



## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa del Liceo Scientifico “Alessandro Antonelli” di Novara**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 13 MAGGIO 2019**

Disposizioni per un maggiore sostegno ed una più efficace tutela della maternità e per il contrasto del declino demografico

ONOREVOLI SENATORI! - Il disegno di legge che viene presentato intende contrastare uno dei problemi che l'Italia di oggi deve affrontare, ossia il decremento della natalità, a cui conseguono un costante e progressivo invecchiamento della popolazione ed uno squilibrio nella distribuzione della stessa nelle diverse fasce d'età, squilibrio che è, a sua volta, causa di altri problemi di carattere socio-economico. Riteniamo che il calo demografico in Italia sia in parte imputabile alla crisi economica degli ultimi anni, alle difficoltà che i giovani incontrano nell'inserirsi nel mondo del lavoro, al prolungarsi del periodo degli studi, e, più in generale, a fattori di ordine socio-culturale. Vi sono, però, anche altri oggettivi ostacoli che disincentivano le coppie alla procreazione, in primis quelli che le madri incontrano nel conciliare l'accudimento dei figli con gli impegni lavorativi.

L'obiettivo del presente disegno di legge è, dunque, quello di fornire tutti gli strumenti atti ad aiutare le giovani coppie che intendono avere figli e di rimuovere il più possibile i suddetti ostacoli.

Con la nostra legge, infatti, noi intendiamo proporre un ampliamento dei diritti delle madri e dei padri in un arco temporale più lungo di quello già previsto, un aiuto economico alle coppie per un tempo non limitato al primo anno di vita, un incremento dei servizi relativi alla cura e all'educazione dei bambini fin dalla nascita, agevolazioni fiscali alle aziende che garantiscono particolari tutele alle madri lavoratrici, un maggior coinvolgimento della figura paterna nell'esperienza della maternità.

La scelta di presentare tale disegno di legge sotto forma di testo unico è dovuta alla vastità della materia trattata e alla volontà di riordinare e sintetizzare le disposizioni già esistenti nella legislazione italiana.

## I. DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 (Obiettivo della legge)

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

### Art. 2 (Definizioni)

1. Ai fini del presente testo unico si intende:

- a) per "congedo di maternità" l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- b) per "congedo di paternità" l'astensione obbligatoria dal lavoro del lavoratore;
- c) per "congedo parentale" l'astensione dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore;
- d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
- e) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative e i lavoratori/lavoratrici a domicilio.

### Art. 3 (Divieto di discriminazione)

1. È vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato

di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

2. È vietato licenziare lavoratori e lavoratrici per ragioni connesse ai congedi parentali e all'usufrutto dei riposi e permessi a loro dovuti.

#### Art. 4

(Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo)

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro il datore può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo.

2. L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

3. Nelle aziende con meno di cento dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50%.

## II. TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

#### Art. 5

(Esposizione a radiazioni ionizzanti)

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate come "zone a rischio esposizione a radiazioni ionizzanti" o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose possibilmente nociva durante il periodo della gravidanza.

2. È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

3. È vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Art. 6  
(Controlli prenatali)

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

III. CONGEDO DI MATERNITA'

Art. 7  
(Congedo di maternità)

1. È vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante il mese precedente la data presunta del parto, salvo sotto indicazione del medico specialista.

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo sotto indicazione del medico specialista.

d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi superi il limite complessivo di cinque mesi.

2. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione

che il medico specialista attesti che tale opzione non arrechi danno alla loro salute. In caso di morte o di grave infermità del padre ovvero di abbandono nonché di affidamento esclusivo del bambino alla madre, quest'ultima può usufruire del congedo di paternità aggiuntivo al congedo di maternità.

#### Art. 8

(Trattamento economico e normativo)

1. Le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera pari al 100 % della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità;
2. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

### IV. CONGEDO DI PATERNITA'

#### Art. 9

(Congedo di paternità)

1. Il padre lavoratore ha diritto ad un congedo di paternità di ugual durata a quello di maternità ma con flessibilità di usufrutto nell'arco del primo anno di vita del neonato.
2. In caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono nonché di affidamento esclusivo del bambino al padre, quest'ultimo può usufruire del congedo di maternità aggiuntivo al congedo di paternità.

### V. CONGEDO PARENTALE

#### Art. 10

(Congedo parentale)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dodici mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, trascorso il periodo di congedo di maternità dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi.

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dodici mesi.

#### Art. 11

##### (Adozioni e affidamenti)

1. Il congedo di maternità e paternità spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici e lavoratori che abbiano adottato un minore.

2. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice e del lavoratore.

3. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

### VI. RIPOSI E PERMESSI

#### Art. 12

##### (Riposi giornalieri della madre e del padre)

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la gior-

nata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna e dell'uomo di uscire dall'azienda.

## VII. AGEVOLAZIONI ECONOMICHE

### Art. 13

(Prestito erogabile alla nascita del neonato)

1. Alla nascita del bambino è possibile richiedere un prestito presso un istituto bancario pari alla somma di € 6.000,00 da restituire senza interessi, rateizzabili, in un massimo di tre anni a partire dal terzo anno di vita del bambino.

### Art. 14

(Riduzione costi prodotti per l'infanzia)

1. L'aliquota ridotta dell'imposta sul valore aggiunto (IVA) è ridotta dal 22% al 15% per prodotti e attrezzature essenziali alla cura del neonato (es. carrozzine, seggiolini, pannolini ecc.).

### Art. 15

(Agevolazioni per le aziende)

1. Le aziende con 60% di lavoratori e lavoratrici con figli a carico minori di 12 anni, godono di una riduzione dell'imposta sul reddito aziendale (IRES) del 4%.

2. In caso l'azienda sia composta al 75% da lavoratori e lavoratrici con figli a carico minori di 12 anni, godono di una riduzione dell'imposta sul reddito aziendale (IRES) del 5%.

3. In caso l'azienda sia composta al 90% da lavoratori e lavoratrici con figli a carico minori di 12 anni, godono di una riduzione

dell'imposta sul reddito aziendale (IRES) del 6%.

## VIII. ASILI NIDO E STRUTTURE IDONEE

### Art. 16 (Asili nido aziendali)

1. Le aziende devono essere dotate di strutture idonee per accogliere i figli dei dipendenti.
  2. Queste strutture verranno finanziate da una quota mensile da parte del lavoratore di € 200,00 per ogni figlio frequentante.
- 1-bis.* Qualora non fosse in grado di munirsi di struttura idonea, l'azienda può stipulare una convenzione con asili nido siti nel territorio circostante il comune in cui è presente l'azienda stessa.