



## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa dei senatori BIANCONI, BETTAMIO, CARRARA, DE LILLO, GERMONTANI, GHIGO, LENNA, MUSSO, PALMIZIO, RAMPONI, RIZZOTTI, SACCOMANNO, SANTINI, SCIASCIA, Giancarlo SERAFINI, ZANOLETTI, VICARI e BONFRISCO**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 27 GENNAIO 2010**

Disposizioni in materia di agevolazioni per la conciliazione dei tempi delle lavoratrici autonome appartenenti al settore dell’imprenditoria, del commercio, dell’artigianato e dell’agricoltura

ONOREVOLI SENATORI. - L'impegno verso l'accesso all'occupazione, alla parità retributiva, alla protezione della maternità, ai congedi parentali, alle azioni e alle misure di incentivazione anche economica, alla conciliazione tra tempi di lavoro e di non lavoro sono alla base di una giusta risposta alle politiche di conciliazione necessarie per permettere alle donne di lavorare.

Se si guarda alle legislazioni di molti Stati risulta evidente che l'Italia dimostra di avere un'attività normativa sicuramente molto attenta alle politiche di conciliazione tra le più avanzate del mondo e pienamente in linea con la normativa comunitaria.

Il nostro ordinamento si è dimostrato tra i più attenti ad intervenire, attraverso la predisposizione di norme come la legge 10 aprile 1991, n. 125, concernente azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro, a cui si è poi affiancata la legge 25 febbraio 1992, n. 215, a sostegno della imprenditoria femminile. L'ordinamento comunitario per lungo tempo, invece, si è limitato a sostenere il principio della parità di trattamento, nella prospettiva di una corretta concorrenza tra le imprese dei diversi Stati membri senza pensare, se non di recente, all'adozione di azioni positive dirette a promuovere, sul piano della uguaglianza effettiva, la parità delle opportunità delle donne come delle altre categorie svantaggiate.

Ad un'uguaglianza formale garantita dalla legge non corrisponde, tuttavia, nella realtà quotidiana del mercato e degli ambienti di lavoro, un apprezzabile livello di parità sul piano sostanziale che risulta ancora più incisivo quando viene analizzata la condizione della donna imprenditrice o comunque datrice di lavoro.

Ancora oggi si registrano discriminazioni, più o meno palesi, che incidono in modo rilevante non solo rispetto all'accesso al lavoro, ma anche sui trattamenti retributivi, sulla qualità della occupazione, sui percorsi di carriera e crescita professionale e persino sulle opportunità di partecipazione a percorsi formativi.

Da questo breve quadro, di politiche di genere e pari opportunità risulta evidente la necessità di porre in essere un migliore approccio integrato e trasversale a tutte le politiche pubbliche (cosiddetto *gender mainstreaming*).

Rispetto all'Unione europea, l'Italia registra un tasso di occupazione femminile più basso di circa 12 punti percentuali e distante di quasi 14 punti percentuali dagli obiettivi fissati a Lisbona per il 2010. Nel complesso, il divario occupazionale tra i generi è maggiore in Italia rispetto agli altri Paesi europei. Il tasso di occupazione maschile è, infatti, di 22 punti percentuali superiore rispetto a quello femminile (dato al II trimestre 2009).

Per questo è necessario costruire un sistema adatto per le imprenditrici e, quindi, indirettamente anche per le dipendenti delle piccole imprese che superi la rigidità della legislazione nazionale in materia, compresa la legge 8 marzo 2000, n. 53.

Il presente disegno di legge vuole guardare alla maternità come diritto da garantire anche alle donne datrici di lavoro, oggi ancora troppo discriminate; solo la parte relativa alle indennità economiche viene nel presente testo rapportata a quel che ciascuna paga, senza influenzarne il diritto.

Viene permesso, così, alla donna datrice di lavoro di accedere anche a soluzioni assistenziali e mutualistiche di carattere privati-

stico anche per chi, ad esempio, momentaneamente non lavora.

Un secondo elemento che intendiamo qui incoraggiare è l'avvicinamento al territorio dei centri decisionali in materia. Tutti i problemi relativi alla conciliazione dovrebbero essere trasferiti a tavoli più vicini al territorio dove, con questa legge quadro, si potrebbero creare elementi di flessibilità più adeguati. Teniamo conto che l'Italia è caratterizzata dalla presenza del 97 per cento di piccole imprese.

L'esperienza negativa dell'applicazione ad oggi dell'articolo 9 della citata legge n. 53 del 2000, nato con l'obiettivo di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempi di lavoro e di cura, a causa di un approccio troppo farraginoso pur con le modifiche recentemente introdotte dall'articolo 38 della legge 18 giugno 2009, n. 69, non riesce a rispondere in pieno alle esigenze delle donne datrici di lavoro anche in merito ai congedi parentali.

Con questo disegno di legge si pone particolare attenzione alle seguenti problematiche:

1. maternità a rischio;
2. congiunti portatori di handicap;
3. cura anziani e bambini;
4. sostituto d'impresa;
5. flessibilità degli istituti previdenziali;
6. pagamento dei contributi previdenziali;
7. agevolare la presentazione di progetti con procedure più semplici.

Così facendo si intende facilitare la rimozione di tutti quegli ostacoli burocratici che finiscono non solo per bloccare l'intraprendenza imprenditoriale delle donne, ma anche il loro diritto alla maternità ed alla cura dei propri congiunti. A tal proposito risulta importante destinare risorse espressamente finalizzate anche alla promozione e informazione, compresa una campagna pubblicitaria televisiva, nonché di consulenza alla progettazione, di monitoraggio delle azioni, unitamente con il miglioramento delle strutture territoriali a supporto diretto delle aziende.

**DISEGNO DI LEGGE**  

---

## Art. 1.

*(Misure a sostegno  
della flessibilità di orario)*

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare i tempi di vita e di lavoro è fissata una quota annua di contributi, di cui almeno il 50 per cento destinati ad imprese con numero di dipendenti non superiore a cinquanta, alle aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità.

2. Le azioni positive per la flessibilità di cui al comma 1 devono consistere in:

a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui *part time* reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

c) progetti che consentano la sostituzione della titolare di impresa o della lavoratrice autonoma, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore auto-

nomo, o con un collaboratore o collaboratrice, o con familiare entro il terzo grado di parentela o il secondo di affinità.

3. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri per le pari opportunità, dello sviluppo economico e della salute definisce, con proprio decreto, da adottarsi entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al comma 1.

4. Il decreto di cui al comma 3 deve contenere altresì:

a) lo schema di domanda di progetto, volta ad ottenere i contributi di cui al comma 1, con fissazione dei relativi tempi e modalità di accesso;

b) la possibilità per la lavoratrice dipendente e per la lavoratrice autonoma di poter usufruire di forme di lavoro già programmate fino al rientro dalla maternità o, comunque, di altre forme di lavoro più elastiche a partire dal quinto mese di gravidanza.

5. Ai fini di cui al comma 1 è disposta la revisione annuale del regolamento del tavolo di concertazione territoriale.

6. Il Ministro dello sviluppo economico con proprio decreto, da adottare entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, istituisce l'ufficio per il coordinamento dello sviluppo dell'imprenditoria femminile e ne determina la composizione garantendo la partecipazione dei rappresentanti delle associazioni imprenditoriali già presenti nel CNEL.

7. La domanda di progetto di cui al comma 4, lettera a), debitamente compilata dai soggetti interessati, deve essere inoltrata e gestita dalle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, tramite i comitati per l'imprenditoria femminile che provvedono a valutare la regolarità del progetto e le competenze dei soggetti interessati inviando il parere, mediante raccomandata con avviso di ricevimento, all'ufficio istituito

ai sensi del comma 6 che deve rispondere entro due mesi. In assenza di risposta la domanda di progetto si intende accolta.

8. Le lavoratrici autonome che usufruiscono del *part-time* sono tenute, per tutto il periodo di durata di questo, al pagamento dei contributi in forma ridotta, calcolati in base al numero minimo di ore mensili necessarie.

#### Art. 2.

##### *(Astensione per maternità)*

1. Alle lavoratrici autonome è consentito un periodo di astensione per maternità corrispondente al periodo di cinque mesi con l'applicazione, nel medesimo periodo, di un regime di contribuzione previdenziale di tipo parzialmente figurativo, pari al pagamento del 50 per cento del dovuto. L'entità dell'assegno di maternità deve essere calcolata in base al valore effettivo dei contributi versati e non solo sul minimale.

2. L'astensione facoltativa può essere riconosciuta per un periodo massimo di sette mesi ai lavoratori autonomi ed alle lavoratrici autonome, con i medesimi criteri per i versamenti contributivi di cui al comma 1.

#### Art. 3.

##### *(Congedi parentali per allattamento)*

1. È possibile usufruire dei congedi per allattamento fino all'età di un anno del bambino. L'indennità per i versamenti dei contributi è calcolata in base a quanto effettivamente percepito.

2. Le lavoratrici autonome possono richiedere l'astensione anticipata in caso di gravidanza a rischio sia per la salute della mamma che del bimbo, così come anche per i lavori dannosi. Si applica il sistema di contribuzione figurativa ed indennità

calcolata già prevista per l'astensione obbligatoria.

Art. 4.

*(Maternità fuori dal rapporto di lavoro)*

1. Alla lavoratrice autonoma che abbia avuto figli fuori dal rapporto di lavoro, è riconosciuto il periodo contributivo di maternità, ai sensi dell'articolo 25 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 5.

*(Congedi per familiari o conviventi di portatori di handicap grave)*

1. Alle lavoratrici autonome ed ai lavoratori autonomi si applica l'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni. Ai medesimi soggetti ed ai conviventi che risiedono con un portatore di *handicap* si applicano gli articoli 33 e 42 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 novembre 2001, n. 151.

Art. 6.

*(Assunzione di personale in caso di maternità dell'imprenditrice)*

1. In caso di maternità la lavoratrice autonoma può assumere, come suo sostituto, un lavoratore o una lavoratrice, e può usufruire dello sgravio del 50 per cento sui contributi del dipendente stesso, e dello sgravio del 50 per cento dei propri contributi senza l'obbligo di totale assenza dal lavoro.

## Art. 7.

*(Casi di riconoscimento di flessibilità degli orari di lavoro)*

1. Le lavoratrici ed i lavoratori autonomi hanno diritto ad usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, come il *part time*, solo nei seguenti casi:

a) fino all'età di cinque anni del figlio, anche in caso di affidamento;

b) per grave malattia di un familiare o convivente, per un periodo non superiore ai sei mesi;

c) per tutta la durata dei corsi di formazione.

2. Il versamento contributivo non deve essere inferiore al 50 per cento dell'importo dovuto.

## Art. 8.

*(Congedi per lunga degenza o malattia)*

1. In caso di degenza o malattia protratta per oltre un mese del lavoratore e della lavoratrice autonoma è prevista la sospensione dei versamenti contributivi e fiscali per un periodo massimo di sei mesi.

## Art. 9.

*(Sospensione mutui)*

1. La lavoratrice autonoma può, in caso di maternità o malattia, chiedere la sospensione del pagamento delle rate del mutuo, eventualmente in essere, inerente alla sua attività, per un massimo di sei mesi.

## Art. 10.

*(Studi di settore)*

1. Nei casi in cui è possibile la riduzione dei versamenti contributivi è possibile una revisione in diminuzione dei parametri di calcolo degli studi di settore.

## Art. 11.

*(Fondo per le misure di sostegno)*

1. Per le finalità di cui all'articolo 1 è istituito un fondo per l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro, con una dotazione massima di 10 milioni di euro annui a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge. Alla ripartizione delle risorse di cui al primo periodo provvede il Comitato interministeriale per la programmazione economica (CIPE), sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni.

2. Le regioni iscrivono le somme loro attribuite in un apposito capitolo di bilancio, nel quale confluiscono altresì eventuali risorse proprie, da utilizzare per spese destinate ad agevolare l'attuazione dei progetti inclusi di cui alla presente legge.

3. La Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, è convocata ogni anno, entro il mese di febbraio, per l'esame dei risultati conseguiti attraverso l'impiego delle risorse del Fondo di cui al comma 1 e per la definizione delle linee di intervento futuro.





