

CAMERA DEI DEPUTATI N. 4254

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

ANNA MARIA LEONE, VOLONTÈ, EMERENZIO BARBIERI, DORINA BIANCHI, D'AGRÒ, D'ALIA, DEGENNARO, DE LAURENTIIS, FILIPPO DRAGO, LIOTTA, LUCCHESI, MANINETTI, MEREU, NARO, ROMANO, TUCCI

Disposizioni concernenti l'applicazione nelle piccole imprese e nelle cooperative sociali del 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

Presentata il 31 luglio 2003

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ha introdotto nel diritto del lavoro il concetto di condivisione delle responsabilità sulla cura, la crescita e l'educazione dei figli da parte di entrambi i genitori, regolando la possibilità di ottenere congedi parentali, familiari e formativi anche per i padri lavoratori e riconoscendo alle madri lavoratrici una maggiore flessibilità nella gestione del periodo di astensione obbligatoria.

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

Nonostante ciò, nel nostro Paese si registra un costante calo della natalità che ha portato ad un saldo naturale della popolazione negativo come rilevato dalle analisi ISTAT sui saldi della popolazione residente e sul bilancio demografico dal 1997 al 2001. Si riportano i relativi dati nei prospetti che seguono.

SALDI DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE ANNI 1997-2001				
1997	1998	1999	2000	2001
-24.631	-44.068	-34.114	-17.202	-12.972
BILANCIO DEMOGRAFICO PER AREA GEOGRAFICO - ANNO 2001				
	Nord	Centro	Mezzogiorno	Italia
Nati vivi	228.860	95.029	211.393	535.282
Morti	261.616	111.388	175.250	548.254
Saldo	-32.756	-16.359	36.143	-12.972

Fonte Istat anno 2001

Le ragioni di una situazione così allarmante sono molteplici, tuttavia una seria politica orientata al benessere socio-economico della famiglia sostanziata da concreti atti normativi la può migliorare.

Già molto è stato fatto ma, evidentemente, non a sufficienza per invertire questa tendenza: servizi sociali e educativi, politica dei tempi, affiancamento della famiglia nei suoi compiti peculiari, aiuti economici sono questioni che, seppure già affrontate da atti normativi, devono trovare una adeguata applicazione ed una seria programmazione da parte dei soggetti istituzionali competenti.

C'è però un terreno ancora inesplorato, dove tentare di rendere compatibili tra loro le ragioni della singola azienda, la buona efficienza del sistema economico e la doverosa tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Ci si riferisce a quelle situazioni nelle quali la maternità e la paternità possono divenire punti di debolezza nell'organizzazione dell'impresa, soprattutto nelle piccole realtà produttive, che hanno costituito e tuttora rappresentano una parte rilevante del prodotto interno lordo nazionale.

Alcuni istituti normativi sono già stati riconosciuti dalla legge 8 marzo 2000, n. 53, nella quale, all'articolo 9 recante « Misure a sostegno della flessibilità di orario » e all'articolo 10 recante « Sostituzione di lavoratori in astensione » si stabilisce la possibilità di definire accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, l'anticipo di un mese per la sostituzione della maternità, lo sgravio contributivo del 50 per cento per le sostituzioni, nelle imprese con meno di venti dipendenti, comprendendo anche il caso di astensione facoltativa fino al compimento di un anno di età del minore.

Tuttavia, quando la legislazione del lavoro non riconosce le stesse tutele ai

lavoratori come quelle previste nella media e grande impresa, si verificano spesso situazioni di ricatto e di esclusione per le donne: nelle cronache giornalistiche vengono riportate storie di intimidazione nei confronti delle lavoratrici in età fertile, certo già giuridicamente e penalmente condannabili ma anche facilmente occultabili con artifici e stratagemmi a carico della parte oggettivamente più debole.

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

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

Gli ammortizzatori esistenti nelle imprese di grosse dimensioni diventano sempre più sfumati al diminuire della consistenza numerica dell'azienda.

Per dare una dimensione della presenza femminile nel mondo del lavoro dipendente si riporta il numero di lavoratrici dipendenti, suddivise per macrosettori, nell'anno 2001. Si noti la maggiore presenza di personale femminile nel terziario e nei servizi e il tasso di femminilizzazione sul totale dei lavoratori occupati.

FORZE DI LAVORO DIPENDENTI FEMMINILI IN ITALIA ANNO 2001	
SETTORE	N. DIPENDENTI (valore in migliaia)
Agricoltura	154
Industria	1.397
Altre attività	4.768
Totale	6.319
Tasso di femminilizzazione	37,5

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati ISTAT

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

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

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

Oltre ai costi interni, sono da considerare anche quelli determinati dalle sofferenze del mercato indotte proprio dalla sostituzione del/della dipendente qualificato/a, divenendo problematico il mantenimento della posizione di mercato ottenuta nel tempo attraverso la continuità della qualità dei beni e dei servizi.

Il primo problema, quindi, è rappresentato dall'individuazione dei soggetti titolari delle agevolazioni che, come ricordato, la normativa vigente tralascia di citare limitandosi a considerare aziende genericamente al di sotto di 50 e di 20 dipendenti, lasciando nel vago il puntuale riconoscimento dei diritti delle lavoratrici o dei lavoratori proprio dove più frequentemente sono sottoposti a ricatti e cioè in piccolissime aziende nelle quali, infatti, più si fanno sentire i disagi della sostituzione di lavoratori qualificati.

È, quindi, necessario selezionare le imprese che, nel vasto mondo della produzione di beni e di servizi, possono trovare le maggiori difficoltà al presentarsi di gravidanze delle loro dipendenti; tali imprese sono individuabili in quelle che, fra tutte le tipologie di impresa e in qualsiasi

forma giuridica costituite, hanno non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato, nelle imprese di professionisti anche in forma associata, fino a tre dipendenti e nelle cooperative sociali, di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, senza vincoli di organico.

È innegabile che tutte le situazioni di disagio descritte si concentrano soprattutto nelle imprese di queste dimensioni; inoltre, tali agevolazioni non costituiscono un pesante aggravio dei conti pubblici, mantenendo l'equilibrio definito con il patto di stabilità e con il Trattato di Maastricht, anche per l'effetto positivo indotto dall'eventuale mantenimento in servizio della sostituta/o favorita/o dalla integrazione presentata.

Nel merito delle agevolazioni, la presente proposta di legge che reca integrazioni alle norme del testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, interviene in particolare sui tempi di assunzione delle sostitute/i anticipandoli fino a tre mesi dalla data di inizio dell'astensione obbligatoria e riconoscendo sgravi contributivi del 100 per cento sui salari delle sostitute/i, per il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice in gravidanza.

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

Se le parti interessate (datore, sostituito e sostituto) concordano un periodo di sostituzione di almeno dodici mesi, inclusi quelli di astensione obbligatoria, si prevede, al fine di garantire un reddito più dignitoso alla lavoratrice o al lavoratore, una indennità in aggiunta a quella erogata dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, di pari valore, a carico del datore di lavoro che potrà portarla come credito d'imposta di pari importo da utilizzare nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo in cui si manifesta il requisito temporale del dodicesimo mese e per tutti i redditi maturati nel periodo; la parte

restante verrà scomputata dalla dichiarazione dei redditi dell'esercizio successivo.

Altra agevolazione qualificante della proposta di legge consiste nello stesso sgravio contributivo del 100 per cento riconosciuto al datore di lavoro, nel caso di prosecuzione della sostituzione di almeno tre mesi, anche *part time* fino al 50 per cento dell'orario contrattuale, o la sua trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel qual caso l'agevolazione è estesa a tutto il primo anno di riconferma.

Questo al fine di favorire l'occupazione, l'emersione dal sommerso o, comunque, lo sviluppo aziendale. A garanzia di ciò, è fatta salva la condizione di mantenimento dell'organico già in forza all'azienda.

Si consente, da ultimo, al datore di lavoro di escludere dalla base imponibile ai fini dell'imposta regionale sulle attività produttive, di cui al decreto legislativo

n. 446 del 1997, e successive modificazioni, il costo effettivamente sostenuto per le sostituzioni.

La proposta di legge, vincolante su scala nazionale per quanto ivi previsto, può essere recepita, con le finalità ivi definite, anche dalle regioni e dalle provincie autonome di Trento e di Bolzano, al fine di una eventuale maggiore incidenza delle agevolazioni su base territoriale, per favorire lo sviluppo locale dell'economia e dei diritti, compatibilmente con il patto di stabilità interno.

Per quanto attiene all'identificazione delle mansioni qualificanti, oggetto dei benefici introdotti, si rimanda ad un provvedimento specifico che sarà redatto, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge, con il necessario e fattivo contributo delle associazioni di categoria, professionali e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Oggetto).

1. La presente legge stabilisce le agevolazioni da riconoscere alle piccole imprese fino a cinque dipendenti, in qualsiasi forma giuridica costituite, ai professionisti anche in forma associata fino a tre dipendenti e alle società cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, senza limiti di dipendenti e di soci lavoratori. Le agevolazioni sono volte a ridurre le eventuali difficoltà organizzative derivanti ai citati soggetti da sopraggiunti stati di maternità delle dipendenti nonché da congedi di paternità o parentali dei dipendenti, che possono essere causa di limitazioni qualitative e quantitative delle prestazioni erogate o dei prodotti offerti e compromettere la posizione sul mercato dei soggetti stessi.

2. Sono fatte salve le norme in materia stabilite 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, e successive modificazioni.

ART. 2.

(Condizioni).

1. Le agevolazioni si applicano alle imprese e alle cooperative sociali di cui all'articolo 1 che hanno da uno a più dipendenti o soci lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in congedo per maternità o per paternità oppure dipendenti genitori o soci lavoratori genitori, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che usufruiscono dei periodi di congedo parentale previsti dal testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, quando superano i due mesi in un'unica soluzione nel corso dell'anno solare.

ART. 3.

(Agevolazioni).

1. Il limite temporale previsto dal comma 2 dell'articolo 4 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, per la sostituzione di personale qualificato è ampliato fino a novanta giorni nei casi di maternità obbligatoria; negli altri casi la sostituzione può essere anticipata per un periodo comunque non superiore alla durata del congedo e comunque per non più di novanta giorni.

2. Nei casi previsti dall'articolo 2 della presente legge lo sgravio contributivo di cui al primo periodo del comma 3 dell'articolo 4 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è elevato al 100 per cento, sia in favore del datore di lavoro che del lavoratore assunto in sostituzione, qualora il rapporto si mantenga per tutta la durata dell'astensione obbligatoria o, nel caso di congedi di maternità, paternità e parentali, se la durata degli stessi è di almeno due mesi continuativi nel corso dell'anno solare. Il beneficio è riconosciuto e conguagliato nella retribuzione relativa all'ultimo mese di sostituzione.

3. Nel caso le parti interessate, individuate nel datore di lavoro, nel sostituito e nel sostituto, concordino un periodo di sostituzione di almeno dodici mesi, inclusi i mesi che precedono l'astensione obbligatoria, all'indennità spettante nel periodo di astensione facoltativa a carico dell'Istituto nazionale della previdenza sociale si aggiunge una indennità di valore pari al 30 per cento a carico del datore di lavoro. Quest'ultimo, a valere quale contributo di formazione professionale del sostituto lavoratore, beneficia di un credito d'imposta di pari importo da utilizzare nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo in cui si manifesta il requisito temporale del dodicesimo mese e per tutti i mesi maturati nel periodo. La parte restante è scomputata dalla dichiarazione dei redditi dell'esercizio successivo.

4. Qualora al rientro del lavoratore sostituito il sostituto sia confermato, anche con contratto di lavoro a tempo parziale pari a almeno il 50 per cento, o con contratto di lavoro a tempo determinato pari almeno a tre mesi, il datore di lavoro si avvale per un uguale periodo dello sgravio contributivo di cui al comma 2. Nel caso in cui il contratto di lavoro sia o sia trasformato a tempo indeterminato, lo sgravio è valido per 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 di lavoro a tempo indeterminato. Qualora tale riduzione avvenga per dimissioni, il dimissionario deve essere sostituito entro sessanta giorni dalla cessazione effettiva del rapporto di lavoro.

5. Il costo effettivamente sostenuto dal datore di lavoro per le sostituzioni di cui alla presente legge viene escluso dalla base imponibile ai fini dell'imposta regionale sulle attività produttive, definita ai sensi del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, e successive modificazioni.

ART. 4.

(Provvedimenti regionali).

1. È facoltà delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano stabilire nell'ambito dell'autonomia impositiva decentrata, provvedimenti di sostegno alle piccole imprese, ai professionisti e alle società cooperative sociali individuati ai sensi dell'articolo 1, nel rispetto dei principi contenuti nella presente legge.

ART. 5.

(Norme di coordinamento).

1. Allo scopo di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata

in vigore della presente legge, un decreto legislativo al fine di apportare al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, le modifiche necessarie sulla base dei principi e dei criteri desumibili dalla presente legge, garantendo la coerenza logica e sistematica nonché la semplificazione del linguaggio normativo.

2. Nell'ambito dell'esercizio della delega ai sensi del comma 1 il Governo, sentite le organizzazioni di categoria, professionali e sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, provvede altresì all'individuazione dei lavoratori qualificati la cui sostituzione beneficia delle agevolazioni stabilite dalla presente legge nonché del codice tributo per fruire del credito d'imposta di cui all'articolo 3, comma 3.

