

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

XII legislatura

N. 22

23 ottobre 2025

PROGETTO DI PROPOSTA DI LEGGE ALLE CAMERE, AI SENSI DELL'ART. 121, COMMA 2, DELLA COSTITUZIONE

D'INIZIATIVA DEI CONSIGLIERI LEMBI, CALVANO, MASSARI, CARLETTI, COSTI, PETITTI, CASTELLARI, GORDINI, ALBASI, LORI, ARDUINI, DAFFADÀ, FORNILI, ZAPPATERRA, BOSI, QUINTAVALLA, VALBONESI, SABATTINI

MISURE DI CONTRASTO ALLE DIMISSIONI VOLONTARIE QUANDO SI DIVENTA GENITORI PER DIFFICOLTÀ A CONCILIARE VITA E LAVORO

Oggetto assembleare n. 1406

RELAZIONE

La Regione Emilia-Romagna, nell'esercizio della facoltà riconosciuta dall'articolo 121, secondo comma, della Costituzione, presenta alle Camere una proposta di legge statale in materia di contrasto alle dimissioni volontarie dei genitori nei primi anni di vita dei/delle figli/e, motivate dagli ostacoli alla conciliazione tra vita familiare e lavoro.

La competenza legislativa in materia di rapporti di lavoro e tutela contro le dimissioni e i licenziamenti appartiene esclusivamente allo Stato. Le Regioni, tuttavia, possono concorrere al processo legislativo nazionale mediante proposte di legge alle Camere, ai sensi della Costituzione. È in questa cornice che la Regione Emilia-Romagna intende farsi promotrice di un intervento innovativo, volto a rafforzare la tutela della genitorialità e a sostenere la continuità occupazionale, contrastando un fenomeno che incide negativamente sulla coesione sociale e sulla natalità volendo rafforzare il principio di uguaglianza e di parità di genere.

Lo Statuto della Regione Emilia-Romagna (legge regionale 31 marzo 2005, n. 13) disciplina all'articolo 13 la facoltà di presentare progetti di legge alle Camere, confermando il ruolo attivo dell'Assemblea legislativa nella promozione di iniziative legislative statali, anche su materie di esclusiva competenza statale. Il Regolamento interno dell'Assemblea legislativa, senza introdurre vincoli ulteriori rispetto alla Costituzione e allo Statuto, detta le modalità procedurali per l'esame, l'approvazione e la trasmissione dei progetti di legge alle Camere. In tale quadro, la Regione Emilia-Romagna esercita una prerogativa costituzionale e statutaria che le consente di contribuire in modo diretto alla definizione di strumenti legislativi nazionali, portando all'attenzione del Parlamento esperienze e sensibilità maturate sul territorio.

*Il fenomeno delle dimissioni dei genitori – e in particolare delle madri lavoratrici come certificato nel tempo dalla Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri a cura dell'Ispettorato Nazionale del lavoro – si inserisce nel più ampio contesto delle cosiddette grandi dimissioni (cfr. F. Coin, *Le grandi dimissioni. Il nuovo rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita*, 2023, Einaudi), che ha assunto rilevanza crescente nel dibattito nazionale ed europeo.*

Le dimissioni dei genitori motivate dall'esigenza di cura non sono, nella sostanza, pienamente volontarie: sono la conseguenza del peso dei carichi familiari non condivisi e dall'assenza di adeguati strumenti di conciliazione, sia nel lavoro privato che nella Pubblica amministrazione; colpiscono in misura maggiore chi è titolare di lavori precari, sottopagati o scarsamente tutelati, anche in collaborazione. Questo squilibrio mette in evidenza le contraddizioni del sistema vigente e la necessità di elaborare una strategia organica di contrasto alle dimissioni dei genitori, in linea con i principi costituzionali e con il diritto dell'Unione europea.

Con l'intervento proposto, il momento della convalida presso l'Ispettorato del lavoro si trasforma nell'incontro con una rete di soggetti pubblico-privati che si fa carico delle ragioni che motivano le dimissioni e delle diverse contraddizioni che il sistema normativo produce. La legislazione in vigore risponde monetizzando una questione fondamentale, la scelta di dimettersi, e non contrasta abbastanza le ragioni delle dimissioni dei genitori entro i primi tre anni di vita dei figli/e, con particolare riguardo al primo anno, l'unico entro cui il sistema riconosce le relative indennità. Le dimissioni volontarie possono essere il segnale delle difficoltà di inclusione e permanenza dei genitori (e in particolare delle donne al lavoro) che emergono quando ci sono carichi di cura.

La direttiva (UE) 2019/1158 costituisce un punto di svolta: supera la logica tradizionale che lega la conciliazione esclusivamente ai congedi parentali, e valorizza invece formule flessibili di organizzazione del lavoro spazio-temporale, con particolare attenzione ai genitori di figli/e da 0 a 3 anni e ai/alle caregiver. Inoltre, la direttiva consente di estendere la protezione al “genitore

equivalente” (art. 4), includendo le coppie unite civilmente e le convivenze di fatto, e promuove un approccio non discriminatorio anche verso i genitori LGBT+. La trasposizione proposta consente una risposta ad una realtà più complessa e in trasformazione che merita un adeguamento anche del confronto in sede di convalida delle dimissioni, quella sede in cui deve verificarsi se le dimissioni sono frutto di una scelta assunta davvero volontariamente o se la scelta è condizionata da condizioni di contesto che meritano di essere approfondate per superare la frustrazione della mera presa d’atto di difficoltà non altrimenti risolvibili.

È rilevante ricordare che la stessa direttiva, all’articolo 3, lettera d), definisce il/la caregiver come un lavoratore o una lavoratrice «che fornisce assistenza o sostegno personali a un familiare o a una persona che vive nello stesso nucleo familiare del lavoratore e necessita di notevole assistenza o sostegno a causa di condizioni di salute gravi, come definito da ciascuno Stato membro». Da qui deriva l’opportunità di una disciplina nazionale che, in coerenza con gli standard minimi europei, rafforzi e ampli la platea dei/delle beneficiari/e, riconoscendo il ruolo del/della caregiver anche oltre i limiti strettamente imposti dalla convivenza.

Come rileva l’Ispettorato del lavoro, le principali cause che spingono alle dimissioni i genitori riguardano:

- *Il passaggio ad altra azienda o cambio di residenza*
- *La difficoltà di conciliazione di conciliazione per ragioni legate alla disponibilità di servizi*
- *L’organizzazione del lavoro e/o le scelte del datore di lavoro (condizioni di lavoro gravose, orari rigidi e difficilmente conciliabili con le esigenze di cura)*
- *la distanza dal luogo di lavoro e la mancata disponibilità di modalità flessibili o di adattamenti organizzativi*
- *l’assenza di servizi a supporto o di reti familiari disponibili ad aiutare*
- *i costi elevati di assistenza all’infanzia e alla disabilità.*

Considerate queste motivazioni, la legislazione vigente – che prevede la convalida delle dimissioni presso l’Ispettorato territoriale del lavoro – rischia di limitarsi a registrare una dichiarazione. La convalida, infatti, è pensata come mero atto amministrativo, finalizzato ad accettare la volontarietà della decisione. La pratica, però, è più complessa e le dimissioni rappresentano spesso il segnale di un’inclusione lavorativa fragile e condizionata dai carichi di cura. Ne deriva il rischio che l’istituto, invece di prevenire, finisca per legittimare un fenomeno che colpisce soprattutto le madri lavoratrici, contribuendo al persistere delle diseguaglianze di genere nel mercato del lavoro.

L’elemento centrale della proposta è costituito dalla sostituzione dell’articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, accompagnata dall’introduzione dei nuovi articoli 55-bis, 55-ter e 55-quater.

La nuova formulazione dell’articolo 55 non si limita a riprodurre la disciplina vigente, ma ne rafforza e amplia l’efficacia, prevedendo che la convalida delle dimissioni sia subordinata non solo all’accertamento della genuinità della volontà del lavoratore o della lavoratrice, ma anche alla verifica dell’assenza di pressioni indebite o discriminazioni e alla garanzia dell’accesso a misure di sostegno al reddito e di conciliazione.

Gli articoli 55-bis, 55-ter e 55-quater completano questo impianto introducendo meccanismi innovativi, come la rete locale di prossimità, che coinvolge enti pubblici, servizi sociali, centri per l’impiego, organizzazioni sindacali e datoriali ed enti del Terzo settore con la partecipazione degli organismi di parità competenti a livello territoriale. La convalida non diventa così un passaggio formale, ma un’occasione per costruire soluzioni alternative alle dimissioni, attraverso un sistema integrato di sostegno che favorisca la permanenza nel lavoro e la continuità delle competenze professionali. Il progetto è l’occasione per interrompere l’automatismo alle dimissioni e costruire soluzioni alternative attraverso un sistema dedicato.

Il progetto di legge si propone dunque di completare e innovare la disciplina vigente in due direzioni integrate:

- *rafforzare le garanzie individuali, ampliando le verifiche e le tutele connesse alla convalida delle dimissioni;*
- *costruire strumenti collettivi e territoriali di prevenzione, in grado di affrontare le diverse cause che spingono i genitori e i/le caregiver ad abbandonare il lavoro retribuito.*

L'intervento si inserisce in un quadro europeo che vede nella conciliazione vita-lavoro uno dei principali strumenti per favorire la crescita economica sostenibile, la coesione sociale e la parità di genere. La proposta che segue si sviluppa su tre ambiti principali:

1. *Le indennità di disoccupazione (NASPI e altre indennità) cambia la natura: supera la logica di accompagnare le madri lavoratrici fuori dal mercato del lavoro e diventa una sorta di ammortizzatore sociale che consente di mantenere il rapporto di lavoro sospeso;*
2. *Il recepimento di quella parte di Dir. 2019/1158 più avanzata in tema di strumenti di conciliazione vita e lavoro dei genitori e caregivers;*
3. *La definizione di una misura locale di intervento sul territorio in funzione di prevenzione delle dimissioni dei genitori traducendo gli obiettivi della legislazione dell'Unione europea in regole vigenti a livello nazionale con il supporto della Regione Emilia-Romagna.*

L'articolato proposto si sviluppa lungo due direttive complementari, entrambe orientate a disincentivare le dimissioni dei genitori e dei/delle caregiver e a rafforzare gli strumenti di conciliazione vita-lavoro, con un approccio coerente con il diritto dell'Unione europea e con la direttiva (UE) 2019/1158.

Parte I – Interventi sul mercato del lavoro e sulla disciplina delle dimissioni

La prima parte incide direttamente sul decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sostituendo l'articolo 55 e introducendo gli articoli 55-bis, 55-ter e 55-quater.

Si rafforza il meccanismo della convalida delle dimissioni, già previsto dalla normativa vigente, precisandone l'ambito applicativo (esteso ai rapporti di collaborazione), subordinandone l'efficacia alla verifica dell'assenza di pressioni indebite e collegandola alla possibilità di accesso a misure di sostegno al reddito, tra cui la NASPI in deroga e delle altre forme di sostegno al reddito esistenti per la durata prevista dell'erogazione dell'indennità stessa.

La novità più significativa consiste nell'integrazione dell'atto ispettivo in una rete locale di prossimità che coinvolge servizi sociali, servizi per l'infanzia, centri per l'impiego, enti del terzo settore e parti sociali, con l'obiettivo di accompagnare i lavoratori e le lavoratrici verso soluzioni alternative alle dimissioni o di supportarne il reinserimento lavorativo.

Viene inoltre introdotto un diritto di revoca delle dimissioni entro termini certi, che rafforza la volontarietà della scelta e offre un ulteriore presidio contro le pressioni indebite. Infine, si stabiliscono sanzioni specifiche per i datori e le datrici di lavoro che eludano o ostacolino le procedure di tutela, fino all'esclusione da appalti e incentivi pubblici in caso di violazioni reiterate o discriminatorie.

Parte II – Interventi sul rapporto di lavoro e sulla conciliazione vita-lavoro

La seconda parte si concentra sull'organizzazione del lavoro, modificando il d.lgs. 66/2003 e il d.lgs. 81/2015. Vengono introdotti istituti innovativi di flessibilità spazio-temporiale – lavoro flessibile, part-time temporaneo e reversibile, lavoro agile – tutti ispirati alla logica della reversibilità e dell'assenza di penalizzazioni economiche o di carriera. Il sostegno economico è garantito dal nuovo Fondo per la conciliazione vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie, istituito presso l'INPS per finanziare gli interventi delle reti territoriali.

È disincentivato il part-time involontario: la legge vieta la flessibilità oraria nei contratti a tempo parziale stipulati nel periodo di protezione della genitorialità (0-8 anni) e limita l'applicazione

delle banche del tempo a questi casi, rispondendo a distorsioni già rilevate in specifici settori come i servizi alla persona o la grande distribuzione.

Il lavoro agile viene riconosciuto come diritto per i genitori con figli/e fino a otto anni e senza limiti per i genitori di figli/e con disabilità, con piene garanzie di parità di trattamento retributivo, previdenziale e assicurativo.

Parte III – Strumenti di sistema e disposizioni finali

L'articolato istituisce un quadro organico di monitoraggio e valutazione, affidato a INAPP e agli Ispettorati territoriali del lavoro, con relazioni annuali al Parlamento e una specifica sezione di impatto di genere. La Cabina di regia nazionale presso il Ministero del lavoro include rappresentanti delle amministrazioni, del terzo settore, delle organizzazioni sindacali e dei datori/datrici di lavoro, assicurando una governance partecipata.

Sono inoltre previste disposizioni di coordinamento normativo, una clausola finanziaria, la delega al Governo per i decreti attuativi e la clausola di entrata in vigore.

Il progetto di legge segue una struttura ordinata in tre titoli, pensati per accompagnare il lettore da principi e obiettivi generali fino alle disposizioni attuative e finanziarie.

Il Titolo I pone le basi valoriali e normative. Dopo aver richiamato i principi costituzionali e quelli dell'Unione europea, sancisce il divieto di discriminazioni nei confronti di genitori e caregiver. In questa parte vengono aggiornate le definizioni contenute nel d.lgs. 151/2001, con l'introduzione di nuove figure giuridiche, e si riscrive la disciplina delle dimissioni, rafforzando il ruolo della convalida, ampliandone il campo di applicazione e affiancando alla funzione ispettiva la costruzione di reti locali di supporto. Qui trova collocazione anche il Fondo nazionale, che assicura risorse dedicate alla prevenzione delle dimissioni e al sostegno di famiglie e imprese.

Il Titolo II concentra l'attenzione sul rapporto di lavoro, introducendo istituti di flessibilità spazio-temporale (part-time reversibile, lavoro agile, misure di orario flessibile). Centrale è il ruolo attribuito alla contrattazione collettiva e aziendale, chiamata a declinare concretamente i nuovi strumenti in modo coerente con i diversi settori produttivi.

Il Titolo III chiude il quadro con norme di coordinamento e abrogazione, la clausola valutativa e le disposizioni finanziarie. Particolare rilievo assume il sistema di monitoraggio, che affida a INAPP e a una cabina di regia plurale la raccolta e l'analisi dei dati, includendo anche una specifica valutazione di impatto di genere. Infine, sono disciplinati i decreti attuativi e l'entrata in vigore della legge.

Disamina articolo per articolo

Titolo I – Principi generali e disciplina del mercato del lavoro

Art. 1 – Principi

Stabilisce finalità generali: tutela della continuità occupazionale, protezione della genitorialità e della cura, conciliazione vita-lavoro, con divieto di discriminazioni.

Art. 2 – Obiettivi e finalità

Introduce strumenti uniformi su base nazionale: lavoro flessibile, part-time volontario, rafforzamento congedi e contrasto a pressioni indebite che inducono alle dimissioni.

Art. 3 – Tutele antidiscriminatorie

Vieta trattamenti sfavorevoli per chi esercita i diritti previsti dalla legge. Qualsiasi peggioramento delle condizioni di lavoro legato all'uso di misure di conciliazione è nullo e discriminatorio.

*Capo II – Definizioni e disciplina delle dimissioni**Art. 4 – Definizioni*

Riscrive l'art. 2 del d.lgs. 151/2001, aggiornando le definizioni (congedi, lavoratori/trici, caregiver, genitore equivalente). Per il caregiver elimina l'obbligo di convivenza.

Art. 5 – Livelli minimi di tutela, facoltà regionale e contrattazione aziendale migliorativa

Fissa i livelli essenziali di tutela, chiarendo che le Regioni e la contrattazione collettiva/aziendale possono introdurre misure migliorative senza mai ridurne la portata. Prevede accordi sperimentali e personalizzati, assistiti da meccanismi di informazione e verifica sindacale.

Art. 6 – Dimissioni

Sostituisce l'art. 55 e introduce 55-bis, 55-ter e 55-quater:

Art. 55: sospensione delle dimissioni con accesso a NASPI in deroga; convalida subordinata a verifiche ispettive e misure di sostegno.

Art. 55-bis: estende l'obbligo di convalida anche alle collaborazioni coordinate; controlli su trattamenti discriminatori.

Art. 55-ter: istituisce Reti locali di prossimità per prevenire dimissioni, con servizi sociali, enti locali, sindacati e organismi di parità; introduce priorità di riassunzione.

Art. 55-quater: riconosce il diritto di revoca delle dimissioni entro i termini indicati, anche dopo convalida, fino alla cessazione effettiva.

*Capo III – Strumenti di sostegno e politiche attiva**Art. 7 – Istituzione del Fondo per la conciliazione vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie*

Istituito presso INPS, con risorse della fiscalità generale. Serve per ridurre oneri alle imprese che introducono misure di conciliazione contrattate collettivamente anche a livello locale e per finanziare interventi delle Reti locali. Sono incentivati accordi e misure specifiche di welfare aziendale e per sostenere gli interventi delle Reti locali.

*Titolo II – Disciplina del rapporto di lavoro e strumenti di conciliazione vita-lavoro**Capo I - Flessibilità spazio-temporale**Art. 8 – Modifiche al decreto legislativo 8 marzo 2003, n. 66*

Introduce tre articoli:

6-bis: diritto a flessibilità oraria e temporale (genitori figli/e 0–8 anni; senza limiti per disabili).

6-ter: diritto a trasformare temporaneamente e in modo reversibile il rapporto in part-time.

6-quater: diritto al lavoro agile, con pari tutele retributive e assicurative.

Capo II - Trasformazione e contrattazione

Art. 9 – Sostituzione dell’articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Rafforza la disciplina del part-time: vieta licenziamento per rifiuto, riconosce priorità per chi ha esigenze di cura o patologie, obbliga motivazione dei rifiuti datoriali. Sono previsti divieti di flessibilità forzata e sanzioni per condotte discriminatorie.

Art. 10 – Rinvii alla contrattazione collettiva e individuale e ai diritti di informazione e partecipazione

Rinvia alla contrattazione collettiva per l’attuazione pratica delle misure. Gli accordi individuali non possono derogare in pejus. Rafforzati i diritti sindacali di informazione e verifica.

Titolo III – Disposizioni finali

Capo I - Norme di coordinamento, finanziarie e attuative

Art. 11 – Abrogazioni e coordinamenti normativi

Abroga norme incompatibili, in particolare l’art. 25 del d.lgs. 80/2015. Prevede un decreto legislativo di coordinamento entro sei mesi ed estende la possibilità di riammissione in servizio ai dipendenti pubblici a tempo indeterminato che si siano dimessi per difficoltà temporanee di conciliazione vita-lavoro, art.132 del DPR 3/1957.

Art. 12 – Monitoraggio, valutazione e clausola valutativa

Introduce sistema nazionale di monitoraggio (INAPP, Ispettorati, Regioni). Rapporto annuale al Parlamento con dati disaggregati, valutazione di impatto di genere e possibilità di misure correttive.

Art. 13 – Sanzioni per violazioni da parte dei datori di lavoro

Sanzioni pecuniarie da 5.000 a 30.000 euro per datori/datrici di lavoro che eludono le tutele. In caso di reiterazione: esclusione da appalti e incentivi pubblici. Le dimissioni ottenute in violazione sono nulle, con diritto a reintegrazione.

Art. 14 – Cabina di regia nazionale per la valutazione

Istituita presso il Ministero del lavoro, con rappresentanza di Terzo settore, sindacati e datori di lavoro. Ha funzioni di proposta e partecipazione alla definizione di linee guida e indicatori.

Art. 15 – Norma finanziaria

Gli oneri finanziari sono stimati sperimentalmente per il 2026-2028 e, dagli anni successivi, determinati nella legge di bilancio. La copertura degli oneri è assicurata mediante utilizzo del

"Fondo per interventi strutturali di politica economica", di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282.

Art. 16 – Capitolati etici e misure premiali negli acquisti della pubblica amministrazione

Introduce criteri premiali e clausole etiche nelle gare pubbliche, favorendo imprese che adottano misure di conciliazione, certificazioni di parità e strumenti contro le dimissioni. Prevede punteggi aggiuntivi, quote riservate e accesso preferenziale a finanziamenti.

Art. 17 – Decreti attuativi

Il Governo adotta entro 60 giorni dall'entrata in vigore i decreti attuativi, in raccordo con Regioni e enti locali, anche per la gestione del Fondo per la conciliazione vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie.

Art. 18 – Entrata in vigore

La legge entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

PROGETTO DI PROPOSTA DI LEGGE ALLE CAMERE**TITOLO I****PRINCIPI GENERALI E DISCIPLINA DEL MERCATO DEL LAVORO****Capo I****Principi, obiettivi e tutele antidiscriminatorie****Art. 1****Principi**

1. La presente legge, nel rispetto della Costituzione e dell'ordinamento dell'Unione europea, ha lo scopo di tutelare la continuità occupazionale e il rapporto di lavoro dei soggetti titolari di rapporti di lavoro, con particolare riguardo alla protezione contro le dimissioni e i licenziamenti indotti dalle difficoltà di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e dalle necessità di cura.
2. Le disposizioni della presente legge si ispirano ai principi di tutela della genitorialità e delle responsabilità di cura, di garanzia della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, di salvaguardia del rapporto di lavoro quale condizione essenziale per l'effettività dei diritti sociali e per la piena partecipazione alla vita economica e civile.
3. Le disposizioni della presente legge si applicano senza discriminazioni fondate sul sesso, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sulla disabilità, sulla condizione familiare o sull'appartenenza a forme familiari diverse da quelle tradizionali, costituendo principio generale di tutela da ogni trattamento ingiustificatamente meno favorevole.

Art. 2**Obiettivi e finalità**

1. Le disposizioni contenute nella presente legge sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del diritto dell'Unione europea dedicato e del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del mercato e del rapporto di lavoro connessi all'organizzazione del loro sistema al fine di salvaguardare la continuità occupazionale dei genitori lavoratori e favorire il mantenimento del rapporto di lavoro subordinato e autonomo, prevenendo le dimissioni volontarie derivanti da difficoltà nella conciliazione tra vita professionale e esigenze familiari.
2. A tal fine, la legge introduce misure volte a incentivare forme flessibili di impiego, promuovere il lavoro a tempo parziale volontario e temporaneo, rafforzare i diritti di congedo parentale e garantire tutele efficaci contro le discriminazioni e le pressioni indebite che possano indurre i genitori a rinunciare al proprio impiego.

Art. 3**Tutele antidiscriminatorie**

1. È fatto divieto a datori di lavoro pubblici e privati di adottare trattamenti meno favorevoli nei confronti di lavoratori e lavoratrici in ragione dell'esercizio dei diritti previsti dalla presente legge e in quelle espressamente collegate.
2. Ogni atto o misura organizzativa che comporti un peggioramento delle condizioni di lavoro del genitore o del/della caregiver, direttamente o indirettamente connesso all'utilizzo delle misure di

conciliazione, è nullo e privo di effetti, e configura comportamento discriminatorio, anche intersezionale, in coerenza con l'art. 15 della l. 300 del 1970, come espressamente vietate nei rispettivi decreti legislativi di attuazione.

Capo II

Definizioni e disciplina delle dimissioni

Art. 4

Sostituzione dell'articolo 2 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di definizioni

1. L'articolo 2 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è sostituito dal seguente:

Art. 2

Definizioni

1. Ai fini del presente testo unico:

- a) per “congedo di maternità” si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- b) per “congedo di paternità” si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell'articolo 27-bis del presente decreto;
- c) per “congedo di paternità alternativo” si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, in alternativa al congedo di maternità nei casi previsti dall'articolo 28 del presente decreto;
- d) per “congedo parentale” si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
- e) per “congedo per la malattia del/della figlio/a” si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
- f) per “lavoratrice” o “lavoratore”, salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i/le dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative;
- g) per “genitore equivalente” si intende, in conformità all'articolo 4 della direttiva (UE) n. 2019/1158, il/la convivente di fatto o il/la unito/a civilmente del padre o della madre biologico/a del figlio in una coppia riconosciuta in base alla legge 20 maggio 2016, n. 76, che non abbia ancora ottenuto il riconoscimento dello stato di genitore del/della figlio/a e comunque in assenza di altra figura genitoriale già riconosciuta;
- h) per “caregiver” si intende ossia soggetti titolari di contratti di lavoro che, in modo volontario, gratuito e responsabile, prestano attività di cura e assistenza, anche nell'ambito di un piano assistenziale individualizzato (PAI), nei confronti di un/una familiare o di una persona cara consenziente, in condizioni di non autosufficienza o comunque bisognosa di sostegno continuativo di lunga durata, a prescindere dalla coabitazione, dalla residenza o dal domicilio comune con la persona assistita e, più in generale, dall'esistenza di una convivenza.

2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

Articolo 5

Livelli minimi di tutela, facoltà regionale e contrattazione aziendale migliorativa

1. La presente legge fissa i livelli minimi ed essenziali di tutela contro le dimissioni volontarie

per motivi di gravidanza, genitorialità e cura, nel rispetto dei principi sanciti dal diritto dell'Unione europea.

2. Le Regioni e le Province autonome possono liberamente adottare, nell'ambito delle proprie competenze, qualsiasi misura ampliativa o integrativa delle tutele previste dalla presente legge, senza alcuna limitazione, purché tali interventi siano volti esclusivamente a rafforzare il sistema delle garanzie e mai ridurne la portata.

3. Le discipline regionali, le prassi amministrative e le iniziative territoriali possono comprendere strumenti economici, organizzativi, formativi, di welfare locale, politiche sperimentali e tutte le azioni utili a promuovere la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, favorendo la più ampia innovazione sociale e la personalizzazione delle risposte locali.

4. I datori di lavoro, previo accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale, nei patti territoriali e accordi collettivi di secondo livello siglati per prevenire le dimissioni dei genitori, anche nelle piccole e medie imprese, possono inserire specifiche clausole che prevedano tutele superiori rispetto ai livelli minimi stabiliti dalla legge nazionale e dai contratti collettivi applicabili, anche in via sperimentale o personalizzata.

5. L'applicazione di misure migliorative nella contrattazione individuale non comporta alcun effetto derogatorio o riduttivo sui diritti garantiti ai sensi della legge nazionale e delle discipline collettive. Tali accordi sono assistiti da meccanismi di informazione e verifica sindacale a tutela della trasparenza e della genuinità degli impegni assunti.

Art. 6

Sostituzione dell'articolo 55 e introduzione degli articoli 55-bis, 55-ter e 55-quater del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

1. L'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è sostituito dal seguente:

Art. 55

Dimissioni

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso. Al fine di disincentivare le dimissioni dei genitori a causa della difficoltà di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con volontà univoca manifestata in sede di convalida, le dimissioni e le relative indennità collegate vengono sospese con garanzia dell'accesso in deroga alla NASPI e delle altre forme di sostegno al reddito esistenti alle sole condizioni e per la durata prevista dell'erogazione dell'indennità stessa. Si rinvia al decreto attuativo di cui all'art. 17 della legge recante "Misure di contrasto alle dimissioni volontarie quando si diventa genitori per difficoltà a conciliare vita e lavoro" per l'identificazione delle condizioni e ai limiti di accesso alla NASPI e delle altre forme di sostegno al reddito esistenti.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità e del congedo di paternità alternativo. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

3. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del/della bambino/a o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

4. La convalida è subordinata:

- a) alla verifica dell'assenza di pressioni indebite o discriminazioni nei confronti del lavoratore o della lavoratrice;
- b) alla garanzia, su richiesta, dell'accesso a misure di sostegno al reddito e di conciliazione, secondo quanto previsto dagli articoli successivi e dalle disposizioni di attuazione.

2. Dopo l'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono inseriti i seguenti articoli:

Art. 55-bis

Convalida delle dimissioni e collaborazioni

1. Al di fuori dell'ipotesi di cui all'art. 55, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro.
2. Le disposizioni contenute negli articoli 55, 55-bis, 55-ter e 55-quater si applicano, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa regolati dall'articolo 409, comma 1, n. 3, c.p.c. e dall'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.
3. Il servizio ispettivo in sede di convalida verifica l'esistenza di ogni trattamento meno favorevole riservato ai genitori-lavoratori o ai/alle caregiver in ragione della cura svolta, in conformità all'articolo 3 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, all'articolo 25, comma 2-bis, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e all'articolo 2-bis della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Art. 55-ter

Rete locale di prossimità e priorità di riassunzione

1. A livello locale – regionale, comunale, provinciale e/o di Città metropolitana – è attivata una Rete di soggetti pubblici e del privato sociale dedicata all'assistenza e al supporto delle persone in difficoltà di conciliare famiglia e lavoro che si presentino all'Ispettorato per la convalida delle dimissioni volontarie. La rete si formalizza con un'apposita convenzione o protocollo e vi partecipano l'Ispettorato del lavoro, i servizi sociali, i servizi per l'infanzia, i centri per l'impiego, gli enti del terzo settore e i sindacati comparativamente più rappresentativi del territorio, con la partecipazione degli organismi di parità competenti a livello territoriale.
2. A livello locale sono stipulati patti territoriali e accordi collettivi di secondo livello per prevenire le dimissioni dei genitori, anche nelle piccole e medie imprese. La sottoscrizione di tali accordi favorisce un accesso prioritario al Fondo per la conciliazione vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie di cui all'articolo 7 della legge recante “Misure di contrasto alle dimissioni volontarie quando si diventa genitori per difficoltà a conciliare vita e lavoro”.
3. Il servizio ispettivo è parte della Rete locale di prossimità, di cui al comma 1, con cui si raccorda stabilmente al fine di individuare soluzioni alternative alle dimissioni. Nell'ambito della Rete locale di prossimità è altresì attivato un coordinamento volto a garantire l'efficacia delle misure di prevenzione delle dimissioni dei genitori, anche attraverso il confronto, lo scambio e la valorizzazione delle azioni e delle buone pratiche attivate a livello regionale.
4. Il Centro per l'impiego, tra le prestazioni riservate alle persone in cerca di occupazione definite dal d.m. 11.1.2018, n. 4, nell'ambito del LEP conciliazione, oltre a fornire soluzioni informative e di orientamento, valuta le proposte di gestione delle risorse finanziarie individuate dalla Rete e le inserisce tra le possibili soluzioni alla conciliazione dei tempi di lavoro e di cura di minori o di soggetti non autosufficienti, ivi compresa l'erogazione della NASPI in deroga e delle altre forme

di sostegno al reddito esistenti a supporto della sospensione delle dimissioni dal rapporto di lavoro.

La durata della NASpI in deroga a sostegno della sospensione delle dimissioni non può eccedere la durata prevista per l'indennità medesima in caso di interruzione del rapporto di lavoro. Si rinvia al decreto attuativo di cui all'art. 17 della legge recante "Misure di contrasto alle dimissioni volontarie quando si diventa genitori per difficoltà a conciliare vita e lavoro" per l'identificazione delle condizioni e ai limiti di accesso alla NASpI e delle altre forme di sostegno al reddito esistenti.

5. Chiunque rimanga nell'impossibilità di praticare ogni formula di flessibilità certificata dalla convalida dell'Ispettorato e si dimetta comunque, ha priorità nelle successive assunzioni e/o nella stipula dei contratti a termine da parte della stessa azienda e/o dell'azienda che ha acquisito l'appalto nei limiti previsti dall'art. 55 comma 3 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Il Centro per l'impiego si attiva per includere le lavoratrici e i lavoratori dimissionarie/i per ragioni di conciliazione in specifici progetti dedicati, finalizzati a salvaguardare le esigenze di cura e il mantenimento delle competenze lavorative.

6. L'accesso alle prestazioni delle lavoratrici e dei lavoratori dimissionari è accompagnato da una attenuazione delle ordinarie condizionalità previste.

7. Le funzioni attribuite all'Ispettorato nazionale del lavoro dagli articoli 55, 55-bis e 55-ter del presente decreto legislativo, come modificati dalla presente legge, rientrano tra le competenze istituzionali dell'ente ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, e successive modificazioni.

Art. 55-quater

Revoca delle dimissioni volontarie

1. La lavoratrice in stato di gravidanza e i genitori lavoratori che abbiano presentato dimissioni volontarie o risoluzione consensuale durante il periodo tutelato di cui all'articolo 55 possono revocare la propria decisione in qualsiasi momento antecedente alla data di cessazione del rapporto di lavoro e, comunque, entro il termine indicato nella lettera di dimissioni, indipendentemente dall'avvenuta convalida.

2. La revoca è valida se comunicata all'Ispettorato territoriale del lavoro competente mediante dichiarazione scritta, trasmessa con modalità idonee a garantire la tracciabilità.

Nei casi di cui al comma 1:

a) se la revoca interviene prima della convalida, le dimissioni e la relativa procedura decadono automaticamente;

b) se la revoca interviene dopo la convalida e prima della data di cessazione del rapporto, l'Ispettorato annulla il provvedimento di convalida e ne dà immediata comunicazione al/alla datore/datrice di lavoro, che è tenuto/a a proseguire il rapporto.

3. Dopo il termine di effettiva cessazione del rapporto, la revoca non produce effetti e l'eventuale prosecuzione del rapporto è rimessa al consenso del/della datore/datrice di lavoro.

4. L'Ispettorato territoriale del lavoro provvede all'istruttoria e alla comunicazione dell'esito entro sette giorni dalla ricezione della richiesta di revoca.

5. Restano ferme le garanzie di reintegrazione e indennizzo nei casi di accertata illegittimità, discriminazione o pressioni indebite connesse alle dimissioni o alla successiva richiesta di revoca

Capo III
Strumenti di sostegno e di politica attiva

Art. 7

Istituzione del Fondo per la conciliazione vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie

1. Presso l'INPS è istituito il Fondo per la conciliazione vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie.
2. Il Fondo è multifunzionale ed è utilizzato per sostenere le misure di conciliazione dei tempi di lavoro concordate nei patti territoriali e accordi collettivi di secondo livello siglati anche per prevenire le dimissioni dei genitori; sono comprese misure specifiche per le piccole e medie imprese. Con il Fondo sono incentivati accordi e misure specifiche di welfare aziendale e per sostenere gli interventi specifici delle Reti locali di prossimità attivate in base all'articolo 55-ter del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.
3. L'alimentazione del Fondo avviene secondo le modalità indicate nell'art. 15 e il suo funzionamento è disciplinato dal decreto attuativo di cui all'art. 17 della presente legge.

Titolo II
Disciplina del rapporto di lavoro e strumenti di conciliazione vita-lavoro

Capo I
Flessibilità spazio-temporale

Art. 8

Modifiche al decreto legislativo 8 marzo 2003, n. 66

1. Dopo l'articolo 6 del decreto legislativo 8 marzo 2003, n. 66, sono inseriti i seguenti:

Art. 6-bis

Flessibilità temporale orientata alla conciliazione vita e lavoro

1. In conformità all'articolo 1 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e in attuazione della direttiva (UE) 2019/1158, la conciliazione vita e lavoro dei genitori e dei/delle caregiver è garantita dall'uso dei congedi per la cura dei/delle figli/e e dalle misure di flessibilità spazio-temporale regolate nel presente articolo. La flessibilità temporale è garantita nel lavoro privato e pubblico ai genitori di figli tra 0 e 8 anni e senza limiti di età per i genitori di figli con disabilità.
2. È riconosciuto il diritto dei genitori, in alternativa tra di loro, di chiedere il lavoro flessibile per il periodo 0-3 anni di vita del figlio/a, con particolare attenzione per le esigenze specifiche, tra cui, a titolo meramente esemplificativo: genitori soli, genitori adottivi, malattie a lungo decorso o circostanze particolari, tra cui quelle relative a parti multipli e parti prematuri.
3. È riconosciuto il diritto dei genitori, in alternativa tra di loro, di chiedere la flessibilità oraria e il/la datore/trice di lavoro ha il dovere di esaminare le domande e di motivare l'eventuale rifiuto alla richiesta per cura dei figli da 4 a 8 anni.
4. I genitori di figli con disabilità hanno diritto al flexi-time senza limiti di età del figlio, come parte integrante del progetto individuale personale e partecipato di vita del figlio con disabilità.
5. Le modalità di lavoro flessibile sono reversibili. Il ritorno anticipato all'orario ordinario è sempre ammissibile.

6. Sono vietati trattamenti differenziati riservati ai lavori non standard, subordinati e autonomi, ivi comprese le collaborazioni. L'eventuale mancato rinnovo del contratto di lavoro a termine e/o in somministrazione, anche a tempo parziale, deve essere espressamente motivato con comunicazione inviata all'Ispettorato del lavoro.

7. Le misure organizzative di attuazione del presente articolo sono definite dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e ai contratti di comparto nel lavoro pubblico.

Art. 6 ter

Lavoro a tempo parziale temporaneo e reversibile

1. I genitori lavoratori con figli/e fino a 8 anni e i caregiver hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per esigenze connesse alla cura dei/delle figli/e o di persone con disabilità e non autosufficienti.

2. La trasformazione è temporanea e reversibile, con diritto al rientro al tempo pieno, senza penalizzazioni economiche o di carriera.

3. Il datore di lavoro può negare la richiesta solo per comprovate esigenze tecnico-organizzative, da motivare per iscritto.

4. Sono vietati trattamenti discriminatori o differenziati nei confronti dei/delle lavoratori/trici che abbiano richiesto o ottenuto la trasformazione a part-time ai sensi del presente articolo.

Art. 6 quater

Lavoro agile orientato alla conciliazione

1. I genitori con figli/e fino a 8 anni, nonché i genitori di figli/e con disabilità e i caregivers, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, compatibilmente con le esigenze organizzative del/della datore/trice di lavoro.

2. Il diritto al lavoro agile è garantito almeno per una quota dell'orario settimanale o mensile, secondo quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali e aziendali.

3. È garantito il diritto del lavoratore a rientrare in sede senza subire penalizzazioni.

4. I/le lavoratori/trici che svolgono attività in modalità agile godono delle medesime tutele retributive, previdenziali e in materia di salute e sicurezza previste per i/le lavoratori/trici in presenza, inclusa la copertura assicurativa INAIL per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

5. Ai fini della piena attuazione della presente disposizione:

a) è previsto il coinvolgimento del/della lavoratore/trice nella formazione continua, adottando ogni misura utile a escludere conseguenze negative per i genitori-lavoratori che, per esigenze di conciliazione tra cura e lavoro, si trovino temporaneamente in regime di contratto a tempo parziale;

b) in caso di dimissioni volontarie, è garantito un percorso di supporto nell'ambito delle politiche attive del lavoro gestite dai Centri per l'Impiego (CPI), comprendente specifiche iniziative formative e misure dedicate al reinserimento nel mercato del lavoro;

c) il benessere della persona e la prevenzione dei rischi psico-sociali sono tutelati nel rispetto del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, riconoscendo il concetto di salute sociale come parte integrante della nozione di salute.

Capo II

Trasformazione e contrattazione

Art. 9

Sostituzione dell'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

1. L'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è sostituito dal seguente:

Art. 8

Trasformazione del rapporto di lavoro

1. Il rifiuto del lavoratore o della lavoratrice di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

2. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è ammessa su accordo delle parti, risultante da atto scritto.

3. I lavoratori e le lavoratrici del settore pubblico e privato affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, che comportino una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche in conseguenza di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time. Su richiesta del lavoratore o della lavoratrice, il rapporto è trasformato nuovamente a tempo pieno.

4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti del coniuge, della parte di un'unione civile ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, del convivente di fatto, dei/delle figli/e o dei genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso di assistenza a persona convivente con disabilità grave accertata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta priorità nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time. È disincentivato il ricorso al part-time involontario: nel periodo di protezione della genitorialità (0-8 anni), previsto dall'articolo 9 della direttiva (UE) 2019/1158, non è consentita la flessibilità oraria per i rapporti a tempo parziale. Le banche del tempo eventualmente previste dalla contrattazione collettiva non si applicano ai rapporti a tempo parziale motivati da esigenze di conciliazione vita e lavoro.

5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore a tredici anni, o con figlio convivente con disabilità ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta priorità nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time. Vale altresì quanto previsto al comma 4 sul divieto di flessibilità oraria e di applicazione delle banche del tempo.

6. La lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del rapporto, ai sensi dei commi 4 e 5, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative che abbiano effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione di questo principio è ritorsiva o discriminatoria ed è pertanto nulla.

7. La violazione delle disposizioni di cui ai commi 3, 4, 5 e 6, se rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste da Regioni e Province autonome, impedisce al/alla datore/trice di lavoro di conseguire tali certificazioni.

8. Il lavoratore o la lavoratrice il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno a part-time ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno per le stesse mansioni o per mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle già svolte.

9. Il lavoratore o la lavoratrice può chiedere, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time, con una riduzione

dell'orario non superiore al 50 per cento. In tal caso, il/la datore/trice di lavoro è tenuto ad accogliere la richiesta entro quindici giorni.

10. In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il/la datore/trice di lavoro è tenuto/a a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive ubicate nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a considerare le domande di trasformazione da tempo pieno a part-time presentate da tali dipendenti.

Art. 10

Rinvii alla contrattazione collettiva e individuale e ai diritti di informazione e partecipazione

1. Le misure di flessibilità temporale, il lavoro a tempo parziale e il lavoro agile previsti dagli articoli 6-bis, 6-ter, 6-quater e 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come modificati dalla presente legge, trovano applicazione in coerenza con i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con i contratti di comparto nel pubblico impiego e con i contratti collettivi aziendali.

2. I contratti collettivi possono introdurre condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla presente legge e definire le modalità organizzative concrete di attuazione delle misure di conciliazione vita-lavoro.

3. I diritti di informazione e partecipazione sindacale in materia di organizzazione del lavoro comprendono la verifica preventiva e periodica delle misure di flessibilità adottate, al fine di garantire l'effettiva tutela dei lavoratori e delle lavoratrici genitori e caregiver.

4. Gli accordi individuali stipulati tra datore/datrice di lavoro e lavoratore o lavoratrice devono essere conformi ai principi di non discriminazione, di pari opportunità e di miglior tutela della genitorialità, non potendo in alcun caso derogare in pejus alle disposizioni di legge e di contratto collettivo.

Titolo III

Disposizioni finali

Capo I

Norme di coordinamento, finanziarie e attuative

Art. 11

Abrogazioni e coordinamenti normativi

1. È abrogato l'articolo 25 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80.

2. Entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, il Governo provvede, con decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, a coordinare le disposizioni del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, del decreto legislativo 8 marzo 2003, n. 66, e del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, con le modifiche introdotte dalla presente legge.

3. Le disposizioni della presente legge si coordinano con quelle già vigenti in materia di convalida delle dimissioni volontarie, rafforzandone i profili di tutela e ampliandone l'ambito applicativo. Le disposizioni della presente legge si coordinano altresì con la riammissione in servizio ai sensi dell'articolo 132 del DPR 10 gennaio 1957, n. 3. Restano ferme le ulteriori garanzie già previste dalla legislazione vigente, ove più favorevoli al lavoratore o alla lavoratrice.

Art. 12

Monitoraggio, valutazione e clausola valutativa

1. Al fine di garantire un'attuazione efficace della presente legge, è istituito un sistema nazionale di monitoraggio e valutazione delle dimissioni volontarie dei genitori, delle trasformazioni dei rapporti di lavoro e delle misure di conciliazione vita-lavoro.
2. Gli Ispettorati territoriali del lavoro, le Regioni e le Reti locali di prossimità di cui all'articolo 55-ter del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, trasmettono annualmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i dati relativi agli interventi effettuati, alle convalide delle dimissioni e ai casi di attivazione delle misure di conciliazione.
3. L'INAPP elabora un rapporto nazionale annuale sull'attuazione della legge, che include dati disaggregati per genere, tipologia di contratto, settore produttivo e area geografica.
4. Il rapporto di cui al comma 3 contiene almeno:
 - a) i dati relativi al numero di dimissioni volontarie convalidate e sospese ai sensi degli articoli 55 e 55-bis del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, come modificati dalla presente legge;
 - b) l'analisi delle misure di conciliazione attivate attraverso le Reti locali di prossimità e del loro impatto sulla continuità lavorativa dei genitori e dei/delle caregiver;
 - c) le informazioni sugli interventi del Fondo per la conciliazione vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie con indicazione delle risorse utilizzate e dei beneficiari;
 - d) la valutazione degli effetti delle disposizioni sulla trasformazione del rapporto di lavoro e sull'utilizzo delle misure di flessibilità temporale e di lavoro agile;
 - e) l'evoluzione dei divari di genere nell'occupazione e nell'accesso ai congedi.
5. Il rapporto è trasmesso al Parlamento entro il 30 giugno di ogni anno, è pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed è oggetto di audizione parlamentare con la partecipazione delle organizzazioni sindacali e delle associazioni dei/delle datori/trici di lavoro comparativamente più rappresentative, nonché delle associazioni delle famiglie e delle persone con disabilità.
6. Le Commissioni parlamentari competenti possono richiedere al Governo ulteriori informazioni e approfondimenti e possono convocare in audizione rappresentanti delle amministrazioni competenti, delle Regioni, delle parti sociali e delle associazioni delle famiglie, nonché esperti del settore.
7. Il rapporto annuale di monitoraggio contiene una sezione dedicata alla valutazione di impatto di genere delle misure attuate. Qualora emergano effetti discriminatori inattesi o divari di genere persistenti, la Cabina di regia propone, entro sessanta giorni dalla pubblicazione del rapporto, misure correttive da adottare nell'attuazione degli strumenti previsti dalla presente legge, secondo criteri di riequilibrio e di parità di trattamento.

Articolo 13

Sanzioni per violazioni da parte dei datori di lavoro

1. Il/La datore/trice di lavoro che adotti comportamenti volti ad aggirare, ostacolare o eludere le tutele previste dalla presente legge, o dai relativi atti di convalida e di revoca delle dimissioni dei genitori e dei/delle caregiver, è soggetto/a a una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 a euro 30.000 per ciascun lavoratore o lavoratrice interessato/a.
2. La sanzione di cui al comma 1 si applica, in particolare, nei seguenti casi:
 - a) ricezione o accettazione di dimissioni in assenza della procedura di convalida prevista dalla legge;
 - b) mancato rispetto di una richiesta di revoca presentata nei termini e con le modalità definite

dalla legge;

c) adozione di condotte, anche indirette, volte a indurre il lavoratore o la lavoratrice a rassegnare dimissioni volontarie.

3. In caso di reiterazione delle violazioni nei confronti di più di tre lavoratori nell'arco di ventiquattro mesi, ovvero in presenza di accertate condotte discriminatorie ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il/la datore/trice di lavoro è altresì escluso/a, per un periodo di tre anni, dalla partecipazione a procedure di affidamento di contratti pubblici ai sensi dell'articolo 94, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, nonché dall'accesso a incentivi o contributi pubblici in materia di lavoro e formazione.

4. Le dimissioni ottenute in violazione delle disposizioni della presente legge sono nulle. Il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno, fatti salvi gli ulteriori rimedi previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dallo Statuto dei lavoratori e dalla normativa vigente.

5. Le sanzioni sono irrogate dall'Ispettorato nazionale del lavoro, d'ufficio o su segnalazione, secondo le modalità previste dall'articolo 18 della legge 24 novembre 1981, n. 689. Le somme derivanti dall'applicazione delle sanzioni sono destinate al finanziamento del Fondo per la conciliazione vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie di cui all'articolo 7 della presente legge.

Art. 14

Cabina di regia nazionale per la valutazione

1. È istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali la Cabina di regia nazionale per la valutazione dell'attuazione della presente legge.

2. Alla Cabina di regia partecipano, oltre ai/alle rappresentanti delle amministrazioni competenti:

a) due rappresentanti nominati/e dalle organizzazioni del Terzo Settore iscritte al Registro unico nazionale e attive nei settori della conciliazione vita-lavoro, del sostegno alla genitorialità e della promozione delle pari opportunità;

b) due rappresentanti designati/e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale;

c) due rappresentanti designati/e dalle associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

I/Le rappresentanti di cui al comma 2 partecipano a pieno titolo ai lavori della Cabina di regia, con diritto di proposta e di relazione, anche nell'elaborazione delle linee guida annuali e nella definizione degli indicatori di valutazione.

Le istanze, le osservazioni e le eventuali relazioni di minoranza presentate dai/dalle rappresentanti di cui al comma 2 sono allegate al rapporto annuale di cui all'articolo 13 e trasmesse al Parlamento.

Art. 15

Norma finanziaria

1. L'ammontare del Fondo per la conciliazione vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie di cui all'art. 7 è determinato, in via sperimentale per il triennio 2026-2028, in 250 milioni di euro per l'anno 2026, 280 milioni di euro per l'anno 2027 e 300 milioni per l'anno 2028.

2. Alla copertura degli oneri di cui al comma 1 si fa fronte mediante utilizzo del "Fondo per

interventi strutturali di politica economica", di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

3. Al termine del periodo sperimentale di cui al comma 1, sulla base degli esiti del monitoraggio e della relazione annuale della cabina di regia di cui all'articolo 14, l'ammontare del Fondo per la conciliazione vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie è definito annualmente con legge di bilancio. Con la medesima legge si provvede all'individuazione delle modalità di copertura.

4. Il Fondo di cui al comma 1 può essere altresì alimentato mediante l'utilizzo aggiuntivo delle risorse derivanti dai fondi strutturali europei disponibili, con priorità al Fondo sociale europeo plus (FSE+) e ad altri programmi finalizzati alla conciliazione vita-lavoro.

Art. 16

Capitolati etici e misure premiali negli acquisti della pubblica amministrazione

1. Al fine di valorizzare la responsabilità sociale e la diffusione delle misure previste dalla presente legge, le amministrazioni pubbliche inseriscono nelle procedure di acquisto di beni, servizi e forniture specifici capitolati etici che stabiliscono criteri premianti e condizioni di merito per favorire l'adozione e l'applicazione delle tutele, prevenzione e strumenti di conciliazione individuati dal Progetto di Legge.

2. I capitolati etici devono definire le clausole e i criteri premianti, prevedendo:

- l'attribuzione di punteggio aggiuntivo, la preferenza o la riserva di quota agli operatori economici che adottano misure concrete di tutela della maternità, della paternità e della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, secondo quanto previsto dal Progetto di Legge;
- il riconoscimento di maggior valore agli enti e alle imprese che presentano regolamenti aziendali o accordi sindacali contenenti norme migliorative contro le dimissioni volontarie legate a gravidanza, cura o genitorialità;
- la riserva di quote negli affidamenti o la graduazione preferenziale del punteggio per i soggetti che dispongano di certificazioni in materia di parità di genere, responsabilità sociale, rating di legalità o capitolati etici coerenti con gli obiettivi della presente normativa;
- l'accesso prioritario a finanziamenti, incentivi, agevolazioni e servizi di accompagnamento per i/le datori/trici di lavoro che si impegnino formalmente a recepire e attuare le misure di contrasto alle dimissioni volontarie nei propri regolamenti aziendali e negli accordi collettivi.

3. Le disposizioni attuative e i modelli di capitolato etico devono richiamare esplicitamente le misure di tutela, conciliazione e inclusione previste dal presente Progetto di Legge, promuovendo la valorizzazione delle aziende e degli enti virtuosi nei processi di selezione delle offerte e nell'assegnazione di contratti pubblici.

4. L'adozione delle misure premiali indicate nel presente articolo costituisce elemento di priorità e rating sociale nella valutazione delle iniziative imprenditoriali e nella partecipazione a bandi di finanziamento, promozione e accreditamento pubblico.

Art. 17

Decreti attuativi

1. Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze adotta uno o più decreti

attuativi volti a disciplinare le modalità di raccordo con le Regioni e gli enti locali per la realizzazione delle misure di cui agli articoli 55-bis e 55-ter del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, come modificati dalla presente legge. I decreti definiscono altresì le modalità di utilizzo del Fondo per la conciliazione vita e lavoro e il contrasto alle dimissioni volontarie di cui all'art. 7, sulla base di apposite linee guida elaborate dalla cabina di regia di cui all'art. 14 della presente legge.

Art. 18**Entrata in vigore**

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

