

CAMERA DEI DEPUTATI N. 3866

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa del deputato PREZIOSI

Deleghe al Governo per l'incremento dei benefici a sostegno delle persone con figli a carico e per il riordino delle relative disposizioni legislative, nonché per l'adozione di disposizioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Presentata il 26 maggio 2016

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il tentativo di formulare una riflessione in tema di politiche familiari muove dalla consapevolezza dei profondi mutamenti politici, economici e sociali che, nell'ultimo decennio, hanno attraversato l'Italia e i Paesi dell'Unione europea, coinvolgendo le identità dei soggetti e delle organizzazioni e determinando profonde ripercussioni sulle condizioni di vita delle famiglie, dei bambini e dei giovani.

Ci sono state trasformazioni strutturali che hanno investito l'organizzazione della produzione e del lavoro e trasformazioni in campo sociale e demografico che hanno riguardato, invece, i soggetti che si muovono all'interno della società e, in particolare, del mercato del lavoro. Tra queste, di grande rilievo è la diminuzione della natalità che ha riguardato soprattutto i Paesi europei della fascia mediterranea, tra cui

Italia, Spagna e Portogallo, e i Paesi di nuova adesione, tra cui Polonia, Slovenia e Lituania.

Si è poi assistito all'aumento dei divorzi e delle unioni non istituzionalizzate, unitamente a famiglie monoparentali in cui è specialmente la donna a gestire la cura, la crescita e l'educazione dei figli. Permangono, peraltro, tipologie familiari « tradizionali », nelle quali si manifestano varie forme di supporto e di solidarietà che riguardano soprattutto i figli e gli anziani, questi ultimi sempre più numerosi.

In Italia l'aumento, seppure non ancora in linea con gli obiettivi della strategia di Lisbona del 2000, del tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro ha poi posto, con sempre maggiore urgenza, la necessità di misure di conciliazione che consentano di non dovere necessariamente scegliere tra vita lavorativa e familiare.

Sempre più preoccupante è, infine, la questione economica legata al costo dei figli. I tempi di procreazione sono infatti sempre più scaglionati, non soltanto a causa della difficoltà di conciliare la maternità con il percorso lavorativo, ma anche per i costi, non esclusivamente economici, che un figlio comporta. Inoltre, il sostegno alle famiglie con figli è carico è stato, in termini di risorse, limitato. In altri Paesi europei la legislazione a sostegno dei figli a carico è più semplice e di immediato accesso. Nella gran parte dei Paesi dell'Unione europea gli assegni per i figli sono universali, non dipendono dalla condizione professionale e non si perdono in caso di disoccupazione.

La Francia, ad esempio, eroga per la cosiddetta prestazione di accoglienza del bambino 185 euro al mese più un premio di 927,61 euro alla nascita. La prestazione decorre dal quarto mese di gravidanza in modo da permettere di sostenere le spese iniziali e dura fino a 3 anni di età. Poi ci sono gli assegni familiari per chi ha due figli (129 euro al mese aggiuntivi), per chi ne ha tre (296,53 euro) e chi ne ha più di tre ha diritto ad altri 166,55 euro. Bisogna anche ricordare gli assegni per l'educazione dei figli disabili e l'assegno giornaliero di presenza parentale, che permette ai genitori di assentarsi dal lavoro per assistere i figli (51 euro se solo un genitore, 43 se entrambi). Si può anche richiedere l'integrazione di libera scelta di attività (CLCA) e la prestazione condivisa di educazione del bimbo (PrePare) che copre lunghi periodi di assenza dal lavoro o permette di ridurre gli orari (insieme ammontano a 392 euro al mese, 146 euro se il *part time* è superiore al 50 per cento). Infine, la Francia mette a disposizione anche fondi per ottenere un aiuto per *baby sitter* e custodia del bimbo. Anche la Germania ha avviato, da qualche anno, politiche di sostegno alle famiglie con figli, in primo luogo stabilendo il diritto a un posto asilo ad ogni bambino che vive in Germania. Sono poi erogati 184 euro al mese di assegni familiari (*kindergeld*) per i primi due bambini, che diventano 190 euro e 215 euro per i successivi nati. Lo scorso luglio è stato attivato anche l'*eltemgeldplus*, che assicura

congedi parentali flessibili: 24 mesi di assenza retribuiti fino all'ottavo anno di età o assegni speciali per il lavoro *part time*. Il Portogallo dà la possibilità ai comuni di abbassare le tasse sulla casa in base al numero di figli. I sindaci possono ridurre le tasse del 10 per cento alle famiglie con un figlio, del 15 per cento a chi ne ha due e del 20 per cento a chi ne ha più di tre. In Gran Bretagna, il *child benefit* spetta a tutti quelli che fanno un figlio, con l'unico limite di 50 mila sterline di reddito, soglia oltre la quale si riduce la quota settimanale elargita dallo Stato. Si tratta di 20,70 sterline settimanali per il primo figlio e di altre 13,70 per i successivi. Normalmente dura fino ai 16 anni di età, ma può essere prorogato fino a 20 anni di età in caso di studenti. Poi ci sono i crediti di imposta (*child tax credit*, che sono erogati in base al reddito e arrivano fino a 122 sterline a settimana per il primo figlio, 210 sterline con due figli), i *voucher* per l'infanzia (55 sterline a settimana in base al reddito) e una sovvenzione per la scuola pubblica (155 sterline a settimana fino a 15 anni, che diventano 266,15 per i figli seguenti). Infine l'indennità per la maternità (*maternity allowance*), per cui le neomamme ricevono 139,58 sterline a settimana per 39 settimane.

In Italia, invece, la situazione normativa è più complicata. Le norme sono stratificate, spesso non note agli aventi diritto e di non semplice applicazione. L'assegno al nucleo familiare è riservato ai dipendenti, ai pensionati e a poche altre categorie di lavoratori atipici. Esso si conserva durante il trattamento di disoccupazione ma si perde alla sua scadenza. Per le famiglie povere è previsto un sussidio specifico, ma solo a partire dal terzo figlio. Chi fa la dichiarazione dei redditi può beneficiare delle detrazioni per familiari a carico purché abbia un reddito fiscalmente capiente e comunque superiore alla soglia della *no tax area*; pertanto chi non la supera non ha alcun vantaggio fiscale. La presente proposta di legge è volta a superare la situazione descritta, attribuendo un'unica misura generalizzata di beneficio per i minori a carico, sostitutiva di tutte le agevolazioni finora riconosciute. Fra queste, fatto salvo il man-

tenimento in vigore delle misure e degli importi per il coniuge e per gli altri familiari a carico, si prevede l'abolizione dell'assegno al 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, dell'assegno familiare previsto dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, delle detrazioni fiscali per i minori a carico previste dall'articolo 12, comma 1, lettera c), del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, dell'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori di cui all'articolo 65 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, il cosiddetto *bonus bebè* di cui all'articolo 1, commi da 125 a 129, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015). Ai sensi dell'articolo 1, comma 1, della presente proposta di legge, il Governo è delegato ad adottare, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore, un decreto legislativo volto al riordino e al potenziamento delle misure per il sostegno delle famiglie con figli a carico, secondo i principi e i criteri direttivi ivi previsti. Fra i criteri della delega è previsto comunque il mantenimento delle misure complementari in favore dei minori a carico solo in quanto destinate a specifici bisogni, attività o destinatari. L'applicazione del criterio universalistico nell'erogazione del beneficio agli aventi diritto è prevista fino a una certa soglia di reddito del nucleo familiare ai fini dell'indicatore della situazione economica (ISEE) con progressiva riduzione per scaglioni di reddito successivi fino all'azzeramento. Pertanto, si riconosce il beneficio a tutte le famiglie fino ad una certa soglia di reddito, oltre la quale esso viene progressivamente ridotto in quanto diviene via via meno necessario in ragione dei redditi e della ricchezza di cui si dispone. Le soglie di reddito ai fini dell'ISEE sono aggiornate annualmente in modo automatico e rivalutate in ragione del numero di figli a carico. Come già accennato il riconoscimento di un'unica misura generalizzata di beneficio rivolta ai minori a carico viene coperto con i risparmi derivanti dall'eliminazione di molte

misure oggi previste e con ulteriori risparmi di spesa, così da prevedere una dotazione complessiva in incremento, rispetto a quella attuale di almeno quattro miliardi di euro entro due anni.

La conciliazione tra famiglia e lavoro non è ancora, nell'ambito della legislazione italiana, un diritto del lavoratore. Una lacuna grave soprattutto se paragonata a quanto avviene in molti Paesi europei. Solo a partire dagli anni novanta, con la legge n. 125 del 1991, recante «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro» e, successivamente, con la legge 8 marzo 2000, n. 53, recante «Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città», si è affrontato direttamente il problema della conciliazione. La prima legge citata, in particolare, ha introdotto il concetto di azioni positive cercando di dare un contributo per favorire una diversa organizzazione del lavoro, un maggiore equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali e una migliore condivisione di queste responsabilità tra i sessi. La seconda legge ha posto l'attenzione sulla protezione della genitorialità e sul diritto di ciascun genitore ai congedi parentali, considerati l'interazione tra i diritti delle persone, l'assetto familiare e l'organizzazione dell'impresa. L'esigenza di conciliare famiglia e lavoro è stata quindi riconosciuta a livello giuridico con la legge n. 53 del 2000 che palesa oggi evidenti limiti di impostazione, essendo in continuo mutamento le esigenze delle famiglie. L'articolo 9 della legge, ad esempio, reca «Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro» e la conciliazione è considerata non come un diritto universalmente riconosciuto quanto piuttosto come una buona prassi, un'azione virtuosa all'interno di un sistema virtuoso che genera conciliazione ma non sconvolge l'impianto del sistema del diritto del lavoro italiano.

La conciliazione tra famiglia e lavoro deve essere considerata a tutti gli effetti un diritto del lavoratore come quelli alla partecipazione sindacale, alla pensione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro. Risulta evidente come sia necessario, quindi, creare

un nuovo rapporto tra famiglia e lavoro che diventi una questione cruciale da cui dipende il futuro del nostro sviluppo sociale ed economico. Come noto l'Italia ha uno dei tassi di occupazione femminile più bassi d'Europa. I dati dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) riferiti al 2015 riportano che il tasso di occupazione femminile si attesta al 47,2 per cento a fronte di quella maschile che arriva al 65,5. Secondo stime prodotte dalla Banca d'Italia se l'occupazione femminile arrivasse al 60 per cento il prodotto interno lordo aumenterebbe di quasi 7 punti percentuali. Bisogna ricordare che, nonostante la crisi, nel 2015 il tasso di occupazione femminile in Europa è passato dal 55,5 per cento al 59,6 per cento mentre quello degli uomini è diminuito. Far accrescere il tasso di occupazione femminile e giovanile è la condizione strutturale per invertire il processo di denatalità è ciò richiede di concentrare le risorse nella promozione della crescita produttiva, senza la quale non c'è possibilità di crescita dell'occupazione.

La presente proposta di legge prevede l'introduzione sistematica di una serie di misure che rendono esigibile il diritto alla conciliazione tra vita e lavoro, incidendo indirettamente sull'occupazione femminile. In particolare la proposta di legge mira a: far sviluppare il *welfare* aziendale; ampliare l'accesso ai servizi della prima infanzia; introdurre il fondo paritetico per la conciliazione (FoPaC); valorizzare il sistema dei *voucher* per il lavoro domestico e di cura; incentivare il *part time* e soprattutto lo *smart working* che si configura come un nuovo approccio all'organizzazione aziendale.

In Italia nuove esperienze di *welfare* aziendale si stanno diffondendo, segnando un miglioramento della produttività, del benessere dei lavoratori e del territorio con ripercussioni positive sull'occupazione femminile. Con la legge di stabilità 2016 (legge 28 dicembre 2015, n. 208) si è dato un segnale concreto di riconoscimento di queste esperienze, fondamentali per integrare il *welfare* tradizionale. Come noto, l'articolo 1, commi da 182 a 189, della legge, introduce, in via permanente dal 2016, una

disciplina tributaria specifica per gli emolumenti retributivi dei lavoratori dipendenti privati di ammontare variabile e la cui corresponsione è legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili, nonché per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Il regime tributario specifico consiste in un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) e delle relative addizionali regionali e comunali, pari al 10 per cento entro il limite di importo complessivo del relativo imponibile pari a 2.000 euro lordi, ovvero a 2.500 euro per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Rientrano nei valori e nelle somme in oggetto anche quelli corrisposti (in esecuzione dei contratti collettivi di lavoro) con riferimento a periodi obbligatori di congedi di maternità. In sostanza le aziende che sviluppano pratiche di *welfare* aziendale sono premiate perché producono benefici per la comunità. Purtroppo però le aziende che praticano il *welfare* aziendale oggi sono concentrate principalmente al nord e i servizi sono rivolti solo ai dipendenti delle stesse aziende.

L'articolo 2 della proposta di legge delega il Governo ad adottare un decreto legislativo volto all'introduzione sistematica di una serie di misure che rendano esigibile il diritto alla conciliazione tra vita e lavoro, sviluppando in modo significativo l'occupazione femminile, secondo principi e criteri direttivi specificati. È in particolare prevista l'istituzione di un (FoPaC) all'interno dei fondi pensione che permetta – secondo modelli collaudati in altri Paesi europei – prestazioni di sostegno al reddito nel caso di richiesta di periodi di aspettativa o di congedi per ragioni familiari. Tale misura può avere due effetti positivi: incentivare i lavoratori all'adesione ai fondi pensione negoziali e offrire un sostegno al reddito e a specifiche esigenze di tipo familiare. Recenti dati della Commissione di vigilanza sui fondi pensione riportano che alla fine del 2015 le adesioni alla previdenza complementare sono state circa 7,3 milioni; al netto delle uscite la crescita in

un anno è stata di circa 860.000 unità (13,4 per cento). Di rilievo è stato l'incremento registrato nei fondi negoziali (530 mila iscritti in più, pari a un incremento del 27,3 per cento rispetto al 2014).

La disciplina sul lavoro accessorio, a seguito dell'entrata in vigore del decreto attuativo del *jobs act*, il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di disciplina dei contratti di lavoro e di revisione in tema di mansioni, è stata modificata al fine di rendere le prestazioni di lavoro accessorio accessibili a tutti i settori (anche a quello della cura dei bambini). Sono state inoltre prese misure volte a garantire la piena tracciabilità dei buoni lavoro dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS). Secondo i dati dell'INPS, nel 2015 risultano venduti circa 115 milioni di *voucher* con un incremento medio nazionale, rispetto al 2014, del 66 per cento. Il volume di ore remunerate (un *voucher* pari a 10 euro) corrisponde a circa 57.000 unità di lavoro equivalenti, un numero rilevante che dovrebbe far riflettere sulla loro potenzialità. Ma questo sistema rischia di sfuggire a ogni controllo se non è collegato ad altre misure di politica attiva focalizzate su giovani e sulle donne. Va quindi visto in una

logica più ampia che da un lato aiuta le famiglie nel lavoro di cura e dall'altro offre una possibilità lavorativa a determinati soggetti.

Per quanto riguarda il cosiddetto *smart working*, già oggetto di attenzione da parte del Governo da diverso tempo, in attesa dell'emanazione di una normativa nazionale, è necessario realizzare accordi a livello aziendale che promuovano l'utilizzo di tale modalità di lavoro perché agevola la vita familiare dei lavoratori. Come noto si tratta di una tipologia di lavoro subordinato che si svolge non prevedendo necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, ma in ogni caso rispettando i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla contrattazione collettiva. La legge prevede per lo *smart working* il diritto al trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Si tratta di una modalità di lavoro che può sicuramente agevolare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e soprattutto la loro permanenza.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo volto al riordino e al potenziamento delle misure a sostegno delle persone con figli a carico, secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

a) riconoscimento di un'unica misura universalistica di beneficio per ciascun figlio a carico, denominata « dote fiscale per i figli » sostitutiva dei seguenti benefici: assegno al nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153; assegno familiare previsto dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797; detrazioni fiscali per i minori a carico previste dall'articolo 12, commi 1, lettera *c)*, e *1-bis*, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917; assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori di cui all'articolo 65 della legge 23 dicembre 1998, n. 448; assegno per i nuovi nati di cui all'articolo 1, commi da 125 a 129, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;

b) applicazione della misura di cui alla lettera *a)* in misura ridotta dal compimento della maggiore età fino al compimento del ventiseiesimo anno di età;

c) mantenimento delle misure e degli importi in vigore per il coniuge a carico e per gli altri familiari a carico diversi da quelli di cui alle lettere *a)* e *b)*;

d) individuazione delle misure complementari in favore dei minori a carico da mantenere in vigore solo in quanto destinate a specifici bisogni, attività o destinatari;

e) applicazione del beneficio di cui alla lettera *a)* fino a una soglia di reddito del nucleo familiare corrispondente a un valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) pari a 50.000 euro annui, nel caso di nucleo familiare composto dai genitori e da un figlio a carico. Previsione che al di sopra di tale soglia si applichi una progressiva riduzione del beneficio, per scaglioni successivi, fino all'azzeramento quando il reddito del nucleo familiare raggiunga un valore dell'ISEE pari a 70.000 euro annui. Tali soglie sono incrementate di 5.000 euro per ogni ulteriore figlio a carico. Ai predetti fini, si considera componente del nucleo familiare anche il convivente stabile che risulta coabitante, anche se con residenza anagrafica diversa;

f) aggiornamento annuale automatico al tasso di inflazione delle soglie di reddito ai fini dell'ISEE di cui alla lettera *e)*;

g) riconoscimento ed erogazione del beneficio di cui alla lettera *a)* con cadenza annuale o periodica e previsione della possibilità per coloro che non hanno il datore di lavoro in qualità di sostituto di imposta, nonché per gli incapienti fiscali, di beneficiarne attraverso erogazioni in denaro;

h) graduale incremento della dotazione di risorse, derivanti dai maggiori risparmi di spesa pubblica, destinati a finanziare per un ammontare non inferiore a 2 miliardi di euro nel primo anno successivo a quello della data di entrata in vigore della presente legge e a 4 miliardi di euro a decorrere dal secondo anno successivo a quello della medesima data di entrata in vigore, gli interventi di cui alla lettera *a)*.

l) individuazione di risparmi di spesa pubblica, per un ammontare non inferiore a 2 miliardi di euro nel primo anno successivo a quello della data di entrata in vigore della presente legge e a 4 miliardi di euro a decorrere dal secondo anno successivo a quello della medesima data di entrata in vigore, da destinare all'incremento della dotazione per gli interventi di cui alle lettere *a)* e *b)*.

ART. 2.

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo volto all'introduzione sistematica di una serie di misure che rendano esigibile il diritto alla conciliazione tra vita e lavoro, sviluppando in modo significativo l'occupazione femminile, secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

a) ampliamento della platea di soggetti beneficiari del piano di *welfare* aziendale previsto dagli interventi di cui all'articolo 1, commi da 182 a 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, anche ai soggetti che operano nel settore delle attività senza scopo di lucro e nel terzo settore.

b) istituzione di un fondo per potenziare i servizi per l'infanzia e per consentire alle famiglie con basso reddito di pagare le rette;

c) ampliamento dell'accesso ai servizi per l'infanzia realizzati dalle aziende anche alle famiglie dei cittadini residenti nel territorio di competenza e non solo alle famiglie dei dipendenti qualora tali servizi siano sottoutilizzati;

d) istituzione di un fondo paritetico per la Conciliazione (FoPaC) in conformità ai seguenti principi:

1) il FoPaC è costituito, come patrimonio separato, nell'ambito del fondo pensione di cui al contratto collettivo di lavoro di riferimento e prevede la costituzione di una posizione contributiva per ogni lavoratore aderente al fine di permettere il successivo finanziamento di eventuali periodi di congedo o di aspettativa ulteriori rispetto a quelli già disposti dalla legge;

2) il lavoratore, aderendo al FoPaC, può contribuire, ai fini della propria pensione contributiva, con una quota del proprio salario annuo lordo nonché con le indennità per lavoro straordinario e per lavoro domenicale o festivo;

3) il datore di lavoro contribuisce alla posizione individuale del lavoratore

aderente al FoPaC nella misura fissata dal contratto collettivo di lavoro, godendo di forme di contribuzione e di sgravi fiscali;

4) al termine della carriera professionale, le somme relative alla posizione contributiva del lavoratore aderente al FoPaC, eventualmente non consumata, possono essere versate nella sua posizione previdenziale presso il medesimo fondo pensione;

e) integrazione del sistema dei *voucher* per il lavoro accessorio, di cui al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, con l'offerta di servizi sociali e per l'infanzia realizzati dai soggetti del privato sociale presenti a livello locale prevedendo la possibilità di avviare un percorso di professionalizzazione degli operatori, anche attraverso il coinvolgimento dei centri per l'impiego e dei soggetti formatori professionali;

f) aumento dello sgravio contributivo fino all'80 per cento per il lavoro femminile fino al compimento del quattordicesimo anno di età del primogenito;

g) nelle more dell'introduzione di una disciplina organica dello *smart working*, realizzazione di accordi a livello aziendale che promuovano l'utilizzo di tale modalità di lavoro al fine di agevolare la vita familiare dei lavoratori, in particolare la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

ART. 3.

1. Gli schemi dei decreti legislativi di cui agli articoli 1 e 2, corredati di relazione tecnica, sono trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri congiunti da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia, e per i profili finanziari, che sono resi entro il termine di trenta giorni dalla data di trasmissione. Le Commissioni parlamentari possono chiedere al Presidente della rispettiva Camera di prorogare di trenta giorni il termine per l'espressione del parere qualora ciò si renda necessario per la complessità della materia.

Decorso il termine previsto per l'espressione dei pareri, o quello eventualmente prorogato, i decreti legislativi possono essere comunque adottati. Il Governo, qualora non intenda conformarsi ai pareri parlamentari, trasmette nuovamente il testo alle Camere con le sue osservazioni e con eventuali modificazioni, corredate dei necessari elementi integrativi di informazione e motivazione, perché su di esso sia espresso il parere congiunto delle competenti Commissioni parlamentari entro trenta giorni dalla data della nuova trasmissione. Decorso tale termine, i decreti legislativi possono comunque essere adottati in via definitiva.

2. Entro un anno dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 1, il Governo può adottare, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui alla presente legge e con la procedura di cui al medesimo comma 1, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive.

PAGINA BIANCA



17PDL0057490