

CAMERA DEI DEPUTATI N. 4548

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

SCOPELLITI, MAROTTA

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità

Presentata il 14 giugno 2017

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il dibattito sulle difficoltà di occupazione per una rilevante parte dei cittadini è un tema quanto mai attuale che va oltre qualunque ideologia e appartenenza politica, dato che coinvolge indistintamente ogni ceto sociale e ogni forma e livello di impiego.

Questo contesto di « emergenza » occupazionale diventa ancora più complesso per le neo-mamme, che fronteggiano enormi difficoltà per riuscire a conciliare impiego e famiglia e che sono spesso obbligate a ricorrere a istituti ausiliari — nella maggior parte dei casi sensibilmente onerosi — per non essere costrette ad allontanarsi dal mondo del lavoro. Anche il ricorso agli asili nido spesso non rappresenta una soluzione strategica, soprattutto perché, in contesti disagiati, comuni montani o piccole isole, la capillarizzazione del servizio non è assicurata. E sarebbe eccessivamente dispen-

dioso, oltre che non realizzabile nel breve periodo, impiegare risorse per realizzare una rete di asili nido diffusa come quella scolastica.

Se consideriamo, dunque, che la famiglia continua a rappresentare la colonna portante della società, del sistema educativo e — di nostro particolare interesse in questa sede — dello sviluppo del reddito, è quanto mai necessario riservare al nucleo familiare il giusto sostegno, creando le migliori condizioni possibili affinché questo possa svilupparsi senza incorrere in particolari rinunce.

La presente proposta di legge si pone pertanto l'obiettivo di sostenere il diritto alla maternità attraverso due misure che rendono più efficace e immediata la sintonia tra l'universo lavorativo e quello familiare, potenziando al meglio gli strumenti

già previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL).

La prima misura prende in esame il numero massimo di *part-time* concedibili previsti dai CCNL, che allo stato attuale sono indipendenti dalle motivazioni della richiesta, e stabilisce che i limiti massimi previsti dai vari CCNL, seppur mantenuti per altre tipologie di istanze, non siano applicati ai *part-time* richiesti da un genitore per la cura dei figli di età inferiore a dodici anni (tale è il limite di età del congedo parentale). In questo caso il *part-time* per maternità o paternità sarebbe escluso dalla disciplina contrattuale corrente che ne potrebbe pregiudicare la concessione nel caso in cui il limite previsto fosse già esaurito.

La disposizione produce evidenti vantaggi economici, aziendali e, come finora esposto, sociali.

Dal punto di vista della sostenibilità dei costi, lo Stato si impegnerebbe in misura minore rispetto a qualunque altra forma di supporto al reddito in quanto lo stipendio corrisposto, così come i contributi pensionistici, sarebbe proporzionale alle ore di lavoro effettivamente svolte.

In una concezione di organizzazione aziendale, la proposta di legge sanerebbe situazioni di conflitto e disagio legate alla saturazione della quota di *part-time* concedibili; un esempio per tutti è il personale di comparto delle aziende sanitarie. Allo stato attuale, infatti, chi già usufruisce del regime orario *part-time* può mantenerlo *ad libitum*, precludendolo a neo-mamme e creando così situazioni di palese iniquità. Si pensi, ad esempio, a *part-time* continui a impiegati *single* o ad adulti con figli già grandi, a fronte di neo-genitori che gestiscono con difficoltà un contratto *full-time*, o un *part-time* « in deroga » della durata di un solo anno. In quest'ultimo caso avviene talvolta che si deroghi al limite contrat-

tuale, ma i livelli di selezione risultano severi.

La seconda misura riguarda l'accesso agevolato all'aspettativa senza assegni. La maggior parte dei CCNL prevede infatti dei limiti per le richieste di aspettativa per motivi familiari: attualmente la tendenza è non più di dodici mesi, concessi in genere ogni tre anni e con il sussistere di un certo periodo di lavoro effettivo tra una richiesta e l'altra. La concessione è, in ogni caso, a totale discrezione del datore di lavoro.

In questo caso si propone che l'aspettativa, ad oggi accordata per la cura di un figlio fino ai tre anni di età, sia concessa senza discrezionalità da parte del datore di lavoro, con una durata che non preveda più limiti di tempo prestabiliti — se non il compimento dei tre anni del bambino — e con possibilità di reiterazione della domanda per ciascun figlio, senza obbligo di rientrare al lavoro nel periodo che intercorre tra una richiesta e l'altra.

Anche in questa circostanza l'applicazione non presenterebbe oneri a carico dello Stato, in quanto, a fronte di un dipendente che non percepisce compenso, l'unico costo di questa misura sarebbe rappresentato dagli eventuali contributi figurativi all'Istituto nazionale della previdenza sociale, se si ritenesse utile mantenere un vantaggio peraltro già previsto dall'attuale normativa.

Se a una prima lettura questa seconda disposizione sembrerebbe non presentare vantaggi in quanto la scelta di rimanere per lungo tempo senza stipendio parrebbe inusuale, in realtà rappresenta un grande beneficio per i lavoratori costretti a dare le dimissioni — ad esempio mamme con un impiego distante da casa o senza asili nido nelle vicinanze — o costretti a scegliere tra il reinserimento lavorativo e il secondo figlio.

PROPOSTA DI LEGGE

—

ART. 1.

(Principi generali).

1. Lo Stato riconosce il valore della maternità e della paternità, tutela le attività atte alla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e sostiene la famiglia in quanto premessa fondamentale per lo sviluppo della collettività.

ART. 2.

(Accesso agevolato al part-time).

1. I limiti previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro non si applicano ai contratti di lavoro *part-time* concessi per l'assistenza di un figlio di età inferiore a dodici anni.

ART. 3.

(Agevolazioni fiscali).

1. I datori di lavoro pubblici e privati sono esonerati dal pagamento del 50 per cento dei contributi previdenziali a loro carico per ciascun lavoratore con contratto *part-time* ai sensi dell'articolo 2.

ART. 4.

(Agevolazioni in materia di aspettativa senza assegni).

1. L'aspettativa senza assegni per la cura di un figlio fino a tre anni di età è concessa:

a) senza limiti di durata prestabiliti;

b) per ciascun figlio, senza previsione di alcun termine temporale tra le relative richieste.



17PDL0053370