

dossier

Aprile 2022

Schema di decreto legislativo recante
attuazione della direttiva (UE)
2019/1158 relativa all'equilibrio tra
attività professionale e vita familiare per
i genitori e i prestatori di assistenza e che
abroga la direttiva 2010/18/UE

Atto del Governo n. 378



Senato
della Repubblica



Camera
dei deputati

X
V
I
I
I
L
E
G
I
S
L
A
T
U
R
A

La verifica delle relazioni tecniche e degli effetti finanziari dei provvedimenti privi di relazione tecnica è curata dal Servizio Bilancio.

La verifica delle disposizioni di copertura è curata dalla Segreteria della Commissione Bilancio.

L'analisi è svolta a fini istruttori, a supporto delle valutazioni proprie degli organi parlamentari, ed ha lo scopo di segnalare ai parlamentari, ove ne ricorrano i presupposti, la necessità di acquisire chiarimenti ovvero ulteriori dati e informazioni in merito a specifici aspetti dei testi.



SERVIZIO DEL BILANCIO

Tel. 06 6706 5790 – ✉ SBilancioCU@senato.it – 🐦 @SR_Bilancio

Nota di lettura n. 303



SERVIZIO BILANCIO DELLO STATO

Tel. 06 6760 2174 / 9455 – ✉ bs_segreteria@camera.it

Verifica delle quantificazioni n. 434

La redazione del presente dossier è stata curata dal Servizio del bilancio del Senato della Repubblica.

INDICE

Articolo 1 (<i>Oggetto e finalità</i>).....	1
Articolo 2 (<i>Modifiche al decreto legislativo n. 151 del 2001</i>)	1
Articolo 3 (<i>Modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104</i>)	11
Articolo 4 (<i>Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81</i>).....	13
Articolo 5 (<i>Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81</i>).....	15
Articolo 6 (<i>Monitoraggio</i>).....	16
Articolo 7 (<i>Copertura finanziaria</i>).....	16
Articolo 8 (<i>Abrogazioni</i>)	17

INFORMAZIONI SUL PROVVEDIMENTO

Natura dell'atto:	Schema di decreto legislativo	
Atto del Governo n.	378	
Titolo breve:	Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE	
Riferimento normativo:	articolo 1 della legge 22 aprile 2021, n. 53	
Relazione tecnica (RT):	Presente	
	Senato	Camera
Commissione competente:	5 ^a (Bilancio) e 11 ^a (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) in sede <i>consultiva</i>	XI Lavoro V Bilancio
	14 ^a (Politiche dell'Unione europea) in sede <i>osservazioni</i>	XIV Politiche dell'Unione Europea

Articolo 1 **(Oggetto e finalità)**

Il comma 1 afferma che il presente decreto reca disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

La RT si limita a ribadire il contenuto dell'articolo.

Al riguardo, nulla da osservare.

Articolo 2 **(Modifiche al decreto legislativo n. 151 del 2001)**

Il comma 1 apporta le seguenti modificazioni al decreto legislativo n. 151 del 2001:

La lettera a), inserendo la lettera a-bis) nell'articolo 2, comma 1, chiarisce che per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma (e non più meramente alternativa) ai sensi del nuovo articolo 27-bis del medesimo decreto n. 151;

La lettera b), sostituendo la lettera b) dell'articolo 2, comma 1, qualifica "congedo di paternità alternativo" l'astensione dal lavoro del lavoratore, in alternativa al congedo di maternità, nei casi già previsti dall'articolo 28 del decreto n. 151 (morte, grave infermità della madre ecc.);

La lettera c) inserisce appunto dopo l'articolo 27, al capo IV, "Congedo di paternità", il seguente articolo:

Articolo 27-bis

(Congedo di paternità (legge n. 92 del 2012, articolo 4, comma 24, lettera a); legge n. 232 del 2016, art. 1, comma 354; legge n. 178 del 2020, art. 1, commi 25 e 363)

Il comma 1 del nuovo articolo 27-bis dispone che il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni

lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

Il comma 2 raddoppia la durata del suddetto congedo in caso di parto plurimo.

Il comma 3 stabilisce che il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Il comma 4 concede il suddetto congedo anche al padre adottivo o affidatario.

Il comma 5 riconosce il congedo anche al padre che fruisce del congedo di paternità (alternativo) ai sensi dell'articolo 28.

Il comma 6 stabilisce che per l'esercizio del diritto il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

La lettera d) sostituisce la rubrica dell'articolo 28, che diventa "Congedo di paternità alternativo";

La lettera e) sostituisce nei seguenti termini l'articolo 29:

Articolo 29

(Trattamento economico e normativo (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 3))

Il comma 1 riconosce per tutto il periodo del congedo di cui all'articolo 27-bis un'indennità giornaliera nella misura di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92 del 2012 (100% della retribuzione). Il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'articolo 22, commi da 2 a 7 (computo ai fini dell'anzianità di servizio, del periodo minimo per l'accesso alla mobilità, della progressione nella carriera ecc.), e dell'articolo 23 (recante la modalità di calcolo della retribuzione di riferimento, alla quale ragguagliare l'indennità dovuta) (in sostanza resta valida la vigente normativa prevista per il congedo di maternità, al netto della disposizione che ne fissa l'indennità al valore dell'80% della retribuzione).

Il comma 2 stabilisce che per il congedo di cui all'articolo 28 il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23 (confermando la normativa vigente per quanto attiene al congedo "alternativo").

La lettera f) sostituisce l'articolo 30 nei seguenti termini:

Articolo 30

(Trattamento previdenziale)

Il comma 1 stabilisce che per i congedi di cui al presente capo il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25 (con accreditamento dei contributi figurativi).

La lettera g) inserisce l'articolo 31-bis (sanzioni), che punisce con sanzioni amministrative il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui agli articoli 27-bis e 28.

La lettera h), intervenendo sull'articolo 32, comma 1, lettera c), eleva da 10 a 11 mesi il periodo di congedo parentale fruibile nei primi 12 anni di vita del bambino in presenza di un solo genitore;

La lettera i) apporta le seguenti modificazioni all'articolo 34:

Il numero l), sostituendo il comma 1, dispone che per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 (10 mesi complessivi di congedo, con un tetto di 6 mesi per ciascun genitore), fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione (finora è prevista per 6 mesi complessivi, ovvero considerando i congedi di ciascuno dei genitori, e soltanto fino ai 6 anni di vita del bambino). I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi (queste due ultime disposizioni innovano la disciplina vigente). L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23.

Il numero 2, sostituendo il comma 2, dispone che per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30% della retribuzione (la norma si limita di fatto ad estendere la disciplina vigente in esame al nuovo assetto normativo).

Il numero 3, modificando il comma 3, stabilisce che l'indennità del 30% prevista fino all'ottavo anno di vita del bambino sia estesa fino al dodicesimo anno di vita del bambino (fra l'altro eliminando la condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'AGO, per l'accesso alla provvigione nel periodo compreso fra i 6 e gli 8 anni di vita del bambino);

Il numero 4, sostituendo il comma 5, dispone che i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio (finora è più genericamente prevista un'equiparazione dell'indennità di maternità a quella di malattia).

La lettera l), modificando l'articolo 36, comma 3, stabilisce che anche il congedo parentale in caso di affidamento o adozione può essere fruito non più entro i 6 anni di ingresso in famiglia del bambino, bensì entro i 12.

La lettera m), sostituendo l'articolo 42, comma 5, dispone che il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104 del 1992, ha diritto a fruire del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge n. 53 del 2000 (per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni, senza diritto alla retribuzione), entro 30 giorni dalla richiesta (finora 60). Al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, la parte di un'unione civile e il convivente di fatto. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente (questa ultima possibilità non è prevista a normativa vigente). Il diritto al congedo di cui al presente comma spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

La lettera n) estende il divieto di licenziamento, già previsto dall'articolo 54, comma 7, per il congedo di paternità "alternativo" anche al caso di fruizione del nuovo congedo di paternità.

La lettera o), inserendo il comma 2-ter nell'articolo 68, stabilisce che, nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di cui all'articolo 17, comma 3, alle lavoratrici di cui al presente articolo, l'indennità giornaliera è corrisposta anche per i periodi antecedenti i due mesi prima del parto.

La lettera p), modificando l'articolo 69, comma 1, estende anche ai lavoratori autonomi padri il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32 (con indennità al 30 per cento), per un periodo di 3 mesi nel primo anno di vita del bambino, già previsto per le lavoratrici autonome madri.

La lettera q), aggiungendo un periodo all'articolo 70, comma 1, stabilisce che nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di cui all'articolo 17, comma 3, l'indennità di maternità è corrisposta anche per i periodi antecedenti i due mesi prima del parto in favore delle madri libere professioniste.

La RT, dopo aver sottolineato la portata innovativa di quanto disposto dalle **lettere a) e b)** (che attribuiscono al padre lavoratore un diritto autonomo e distinto, e non più

soltanto alternativo, al congedo parentale per ogni figlio), in relazione alla **lettera c)** chiarisce che, a normativa vigente, il congedo obbligatorio è fruibile dal padre entro il quinto mese di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo) e quindi durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o anche successivamente purché entro il limite temporale sopra richiamato. Tale congedo si configura appunto come un diritto autonomo e pertanto è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità. Il congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo (quello vigente) ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo n. 151.

Ai padri lavoratori dipendenti spettano 10 giorni di congedo obbligatorio, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti successivamente al 1° gennaio 2021.

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo, a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

Per quanto concerne il computo dei giorni relativi ai congedi in argomento, devono essere computate e indennizzate le sole giornate lavorative.

Al trattamento normativo e previdenziale si applicano le disposizioni previste in materia di congedo di paternità dagli articoli 29 e 30 del decreto legislativo n. 151.

Da quanto sopra riportato emerge che il numero di giorni di congedo di paternità concessi dal decreto in esame rimane invariato (pari a 10 giorni) pur potendo fruirne in un periodo più ampio: la norma proposta, pertanto, comporta maggiori oneri solo nel caso di parti plurimi (giòva infatti ricordare che l'articolo 1, comma 134, della legge n. 234 del 2021 ha già reso permanente il congedo parentale di 10 giorni di cui si tratta).

Dai dati di consuntivo 2021 risulta che la spesa per congedo di paternità obbligatorio (pari a 10 giorni) è risultata pari 147,7 milioni di euro (di cui 36,6 milioni di copertura figurativa). La percentuale di parti plurimi in Italia sul totale di nati è pari a circa l'1,6% del totale dei nati. Pertanto, ipotizzando l'invarianza dei beneficiari nel periodo considerato e applicando tale percentuale alla spesa sopra riportata si stima un maggior onere derivante dalla prestazione in esame riportato nella tabella seguente.

Maggior onere per incremento durata congedo di paternità in caso di parti plurimi

(importi in milioni di euro)

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

Anno	Congedo obbligatorio parti plurimi (20 gg)	Copertura figurativa	Totale
2022	-1,8	-0,6	-2,4
2023	-1,8	-0,6	-2,4
2024	-1,8	-0,6	-2,4
2025	-1,8	-0,6	-2,4
2026	-1,8	-0,6	-2,4
2027	-1,9	-0,6	-2,5
2028	-2,0	-0,7	-2,7
2029	-2,1	-0,7	-2,8
2030	-2,2	-0,7	-2,9
2031	-2,3	-0,8	-3,1

La RT si limita poi a sintetizzare il contenuto delle disposizioni di cui alle lettere **d)**, **e)**, **f)** e **g)**.

Per quanto attiene **alla lettera h)** (recante **modifiche del congedo parentale dei lavoratori dipendenti**), (in realtà anche lettere **i)** e **l)**, **nds**) la RT ricorda che il congedo spetta ai genitori naturali, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi. I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi. Tale periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente. Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro. Considerato il limite previsto, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- 1) alla madre lavoratrice dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo 6 mesi;
- 2) al padre lavoratore dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo 6 mesi, che possono diventare 7 in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi;
- 3) al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- 4) al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo 10 mesi (ora elevato a 11).

Ai lavoratori dipendenti che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta con le stesse modalità dei genitori naturali, quindi entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e non oltre il compimento della sua maggiore età.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

La RT ricorda poi che la legge n. 228 del 2021 ha introdotto la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale, rinviando tuttavia alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire le modalità di fruizione del congedo su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Il decreto legislativo n. 80 del 2015, attuativo della delega contenuta nel *Jobs act*, prevede che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale, possano fruire del congedo parentale su base oraria per metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri-settimanale o mensile immediatamente precedente quello di inizio del congedo parentale.

Il decreto legislativo n. 81 del 2015 ha previsto infine la possibilità per il lavoratore di chiedere per una sola volta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante. La riduzione dell'orario non deve però superare il 50%.

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta:

- 1) un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i primi sei anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi (ora tale indennità verrebbe prevista anche per congedi oltre i 6 anni di vita o di ingresso in famiglia del bambino);
- 2) un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, dai sei anni e un giorno agli otto anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di 6 mesi;
- 3) nessuna indennità dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).

La RT prosegue la sua disamina soffermandosi sui **lavoratori dipendenti del settore pubblico**.

Nel settore pubblico, i primi trenta giorni di congedo (computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente) sono concessi nella misura pari al 100% della retribuzione. Nei successivi periodi fino al sesto anno di vita del bambino viene erogata un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo complessivo tra i genitori di sei mesi.

Gli ulteriori periodi rispetto al menzionato limite di 6 mesi oppure fruiti tra i 6 anni e gli 8 anni di vita del bambino sono indennizzati nella misura del 30% della retribuzione media giornaliera a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente sia

inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale fruiti nell'arco temporale dagli 8 anni ai 12 anni di vita del bambino non sono in alcuno caso indennizzati. I genitori lavoratori possono fruire dei periodi di congedo parentale anche su base oraria.

La norma in esame stabilisce che, per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetti per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi; inoltre, stabilisce che le giornate di congedo fruito dopo i primi sei anni di vita del bambino e fino ai 12 anni siano indennizzate in misura pari al 30% della retribuzione.

Ai fini della quantificazione dei maggiori oneri derivanti dalla modifica normativa in esame sono state utilizzate le seguenti basi tecniche desunte dagli archivi gestionali INPS:

lavoratori dipendenti privati: 163.400 beneficiari relativi alla generazione di nati 2013 che hanno fruito mediamente di 3 giornate di congedo parentale oltre i 6 anni di vita del bambino con una retribuzione media giornaliera di 78 euro; sono state considerate inoltre mediamente 3 giornate di congedo parentale ulteriori solo per la platea che, a normativa vigente, fruisce di almeno tre mesi di congedo parentale pari a 115.900 lavoratori.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti pubblici non sorgono maggiori oneri rispetto a quanto stabilito dalla normativa vigente, essendo la prestazione comunque di entità più bassa rispetto alla retribuzione che la P.A. avrebbe dovuto erogare al lavoratore. Nulla cambia in termini di copertura figurativa.

La RT è stata predisposta ipotizzando la decorrenza della norma dal 1° gennaio 2022 e l'invarianza delle platee rispetto alle basi tecniche descritte, al netto degli effetti attrattivi.

Stima maggiori oneri derivanti dalla modifica della disciplina del congedo parentale

(Importi in milioni di euro)

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

Anno	Stima maggior onere relativa ai beneficiari a normativa vigente		
	Maggior onere per prestazione	Maggior onere per copertura figurativa	Complesso
2022	-18,6	-8,9	-27,5
2023	-18,9	-9,1	-28,0
2024	-19,3	-9,3	-28,6
2025	-19,7	-9,5	-29,2
2026	-20,1	-9,7	-29,8
2027	-20,5	-9,9	-30,4
2028	-20,9	-10,1	
2029	-21,3	-10,3	-31,6
2030	-21,7	-10,5	-32,2
2031		-10,7	-32,8

La RT si sofferma poi sulla **lettera o)**, che estende alle lavoratrici autonome il diritto all'indennità di maternità per gli eventuali periodi di astensione anticipati per gravidanza a rischio. Al momento, infatti, tale tutela è prevista soltanto per le lavoratrici subordinate o per quelle iscritte alla Gestione separata.

Sulla base delle informazioni rilevate dagli archivi gestionali dell'INPS, si è individuata una platea di circa 16.100 beneficiari del congedo di maternità/paternità per le tre gestioni dei lavoratori autonomi. Si è quindi ipotizzato che soltanto un 10% di tale contingente abbia presentato le caratteristiche di una gravidanza a rischio e che l'indennità possa essere corrisposta per un periodo pari a 5 mesi, escludendo quindi i primi due mesi (ovviamente gli ultimi 2 mesi sono coperti dall'indennità ordinaria, nds) in quanto presumibilmente utilizzati per gli accertamenti diagnostici e le richieste del caso.

Nella tavola che segue sono riportati i maggiori oneri rispetto alla normativa vigente, determinati utilizzando il limite minimo di retribuzione giornaliera fissato per l'anno 2022 per la qualifica di impiegato dell'artigianato e del commercio (pari ad euro 49,91).

LAVORATORI AUTONOMI

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

(Importi in milioni di euro)

Articolo 2, comma 1, lettera o)

Anno	Donne			Uomini			Totale		
	Maggior onere			Maggior onere			Maggior onere		
	Prestazione	Copertura figurativa	Complesso	Prestazione	Copertura figurativa	Complesso	Prestazione	Copertura figurativa	Complesso
2022	-9,6	0,0	-9,6	0,0	0,0	0,0	-9,6	0,0	-9,6
2023	-9,8	0,0	-9,8	0,0	0,0	0,0	-9,8	0,0	-9,8
2024	-9,9	0,0	-9,9	0,0	0,0	0,0	-9,9	0,0	-9,9
2025	-10,1	0,0	-10,1	0,0	0,0	0,0	-10,1	0,0	-10,1
2026	-10,2	0,0	-10,2	0,0	0,0	0,0	-10,2	0,0	-10,2
2027	-10,4	0,0	-10,4	0,0	0,0	0,0	-10,4	0,0	-10,4
2028	-10,5	0,0	-10,5	0,0	0,0	0,0	-10,5	0,0	-10,5
2029	-10,7	0,0	-10,7	0,0	0,0	0,0	-10,7	0,0	-10,7
2030	-10,9	0,0	-10,9	0,0	0,0	0,0	-10,9	0,0	-10,9
2031	-11,0	0,0	-11,0	0,0	0,0	0,0	-11,0	0,0	-11,0

La RT analizza infine il contenuto della lettera p), affermando che il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro, concesso alle lavoratrici autonome madri per ogni figlio. Durante il periodo di assenza dal lavoro per congedo parentale la lavoratrice percepisce un'indennità economica sostitutiva del reddito da lavoro.

Il congedo parentale spetta a condizione che le lavoratrici autonome abbiano effettuato il versamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo (o una frazione di esso) e che vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Il congedo parentale non spetta ai padri lavoratori autonomi.

Per le lavoratrici autonome il congedo parentale spetta per un massimo di tre mesi da fruire entro il primo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia, in caso di adozione o affidamento, del bambino.

Nel caso di parto, adozione o affidamento plurimo il diritto al congedo parentale è previsto per ogni bambino alle condizioni sopra indicate.

L'indennità corrisposta è pari al 30% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge a seconda della categoria di appartenenza.

La norma prevede la modifica dell'articolo 69, comma 1, con l'estensione ai lavoratori autonomi del diritto al congedo parentale, attualmente previsto solo per le lavoratrici.

L'articolo 69, inoltre, fa riferimento alla parte della norma relativa ai lavoratori dipendenti sia per quanto riguarda il trattamento economico che quello previdenziale (copertura figurativa); si è pertanto ritenuto che anche per i lavoratori autonomi la modifica normativa in esame non comporti l'innalzamento della prestazione.

Da una rilevazione effettuata sugli archivi dell'INPS per la generazione dei nati nel 2018, si è potuto rilevare come siano circa 1.200 le beneficiarie di congedo parentale lavoratrici autonome; si è quindi formulata l'ipotesi che tale platea femminile rimanga

costante negli anni in esame. Per quanto riguarda invece la possibile platea maschile, si è ipotizzato che possano ricorrere a tale prestazione circa 500 lavoratori autonomi, considerato il ricorso comunque più contenuto rispetto alle donne che già si è potuto rilevare in occasione dei congedi Covid-19.

La valutazione dell'onere è stata effettuata sia con riferimento alle generazioni future sia in relazione alla parte di prestazione ancora fruibile per le lavoratrici madri in essere al momento di entrata in vigore della norma.

Si è inoltre utilizzato il limite minimo di retribuzione giornaliera fissato per l'anno 2022 per la qualifica di impiegato dell'artigianato e del commercio (pari ad euro 49,91).

Nella tavola che segue sono riportati i risultati di tali stime.

LAVORATORI AUTONOMI

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

(Importi in milioni di euro)

Articolo 2, comma 1, lettera p)

Anno	Donne			Uomini			Totale		
	Maggior onere			Maggior onere			Maggior onere		
	Prestazione	Copertura figurativa	Complesso	Prestazione	Copertura figurativa	Complesso	Prestazione	Copertura figurativa	Complesso
2022	0,0	0,0	0,0	-0,3	-0,3	-0,6	-0,3	-0,3	-0,6
2023	0,0	0,0	0,0	-0,7	-0,5	-1,2	-0,7	-0,5	-1,2
2024	0,0	0,0	0,0	-0,7	-0,6	-1,3	-0,7	-0,6	-1,3
2025	0,0	0,0	0,0	-0,7	-0,6	-1,3	-0,7	-0,6	-1,3
2026	0,0	0,0	0,0	-0,7	-0,6	-1,3	-0,7	-0,6	-1,3
2027	0,0	0,0	0,0	-0,7	-0,6	-1,3	-0,7	-0,6	-1,3
2028	0,0	0,0	0,0	-0,7	-0,6	-1,3	-0,7	-0,6	-1,3
2029	0,0	0,0	0,0	-0,7	-0,6	-1,3	-0,7	-0,6	-1,3
2030	0,0	0,0	0,0	-0,8	-0,6	-1,4	-0,8	-0,6	-1,4
2031	0,0	0,0	0,0	-0,8	-0,6	-1,4	-0,8	-0,6	-1,4

Al riguardo, non vi sono osservazioni da formulare sulla quantificazione relativa alla lettera c) (raddoppio congedo paternità per parti plurimi), fondata su dati di consuntivo, peraltro in linea con quelli forniti nella RT alla legge di bilancio per il 2022.

In merito alla modifica complessiva apportata alla disciplina del congedo parentale fino ai 12 anni di vita del bambino, si rileva che essa si risolve in sostanza in un'estensione temporale del congedo fruibile e del periodo per il quale è prevista l'indennità del 30% (che coprirà ogni giorno di congedo fruito). In merito alla prima platea individuata (163.400 beneficiari), al fine di quantificare l'onere finanziario correlato all'estensione del periodo indennizzabile in relazione all'età del bambino, si osserva che la media di 3 giornate di congedo parentale oltre i 6 anni del bambino potrebbe aumentare proprio in relazione al beneficio economico introdotto, mentre la platea stessa potrebbe registrare un incremento numerico per l'ingresso di nuovi fruitori dopo i 6 anni di età del bambino, a fronte appunto della prevista introduzione dell'indennità del 30% anche per tale periodo (in senso assoluto dopo gli 8 anni del bambino e senza requisiti reddituali per il biennio fra i 6 e gli 8 anni dello stesso). Lo stesso effetto incentivante a fruire di più giorni di congedo potrebbe, almeno

marginalmente, innalzare la numerosità della seconda platea individuata dalla RT (115.900 lavoratori), anche se l'opzione di considerare soggetti che già fruiscono di almeno 3 mesi di congedo appare nel complesso prudentiale e idonea a delimitare correttamente il perimetro dei soggetti beneficiari, atteso che evidentemente un accesso molto limitato al congedo induce a presumere l'assenza di necessità assistenziali del minore oppure la preponderanza dell'esigenza di non subire perdite reddituali comunque significative. In ordine ai giorni aggiuntivi ipotizzati, invece, si osserva che l'indicazione di soli 3 giorni non viene motivata e non appare prudentiale in assenza di argomentazioni. Tanto premesso, inoltre, anche se l'ordine di grandezza delle quantificazioni risulta appropriato, si osserva che, sulla base dei dati riportati e delle ipotesi assunte, sembra registrarsi una sottostima degli oneri, lieve per le prestazioni e più significativa per la contribuzione figurativa. Infatti, la tabella recante la stima dei maggiori oneri derivanti dalla modifica della disciplina del congedo parentale riporta valori degli importi connessi alla contribuzione figurativa pari a circa la metà di quelli per le prestazioni, a fronte di aliquote di computo invece sostanzialmente equivalenti (30% per le prestazioni e 33% per la contribuzione figurativa).

Per quanto attiene all'asserita assenza di oneri in relazione ai pubblici dipendenti, pur convenendo in linea generale con tale impostazione, sarebbe opportuna un'assicurazione specifica per il settore scolastico, alla luce del fatto che per esso opera un meccanismo di sostituzione dei docenti assenti - anche per brevi periodi - che potrebbe determinare l'insorgere di un doppio onere, rappresentato dalla retribuzione del sostituto e dall'indennità del sostituito: la somma di tali voci potrebbe eccedere il risparmio derivante dalla mancata erogazione della retribuzione ordinaria all'insegnante in congedo, con conseguenti maggiori oneri, sia pur verosimilmente molto contenuti.

Sulla base dei dati amministrativi forniti dalla RT per la quantificazione degli oneri correlati alle lettere o) e p) e delle ipotesi formulate, che appaiono plausibili, le relative stime appaiono corrette.

Si evidenzia, infine, che la RT non reca una quantificazione degli oneri correlabili alla lettera q), recante diritto all'indennità di maternità in anticipo, in presenza di gravidanza a rischio, in favore delle libere professioniste.

Articolo 3

(Modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104)

Il comma 1 apporta le seguenti modificazioni alla legge n. 104 del 1992:

La lettera a) vi inserisce il seguente:

Articolo 2-bis

(Divieto di discriminazione)

Il comma 1 vieta la discriminazione o l'adozione di un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 della legge n. 104 (permessi e altre agevolazioni per l'assistenza di soggetti con handicap grave), agli articoli 33 (prolungamento del congedo parentale per il lavoratore genitore di bambino con handicap grave) e 42 (riposi e permessi nella medesima fattispecie) del decreto legislativo n.151 del 2001, all'articolo 18, comma 3-*bis*, della legge n. 81 del 2017 (lavoro agile per le madri con bambini piccoli e i lavoratori genitori di soggetti con

disabilità) e all'articolo 8 del decreto legislativo n. 81 del 2015 (trasformazione a tempo parziale di un rapporto di lavoro a tempo pieno), nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

Il comma 2 dispone che i giudizi civili avverso atti e comportamenti ritenuti discriminatori in base al presente comma sono regolati dall'articolo 28 del decreto legislativo n. 150 del 2011 (che appunto disciplina le controversie in materia di discriminazione).

Il comma 3 consente a chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni di cui al presente articolo e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi di promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile.

Il comma 4 fa salva la giurisdizione del giudice amministrativo per il personale alle dipendenze di PP.AA..

La lettera b) modifica nei seguenti termini l'articolo 33:

il numero 1), sostituendo il comma 2, dispone che la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo n. 151 del 2001 (finora il riferimento è al periodo di astensione facoltativa - si tratta di un adeguamento meramente formale per tenere conto del vigente quadro normativo), di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino;

il numero 2), sostituendo il comma 3, stabilisce che il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i 65 anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro frazionando il diritto tra più soggetti fermo restando il limite di tre giorni (finora tale possibilità è prevista solo per i genitori, anche adottivi). Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Il numero 3), sostituendo il comma 4, stabilisce che ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti agli articoli 32 e 47 del decreto legislativo n. 151 del 2001, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 43, 44 e 56 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001 (anche in questo caso si tratta di un mero adeguamento formale).

Il numero 4), aggiungendo il comma 6-*bis*, concede ai lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo il diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ai sensi dell'articolo 18, comma 3-*bis*, della legge n. 81 del 2017. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.

La RT esclude che il nuovo articolo 2-*bis* abbia carattere oneroso. In relazione alle modifiche apportate dalla lettera b), la RT esclude la sussistenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica sia in relazione alla possibilità di usufruire, in

alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo n. 151 del 2001, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino (in effetti già esistente), sia in relazione all'estensione dei benefici in esame alle unioni civili e alle convivenze di fatto. Infatti - prosegue la RT - entrambe le proposte di modifica dell'articolo 33 della legge n. 104 non generano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente trattandosi di meri allineamenti testuali delle norme alle prassi applicativa. In particolare, per quanto attiene all'estensione dei permessi alle unioni civili e alle convivenze di fatto si precisa che tale estensione è già vigente alla luce di quanto espresso nella Circ. INPS 36 del 7/3/2022 che anticipa le disposizioni normative in materia (conformandosi alla disciplina generale in materia di assistenza sociale, nds.).

Al riguardo, nulla da osservare.

Articolo 4 ***(Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81)***

Il comma 1 apporta le seguenti modificazioni alla legge n. 81 del 2017:

- la lettera a), modificando l'articolo 8, comma 4, primo periodo, modifica la disciplina del congedo parentale per le lavoratrici ed i lavoratori iscritti alla cosiddetta Gestione separata dell'INPS (e non iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria né titolari di trattamento pensionistico). La novella prevede che la durata complessiva, tra i due genitori, del congedo (ovvero del congedo omologo fruito in altra gestione o cassa di previdenza) non sia superiore a 9 mesi complessivi (anziché a 6 mesi, come previsto dalla norma vigente), con possibilità di fruizione, da parte di un genitore, per un periodo massimo di 6 mesi, e che l'istituto in esame sia riconosciuto con riferimento ai primi 12 anni di vita del bambino (anziché, come nella norma vigente, con riferimento ai primi 3 anni di vita).
- la lettera b), sostituendo il comma 3-*bis* dell'articolo 18, dispone che i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della citata legge n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano *caregivers* ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge n. 205 del 2017. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

La RT ricorda che a legislazione vigente l'indennità per congedo parentale spetta per massimo sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino o, in caso di adozione e affidamento solo preadottivo, sia nazionale che internazionale, per massimo sei mesi entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato.

L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari ai 30% di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata,

percepito negli stessi 12 mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo.

La norma proposta prevede invece che il diritto al trattamento economico per congedo parentale di questi lavoratori sia elevato da 6 a 9 mesi in totale tra i genitori, così suddivisi: tre mesi per ciascuno dei genitori (sei in totale); ulteriori tre mesi, trasferibili tra i genitori.

Prevede inoltre che l'età del bambino entro cui spetta la relativa indennità sia elevata, in entrambi i casi, dai 3 anni attualmente previsti dalla normativa ai 12 anni.

Dai dati desumibili dall'Osservatorio statistico si è potuta ricavare la retribuzione media giornaliera (per collaboratori e professionisti) nell'anno 2020 distinta per sesso: 69 euro per le donne e 110 euro per gli uomini.

Da una rilevazione effettuata sugli archivi dell'INPS per la generazione dei nati nel 2018, si è potuto ricavare che sono circa 800 le lavoratrici che hanno percepito il congedo parentale per un periodo pari a 3 mesi a fronte di soli 10 uomini che hanno ricevuto tale prestazione per un periodo di 2 mesi.

Sono state a questo punto formulate delle specifiche ipotesi:

che l'ulteriore periodo di 3 mesi previsto dalla norma venga fruito dalla madre, vista la tendenza già evidenziata dalle statistiche rilevate;

che il padre non prenda tutti e tre i mesi previsti, bensì continui a beneficiare di tale prestazione mediamente solo per 60 giorni.

La valutazione dell'onere è stata effettuata sia con riferimento alle generazioni future sia in relazione alla parte di prestazione ancora fruibile per le lavoratrici ed i lavoratori in essere al momento di entrata in vigore della norma.

Nella tavola che segue sono riportati i risultati di tali stime.

LAVORATORI GESTIONE SEPARATA

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

(Importi in milioni di euro)

Articolo 4, lettera a)

Anno	Donne			Uomini			Totale		
	Maggior onere			Maggior onere			Maggior onere		
	Prestazione	Copertura figurativa	Complesso	Prestazione (*)	Copertura figurativa (*)	Complesso	Prestazione	Copertura figurativa	Complesso
2022	-0,3	-0,3	-0,6	0,0	0,0	0,0	-0,3	-0,3	-0,6
2023	-0,4	-0,5	-0,9	0,0	0,0	0,0	-0,4	-0,5	-0,9
2024	-0,6	-0,6	-1,2	0,0	0,0	0,0	-0,6	-0,6	-1,2
2025	-0,7	-0,8	-1,5	0,0	0,0	0,0	-0,7	-0,8	-1,5
2026	-0,8	-0,9	-1,7	0,0	0,0	0,0	-0,8	-0,9	-1,7
2027	-1,0	-1,1	-2,1	0,0	0,0	0,0	-1,0	-1,1	-2,1
2028	-1,2	-1,3	-2,5	0,0	0,0	0,0	-1,2	-1,3	-2,5
2029	-1,3	-1,4	-2,7	0,0	0,0	0,0	-1,3	-1,4	-2,7
2030	-1,5	-1,6	-3,1	0,0	0,0	0,0	-1,5	-1,6	-3,1
2031	-1,4	-1,6	-3,0	0,0	0,0	0,0	-1,4	-1,6	-3,0

(*) Dato non significativo

Al riguardo, in relazione alla lettera a), preso atto dei dati riportati dalla RT, indicati come provenienti da fonti amministrative, e condivisa l'ipotesi formulata in ordine alla fruizione dei mesi aggiuntivi di congedo da parte delle sole madri, fondata sulla base delle risultanze emerse, si ritiene corretta la stima degli oneri a regime. In assenza di indicazioni circa la distribuzione dei mesi di congedo nell'arco dei primi 12 anni di vita del bambino (finora il periodo di riferimento è di soli 3 anni), non è possibile una puntuale verifica degli oneri relativi ai primi anni di applicazione della disposizione, anche se la stima appare plausibile, pur non potendosi ritenere prudentiale, soprattutto alla luce dell'esistenza di lavoratrici già madri e che potrebbero ancora fruire dei nuovi mesi di congedo previsti. Infatti, proprio la presenza di tale stock di potenziali beneficiari suggerirebbe l'emersione di un profilo di oneri più piatto e prossimo ai valori a regime, anziché quello decisamente crescente prospettato dalla RT.

Non si hanno osservazioni sulle disposizioni di cui alla lettera b).

Nella tabella seguente **la RT** espone il riepilogo degli oneri derivanti dalle modifiche normative proposte dalla Direttiva UE.

Direttiva UE 2019-1158 - Riepilogo maggiori oneri

(importi in milioni di euro)

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

Anno	Art. 2			Art. 4 lett a)			Totale maggiori oneri		
	Prestazione	Copertura figurativa	Totale	Prestazione	Copertura figurativa	Complesso	Prestazione	Copertura figurativa	Complesso
2022	-30,3	-9,8	-40,1	-0,3	-0,3	-0,6	-30,6	-10,1	-40,7
2023	-31,2	-10,2	-41,4	-0,4	-0,5	-0,9	-31,6	-10,7	-42,3
2024	-31,7	-10,5	-42,2	-0,6	-0,6	-1,2	-32,3	-11,1	-43,4
2025	-32,3	-10,7	-43,0	-0,7	-0,8	-1,5	-33,0	-11,5	-44,5
2026	-32,8	-10,9	-43,7	-0,8	-0,9	-1,7	-33,6	-11,8	-45,4
2027	-33,5	-11,1	-44,6	-1,0	-1,1	-2,1	-34,5	-12,2	-46,7
2028	-34,1	-11,4	-45,5	-1,2	-1,3	-2,5	-35,3	-12,7	-48,0
2029	-34,8	-11,6	-46,4	-1,3	-1,4	-2,7	-36,1	-13,0	-49,1
2030	-35,6	-11,8	-47,4	-1,5	-1,6	-3,1	-37,1	-13,4	-50,5
2031	-36,2	-12,1	-48,3	-1,4	-1,6	-3,0	-37,6	-13,7	-51,3

Articolo 5

(Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81)

Il comma 1 apporta le seguenti modificazioni all'articolo 8 del decreto legislativo n. 81 del 2015:

- la lettera a), integrando il comma 4, estende alla parte di un'unione civile e al convivente di fatto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per assistere familiari affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti;
- la lettera b), inserendo il comma 5-bis, vieta che la lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del contratto, ai sensi dei commi 4 e 5, possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

La RT, dopo aver illustrato l'articolo, afferma che lo stesso non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Al riguardo, nulla da osservare.

Articolo 6 **(Monitoraggio)**

Il comma 1 prevede che l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) presenta annualmente, anche sulla base dei dati forniti dall'INPS, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri una relazione concernente la fruizione degli istituti oggetto del presente decreto legislativo, al fine di consentirne il monitoraggio e la valutazione, con particolare riguardo agli impatti sulla parità di genere nel mercato del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di vita e della condivisione dei carichi di cura. La relazione comprende altresì uno studio sull'interazione tra i diversi tipi di congedo previsti dall'ordinamento, tra cui il congedo di adozione, ed i congedi per motivi familiari riconosciuti ai lavoratori autonomi.

Il comma 2 stabilisce che con l'accordo di cui all'articolo 15 della legge n. 241 del 1990 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'INAPP definiscono ulteriori contenuti della relazione di cui al comma 1, anche con riferimento ai criteri e alle modalità di monitoraggio e alle tempistiche.

Il comma 3 impone che dall'attuazione del presente articolo non derivino nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono alle attività previste dai commi 1 e 2 mediante l'utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

La RT ribadisce che la disposizione non comporta maggiori oneri per la finanza pubblica perché la relazione è effettuata sulla base delle risorse umane e strumentali a legislazione vigente.

Al riguardo, nulla da osservare, atteso che il nuovo compito attribuito all'INAPP sembra effettivamente eseguibile avvalendosi delle risorse ordinariamente a disposizione dell'ente.

Articolo 7 **(Copertura finanziaria)**

Il comma 1 provvede alla copertura degli oneri derivanti dagli articoli 2, 3 e 4 del presente decreto legislativo, valutati in 40,7 milioni di euro per l'anno 2022, 42,3 milioni di euro per l'anno 2023, 43,4 milioni di euro per l'anno 2024, 44,5 milioni di euro per l'anno 2025, 45,4 milioni di euro per l'anno 2026, 46,7 milioni di euro per l'anno 2027, 48 milioni di euro per l'anno 2028, 49,1 milioni di euro per l'anno 2029, 50,5 milioni di euro per l'anno 2030 e 51,3 milioni di euro a decorrere dall'anno 2031, mediante corrispondente riduzione del Fondo per il recepimento della normativa europea di cui all'articolo 41-bis della legge n. 234 del 2012.

La RT afferma che il fondo utilizzato a copertura presenta le occorrenti disponibilità.

Al riguardo, non vi sono osservazioni, atteso che il Fondo utilizzato a copertura (iscritto al capitolo 2815 dello stato di previsione del MEF) presenta risorse ancora disponibili pari a 58,3 milioni per il 2022 (sulla base di un'interrogazione alla banca dati della RGS eseguita il 15 aprile u.s.) e reca stanziamenti per circa 215 e 216 milioni rispettivamente per il 2023 e il 2024. Si rinvia ai singoli articoli per i profili problematici che potrebbero suggerire la sussistenza di oneri maggiori rispetto a quelli indicati nella presente clausola di copertura.

Articolo 8 **(Abrogazioni)**

Il comma 1 abroga dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo:

- a. l'articolo 1, comma 354, della legge n. 232 del 2016;
- b. l'articolo 1, comma 134, della legge n. 234 del 2021 (entrambe le suddette disposizioni attengono al congedo di paternità ora disciplinato nella sua interezza dall'articolo 2: la prima riguarda la sua introduzione e le sue successive proroghe ed estensioni in termini di durata, la seconda la sua conferma a regime);
- c. gli articoli da 1 a 3 del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 22 dicembre 2012 (recanti la disciplina dell'ambito di applicazione, del trattamento economico, normativo e previdenziale e delle modalità di fruizione del congedo del padre, previsto in via sperimentale dall'articolo 4, comma 24, della legge n. 92 del 2012).

La RT non analizza il presente articolo.

Al riguardo, nulla da osservare.