



Memoria per l'audizione relativa allo schema di decreto legislativo recante "Misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n.183".

**presso la Commissione Lavoro del Senato della Repubblica
Audizione del 21 aprile 2015**

Gigi Petteni - Segretario Confederale Cisl

Lo Schema di decreto "Misure di conciliazione", nell'attuare la Delega contenuta nell'articolo 1 commi 8 e 9 del Jobs Act, va ad intervenire in un settore strategico non solamente nell'ottica di fare una sintesi tra i bisogni delle persone e quelli delle imprese, ma anche in quella di creare le condizioni per un benessere organizzativo che possa concorrere al conseguimento di maggiore efficienza e produttività, a loro volta elementi imprescindibili per la crescita e lo sviluppo.

Il provvedimento appare come un'attuazione parziale della delega, in quanto non affronta una serie di temi previsti. Sarebbe dunque auspicabile non lasciar cadere l'opportunità di trattare temi quali il congedo obbligatorio di paternità introdotto in via sperimentale dalla Legge 92/2012, o la tax credit per il lavoro femminile. Diverso ragionamento va applicato alla cessione di permessi a colleghi con parenti disabili, in quanto tale previsione è già presente nella contrattazione collettiva e non necessita di un inquadramento legislativo.

Del tutto apprezzabile l'estensione di alcuni diritti e tutele, come già indicato dalla Corte Costituzionale, ai genitori adottivi ed affidatari, nonché a genitori lavoratori autonomi e liberi professionisti. Particolarmente apprezzabile l'inserimento del diritto all'automatismo della prestazione, ovvero al riconoscimento del diritto all'indennità di maternità anche in presenza di omesso versamento dei contributi dovuti da parte del committente, per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS non iscritte ad altre forme obbligatorie.

D'altro canto piuttosto timido appare l'insieme di interventi previsti, a partire dalla constatazione che le disposizioni si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015, in attesa di ulteriori decreti attuativi del Jobs Act che individuino adeguata copertura finanziaria per gli anni a venire.

Un elemento di interesse riguarda l'estensione della fruibilità temporale del congedo parentale, anche in relazione al "prolungamento" per figlio con handicap in condizione di gravità, e del diritto alla percezione dell'indennità. Si segnala però in tema che le proposte della Cisl riguardavano l'estensione di suddetto congedo sino ai diciotto anni di vita del figlio, per consentirne l'utilizzo durante la delicata fase adolescenziale. Inoltre non è chiaro perché l'indennità per il genitore lavoratore con reddito individuale inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (prevista dal comma 3 dell'art.34 del D.lgs.151/01) non debba godere della pari estensione ai 12 (o 18, come nella proposta Cisl) anni del figlio. Sono proprio le famiglie a reddito più basso a meritare maggiore attenzione nelle tutele retributive.

Altro elemento di interesse è la riduzione dei termini di preavviso per la fruizione del congedo parentale, anche in maniera frazionata, che riconosce il ruolo che le flessibilità hanno nella possibilità di gestione dei carichi familiari per i lavoratori, lasciando sussidiariamente alla contrattazione collettiva la possibilità di intervenire per la modalità frazionata.

Un ulteriore elemento di interesse riguarda l'introduzione di un congedo per le donne vittime di violenza di genere, misura positiva e coerente sia con la visione Cisl declinata nella "Piattaforma sulla Prevenzione della



violenza sulle donne e i minori” sia con il “Piano Nazionale Antiviolenza” di cui auspichiamo la piena operatività.

Positivo il recepimento dell’istanza della Cisl di ancorare legislativamente la possibilità di fruizione frazionata del congedo parentale, in modalità sussidiaria rispetto alla contrattazione collettiva, anche con l’obiettivo di poter finalmente veder definite le modulistiche e norme operative che ne consentono l’effettiva fruibilità. A supporto della diffusione dei cd. “part-time lunghi”, più favorevoli al supporto delle esigenze di conciliazione famiglia/lavoro e della tutela retributiva, si propone di permetterne la fruizione in misura pari ad un quarto, e non alla metà, dell’orario medio giornaliero. Inoltre si ritiene grave l’esclusione della cumulabilità con altri permessi e riposi, in quanto non solo si esclude la compatibilità con i riposi cd. di allattamento, ma soprattutto si esclude la compatibilità con i permessi frazionati ex lege 104/92 in caso di figlio con handicap grave. Non è definito nello specifico se si tratta di incompatibilità nella giornata, nel mese o nell’anno di riferimento.

Positiva l’introduzione di una norma incentivante il telelavoro, ma la dicitura non appare chiara nelle modalità. Di certo, in linea teorica, non sarebbe condivisibile una norma che, con l’intento di tutelare lavoratori con carichi di cura, vada a ledere i diritti sanciti per altre tipologie di lavoratori svantaggiati.

Senza’altro positiva anche la volontà di riconoscere il ruolo della contrattazione collettiva per la promozione della conciliazione famiglia/lavoro, attraverso un vincolo di finanziamento specifico, ma del tutto incoerente è il mancato coinvolgimento delle parti sociali nella “cabina di regia” e nell’elaborazione di Linee Guida e modelli che favoriscano la contrattazione collettiva. Inoltre il Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello appare di capienza esigua per l’intento proposto.

Per raggiungere l’obiettivo di promuovere la contrattazione collettiva per la conciliazione famiglia/lavoro sarebbe opportuno, complementariamente, anche un intervento nella normativa di defiscalizzazione degli istituti del welfare contrattuale. Un primo intervento potrebbe riguardare la modifica del TUIR, con l’eliminazione del riferimento alle attività ricreative, per consentire che il vantaggio fiscale per l’utilizzazione delle opere e dei servizi di utilità sociale permanga anche nel caso che vengano disciplinate dalla contrattazione collettiva. Il rimando dell’art. 51, comma 2, lett. f) del TUIR al comma 1 dell’articolo 100, prevede infatti che le condizioni di vantaggio fiscale per l’utilizzazione delle opere e dei servizi di utilità sociale debbano essere sostenute volontariamente dal datore di lavoro. Questo fa sì che, assurdamente, il vantaggio fiscale venga meno se il beneficio è contemplato da un accordo collettivo; e probabilmente la finalità ricreativa, contenuta nel comma 1 dell’articolo 100 del TUIR, ha portato a questa interpretazione.

- Si propone dunque di intervenire, nello specifico:
- Estendere la possibilità di fruizione del congedo parentale, entro i limiti previsti, ai diciotto anni del figlio.
- Estendere ai diciotto anni del figlio l’indennità per genitori lavoratori con redditi bassi, coerentemente con la proposta di estendere a tale età la fruibilità temporale del congedo.
- Permettere la fruizione del congedo parentale in misura pari ad un quarto dell’orario medio giornaliero.
- Eliminare l’incompatibilità della fruizione frazionata del congedo parentale con altri permessi e riposi.
- Introdurre il ruolo delle parti sociali nella “cabina di regia” e nell’elaborazione di Linee Guida e modelli che favoriscano la contrattazione collettiva.
- Introdurre una modifica del TUIR che consenta l’applicazione delle condizioni di vantaggio fiscale per l’utilizzazione delle opere e dei servizi di utilità sociale in caso di normazione attraverso un accordo collettivo.

Di seguito le suddette richieste vengono articolate in specifiche proposte di emendamento.



Emendamenti all'articolo 7

All'articolo 7 comma 1 lettera a) sostituire "nei primi suoi dodici anni di vita" con "nei primi suoi diciotto anni di vita".

All'articolo 7 comma 1 lettera b) sostituire "La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero" con "La fruizione su base oraria è consentita in misura pari ad un quarto (25%) dell'orario medio giornaliero".

All'articolo 7 comma 1 lettera b) si propone di sostituire "E' esclusa la cumulabilità" con "E' ammessa la cumulabilità".

Emendamento all'articolo 9

All'articolo 9 comma 1 lettera b) sostituire "fino all'ottavo anno di vita del bambino" con "fino al diciottesimo anno di vita del bambino".

Emendamenti all'articolo 24

All'articolo 24 comma 2 inserire dopo le parole "di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze" la dicitura ", sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale,".

All'articolo 24 comma 3 inserire dopo le parole "da un rappresentante designato dal Ministro dell'economia e delle finanze" inserire la dicitura "da un rappresentante designato da ogni organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa sul piano nazionale,".

All'articolo 24 inserire un comma 4: "4. Al comma 1 articolo 100 del D.P.R. 22.12.1986 n° 917 (TUIR) è eliminata la parola "ricreazione" "

