

SUPPLEMENTO SPECIALE DEL BOLLETTINO UFFICIALE

PER LA CONSULTAZIONE DELLA SOCIETÀ REGIONALE

Iniziative legislative, regolamentari, amministrative di rilevante importanza

Pubblicazione ai sensi dell'articolo 50 "Iniziativa legislativa" dello Statuto della Regione Emilia-Romagna

IX legislatura

N. 176

21 febbraio 2013

PROGETTO DI LEGGE

D'INIZIATIVA DELLA CONSIGLIERA NOÈ

DISPOSIZIONI TRIBUTARIE IN MATERIA DI IRAP PER AGEVOLARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI FAMIGLIA LAVORO

Oggetto assembleare n. 3644

Relazione

Le donne italiane si trovano in uno degli ultimi posti a livello europeo, sia per quanto concerne il tasso di occupazione, sia con riferimento al tasso di fecondità.

Il primo è pari al 45,8%; per la fascia 25-64 anni senza figli è del 63,9% e cade al 41,3% se si hanno 3 o più figli. Il 30% delle donne occupate lascia il lavoro dopo la maternità, contro il 3% dei padri. Sono circa 800 mila (pari all'8,7% delle donne che lavorano o hanno lavorato) le madri che hanno dichiarato di essere state licenziate o messe in condizione di doversi dimettere, nel corso della loro vita lavorativa, a causa di una gravidanza: le dimissioni in bianco. Infine, in Italia il 71,9% delle ore dedicate al lavoro familiare dalle coppie di occupati è a carico delle donne. L'Italia è l'unico paese occidentale in cui le donne lavorano, considerando lavoro retribuito e domestico, significativamente più degli uomini (75 minuti in più al giorno, dedicando più ore al lavoro domestico anche rispetto alle altre europee) (fonte: rapporto ISTAT nell'ambito degli STATI GENERALI sul LAVORO DELLE DONNE IN ITALIA convocati dal CNEL il 2 febbraio 2012)

La fecondità è pari a 1,39 figli per donna nel 2011, ed è tardiva; infatti le donne giovani riducono la loro fertilità per rimanere nella forza-lavoro.

Il dato relativo alla fecondità colloca l'Italia in una posizione molto lontana da quella di importanti paesi europei, quali Francia (2,02) e Regno Unito (1,94). E ben lontano dal valore di 2,1 livello di nascite che permette a una popolazione di riprodursi mantenendo costante la propria consistenza demografica e che in Europa viene superato solo dall'Islanda (2,16).

In Emilia-Romagna, fra il 2001 e il 2008, il tasso di fecondità totale risulta in costante aumento passando dall'1,19 all'1,48 collocandosi a livello europeo in posizione intermedia, anche se al di sotto della media UE 25 che è pari a 1,62. Tuttavia, nel 2011 il valore risulta sceso all'1,46 e il tasso di natalità è tornato al livello del 2006.

La crisi ha aggravato i problemi strutturali dell'occupazione femminile, quantitativi e in particolare in tema di qualità del lavoro: in particolare, solo nel biennio 2008-2010 l'occupazione femminile è diminuita di 103 mila unità (-1,1%) ed è cresciuto il part-time solo nella componente involontaria.

Oltre al quadro di congiuntura economica sfavorevole che verosimilmente sta agendo nella direzione di una procrastinazione delle nascite sia per le donne italiane che per quelle straniere, esistono ostacoli di ordine culturale e fiscale che incidono negativamente sulla scelta di una donna che lavora di procreare.

L'importanza della riduzione del divario occupazionale di genere non deriva solo da un'esigenza di eguaglianza ma dalla consapevolezza che investire nelle donne conviene alla società, dal punto di vista dello sviluppo economico, del bilancio fiscale, dell'utilizzo pieno di tutte le risorse umane disponibili, con un conseguente aumento del PIL.

Inoltre, una maggiore partecipazione economica femminile riduce il rischio di povertà: la presenza di due redditi invece che di uno rende la famiglia meno vulnerabile a fronte di eventi avversi, migliora la situazione di benessere, con un conseguente aumento dei consumi. Un'attività lavorativa svolta con continuità tutela la donna single dal rischio di povertà in età avanzata. Il reddito delle donne contribuisce anche alla crescita della massa fiscale e previdenziale e incentiva la domanda di servizi, in particolare di quelli di cura alle persone, con conseguente ulteriore aumento dell'occupazione.

Questi effetti sono coerenti con le conclusioni di vari studi che auspicano che si innesti anche in Italia un circolo virtuoso che, partendo dall'incremento dell'occupazione femminile, crei altra occupazione, come avviene da anni in altri paesi europei.

Da ciò discende l'esigenza di favorire con concrete politiche di conciliazione un'inversione di tendenza rispetto al lavoro delle donne madri.

La maternità deve essere considerata una risorsa e non un peso. Per questo c'è bisogno di una pluralità di interventi che assicurino la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura, di responsabilità lavorative e genitoriali.

La conciliazione va intesa come un'azione di welfare, che conduce al riequilibrio fra tempo lavoro e tempo famiglia in una prospettiva più ampia di bilanciamento fra lavoro e vita ("work-life balance").

Conciliare vuol dire armonizzare, e rendere coerenti esigenze, attività e interessi diversi in chiave di progettazione e gestione organizzativa della famiglia e dell'azienda. Questo va sostenuto con politiche che da un lato forniscano servizi a sostegno della maternità, e dall'altro agiscano fiscalmente a sostegno delle aziende.

Le cosiddette "politiche di conciliazione" possono distinguersi in:

- a) interventi che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro (part-time, jobsharing, ecc.);
- b) servizi di supporto (nidi, servizi per la prima infanzia, voucher, strutture di supporto aggiuntive per bambini ed anziani, ecc.).

In regione Emilia-Romagna, oltre al sistema di servizi per la prima infanzia, l'unica politica di conciliazione introdotta dalla legge di settore, legge regionale 1 agosto 2005, n. 17, norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro è stata quella relativa ai voucher di conciliazione.

Dall'esito della missione valutativa condotta sul tema nel corso del 2012 è emerso che lo strumento dei voucher è stato gradito, ed ha avuto un impatto positivo in termini di conciliazione. Il voucher è risultato determinante nel mantenimento della posizione lavorativa per il 29% dei padri e per il 62% delle madri.

Un'ulteriore azione positiva che la regione, nell'ambito delle proprie competenze può mettere in campo per il mantenimento della posizione lavorativa, è quella di incentivare l'utilizzo del part time temporaneo.

La temporanea trasformazione di un contratto di lavoro a tempo pieno in contratto di lavoro part-time può rappresentare un'opzione aggiuntiva che consente al neo genitore di mantenere il posto di lavoro e disporre del tempo necessario per fare fronte agli impegni familiari.

L'utilizzo del part-time quale strumento di conciliazione è infatti conosciuto e spesso implementato nell'ambito della contrattazione collettiva. In ragione del numero dei lavoratori impiegati, può infatti essere previsto l'obbligo del datore di lavoro di soddisfare una parte delle richieste di temporanea trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in part-time. Questo, tipicamente, fino al compimento dei tre anni del bambino e comunque nel rispetto delle esigenze organizzative del datore di lavoro. La trasformazione del contratto di lavoro comporta infatti delle inevitabili ricadute organizzative.

Il progetto di legge nasce dall'idea di agevolare l'utilizzo di questo strumento favorendo quei datori di lavoro che concedono ai propri lavoratori che ne facciano richiesta la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

L'agevolazione consiste in una deduzione dalla base imponibile IRAP di un importo forfetario di 15.000 euro, rapportato ad anno, per ogni trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale concessa ai genitori che ne facciano richiesta in seguito alla nascita di un figlio per agevolare l'assistenza al bambino. Una deduzione riconosciuta fino al compimento del terzo anno di età del bambino.

L'idea è quella di favorire l'incontro tra le esigenze del datore del lavoro e del lavoratore creando le condizioni per un ulteriore sviluppo volontario di strumenti di flessibilità del contratto di lavoro, come l'utilizzo del part-time. Uno strumento che è già ora particolarmente gradito dalle lavoratrici in Emilia-Romagna, con un'incidenza, nel settore privato, che è nell'ordine del 35% (dati INPS).

PROGETTO DI LEGGE

Art. 1

Deduzione dalla base imponibile IRAP per agevolare la conciliazione dei tempi dedicati al lavoro e alla famiglia

1. A decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2013, ai fini della determinazione dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) per il settore privato, i soggetti passivi di cui all'art. 3 del decreto legislativo 15 dicembre 1997 n. 446 (Istituzione dell'imposta regionale sulle attività produttive, revisione degli scaglioni, delle aliquote e delle detrazioni dell'Irpef e istituzione di una addizionale regionale a tale imposta, nonché riordino della disciplina dei tributi locali)

possono dedurre un importo forfetario di 15.000 euro, rapportato ad anno, per ogni trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale concessa ai genitori che ne facciano richiesta in seguito alla nascita di un figlio per agevolare l'assistenza al bambino.

2. La deduzione di cui al comma 1 viene riconosciuta fino al compimento del terzo anno d'età del bambino.

3. La deduzione di cui al comma 1 si applica al valore della produzione netta realizzata nel territorio della Regione Emilia-Romagna.

4. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano nei limiti consentiti dalla normativa comunitaria in materia di sostegno "de minimis".