

CAMERA DEI DEPUTATI N. 747

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa del deputato ANGELA NAPOLI

Incentivi in favore del lavoro e della formazione femminile

Presentata il 12 giugno 2001

ONOREVOLI COLLEGHI! — Come è noto, il mercato del lavoro in Italia è caratterizzato da un rilevante *gap* tra i tassi di disoccupazione maschile e quelli femminili (16,6 per cento per le donne contro il 9,3 per cento per gli uomini): i tassi di attività femminili in Italia sono i più bassi d'Europa (33,9 per cento contro la media del 45 per cento a livello europeo). La riduzione del divario dei tassi di disoccupazione può avvenire solo se in Italia si creerà nuova occupazione femminile, evitando misure assistenziali, ma creando le condizioni per lo sviluppo.

Per trovare la soluzione al problema, è opportuno riflettere sui risultati di ricerche condotte da alcuni economisti, sulla base delle quali si è rilevato che i tassi di attività femminile risulterebbero più elevati per le donne che hanno potuto acquisire i livelli di formazione più alti. Indagini statistiche presentano un quadro in cui le donne italiane in possesso di titolo di studio universitario molto raramente risulterebbero inattive (in linea con

la media europea); maggiore sarebbe invece la quota di donne in possesso di un mero diploma di scuola superiore in una situazione di inattività e molto maggiore appare la quota di donne inattive caratterizzate da un basso profilo di formazione professionale.

Dai dati esposti emerge pertanto che una delle vie da percorrere al fine di colmare questo *gap* occupazionale è quella di favorire l'orientamento e la formazione professionale delle donne, obiettivo considerato di importanza primaria anche dall'Unione europea, al cui raggiungimento mirano difatti singole misure contenute nel Fondo sociale europeo e nel Programma comunitario *Now*, con particolare riguardo alle donne che tentano di entrare o di rientrare nel mercato del lavoro, le cui professionalità appaiono assai sovente inadeguate di fronte ai rilevanti cambiamenti che le sfide della globalizzazione e delle innovazioni tecnologiche impongono nel mercato del lavoro.

Si auspica a tale fine l'approvazione di una legge che preveda l'applicazione di una formula contrattuale già ampiamente sperimentata, ovvero il contratto di formazione e lavoro, caratterizzato, da un lato, dalla previsione di sgravi contributivi a favore del datore di lavoro e, dall'altro, dall'obbligo a carico dello stesso datore di lavoro di fornire, ai lavoratori assunti con tale formula, un'attività di formazione professionale secondo specifici moduli prestabiliti contrattualmente.

Si propone pertanto, all'articolo 1 della presente proposta di legge, di offrire ai datori di lavoro la possibilità di applicare il contratto di formazione e lavoro nei casi di assunzione delle donne iscritte da almeno tre anni all'ufficio di collocamento, con esenzione totale dai contributi previsti per il lavoro subordinato, in analogia a quanto previsto a favore dei profughi (articolo 5 della legge n. 344 del 1991).

L'articolo 2 definisce la tipologia dei datori di lavoro che possono applicare i contratti di formazione e lavoro.

L'articolo 3 prevede la misura della contribuzione a carico dell'azienda, per

tutta la durata del contratto di formazione e lavoro, determinata in misura pari a quella prevista per gli apprendisti, che prevede esclusivamente la corresponsione delle cosiddette « marche settimanali », sempre in analogia a quanto previsto a favore dei profughi. Non si comprendono, infatti, le ragioni per le quali i profughi debbano essere avvantaggiati a confronto delle donne italiane!

L'articolo 4 disciplina gli obiettivi e la durata della formazione; l'articolo 5 la durata minima e massima del contratto di formazione e lavoro; l'articolo 6 stabilisce la forma che il contratto deve rivestire a pena di nullità; l'articolo 7, infine, prevede la deroga alla normativa vigente in materia di limiti di età.

Si sottolinea, onorevoli colleghi, che l'applicazione delle agevolazioni contributive è finalizzata a compensare l'impresa dei costi aggiuntivi sostenuti per la realizzazione dei programmi di formazione, che costituisce per il datore di lavoro un adempimento sempre necessario al fine di adeguare le competenze professionali della neo-assunta alle proprie esigenze produttive.

PROPOSTA DI LEGGE

—

ART. 1.

(Agevolazioni).

1. A favore dei datori di lavoro di cui all'articolo 2 che assumano, con contratto di formazione e lavoro, donne iscritte da almeno tre anni all'ufficio di collocamento, spetta l'esenzione totale dai seguenti contributi:

- a) Cassa unica per gli assegni familiari;
- b) maternità;
- c) cassa integrazioni guadagni;
- d) fondo di previdenza per i lavoratori dipendenti gestito dall'Istituto nazionale della previdenza sociale;
- e) DS;
- f) mobilità e indennità di malattia;
- g) accantonamento per il trattamento di fine rapporto.

ART. 2.

(Ambito di applicazione).

1. Le disposizioni della presente legge si applicano:

- a) agli enti pubblici economici, alle imprese, anche artigiane, e loro consorzi, ai gruppi di imprese;
- b) alle associazioni professionali, socio-culturali, ed alle fondazioni;
- c) agli enti pubblici di ricerca;
- d) ai datori di lavoro iscritti agli albi professionali, quando il progetto di formazione sia predisposto dagli ordini o dai collegi professionali.

ART. 3.

(Misura dei contributi).

1. La contribuzione a carico dell'azienda, per tutta la durata del contratto di formazione e lavoro, è pari a quella prevista dalla normativa vigente per gli apprendisti.

ART. 4.

(Obiettivi e durata della formazione).

1. Il contratto di formazione e lavoro è mirato ad agevolare l'inserimento professionale della lavoratrice, mediante l'acquisizione di competenze tecniche di alto contenuto innovativo, che adeguino le capacità professionali della medesima al contesto produttivo ed organizzativo esistente.

2. Al fine di cui al comma 1, il contratto di formazione e lavoro deve prevedere almeno centotrenta ore di formazione teorica a favore della lavoratrice.

ART. 5.

(Durata minima e massima del contratto di formazione e lavoro).

1. Il contratto di formazione e lavoro è a tempo determinato, per una durata minima di ventiquattro mesi e massima di trentasei. L'apposizione al contratto di un termine di durata inferiore è illegittima e comporta:

a) l'automatica sostituzione del minor termine con quello minimo previsto dalla legge;

b) l'illegittimità del recesso intimato dal datore di lavoro prima del termine minimo legale.

2. Il contratto di formazione e lavoro non è rinnovabile; la prosecuzione del rapporto di lavoro dopo la scadenza del termine determina l'instaurazione di un

rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

ART. 6.

(Forma).

1. Il contratto di formazione e lavoro deve essere stipulato per iscritto a pena di nullità.

ART. 7.

(Deroga ai limiti di età).

1. L'assunzione tramite contratto di formazione e lavoro può avvenire anche in deroga ai limiti di età previsti dalla normativa vigente in materia; è pertanto consentita l'assunzione anche di donne di età superiore ai trentadue anni.

Lire 500 = € 0,26



14PDL0004820