Senato della Repubblica

XVIII LEGISLATURA

N. 1623

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori PUGLIA, ANGRISANI, VACCARO, GAUDIANO, LANNUTTI, ORTIS, ROMANO, LA MURA, PAVANELLI, DESSÌ, VANIN, DONNO, TRENTACOSTE, MATRISCIANO, CROATTI, LANZI, GIANNUZZI e PRESUTTO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 20 NOVEMBRE 2019

Disposizioni in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di benefici pensionistici per le lavoratrici madri

TIPOGRAFIA DEL SENATO

ONOREVOLI SENATORI. – Come noto, la nostra Costituzione, all'articolo 37, sancisce che « (...) le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione (...) ». Orbene, oltre alla primaria fonte del diritto di cui sopra, a regolare il rapporto tra maternità e lavoro è il 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, che, nel corso degli anni, è stato poi supportato e integrato da altri interventi. Nello specifico, basti pensare alle norme introdotte in via sperimentale dalla legge 28 giugno 2012, n. 92. Inoltre, proprio per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, oltre alle novità previste dalla legge n. 92 del 2012, sono state introdotte ulteriori modifiche dal cosiddetto « decreto sviluppo *bis* » (decreto-legge 18 ottobre 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 179) e dal decreto-legge 11 dicembre 2012, confluito nella legge di stabilità 2013 (legge 24 dicembre 2012, n. 228). Da ultimo, il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, attua la delega prevista dalla legge 10 dicembre 2014, n. 183, per facilitare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, in particolare quella dei genitori anche adottivi e affidatari.

Nella sostanza, trattasi di interventi normativi basati principalmente su una rivisitazione della normativa già esistente (il citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001) con l'obiettivo di proteggere i settori più sensibili e di recepire le pronunce della Corte costituzionale degli ultimi anni. Tra gli altri, l'obiettivo delle norme in questione è proprio quello di evitare che le donne siano costrette a rinunciare al loro percorso professionale, e quindi alla carriera, nonché di garantire strumenti che, anche economici, permettano alle lavoratrici madri di tornare al lavoro, incentivando un maggiore coinvolgimento degli uomini alla vita familiare. Ed ancora, la tutela in ordine alle assenze legittime dal lavoro, retribuite o meno, in capo alla lavoratrice ed al lavoratore aventi diritto, così come una serie di ulteriori disposizioni poste a tutela dei soggetti medesimi, specialmente con riferimento al rapporto ed alle condizioni di lavoro, nonché al mantenimento del relativo posto.

Tra i vari strumenti che la normativa vigente offre alle neomamme lavoratrici dipendenti, e, più in generale, per i neogenitori, vi sono la sicurezza e salute della madre lavoratrice, il congedo di maternità, l'indennità di maternità, il congedo parentale, i permessi di riposo, il congedo per malattia del figlio. Ed ancora, altre forme di supporto economico tra cui gli assegni di maternità del comune e dello Stato e il concorso dello Stato per oneri contributivi.

Tuttavia, il presente disegno di legge ha come obiettivo quello di allargare ulteriormente le maglie della tutela accordata alle lavoratrici madri, nel caso di specie con figli di età inferiore a quindici anni, attraverso il riconoscimento della contribuzione figurativa per il periodo di riduzione dell'orario di lavoro nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro dipendente da tempo pieno in rapporto di lavoro dipendente a tempo parziale con orario inferiore al 50 per cento dell'orario settimanale. In tali casi, la copertura della contribuzione è equiparata a quella da

lavoro domestico (articolo 1, comma 1, lettera *a)*).

Ed ancora, al ricorrere della medesima fattispecie viene riconosciuto un importo mensile della prestazione dell'assegno per nucleo familiare raddoppiato rispetto a quello previsto ai sensi del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153 (articolo 1, comma 1, lettera *b*).

Al fine di fruire dei benefici di cui sopra, le lavoratrici in questione devono poter vantare almeno un'anzianità di cinque anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro. L'anzianità si considera senza soluzione di continuità in caso di successione dei rapporti di lavoro negli appalti ovvero in caso di assunzione di lavoratrice proveniente da un intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale (comma 2 dell'articolo 1).

Infine, il comma 3 dell'articolo 1 del presente disegno di legge dispone una modifica – dell'articolo 2, comma 10, del citato decreto-legge n. 69 del 1988, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 153 del 1988 – la cui *ratio* consiste nel considerare anche il reddito percepito per la prestazione lavorativa di carattere occasionale autonomo come utile al raggiungimento del diritto alla percezione dell'assegno per il nucleo familiare.

Quindi, a tal fine, si prevede l'equiparazione del reddito per prestazione derivante da lavoro occasionale, svolto ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile con quello scaturente da lavoro dipendente.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Lavoratrici madri)

1. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro dipendente da tempo pieno in rapporto di lavoro dipendente a tempo parziale, con orario inferiore al 50 per cento dell'orario settimanale, le lavoratrici madri con figli di età inferiore a quindici anni hanno diritto, per il periodo di riduzione dell'orario di lavoro:

a) alla contribuzione figurativa con copertura equiparata a quella da lavoro domestico;

b) a un importo mensile della prestazione dell'assegno per nucleo familiare, di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, da applicare alle diverse tipologie di nuclei familiari, raddoppiato rispetto a quello previsto ai sensi della tabella allegata al medesimo decreto-legge.

2. Possono fruire dei benefici di cui al comma 1 le lavoratrici con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso datore di lavoro. L'anzianità si considera senza soluzione di continuità in caso di successione dei rapporti di lavoro negli appalti ovvero in caso di assunzione di lavoratrice proveniente da un intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale.

3. All'articolo 2 del citato decreto-legge n. 69 del 1988, convertito, con modifica-

zioni, dalla legge n. 153 del 1988, il comma 10 è sostituito dal seguente:

« *10*. L'assegno non spetta se la somma dei redditi da lavoro dipendente, da pensione o da altra prestazione previdenziale derivante da lavoro dipendente o da lavoro occasionale autonomo svolto ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, è inferiore al 70 per cento del reddito complessivo del nucleo familiare ».

Art. 2.

(Copertura finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, pari a 25 milioni di euro a decorrere dall'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2020-2022, 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 2020, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

€ 1,00