

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 1757

## PROPOSTA DI LEGGE

d’iniziativa del deputato **MINARDO**

Agevolazioni contributive per la sostituzione dei lavoratori in congedo per maternità o paternità nelle piccole imprese e nelle cooperative sociali

*Presentata il 9 aprile 2019*

ONOREVOLI COLLEGHI ! – L’Italia è un Paese a forte denatalità. Lo si evince dai dati sulle nuove iscrizioni al prossimo anno scolastico 2019/2020. Si svuotano le scuole: mancano 70.000 alunni. Dal 2015 sono stati persi 188.000 alunni. Tra le cause che stanno determinando il calo delle nascite vi sono certamente la mancanza di lavoro e il fatto che anche chi lavora risulta molte volte penalizzato, in particolare se si tratta di donne in stato di gravidanza, poiché la maternità e il lavoro ancora non riescono a essere conciliati in modo adeguato. La presente proposta di legge intende quindi andare incontro alle esigenze dei lavoratori delle piccole imprese e delle cooperative sociali agevolando anche i loro datori di lavoro. Alcuni istituti normativi sono già riconosciuti dalla legge 8 marzo 2000, n. 53, all’articolo 9, rubricato « Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro », e dal testo unico delle disposizioni legislative

in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, all’articolo 4, rubricato « Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo »: si consente, infatti, di definire accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, l’anticipo di un mese per la sostituzione di maternità e lo sgravio contributivo del 50 per cento per le sostituzioni nelle imprese con meno di venti dipendenti, comprendendo anche il caso di astensione facoltativa fino al compimento di un anno di età del figlio.

Tuttavia, quando la legislazione del lavoro non riconosce alle lavoratrici e ai lavoratori le stesse tutele previste nella media e grande impresa, si assiste spesso a situazioni lesive dei diritti delle donne, più facilmente soggette a discriminazioni. La presente proposta di legge riconosce alle piccole imprese che occupano fino a cinque

dipendenti, in qualsiasi forma giuridica costituite, ai professionisti anche in forma associata che occupano fino a tre dipendenti e alle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, senza limiti in termini di numero di dipendenti o di soci lavoratori, agevolazioni volte a favorire l'adozione di soluzioni organizzative nei casi di maternità delle dipendenti e per congedi di paternità o parentali dei dipendenti. Inoltre, tali agevolazioni non comportano un grande onere per il bilancio dello Stato, in considerazione dell'effetto positivo derivante dall'eventuale mantenimento in servizio della sostituta o del sostituto, favorito dalle disposizioni proposte.

Nel merito delle agevolazioni, la presente proposta di legge risulta integrativa rispetto alle disposizioni del testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, poiché interviene sui tempi di assunzione delle sostitute o dei sostituti, anticipandoli fino a tre mesi dalla data di inizio dell'astensione obbligatoria e riconoscendo sgravi contributivi pari al 100 per cento sui salari delle sostitute o dei sostituti per il periodo di astensione obbligatoria delle lavoratrici in gravidanza. Questa condizione di favore è riconosciuta anche nel caso di congedo di maternità facoltativo, nonché di congedo di paternità e parentale, fattispecie già riconosciute dalla legge n. 53 del 2000 e dal citato testo unico, purché il periodo richiesto e oggetto di sostituzione sia di almeno due mesi continuativi nell'anno.

Se le parti interessate (datore, sostituito e sostituto) concordano un periodo di sostituzione di almeno dodici mesi, compresi quelli di astensione obbligatoria, si prevede, al fine di garantire un reddito più dignitoso alla lavoratrice o al lavoratore, un'indennità aggiuntiva rispetto a quella erogata dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, di pari valore, a carico del datore di lavoro, che potrà utilizzare un credito d'imposta di pari importo nella dichiarazione dei redditi relativa all'esercizio in corso al dodicesimo mese e per tutti i redditi maturati nel periodo di sostituzione; la parte restante è scomputata dalla dichiarazione dell'esercizio successivo.

Un'altra agevolazione qualificante prevista dalla presente proposta di legge consiste nello stesso sgravio contributivo del 100 per cento riconosciuto al datore di lavoro nel caso di prosecuzione della sostituzione per almeno tre mesi, anche *part time*, fino al 50 per cento dell'orario contrattuale, o della sua trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel qual caso l'agevolazione è estesa a tutto il primo anno di riconferma. La finalità di tali disposizioni è quella di favorire l'occupazione, l'emersione dal sommerso e, contestualmente, lo sviluppo aziendale. A garanzia di ciò, è previsto, quale condizione per l'applicazione delle agevolazioni, il mantenimento dell'organico già in forza dell'impresa.

## PROPOSTA DI LEGGE

## Art. 1.

*(Finalità)*

1. La presente legge riconosce alle piccole imprese che occupano fino a cinque dipendenti, in qualsiasi forma giuridica costituite, ai professionisti anche in forma associata che occupano fino a tre dipendenti e alle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, senza limiti in termini di numero di dipendenti o di soci lavoratori, agevolazioni contributive volte a favorire la sostituzione delle dipendenti in caso di maternità e dei dipendenti in caso di congedo di paternità o di congedo parentale.

## Art. 2.

*(Agevolazioni)*

1. Le agevolazioni contributive previste dalla presente legge si applicano ai soggetti di cui all'articolo 1 per ciascun dipendente o socio lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in congedo di maternità o di paternità ovvero che usufruisce dei periodi di congedo parentale previsti dal testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, quando superano la durata di due mesi continuativi.

2. Il limite temporale di cui al comma 2 dell'articolo 4 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è aumentato fino a tre mesi nei casi di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità; negli altri casi la sostituzione può essere anticipata per un periodo comunque non superiore alla durata del congedo e comunque per non più di tre mesi.

3. Lo sgravio contributivo di cui al comma 3 dell'articolo 4 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è

elevato al 100 per cento in favore del datore di lavoro e del lavoratore assunto in sostituzione, qualora il rapporto permanga per tutta la durata dell'astensione obbligatoria o, nel caso di congedi di maternità, di paternità o parentali, se la durata degli stessi è di almeno due mesi continuativi. Il beneficio è riconosciuto e corrisposto con la retribuzione relativa all'ultimo mese di sostituzione.

4. Nel caso in cui le parti interessate concordino un periodo di sostituzione di almeno dodici mesi, compresi quelli che precedono l'astensione obbligatoria di cui al comma 3, oltre all'indennità spettante nel periodo di astensione facoltativa a carico dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, è prevista un'indennità di pari valore a carico del datore di lavoro. Quest'ultimo beneficia di un credito d'imposta di pari importo, da utilizzare nella dichiarazione dei redditi relativa all'esercizio in corso al dodicesimo mese del periodo di sostituzione e per tutti i mesi maturati nel medesimo periodo. La parte restante è scomputata dalla dichiarazione dei redditi dell'esercizio successivo.

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

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

## Art. 3.

*(Regioni e province autonome)*

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

## Art. 4.

*(Copertura finanziaria)*

1. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2019-2021, nell'ambito del programma « Fondi di riserva e speciali » della missione « Fondi da ripartire » dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2019, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

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

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



\*18PDL0065550\*