

# SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

**N. 2479**

## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa del senatore EUFEMI**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 16 SETTEMBRE 2003**

—————

Agevolazioni alle piccole imprese e alle cooperative sociali in  
materia di applicazione della normativa sulla tutela e sul sostegno  
della paternità e della maternità

—————

ONOREVOLI SENATORI. – 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 ge-

stione del periodo di astensione obbligatoria.

Il quadro complessivo della legislazione italiana 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 dalla analisi dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) sui saldi della popolazione residente e sul bilancio demografico dal 1997 al 2001.

---



---

SALDI DELLE 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

---

	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 ten-

denza: servizi sociali ed 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.

Vi 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 tutela e il 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 (PIL) nazionale.

Alcuni istituti normativi sono già stati 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»), le cui disposizioni sono ora contenute nell'articolo 4 del testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001), 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 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 rimuo-

verne 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 rappresenti 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.

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 viepiù presenti nelle cooperative sociali, di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, il cui organico, oltre ad avere spesso professionalità di media e 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 di mercato indotte proprio dalla sostituzione della dipendente qualificata, divenendo problematico il mantenimento della posizione di mercato ottenuta nel tempo attraverso la continuità della qualità dei beni e dei servizi offerti.

Il primo problema, quindi, è rappresentato dall'individuazione dei soggetti titolari delle agevolazioni, che 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 dei 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 situazioni 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, il presente disegno di legge, recante integrazioni alle norme 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 lavoro 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 (INPS), di valore pari al 30 per cento, 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 dell'esercizio successivo.

Altra agevolazione qualificante del presente disegno 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* almeno 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 del 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 (IRAP), di cui al decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, e successive modificazioni, il costo effettivamente sostenuto per le sostituzioni.

La proposta 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.

**DISEGNO DI LEGGE**  

---

## Art. 1.

*(Finalità)*

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 difficoltà organizzative derivanti ai soggetti di cui al primo periodo da sopraggiunti stati di maternità delle dipendenti e da congedi di paternità o parentali dei dipendenti, che possono riflettersi sugli *standard* qualitativi e quantitativi delle prestazioni erogate o dei prodotti offerti e compromettere la posizione dei medesimi soggetti sul mercato.

2. È fatta salva la normativa prevista dal 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, e successive modificazioni.

## Art. 2.

*(Condizioni)*

1. Le agevolazioni, di cui alla presente legge, 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 a tempo indeterminato, che usufruiscono dei periodi di congedo parentale previsti dal citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, quando superano i due mesi in unica soluzione nell'arco dell'anno.

### Art. 3.

#### *(Agevolazioni)*

1. Il limite temporale di cui all'articolo 4, comma 2, del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, per la sostituzione di personale qualificato è in ogni caso 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 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 all'articolo 4, comma 3, primo periodo, del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, è 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 in cui le parti interessate, vale a dire datore di lavoro, lavoratore sostituito e lavoratore sostituto, concordano 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 (INPS), 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 lavoratore sostituto è confermato, anche con contratto di lavoro *part time* pari ad almeno il 50 per cento, o con contratto di lavoro a tempo determinato pari ad 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 è o diventa a tempo indeterminato, lo sgravio vale per tutto il primo anno di riconferma. Le agevolazioni di cui sopra 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 lavoratore 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 è escluso dalla base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP), così 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 Bolzano definire, nel-

l'ambito dell'autonomia impositiva decentrata, provvedimenti di sostegno alla piccola impresa analoghi a quelli previsti all'articolo 3, nel rispetto dei principi contenuti nella presente legge.