

CAMERA DEI DEPUTATI N. 5462

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEL

CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO

Integrazione del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante 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.

Presentata il 26 novembre 2004

ONOREVOLI DEPUTATI! — Il testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante 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, 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 ge-

stione del periodo di astensione obbligatoria.

Il quadro complessivo della legislazione relativa alla maternità ed alla paternità si conferma il più innovativo e tutelante dell'intera Comunità 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.

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 GEOGRAFICA
ANNO 2001

	<i>Nord</i>	<i>Centro</i>	<i>Mezzogiorno</i>	<i>Italia</i>
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 PIL nazionale.

Alcuni istituti normativi sono già riconosciuti dalla legge 8 marzo 2000, n. 53, ove all'articolo 9 « Misure a sostegno della flessibilità di orario » e all'articolo 10 « 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, ove la legislazione del lavoro non riconosce le stesse tutele ai lavoratori come quelle previste nella media, 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 im-

portante 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 ed il tasso di femminilizzazione sul totale dei lavoratori occupati.

FORZE DI LAVORO DIPENDENTI FEMMINILI IN ITALIA ANNO 2001

<i>Settore</i>	<i>n. dipendenti (val. in migliaia)</i>
Agricoltura	154
Industria	1.397
Altre attività	4.768
Totale	6.319
Tasso di femminilizzazione	37,5

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati ISTAT

Parziale ma significativa è la tabella seguente che riporta il numero delle imprese artigiane del Veneto, i lavoratori dipendenti e la loro presenza media per categoria produttiva:

DITTE E LAVORATORI DIPENDENTI ADERENTI ALL'EBAV ANNO 2000

<i>Categoria</i>	<i>Numero ditte</i>	<i>Numero lavoratori</i>	<i>Presenza media</i>
Metalmeccanici	15.958	68.698	4,3
Odontotecnici	413	838	2,0
Orafi	761	4.883	6,4
Parrucchieri	3.774	6.494	1,7
Abbigliamento	5.051	38.005	7,5
Grafici	1.182	5.021	4,2
Ceramica	269	1.653	6,1
Legno	4.394	19.063	4,3
Vetro	319	1.654	5,2
Alimentaristi	1.396	4.300	3,1
Panificatori	814	2.200	2,7
Pulitintolavanderie	482	2.713	5,6
Edilizia	36	83	2,3
Autotrasporti	1.994	5.743	2,9
Chimico	470	2.868	6,1
Occhiali	411	1.982	4,8
Concia	196	1.816	9,3
Imprese pulizia	306	1.676	5,5
Marmi lapidei	281	1.337	4,8
Settori scoperti	338	1.141	3,4
<i>Totale</i>	<i>38.845</i>	<i>172.168</i>	<i>4,4</i>

Fonte: Osservatorio EBAV

DITTE E LAVORATORI DIPENDENTI
ADERENTI ALL'EBAV ANNO 2001

<i>Categoria</i>	<i>Numero ditte</i>	<i>Numero lavoratori</i>	<i>Presenza media</i>
Metalmeccanici	15.776	67.342	4,3
Odontotecnici	409	834	2,0
Orafi	734	4.639	6,3
Parrucchieri	3.919	6.767	1,7
Abbigliamento	4.857	35.812	7,4
Grafici	1.202	5.102	4,2
Ceramica	247	1.526	6,2
Legno	4.333	18.513	4,3
Vetro	334	1.730	5,2
Alimentaristi	1.400	4.460	3,2
Panificatori	779	2.086	2,7
Pulitintolavanderie	469	2.528	5,4
Edilizia	2.003	5.830	2,9
Autotrasporti	2.003	5.830	2,9
Chimico	487	2.957	6,1
Occhiali	410	2.056	5,0
Concia	191	1.817	9,5
Imprese pulizia	323	1.739	5,4
Marmi lapidei	298	1.454	4,9
Settori scoperti	321	1.048	3,3
VERONA	5.795	23.031	4,0
VICENZA	8.373	39.106	4,7
BELLUNO	1.644	6.396	3,9
TREVISO	7.407	33.988	4,6
VENEZIA	5.582	22.213	4,6
PADOVA	7.704	33.851	4,4
ROVIGO	1.987	9.655	4,9
<i>Totale</i>	<i>38.492</i>	<i>168.240</i>	<i>4,4</i>

DITTE E LAVORATORI DIPENDENTI ADERENTI
ALL'EBAV-VARIAZIONE % 2000/2001

<i>Categoria</i>					
			Abbigliamento	-3,8%	-5,8%
			Grafici	1,7%	1,6%
Metalmeccanici	-1,1%	-2,0%	Ceramica	-8,2%	-7,7%
Odontotecnici	-1,0%	-0,5%	Legno	-1,4%	-2,9%
Orafi	-3,5%	-5,0%	Vetro	4,7%	4,6%
Parrucchieri	3,8%	4,2%	Alimentaristi	0,3%	3,7%

Panificatori	-4,3%	-5,2%
Pulitintolavanderie	-2,7%	-6,8%
Edilizia		
Autotrasporti	0,5%	1,5%
Chimico	3,6%	3,1%
Occhiali	-0,2%	3,7%
Concia	-2,6%	0,1%
Imprese pulizia	5,6%	3,8%
Marmi lapidei	6,0%	8,8%
Settori scoperti	-14,2%	-14,4%
VERONA	-1,3%	-2,5%
VICENZA	-0,4%	-2,1%
BELLUNO	-0,2%	-2,3%
TREVISO	-1,4%	-2,8%
VENEZIA	-0,5%	-2,9%
PADOVA	-1,0%	-2,2%
ROVIGO	-1,1%	-0,9%
<i>Totale</i>	<i>-0,9%</i>	<i>-2,3%</i>

Come si può osservare la media dei dipendenti delle imprese artigiane del Veneto è di 4,4 lavoratori per struttura.

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 sopra esposte, l'azienda è soggetta ad oneri e costi per la formazione del sostituto, il suo inserimento nel processo produttivo, l'equilibrio dell'*équipe* ed 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/la 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 riportato sopra, l'attuale normativa tralascia di citare limitandosi a considerare aziende genericamente al di sotto di cinquanta e venti dipendenti, lasciando nel vago il puntuale riconoscimento dei diritti delle lavoratrici o lavoratori proprio dove più frequentemente sono sottoposti a ricatti e cioè in piccolissime aziende dove, 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 servizi, possono trovare le maggiori difficoltà al presentarsi di gravidanze delle loro dipendenti, quelle che fra tutte le tipologie di impresa, in qualsiasi forma giuridica costituite, abbiano non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato, a professionisti, anche in forma associata, fino a tre dipendenti ed alle cooperative sociali, di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, senza vincoli di organico.

È innegabile che tutte le situazione di disagio descritte poc'anzi si concentrino 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 ed il trattato di Maastricht, anche per l'effetto positivo indotto dall'eventuale mantenimento in servizio della sostituta/o favorito dalla integrazione presentata.

Nel merito delle agevolazioni, la proposta di integrazione del testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001 interviene 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, sostituto 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 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 integrazione al testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001 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 di sua trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato,

nel qual caso l'agevolazione è estesa a tutto il primo anno di riconferma.

Questo al fine di favorire l'occupazione, l'emersione dal sommerso 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 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 definite, anche dalle regioni e dalle province 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 rappresentative.

PROPOSTA DI LEGGE
D'INIZIATIVA REGIONALE

ART. 1.

(Oggetto).

1. La presente legge definisce 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 difficoltà organizzative derivanti da sopraggiunti stati di maternità delle proprie dipendenti e per congedi di paternità o parentali dei dipendenti, che possono riflettersi sugli *standard* qualitativi e quantitativi delle prestazioni erogate o dei prodotti offerti, compromettendo la propria posizione sul mercato.

2. Sono fatte salve le disposizioni previste dal testo unico 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 della presente legge che abbiano 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, sempre con contratto a tempo indeterminato, che usufruiscano dei periodi di congedo parentale previsti dal testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e suc-

cessive modificazioni, quando superino i due mesi in unica soluzione nell'arco dell'anno.

ART. 3.

(Agevolazioni).

1. Il limite temporale di cui al 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 viene in ogni caso ampliato fino a novanta giorni nei casi di astensione obbligatoria per maternità; negli altri casi la sostituzione può essere anticipata per un periodo comunque non superiore alla durata del congedo ed in ogni caso per non più di novanta giorni.

2. Nei casi previsti all'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, viene elevato al 100 per cento, sia a 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 nell'anno. Il beneficio è riconosciuto e conguagliato nella retribuzione relativa all'ultimo mese di sostituzione.

3. Nel caso le parti interessate, datore di lavoro, sostituito e sostituto, concordino un periodo di sostituzione di almeno dodici mesi, inclusi quelli che precedono l'astensione obbligatoria, all'indennità spettante nel periodo di astensione facoltativa a carico dell'Istituto nazionale della previdenza sociale si aggiunge una indennità di pari valore, ovvero del 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, ovvero del 30 per cento, da utilizzare nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo in cui si manifesta il requisito temporale del dodi-

cesimo 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 venga confermato, anche con contratto *part time* di almeno il 50 per cento o con contratto a tempo determinato di almeno tre mesi, il datore di lavoro si avvale per uguale periodo dello sgravio contributivo di cui al comma 2. Nel caso in cui il contratto sia o diventi a tempo indeterminato, lo sgravio vale per tutto il primo anno di riconferma. Le agevolazioni di cui al presente comma sono concesse a condizione che per tutta la durata del beneficio non avvengano riduzioni di personale precedentemente in forza con contratto a tempo indeterminato. Nel caso ciò avvenga per dimissioni, il dimissionario deve essere sostituito entro 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 dell'imposta regionale sulle attività produttive, come definita dal decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, e successive modificazioni.

ART. 4.

(Agevolazioni regionali).

1. È facoltà delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano definire, nell'ambito dell'autonomia impositiva decentrata, analoghi provvedimenti di sostegno alla piccola impresa, nel rispetto dei principi contenuti nella presente legge.

ART. 5.

(Testo unico).

1. Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo è delegato ad apportare le

occorrenti modificazioni al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, per coordinarlo con le disposizioni della presente legge, garantendo la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo.

2. Nell'ambito delle modificazioni apportate ai sensi del comma 1, sentite le organizzazioni di categoria, professionali e sindacali rappresentative, devono anche essere individuati i lavoratori qualificati la cui sostituzione beneficerà delle agevolazioni di cui alla presente legge e il codice tributo per fruire del credito d'imposta di cui all'articolo 3, comma 3.

PAGINA BIANCA

€ 0,30



14PDL0066500