersi volontariamente dal lavoro entro il primo anno di vita dei figli è una condizione necessaria per accedere alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, e, cioè, due anni di retribuzione all'80 per cento dello stipendio, fuori dal mercato del lavoro. Provando a mettere sul piatto della bilancia queste due condizioni, ossia due anni di stipendio all'80 per cento, da una parte, e una condizione di disoccupazione per molti anni, molto probabilmente per la vita, dall'altra, si giunge al seguente paradosso: ti porto in montagna, in un rifugio protetto e sicuro, non devi pensare a niente. Per tornare indietro, però, ti arrangi.

Ecco, si dirà, forse, come affermato da alcuni nei lavori preparatori in commissione dell'Assemblea regionale, che in questo ultimo anno di storia del Paese l'occupazione delle donne è cresciuta come mai prima nella storia dell'Italia ed è vero che è cresciuta l'occupazione delle donne in questi ultimi anni, ma rimane ancora oggi una magra consolazione perché, comunque, l'Italia è agli ultimi posti in Europa

per occupazione delle donne e agli ultimi posti in Europa negli indicatori di uguaglianza nel mercato del lavoro. Soprattutto, bisogna dire che è cresciuto il lavoro povero. È questa la qualità del lavoro a cui noi vogliamo costruire regole ? È questo che vogliamo in Emilia-Romagna ?

Quindi, questa proposta di legge sta proprio dentro questo terreno. Non si occupa di tutte le disuguaglianze che stanno nel mercato del lavoro, nell'accesso, nella permanenza e nell'uscita dal mercato del lavoro; si concentra sul trovare misure per diminuire le dimissioni volontarie, per la prima ragione che espongono a un forte rischio di povertà le lavoratrici interessate; la seconda ragione è che questo è il terreno su cui è più evidente la disuguaglianza, più chiaro lo svantaggio che hanno le donne nel diventare mamme; e la terza ragione è che questa è la vera sfida di un Paese che vuole davvero crescere.

Come fa questa proposta di legge ad affrontare le questioni appena esposte ? Lo fa perché non si limita a costruire delle misure per migliorare un sistema che non funziona benissimo; lo fa, soprattutto, perché si muove con l'intento di decostruire un sistema e ridefinirlo secondo nuovi valori. Il lavoro delle donne contribuisce al reddito o al bilancio familiare; e quindi, un po' come gli affluenti, quelli piccoli che entrano in un fiume più grande, quello principale, l'importante è ovviamente tenere in vita il fiume principale del reddito dell'intera famiglia e, per queste ragioni, il lavoro delle donne viene considerato secondario, subalterno, accessorio.

Se così è, si capisce benissimo il nostro sistema e anche il fenomeno delle dimissioni volontarie dal mercato del lavoro. Se, invece, si cambia logica con cui guardare al sistema, sempre fatto di leggi scritte ma anche di regole non scritte, di comportamenti, di rapporti tra le persone e si considera, invece, paritariamente uomini e donne, lavoratori e lavoratrici, imprenditori e imprenditrici, coloro che costituiscono insieme il mercato del lavoro, l'effetto di questo pensiero, che cambia completamente le cose, produce nuove norme, nuove leggi e nuovi servizi.

La proposta di legge al Parlamento sta dentro questa sfida e questo nuovo modo di guardare le cose perché uscire dal mercato del lavoro significa perdere competenze, significa perdere scatti di pensione, significa perdere reti e relazioni; in altre parole, significa esporsi ad un impoverimento nella propria carriera lavorativa. Rimanere sul posto del lavoro significa, invece, aumentare il Prodotto interno lordo, far crescere il Paese, evitare condizioni economiche di difficoltà e di dipendenza su cui è noto, siamo intervenuti più volte anche su questo, possa crescere anche la pianta della violenza.

Sopra ogni altra cosa questa proposta di legge vuole puntare a poter dire che, nel 2025 e negli anni a venire, le mamme non siano più ospiti nel mercato del lavoro. È così che hanno preso forma tre proposte molto concrete. La prima: NASpI sì, ma senza vincolo, senza obbligo delle dimissioni. È chiamata « Naspi della conciliazione » e assomiglia molto a un ammortizzatore sociale e per un ammortizzatore sociale, come per esempio la cassa integrazione, nessuno chiederebbe mai a un lavoratore o una lavoratrice di dimettersi dal posto del lavoro per ottenere la cassa integrazione.

È opportuno sottolineare il fatto che, in questa parte, la misura è a costo zero, cambia solo la logica dell'uso dei fondi pubblici, non per accompagnare la mamma fuori dal mercato del lavoro, ma per tenerla ancorata al posto del lavoro nel momento in cui è più esposta al rischio di uscirne.

La seconda è il più ampio recepimento della direttiva (UE) n. 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, secondo cui ogni atto che evidenzia una difficoltà a conciliare è discriminatorio. La citata direttiva europea del 2019 rivede con uno sguardo più ampio la questione della conciliazione rispetto al mero congedo, che pure è andato sviluppandosi moltissimo negli ultimi anni. Non obbliga nessuno, consente di fare delle cose, valorizzando

soprattutto la logica di negoziare, quindi, di contrattare, quella cara all'Emilia-Romagna, anche all'interno del Patto per il lavoro e per il clima che vede soggetti diversi, sindacati, imprenditori, parti economiche e sociali, misurarsi sugli obiettivi a cui deve tendere tutta l'economia dell'Emilia-Romagna.

La terza è relativa alla costruzione di una misura locale. Qui si è voluto fare quello che insegna la tradizione municipalistica più forte di questo territorio e, cioè, mettere insieme i soggetti che incontrano le dimissioni volontarie dal mercato del lavoro, cambiando la logica, non quella della convalida, ma quella del contrasto e, quindi, della loro riduzione.

Si sarebbe potuti essere molto più rapidi e anche molto più concisi se si fosse fatta un'altra scelta e, cioè, quella di presentare una legge manifesto e cioè una proposta di legge da mandare al Parlamento ricca di princìpi, con l'obiettivo di indicare la via da percorrere, senza però agganciarla alla concretezza.

Invece, si è preferito dare a princìpi importanti, come l'uguaglianza e l'equità, la forma di provvedimenti concreti, come nella migliore tradizione dell'Emilia-Romagna e dei comuni di questo territorio che molte volte hanno saputo anticipare servizi e politiche pubbliche, prima che diventassero di interesse nazionale. Anche perché questa è la logica che pretendono oggi le lavoratrici e i lavoratori. Non un semplice scritto, quindi, ma la forma di una proposta di legge che arrivi in Parlamento come contributo di una regione, l'Emilia-Romagna, che da sempre si occupa di lavoro, di buon lavoro e di uguaglianza.

In conclusione, si sottolinea come questo progetto di legge non nasce dal nulla, ma ha una lunga storia e ha preso forma grazie, innanzitutto, al piano dell'uguaglianza della città metropolitana di Bologna e al suo sindaco per il fatto di averlo voluto e avere previsto che la misura di una legge per il contrasto alle dimissioni volontarie fosse già all'interno del piano per l'uguaglianza, ma anche grazie ai moltissimi esperti che sono stati incontrati nel corso di questi anni e hanno fornito il loro prezioso contribuito nonché alle parti economiche e sociali, ai sindacati, alla lega delle cooperative e alle Consigliere di parità della regione Emilia-Romagna che si sono confrontate nella commissione competente.

RELAZIONE TECNICA

(Articolo 17, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196).

Premesse

La proposta di legge prevede, tra le misure di conciliazione vita-lavoro, la possibilità per madri e padri lavoratori di avere accesso alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, in deroga e delle altre forme di sostegno al reddito entro il primo anno di vita del figlio, sospendendo le dimissioni, per l'intera durata dell'indennità. La misura è finalizzata a prevenire le dimissioni definitive e a favorire la continuità occupazionale, collocandosi all'interno del perimetro normativo e finanziario già vigente, senza nuovi oneri per la finanza pubblica, poiché trattasi di risorse interamente a carico delle attuali fonti di finanziamento per la NASpI e delle altre forme di sostegno al reddito vigenti. In particolare, accanto alla possibilità per il lavoratore di presentare le dimissioni volontarie davanti all'Ispettorato nazionale del lavoro, vengono rafforzati gli strumenti di verifica della volontarietà, con particolare riguardo alle ragioni che motivano le dimissioni. La convalida delle dimissioni per inconciliabilità, attualmente automatica, sarà sospesa, consentendo ai genitori l'accesso a una Rete locale di prossimità.

A supporto della misura, è prevista l'istituzione presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) di un Fondo per la conciliazione fra vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie destinato a sostenere i genitori che scelgono di mantenere il rapporto di lavoro, al fine di incentivare misure di conciliazione concordate nei patti territoriali e accordi collettivi di secondo livello. Sono altresì attivate misure di *welfare* lavorativo aziendale e vengono finanziati gli interventi della Rete locale. La Rete, formalizzata tramite convenzione o protocollo, è finalizzata a fornire assistenza, orientamento e soluzioni alternative al recesso dal rapporto di lavoro. Svolge altresì funzione di supporto ai genitori, coordinamento dei patti territoriali e accordi collettivi, valuta e indirizza le risorse finanziarie del Fondo e integra le misure di conciliazione.

Dati sulle dimissioni volontarie

Secondo la relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri a cura dell'Ispettorato nazionale del lavoro, nel 2023 in Italia ci sono state 62.688 dimissioni convalidate, mentre nel 2024 sono state 60.756.

La questione del ricorso alle dimissioni volontarie presenta una forte componente di genere, risultando prevalentemente femminile. Circa il 70 per cento delle convalide riguarda le madri, durante il primo anno di vita del figlio, che si dimostrano significativamente più esposte all'abbandono del lavoro rispetto ai padri. Tra le madri, la grande maggioranza delle dimissioni è motivata da esigenze legate alla cura dei

figli, come l'assenza di servizi adeguati o l'elevato carico familiare. Tra i padri, invece, la motivazione principale è rappresentata dal passaggio ad altra azienda o dalla mobilità professionale. Tali dati evidenziano uno squilibrio nella distribuzione del carico di cura, con le donne che continuano a sostenere quasi interamente le responsabilità familiari, a fronte di maggiori difficoltà nella conciliazione tra lavoro e vita familiare. Inoltre, i giovani genitori incontrano ulteriori problemi legati a turni di lavoro, carichi, ritmi non gestibili con la cura dei figli e delle figlie, l'impossibilità di modificare orari o di ottenere maggiore flessibilità, il rifiuto del *part-time*, la lontananza dal luogo di lavoro, il cambio di sedi o di mansioni.

Il rapporto prosegue con l'analisi delle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri con figli fino a tre anni, obbligatorie per legge. Le motivazioni si dividono principalmente in due grandi ambiti, il primo riguarda le difficoltà connesse ai servizi e al carico familiare, quali per esempio la mancanza di una rete familiare per la cura dei figli, elevati costi dei servizi di assistenza e l'impossibilità di conciliare gli orari lavorativi con quelli dei servizi di cura disponibili. Il secondo ambito concerne le problematiche associate al lavoro retribuito e alle rigidità organizzative come, ad esempio, condizioni lavorative gravose, legate a turni, carichi e ritmi difficilmente conciliabili con la cura dei figli.

Dal punto di vista dei profili professionali, le madri che presentano le dimissioni appartengono in prevalenza alle categorie delle impiegate e delle operaie. Al contrario, tra i padri si registra un incremento di dimissioni tra le figure apicali, dirigenti e quadri, un fenomeno che appare più spesso connesso alla mobilità professionale o al cambio di occupazione, piuttosto che a una vera e propria rinuncia lavorativa. L'analisi di genere mette in luce una differenza significativa nelle motivazioni, le donne tendono a lasciare il lavoro principalmente per ragioni legate alla cura della famiglia e alle difficoltà di conciliare il lavoro retribuito con quello domestico e di cura, mentre gli uomini scelgono più frequentemente di dimettersi per inseguire nuove opportunità o rispondere a esigenze di crescita e spostamento professionale.

Quadro normativo di riferimento

In primo luogo, il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, istituisce la NASpI come trattamento di sostegno al reddito destinato ai lavoratori che abbiano perso involontariamente l'occupazione. L'indennità risponde ad una impostazione contributivo-previdenziale, per cui durata e importo sono quantificati tenendo conto in maniera proporzionale della contribuzione accreditata dal lavoratore. Il citato decreto legislativo prevede anche l'indennità di disoccupazione mensile (DISCOLL) quale misura di sostegno per le cessazioni involontarie dal lavoro rivolta agli iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata INPS. In particolare, l'articolo 3 chiarisce che la NASpI non spetta in caso di dimissioni volontarie, fatta eccezione per quelle presentate durante il periodo tutelato di maternità, che sono equiparate alla perdita involontaria (articolo 54, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151).

Per quanto riguarda la tutela della genitorialità, il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, disciplina i congedi parentali spettanti a

ciascun genitore (articoli 32-34), retribuiti al 30 per cento della retribuzione media giornaliera. L'articolo 55 del medesimo decreto legislativo stabilisce che, in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La misura proposta si inserisce esattamente in questo ambito temporale, configurandosi come alternativa alla dimissione definitiva e non cumulabile con i congedi parentali.

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e il decreto legislativo 8 marzo 2003, n. 66, assumono, nel contesto della misura proposta, una rilevanza specifica in quanto definiscono il quadro normativo di riferimento per le forme flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, strumentali al perseguimento degli obiettivi di conciliazione vita-lavoro.

Il Fondo per interventi strutturali di politica economica è stato istituito dall'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307. Il Fondo è iscritto nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze ed è finalizzato a sostenere interventi di carattere strutturale e di politica economica, anche a copertura di oneri derivanti da nuove disposizioni legislative che comportino effetti finanziari per la finanza pubblica.

Infine, l'articolo 17, commi 3 e 6, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, stabilisce che per ogni proposta normativa deve essere redatta una relazione tecnica che descriva l'impatto della norma sulla finanza pubblica. La relazione deve attestare la neutralità finanziaria nel caso in cui la misura non comporti nuovi o maggiori oneri per lo Stato, mentre qualora siano previsti nuovi oneri deve indicarne la quantificazione, le modalità di copertura e fornire informazioni documentate sulla sostenibilità economico-finanziaria complessiva della norma, garantendo trasparenza e responsabilità nella valutazione delle conseguenze finanziarie.

Copertura finanziaria

La componente relativa alla NASpI in deroga e le altre forme di sostegno al reddito si configurano prive di impatto finanziario, in quanto le risorse necessarie sono interamente a carico delle fonti di finanziamento che l'INPS impiega per l'erogazione della NASpI e le altre indennità previste. La misura non introduce nuovi diritti né comporta maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato. L'istituto proposto è pertanto assimilabile alla perdita involontaria dell'occupazione, valorizzando in questo modo gli strumenti già previsti dall'ordinamento vigente e assicurando la tutela del reddito dei genitori senza incidere ulteriormente sulla finanza pubblica.

La componente relativa al Fondo per la conciliazione fra vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie comporta oneri finanziari determinati e con copertura assicurata ai sensi dell'articolo 15 della proposta di legge.

Gli oneri finanziari sono quantificati, in via sperimentale, in euro:

€ 250.000.000,00 per l'anno 2026;

€ 280.000.000,00 per l'anno 2027;

€ 300.000.000,00 per l'anno 2028.

Alla copertura degli oneri per il triennio (2026-2028) si provvede mediante l'utilizzo delle risorse del Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307. Il Fondo di nuova istituzione può essere, altresì, alimentato mediante l'utilizzo aggiuntivo di risorse derivanti dai fondi strutturali europei disponibili, con priorità al Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+) e ad altri programmi finalizzati alla conciliazione vita-lavoro.

Al termine del periodo sperimentale (2026-2028) sulla base degli esiti del monitoraggio e della relazione annuale della Cabina di regia di cui all'articolo 14 del proposta di legge, l'ammontare del Fondo e le modalità di copertura vengono definite annualmente con legge di bilancio, secondo le disposizioni vigenti in materia di contabilità pubblica.

Considerazioni finali

Alla luce delle disposizioni vigenti e di quanto previsto dalla norma finanziaria della proposta di legge, l'istituto della NASpI in deroga e le altre forme di sostegno al reddito si configurano come finanziariamente neutre, in quanto interamente a carico delle fonti di finanziamento previste per l'erogazione della NASpI e delle altre indennità vigenti.

Il Fondo per la conciliazione fra vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie comporta oneri finanziari determinati, integralmente finanziati attraverso il Fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

Pertanto, ai sensi dell'articolo 17, commi 3 e 6, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, la misura prevista dalla presente proposta di legge assicura la piena copertura finanziaria delle componenti soggette a onere della finanza pubblica.

PROPOSTA DI LEGGE D'INIZIATIVA REGIONALE

—

TITOLO I

PRINCÌPI GENERALI E DISCIPLINA DEL MERCATO DEL LAVORO

CAPO I

PRINCÌPI, OBIETTIVI E TUTELE ANTIDISCRIMINATORIE

Art. 1.

(Princìpi)

1. La presente legge, nel rispetto della Costituzione e dell'ordinamento dell'Unione europea, ha lo scopo di tutelare la continuità occupazionale, anche attraverso il rafforzamento dei servizi di supporto alla famiglia, dei servizi educativi per l'infanzia e delle politiche attive del lavoro, quali strumenti strutturali di prevenzione delle dimissioni volontarie, e il rapporto di lavoro dei soggetti titolari di rapporti di lavoro, con particolare riguardo alla protezione contro le dimissioni e i licenziamenti indotti dalle difficoltà di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e dalle necessità di cura.

2. Le disposizioni della presente legge si ispirano ai princìpi di tutela della genitorialità e delle responsabilità di cura, di garanzia della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, di salvaguardia del rapporto di lavoro quale condizione essenziale per l'effettività dei diritti sociali e per la piena partecipazione alla vita economica e civile.

3. Le disposizioni della presente legge si applicano senza discriminazioni fondate sul sesso, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sulla disabilità, sulla condizione familiare o sull'appartenenza a forme familiari diverse da quelle tradizionali, costituendo principio generale di tutela da ogni trattamento ingiustificatamente meno favorevole.

4. La presente legge riconosce e valorizza il ruolo della contrattazione collettiva quale sede primaria e quale strumento essenziale per la definizione e l'attuazione delle misure di conciliazione tra vita e lavoro e degli interventi volti a prevenire le dimissioni volontarie, nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali e della loro capacità di adattare le tutele alle specificità dei diversi settori produttivi e dei differenti assetti organizzativi.

Art. 2.

(Finalità)

1. Le disposizioni della presente legge sono volte a regolamentare in modo uniforme in tutto il territorio nazionale, nel pieno rispetto del diritto dell'Unione europea e del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del mercato e del rapporto di lavoro connessi all'organizzazione del loro sistema, al fine di salvaguardare la continuità occupazionale dei genitori lavoratori e di favorire il mantenimento del rapporto di lavoro subordinato e autonomo, prevenendo le dimissioni volontarie derivanti dalla difficoltà nella conciliazione tra vita professionale ed esigenze familiari.

2. In attuazione delle finalità di cui al comma 1, la presente legge introduce misure volte a incentivare forme flessibili di impiego, promuovere il lavoro a tempo parziale volontario e temporaneo, rafforzare i diritti di congedo parentale e garantire tutele efficaci contro le discriminazioni e le pressioni indebite che possano indurre i genitori a rinunciare al proprio impiego.

Art. 3.

(Tutele antidiscriminatorie)

1. È fatto divieto ai datori di lavoro pubblici e privati di adottare trattamenti meno favorevoli nei confronti di lavoratori e di lavoratrici in ragione dell'esercizio dei diritti previsti dalla presente legge e in quelle espressamente collegate.

2. Ogni atto o misura organizzativa che comporti un peggioramento delle condizioni di lavoro di genitori o dei *caregiver* familiari,

direttamente o indirettamente connesso all'utilizzo delle misure di conciliazione, è nullo, privo di effetti e configura un comportamento discriminatorio, anche intersezionale, ai sensi dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ed espressamente vietato nei decreti legislativi di attuazione. Costituisce, altresì, discriminazione indiretta ogni aspetto legato all'organizzazione del lavoro che, in assenza di adeguate misure di conciliazione, determini un effetto negativo sull'occupazione femminile.

CAPO II

DEFINIZIONI E DISCIPLINA DELLE DIMISSIONI

Art. 4.

(Modifica dell'articolo 2 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di definizioni)

1. L'articolo 2 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è sostituito dal seguente:

« Art. 2. – *(Definizioni) – 1.* Ai fini del presente testo unico:

a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;

b) per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell'articolo 27-*bis*;

c) per "congedo di paternità alternativo" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, in alternativa al congedo di maternità nei casi previsti dall'articolo 28;

d) per "congedo parentale" si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;

e) per "congedo per la malattia del figlio o della figlia" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;

f) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti o le dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative;

g) per "genitore equivalente" si intende, in conformità all'articolo 4 della direttiva (UE) n. 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, la persona convivente di fatto o la persona parte dell'unione civile, di cui alla legge 20 maggio 2016, n. 76, con il genitore biologico del figlio, la quale non ha ancora ottenuto il riconoscimento dello stato di genitore del figlio stesso e comunque in assenza di altra figura genitoriale già riconosciuta;

h) per "*caregiver*" si intendono i soggetti titolari di rapporti di lavoro, anche autonomo o parasubordinato, che, in modo volontario, gratuito e responsabile, prestano attività di cura e di assistenza, anche nell'ambito di un piano assistenziale individualizzato, nei confronti di un familiare o di una persona cara consenziente, in condizioni di non autosufficienza o comunque bisognosa di sostegno continuativo di lunga durata, a prescindere dalla coabitazione, dalla residenza o dal domicilio comune con la persona assistita e, più in generale, dall'esistenza di una convivenza.

2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità ».

Art. 5.

(Livelli minimi di tutela, facoltà regionale e contrattazione aziendale migliorativa)

1. La presente legge stabilisce i livelli minimi ed essenziali di tutela contro le dimissioni volontarie per motivi di gravidanza, di

genitorialità e di cura, nel rispetto dei princìpi sanciti dal diritto dell'Unione europea.

2. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano possono adottare, nell'ambito delle proprie competenze, misure ampliative o integrative delle tutele previste dalla presente legge, senza alcuna limitazione, purché tali interventi siano volti a rafforzare il sistema delle garanzie e non a ridurne la portata.

3. Le discipline regionali, le prassi amministrative e le iniziative territoriali possono comprendere strumenti economici, organizzativi, formativi, di *welfare* locale, politiche sperimentali e tutte le azioni utili a promuovere la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, favorendo la più ampia innovazione sociale e la personalizzazione delle risposte locali.

4. I datori di lavoro, previo accordo con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nei patti territoriali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali, nonché negli accordi collettivi di secondo livello, siglati dalle rappresentanze sindacali aziendali e dalla rappresentanza sindacale unitaria ovvero, in assenza delle stesse, dalle organizzazioni sindacali di categoria, possono inserire clausole finalizzate a prevenire le dimissioni dei genitori, anche nelle piccole e medie imprese. Le clausole di cui al primo periodo prevedono tutele superiori rispetto ai livelli minimi stabiliti dalla legge nazionale e dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili, anche in via sperimentale o personalizzata.

5. L'applicazione di misure migliorative nella contrattazione di lavoro individuale non comporta alcun effetto derogatorio o riduttivo sui diritti garantiti ai sensi della legislazione nazionale e delle discipline collettive. Tali accordi sono assistiti da meccanismi di informazione e di verifica sindacale a tutela della trasparenza e della genuinità degli impegni assunti.

Art. 6.

*(Modifica dell'articolo 55 e introduzione degli articoli 55-*bis*, 55-*ter *e 55-*quater *del testo*

unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151)

1. Al 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, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'articolo 55 è sostituito dal seguente:

« Art. 55. – *(Dimissioni)* – *1.* In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso. Al fine di disincentivare le dimissioni dei genitori a causa della difficoltà di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con volontà univoca manifestata in sede di convalida, le dimissioni e le relative indennità collegate vengono sospese con garanzia dell'accesso in deroga alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, e alle altre forme di sostegno al reddito esistenti nonché mediante misure personalizzate di politica attiva del lavoro finalizzate alla permanenza, alla riqualificazione e al reinserimento occupazionale alle sole condizioni e per la durata prevista dell'erogazione dell'indennità stessa. Con specifici decreti attuativi sono identificate le condizioni e i limiti di accesso alla NASpI e alle altre forme di sostegno al reddito esistenti.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità e del congedo di paternità alternativo. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

3. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ovvero la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o della bambina, nei primi tre

anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dall'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio. L'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro è sospensivamente condizionata alla convalida di cui al primo periodo.

4. La convalida di cui al comma 3 è subordinata:

a) alla verifica dell'assenza di pressioni indebite o di discriminazioni nei confronti del lavoratore o della lavoratrice;

b) alla garanzia, su richiesta, dell'accesso a misure di sostegno al reddito e di conciliazione, secondo quanto previsto dagli articoli successivi e dalle disposizioni di attuazione »;

b) dopo l'articolo 55 sono inseriti i seguenti:

« Art. 55-*bis*. – *(Convalida delle dimissioni e collaborazioni)* – *1*. Al di fuori dei casi di cui all'articolo 55, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata dall'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio.

2. Le disposizioni di cui al presente articolo e di cui agli articoli 55, 55-*ter* e 55-*quater* si applicano, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa regolati dall'articolo 409, primo comma, numero 3, del codice di procedura civile e dall'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

3. L'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, in sede di convalida, verifica l'esistenza di ogni trattamento meno favorevole riservato a genitori lavoratori o *caregiver* in ragione della cura svolta, in conformità all'articolo 3 del presente testo unico, all'articolo 25, comma 2-*bis*, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e all'articolo 2-*bis* della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Art. 55-*ter*. – *(Rete locale di prossimità e priorità di riassunzione) – 1*. A livello comunale, provinciale, di città metropolitana e regionale, è attivata una Rete di soggetti pubblici e del privato sociale dedicata all'assistenza e al supporto delle persone in difficoltà nel conciliare famiglia e lavoro che si presentano all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio per la convalida delle dimissioni volontarie di cui all'articolo 55-*bis*, denominata Rete locale di prossimità. La Rete locale di prossimità è istituita con un'apposita convenzione o un protocollo e vi partecipano l'Ispettorato territoriale del lavoro, i servizi sociali, i servizi per l'infanzia, i centri per l'impiego, gli enti del Terzo settore e i sindacati comparativamente più rappresentativi del territorio, con la partecipazione degli organismi di parità competenti a livello territoriale.

2. A livello locale sono stipulati patti territoriali e accordi collettivi di secondo livello per prevenire le dimissioni dei genitori, anche nelle piccole e medie imprese. La sottoscrizione di tali accordi favorisce un accesso prioritario al Fondo per la conciliazione fra vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie istituito presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, al fine di sostenere le misure di conciliazione dei tempi di lavoro e per prevenire le dimissioni dei genitori.

3. L'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio è parte della Rete locale di prossimità di cui al comma 1, con cui si raccorda stabilmente al fine di individuare soluzioni alternative alle dimissioni. Nell'ambito della Rete locale di prossimità è, altresì, attivato un coordinamento volto a garantire l'efficacia delle misure di prevenzione delle dimissioni dei genitori, anche mediante il confronto, lo scambio e la valorizzazione delle azioni e delle buone pratiche attivate a livello regionale.

4. I centri per l'impiego, tra le prestazioni riservate alle persone in cerca di occupazione definite dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 11 gennaio 2018, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 91 del 19 aprile 2018, nell'ambito del livello essenziale delle prestazioni sulla gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei

tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti, oltre a fornire soluzioni informative e di orientamento, valuta le proposte di gestione delle risorse finanziarie individuate dalla Rete locale di prossimità di cui al comma 1 e le inserisce tra le possibili soluzioni alla conciliazione dei tempi di lavoro e di cura di minori o di soggetti non autosufficienti, ivi compresa l'erogazione della NASpI in deroga e delle altre forme di sostegno al reddito esistenti a supporto della sospensione delle dimissioni dal rapporto di lavoro. La durata della NASpI in deroga a sostegno della sospensione delle dimissioni non può eccedere la durata prevista per l'indennità medesima in caso di interruzione del rapporto di lavoro. Con specifici decreti attuativi sono stabilite le condizioni e i limiti di accesso alla NASpI e alle altre forme di sostegno al reddito esistenti.

5. Chiunque rimanga nell'impossibilità di praticare ogni formula di flessibilità certificata dalla convalida dell'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio e si dimetta comunque ha priorità nelle successive assunzioni o nella stipula dei contratti a termine da parte della stessa azienda o dell'azienda che ha acquisito l'appalto nei limiti previsti dall'articolo 55, comma 3. I centri per l'impiego si attivano per includere le lavoratrici e i lavoratori dimissionari per ragioni di conciliazione in specifici progetti dedicati, finalizzati a salvaguardare le esigenze di cura e il mantenimento delle competenze lavorative.

6. L'accesso alle prestazioni delle lavoratrici e dei lavoratori dimissionari è accompagnato da una attenuazione delle ordinarie condizionalità previste.

7. Le funzioni attribuite all'Ispettorato nazionale del lavoro dal presente articolo nonché dagli articoli 55 e 55-*bis* rientrano tra le competenze istituzionali dell'ente ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149.

Art. 55-*quater*. – *(Revoca delle dimissioni volontarie) – 1*. La lavoratrice in stato di gravidanza e i genitori lavoratori che hanno presentato le dimissioni volontarie o la risoluzione consensuale durante il periodo tute-

lato di cui all'articolo 55 possono revocare la propria decisione in qualsiasi momento antecedente alla data di cessazione del rapporto di lavoro e, comunque, entro il termine indicato nella lettera di dimissioni, indipendentemente dall'avvenuta convalida di cui all'articolo 55-*bis*.

2. La revoca è valida se comunicata all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio mediante dichiarazione scritta, trasmessa con modalità idonee a garantirne la tracciabilità. Nei casi di cui al comma 1:

a) se la revoca interviene prima della convalida, le dimissioni e la relativa procedura decadono automaticamente;

b) se la revoca interviene dopo la convalida e prima della data di cessazione del rapporto, l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio annulla il provvedimento di convalida e ne dà immediata comunicazione al datore di lavoro, che è tenuto a proseguire il rapporto.

3. Decorso il termine di effettiva cessazione del rapporto, la revoca non produce effetti e l'eventuale prosecuzione del rapporto è rimessa al consenso del datore di lavoro.

4. L'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio provvede all'istruttoria e alla comunicazione dell'esito entro sette giorni dalla ricezione della richiesta di revoca.

5. Restano ferme le garanzie di reintegrazione e di indennizzo nei casi di accertata illegittimità, discriminazione o pressioni indebite connesse alle dimissioni o alla successiva richiesta di revoca.

6. Con specifici decreti attuativi sono disciplinate le tempistiche delle dimissioni, della relativa convalida e dell'eventuale revoca anche al fine del coordinamento tra i soggetti coinvolti nella relativa procedura. Al nuovo regime delle dimissioni e della sospensione della convalida trova applicazione quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 54 ».

CAPO III

STRUMENTI DI SOSTEGNO E DI POLITICA ATTIVA

Art. 7.

(Istituzione del Fondo per la conciliazione fra vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie)

1. Presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale è istituito il Fondo per la conciliazione fra vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie.

2. Il Fondo di cui al comma 1 è multifunzionale ed è utilizzato per sostenere le misure di conciliazione dei tempi di lavoro concordate nei patti territoriali e accordi collettivi di secondo livello siglati anche per prevenire le dimissioni dei genitori; sono comprese misure specifiche per le piccole e medie imprese. Con il Fondo di cui al comma 1 sono incentivati accordi e misure specifiche di *welfare* aziendale e per sostenere gli interventi specifici delle Reti locali di prossimità attivate in base all'articolo 55-*ter* del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

3. L'alimentazione del Fondo di cui al comma 1 avviene secondo le modalità indicate dall'articolo 15 e il suo funzionamento è disciplinato dal decreto attuativo di cui all'articolo 17.

TITOLO II

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO E STRUMENTI DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

CAPO I

FLESSIBILITÀ SPAZIO-TEMPORALE

Art. 8.

*(Introduzione degli articoli 6-*bis*, 6-*ter *e 6-*quater *del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66)*

1. Dopo l'articolo 6 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, sono inseriti i seguenti:

« Art. 6-*bis*. – *(Flessibilità temporale orientata alla conciliazione fra vita e lavoro) – 1*. In

conformità all'articolo 1 della legge 8 marzo 2000, n. 53, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città e in attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di genitori e *caregiver* è garantita dall'uso dei congedi per la cura dei figli o delle figlie e dalle misure di flessibilità spazio-temporale regolate nel presente articolo. La flessibilità temporale è garantita nel lavoro privato e pubblico ai genitori di figli o di figlie tra zero e 8 anni e senza limiti di età per i genitori di figli o figlie con disabilità.

2. È riconosciuto il diritto dei genitori, in alternativa tra di loro, a richiedere il lavoro flessibile per il periodo che va da zero a 3 anni di vita del figlio o della figlia, con particolare attenzione per le esigenze specifiche, tra cui, a titolo meramente esemplificativo: genitori soli, genitori adottivi, malattie a lungo decorso o circostanze particolari, tra cui quelle relative a parti multipli e parti prematuri.

3. È riconosciuto il diritto dei genitori, in alternativa tra di loro, a richiedere la flessibilità oraria e il datore di lavoro ha il dovere di esaminare le domande e di motivare l'eventuale rifiuto alla richiesta per cura dei figli o delle figlie da 4 a 8 anni.

4. I genitori di figli o di figlie con disabilità hanno diritto all'orario flessibile senza limiti di età della prole, come parte integrante del progetto individuale personale e partecipato di vita del figlio o della figlia con disabilità.

5. Le modalità di lavoro flessibile sono reversibili. Il ritorno anticipato all'orario ordinario è sempre ammissibile.

6. Sono vietati trattamenti differenziati riservati ai lavori non *standard*, subordinati e autonomi, ivi comprese le collaborazioni. L'eventuale mancato rinnovo del contratto di lavoro a termine o in somministrazione, anche a tempo parziale, deve essere espressamente motivato con comunicazione inviata all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio.

7. Le misure organizzative di attuazione del presente articolo sono stabilite dai con-

tratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e dai contratti di comparto per il lavoro pubblico.

Art. 6-*ter*. – *(Lavoro a tempo parziale temporaneo e reversibile)* – *1*. I genitori lavoratori con figli o figlie fino a 8 anni e i *caregiver* hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per esigenze connesse alla cura dei figli o delle figlie o di persone con disabilità e non autosufficienti.

2. La trasformazione di cui al comma 1 è temporanea ed è reversibile, con diritto al rientro al tempo pieno, senza penalizzazioni economiche, contributive o dei processi di carriera.

3. Il datore di lavoro può negare la richiesta solo per comprovate esigenze tecnico-organizzative, da motivare per iscritto.

4. Sono vietati trattamenti discriminatori o differenziati nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici che abbiano richiesto o ottenuto la trasformazione a tempo parziale ai sensi del presente articolo.

Art. 6-*quater*. – *(Lavoro agile orientato alla conciliazione)* – *1*. I genitori di figli o figlie fino a 8 anni nonché i genitori di figli o figlie con disabilità e i *caregiver* hanno diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, compatibilmente con le esigenze organizzative del datore di lavoro.

2. Il diritto al lavoro agile è garantito almeno per una quota dell'orario settimanale o mensile, secondo quanto stabilito dai contratti collettivi di lavoro nazionali e aziendali.

3. È garantito il diritto del lavoratore o della lavoratrice a rientrare in sede senza subire penalizzazioni.

4. I lavoratori o le lavoratrici che svolgono attività in modalità agile godono delle medesime tutele retributive, previdenziali e in materia di salute e di sicurezza previste per i lavoratori o le lavoratrici in presenza, inclusa la copertura assicurativa presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

5. Ai fini dell'attuazione delle disposizioni del presente articolo:

a) è previsto il coinvolgimento del lavoratore o della lavoratrice nella formazione continua, adottando ogni misura utile a escludere conseguenze negative per i genitori-lavoratori che, per esigenze di conciliazione tra cura e lavoro, si trovino temporaneamente in regime di contratto a tempo parziale;

b) in caso di dimissioni volontarie, è garantito un percorso di supporto nell'ambito delle politiche attive del lavoro gestite dai centri per l'impiego, comprendente specifiche iniziative formative e misure dedicate al reinserimento nel mercato del lavoro;

c) il benessere della persona e la prevenzione dei rischi psico-sociali sono tutelati nel rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, riconoscendo il concetto di salute sociale come parte integrante della nozione di salute.

6. I datori di lavoro che adottano accordi di flessibilità orientati alla conciliazione possono accedere a misure premiali e incentivi contributivi nei limiti delle risorse disponibili ».

CAPO II

TRASFORMAZIONE E CONTRATTAZIONE

Art. 9.

(Modifica dell'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81)

1. L'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è sostituito dal seguente:

« Art. 8. – *(Trasformazione del rapporto di lavoro) – 1*. Il rifiuto del lavoratore o della lavoratrice di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

2. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è ammessa su accordo delle parti, risultante da atto scritto.

3. I lavoratori e le lavoratrici del settore pubblico e privato affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, che comportino una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche in conseguenza di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Su richiesta del lavoratore o della lavoratrice, il rapporto è trasformato nuovamente a tempo pieno.

4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti del coniuge, della parte di una unione civile di cui alla legge 20 maggio 2016, n. 76, del convivente di fatto, dei figli o delle figlie ovvero dei genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso di assistenza a persona convivente con disabilità grave accertata, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta priorità nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. La contrattazione collettiva di lavoro contempla specifiche previsioni in merito alle banche del tempo per i rapporti di lavoro a tempo parziale a seguito di esigenze di conciliazione fra vita e lavoro, anche introducendo eventuali clausole di adesione su base volontaria di tali lavoratrici o lavoratori.

5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio o figlia convivente di età non superiore a tredici anni ovvero con figlio o figlia convivente con disabilità, ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta priorità nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

6. La lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del rapporto, ai sensi dei commi 4 e 5, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative che abbiano effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione di questo principio è ritorsiva o discriminatoria ed è pertanto nulla.

7. La violazione delle disposizioni di cui ai commi 3, 4, 5 e 6, se rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-*bis* del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste da regioni e province autonome, impedisce al datore di lavoro di conseguire tali certificazioni.

8. Il lavoratore o la lavoratrice il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno per le stesse mansioni o per mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle già svolte.

9. Il lavoratore o la lavoratrice può chiedere, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del capo V del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, con una riduzione dell'orario non superiore al 50 per cento. In tal caso, il datore di lavoro è tenuto ad accogliere la richiesta entro quindici giorni.

10. In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive ubicate nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a considerare le domande di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale presentate da tali dipendenti ».

Art. 10.

(Rinvii alla contrattazione collettiva e individuale e ai diritti di informazione e partecipazione)

1. Le misure di flessibilità temporale, il lavoro a tempo parziale e il lavoro agile previsti dagli articoli 6-*bis*, 6-*ter* e 6-*quater* del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, trovano applicazione in coerenza con i contratti collettivi nazionali di lavoro

stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con i contratti di comparto nel pubblico impiego e con i contratti collettivi aziendali.

2. I contratti collettivi possono introdurre condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla presente legge e definire le modalità organizzative concrete di attuazione delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

3. I diritti di informazione e di partecipazione sindacale in materia di organizzazione del lavoro comprendono la verifica preventiva e periodica delle misure di flessibilità adottate, al fine di garantire l'effettiva tutela dei lavoratori e delle lavoratrici genitori e *caregiver* con particolare attenzione all'impatto delle misure sulle lavoratrici e sui lavoratori con figli minori e persone a carico non autosufficienti.

4. Gli accordi individuali stipulati tra datore di lavoro e lavoratore o lavoratrice devono essere conformi ai princìpi di non discriminazione, di pari opportunità e di miglior tutela della genitorialità, non potendo derogare in forma peggiorativa le disposizioni di legge e del contratto collettivo di riferimento.

TITOLO III

DISPOSIZIONI FINALI

Capo I

NORME DI COORDINAMENTO, FINANZIARIE E ATTUATIVE

Art. 11.

(Abrogazioni e coordinamenti normativi)

1. L'articolo 25 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, è abrogato.

2. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo provvede, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, a coordinare le disposizioni del testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e

del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, con le modifiche introdotte dalla presente legge.

3. Le disposizioni della presente legge si coordinano con quelle già vigenti in materia di convalida delle dimissioni volontarie, rafforzandone i profili di tutela e ampliandone l'ambito di applicazione. Le disposizioni della presente legge si coordinano, altresì, con la riammissione in servizio ai sensi dell'articolo 132 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3. Restano ferme le ulteriori garanzie già previste dalla legislazione vigente, ove più favorevoli al lavoratore o alla lavoratrice.

Art. 12.

(Monitoraggio, valutazione e clausola valutativa)

1. Al fine di garantire un'attuazione efficace della presente legge, è istituito un sistema nazionale di monitoraggio e di valutazione delle dimissioni volontarie dei genitori, delle trasformazioni dei rapporti di lavoro e delle misure di conciliazione vita-lavoro.

2. Gli Ispettorati territoriali del lavoro, le regioni e le provincie autonome di Trento e di Bolzano e le Reti locali di prossimità di cui all'articolo 55-*ter* del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, trasmettono annualmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i dati relativi agli interventi effettuati, alle convalide delle dimissioni e ai casi di attivazione delle misure di conciliazione.

3. L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche elabora, per ciascun anno, un rapporto nazionale sull'attuazione delle disposizioni della legge, che include dati disaggregati per genere, tipologia di contratto, settore produttivo e area geografica.

4. Il rapporto di cui al comma 3 contiene almeno:

a) i dati relativi al numero di dimissioni volontarie convalidate e sospese ai

sensi degli articoli 55 e 55-*bis* del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;

b) l'analisi delle misure di conciliazione attivate mediante le Reti locali di prossimità, di cui all'articolo 55-*ter* del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e del loro impatto sulla continuità lavorativa di genitori e *caregiver*;

c) le informazioni sugli interventi del Fondo per la conciliazione fra vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie di cui all'articolo 7 con l'indicazione delle risorse utilizzate e dei beneficiari;

d) la valutazione degli effetti delle disposizioni sulla trasformazione del rapporto di lavoro e sull'utilizzo delle misure di flessibilità temporale e di lavoro agile;

e) l'evoluzione dei divari di genere nell'occupazione, nell'accesso ai congedi, nella qualità del lavoro e nei livelli retributivi.

5. Il rapporto di cui al comma 3 è trasmesso alle Camere entro il 30 giugno di ciascun anno, è pubblicato nel sito *internet* istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e può essere oggetto di audizione parlamentare con la partecipazione delle organizzazioni sindacali e delle associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nonché delle associazioni delle famiglie e delle persone con disabilità.

6. Le Commissioni parlamentari competenti possono richiedere al Governo ulteriori informazioni e approfondimenti e possono convocare in audizione rappresentanti delle amministrazioni competenti, delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, delle parti sociali e delle associazioni delle famiglie, nonché esperti del settore.

7. Il rapporto di cui al comma 3 contiene una sezione dedicata alla valutazione di impatto di genere delle misure attuate. Qualora emergano effetti discriminatori inattesi o divari di genere persistenti, la Cabina di regia di cui all'articolo 14 propone, entro

sessanta giorni dalla pubblicazione del rapporto, misure correttive da adottare nell'attuazione degli strumenti previsti dalla presente legge, secondo criteri di riequilibrio e di parità di trattamento.

Art. 13.

(Sanzioni per le violazioni da parte dei datori di lavoro)

1. Il datore di lavoro che adotta comportamenti volti ad aggirare, ostacolare o eludere le tutele previste dalla presente legge o dai relativi atti di convalida e di revoca delle dimissioni di genitori e *caregiver* è soggetto a una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 a euro 30.000 per ciascuna lavoratrice o lavoratore interessato.

2. La sanzione di cui al comma 1 si applica, in particolare, nei seguenti casi:

a) ricezione o accettazione di dimissioni in assenza della procedura di convalida di cui all'articolo 55-*ter* del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;

b) mancato rispetto di una richiesta di revoca presentata nei termini e con le modalità definite dalla legge;

c) adozione di condotte, anche indirette, volte a indurre il lavoratore o la lavoratrice a rassegnare dimissioni volontarie.

3. In caso di reiterazione delle violazioni nei confronti di più di tre lavoratori nell'arco di ventiquattro mesi ovvero in presenza di accertate condotte discriminatorie ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il datore di lavoro è altresì escluso, per un periodo di tre anni, dalla partecipazione a procedure di affidamento di contratti pubblici ai sensi dell'articolo 95, comma 1, lettera *a)*, del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, nonché dall'accesso a incentivi o a contributi pubblici in materia di lavoro e di formazione.

4. Le dimissioni ottenute in violazione delle disposizioni della presente legge sono

nulle. Il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno, fatti salvi gli ulteriori rimedi previsti dal testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e dalla normativa vigente.

5. Le sanzioni sono irrogate dall'Ispettorato nazionale del lavoro, d'ufficio o su segnalazione, secondo le modalità previste dall'articolo 18 della legge 24 novembre 1981, n. 689. Le somme derivanti dall'applicazione delle sanzioni sono destinate al finanziamento del Fondo per la conciliazione fra vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie di cui all'articolo 7.

Art. 14.

(Cabina di regia nazionale per la valutazione)

1. È istituita, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la Cabina di regia nazionale per la valutazione dell'attuazione della presente legge.

2. Alla Cabina di regia di cui al comma 1 partecipano, oltre ai soggetti rappresentanti delle amministrazioni competenti:

a) due soggetti rappresentanti nominati dagli enti del Terzo Settore iscritti nel Registro unico nazionale di cui all'articolo 45 del codice del Terzo settore, di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e attive nei settori della conciliazione vita-lavoro, del sostegno alla genitorialità e della promozione delle pari opportunità;

b) due soggetti rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale;

c) due soggetti rappresentanti designati dalle associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Art. 15.

(Disposizioni finanziarie)

1. L'ammontare delle risorse del Fondo per la conciliazione fra vita e lavoro e il

contrasto alle dimissioni volontarie di cui all'articolo 7, in via sperimentale per il triennio 2026-2028, sono pari a 250 milioni di euro per l'anno 2026, 280 milioni di euro per l'anno 2027 e 300 milioni per l'anno 2028.

2. Agli oneri di cui al comma 1 si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

3. Al termine del periodo sperimentale di cui al comma 1, sulla base degli esiti del monitoraggio e della relazione annuale della Cabina di regia di cui all'articolo 14, l'ammontare del Fondo per la conciliazione fra vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie di cui all'articolo 7 è stabilito annualmente con la legge di bilancio di previsione dello Stato. Con la legge di bilancio di previsione dello Stato si provvede all'individuazione delle modalità di copertura del Fondo per la conciliazione fra vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie di cui all'articolo 7.

4. Il Fondo per la conciliazione fra vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie di cui all'articolo 7 può essere, altresì, alimentato mediante l'utilizzo aggiuntivo delle risorse derivanti dai fondi strutturali europei disponibili, con priorità al Fondo sociale europeo plus (FSE+) e ad altri programmi finalizzati alla conciliazione vita-lavoro.

Art. 16.

(Capitolati etici e misure premiali negli acquisti della pubblica amministrazione)

1. Al fine di valorizzare la responsabilità sociale e la diffusione delle misure previste dalla presente legge, le amministrazioni pubbliche inseriscono nelle procedure di acquisto di beni, di servizi e di forniture specifici capitolati etici che stabiliscono criteri premianti e condizioni di merito per favorire l'adozione e l'applicazione delle tutele, prevenzione e strumenti di conciliazione individuati dalla presente legge.

2. Le clausole e i criteri premianti dei capitolati etici di cui al comma 1 prevedono:

a) l'attribuzione di punteggio aggiuntivo, la preferenza o la riserva di quota agli operatori economici che adottano misure concrete di tutela della maternità, della paternità e della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, secondo quanto previsto dalla presente legge;

b) il riconoscimento di maggior valore agli enti e alle imprese che presentano regolamenti aziendali o accordi sindacali contenenti norme migliorative contro le dimissioni volontarie legate a gravidanza, cura o genitorialità;

c) la riserva di quote negli affidamenti o la graduazione preferenziale del punteggio per i soggetti che dispongano di certificazioni in materia di parità di genere, di responsabilità sociale, di *rating* di legalità o di capitolati etici coerenti con gli obiettivi della presente legge;

d) l'accesso prioritario a finanziamenti, incentivi, agevolazioni e servizi di accompagnamento per i datori di lavoro che si impegnino formalmente a recepire e attuare le misure di contrasto alle dimissioni volontarie nei propri regolamenti aziendali e negli accordi collettivi.

3. I criteri premiali tengono conto, in via prioritaria, delle misure adottate a favore dell'occupazione femminile.

4. Le disposizioni attuative e i modelli di capitolato etico devono richiamare espressamente le misure di tutela, conciliazione e inclusione previste dalla presente legge, promuovendo la valorizzazione delle aziende e degli enti virtuosi nei processi di selezione delle offerte e nell'assegnazione di contratti pubblici.

5. L'adozione delle misure premiali indicate nel presente articolo costituisce elemento di priorità e di *rating* sociale nella valutazione delle iniziative imprenditoriali e nella partecipazione a bandi di finanziamento, di promozione e di accreditamento pubblico.

Art. 17.

(Decreti attuativi)

1. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono disciplinate le modalità di raccordo con le regioni e gli enti locali per l'attuazione delle disposizioni di cui agli articoli 55-*bis* e 55-*ter* del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, introdotti dall'articolo 6 della presente legge. I decreti di cui al primo periodo definiscono, altresì, le modalità di utilizzo del Fondo per la conciliazione fra vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie di cui all'articolo 7, sulla base di apposite linee guida elaborate dalla Cabina di regia di cui articolo 14.