

CAMERA DEI DEPUTATI N. 4461

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**GROTTO, INTINI, BOSELLI, BUEMI, ALBERTINI,
CEREMIGNA, DI GIOIA, PAPPATERRA, VILLETTI**

Disposizioni per favorire l'incremento dell'occupazione femminile

Presentata il 6 novembre 2003

ONOREVOLI COLLEGHI! — Com'è noto, il nostro Paese è portatore di un triste primato, ovvero è il secondo in classifica tra i Paesi più industrializzati del mondo per tasso di disoccupazione femminile. Inoltre un'ulteriore caratteristica del mercato del lavoro in Italia è un rilevante divario tra i tassi di disoccupazione maschile e quelli femminili (16,6 per cento per le donne contro il 9,3 per cento degli uomini nel 2001).

Le leggi in vigore, che favoriscono l'imprenditoria femminile, pur essendo importanti, non riescono ad incidere in maniera decisiva sul problema della disoccupazione femminile. In molte aree del Paese, la concorrenza del basso costo del lavoro nei Paesi in via di sviluppo o la diversa organizzazione delle attività produttive

con i crescenti livelli di automazione hanno determinato la chiusura o il ridimensionamento di piccole e medie fabbriche, ad esempio quelle che operavano nel settore tessile, in cui vi era un preponderante impiego di mano d'opera femminile. Questa situazione non solo crea grossi problemi di incertezza economica individuale o familiare, ma determina in migliaia di ex lavoratrici un prolungato stato di attesa per arrivare ad avere il diritto ad una pur minima pensione.

Se a questo si accompagna il ritardo nello sviluppo del sistema industriale e dei servizi che caratterizza buona parte dell'Italia, il quadro che abbiamo di fronte è altamente desolante, con il rischio serio che la disoccupazione femminile rimanga una costante del sistema Italia.

Non si può certo negare che negli ultimi anni si è in ogni caso registrata una ripresa dell'occupazione, in buona parte imputabile proprio alla partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro. Prendendo ad esempio in esame una ricerca dell'Istituto nazionale di statistica condotta in un lasso di tempo che va dal 1993 al 2001, il numero delle donne inserite nel mondo del lavoro è aumentato rapidamente, non solo in Italia, ma in tutt'Europa e non ha registrato segnali di rallentamento. Dal 1993 al 2001 le lavoratrici sono cresciute di quasi un milione di unità, contro un aumento di 40 mila nuovi posti di lavoro maschile, contribuendo così alla crescita occupazionale totale del 96 per cento. Questo andamento ha portato ad un incremento di tre punti percentuali dell'incidenza della componente femminile sul totale degli occupati (dal 34,7 per cento del 1993 al 37,5 per cento del 2001), riducendo lo squilibrio occupazionale tra i due sessi, sceso da 31 a 25 punti. Resta dunque innegabile che il tasso di disoccupazione femminile è calato dal 16,3 per cento al 13 per cento e che quindi è aumentato il numero di donne che lavorano (nel 2002 sono state assunte in 296 mila, per una crescita del 3,8 per cento rispetto l'anno precedente), superiore inoltre a quella degli uomini (+ 1 per cento); è inoltre salito il numero delle donne imprenditrici, aumentato di circa il 20 per cento negli ultimi anni grazie anche alle leggi per l'incentivazione dell'imprenditorialità femminile, come la legge n. 215 del 1992, il cui obiettivo era quello di agevolare l'accesso alla formazione professionale imprenditoriale, soprattutto in vista della riqualificazione professionale femminile, o come quella del « prestito d'onore », utilizzato per il 43 per cento proprio da donne (soprattutto nel sud).

Nonostante questi dati positivi che fanno riscontrare un miglioramento per il mercato del lavoro femminile, permane ancora significativo il ritardo rispetto agli *standard* europei. Il nostro sistema, infatti, presenta ancora una scarsa capacità di utilizzare tutto il potenziale di lavoro femminile di cui il Paese dispone e restano

da colmare molti divari ancora esistenti. Come quello che vede ancora scarsissima la presenza femminile nei posti di lavoro che « contano » davvero. Secondo una ricerca condotta dalla Fondazione Bellisario, le donne dirigenti nell'industria privata italiana sono appena il 2 per cento e si sale al 10 per cento includendo anche le strutture pubbliche.

Il quadro che ne emerge, quindi, è certo quello di un Paese in cui le donne non devono più « sgomitare » per trovarsi un lavoro, ma oltre all'aspetto della quantità, sulla quale è necessario intervenire, resta ancora molto da fare sulla « qualità » di questo lavoro. Molto spesso, infatti, il posto è offerto in ruoli dove l'investimento sulla persona è pari allo zero, dove si chiede tanta flessibilità e poca specializzazione (*part-time*, lavoro autonomo), dove le donne più che conquistare subiscono (oltre il 55 per cento della nuova occupazione femminile, registrata sempre nel periodo 1993-2001 è imputabile a forme di lavoro *part-time* e molto spesso questa non è una libera scelta, ma una condizione obbligata poiché non si prefigurano alternative).

Non va dimenticato, con riferimento all'Italia, che circa il 10-13 per cento della popolazione femminile vive in una condizione di povertà estrema, di cui il 40 per cento è compresa in una fascia di età tra i 19 e i 24 anni. Questa situazione crea una serie di privazioni materiali che conducono ad un processo di marginalità e di esclusione irreversibili.

Abbiamo l'impegno, quindi, di intervenire in maniera più incisiva per affrontare il problema della disoccupazione e della povertà nel nostro Paese e, in questo senso, diventa prioritario affrontare il nodo della disoccupazione femminile.

La presente proposta di legge, che si affianca ad altre simili presentate in questa e nella scorsa legislatura, tenta di affrontare in maniera concreta questa problematica e proprio per questo ci auguriamo possa avere un *iter* parlamentare veloce e si possa arrivare alla sua approvazione.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Agevolazioni contributive per i contratti di formazione e lavoro).

1. A favore dei datori di lavoro che assumono, con contratto di formazione e lavoro, le donne iscritte da almeno tre anni ai centri per l'impiego o agli uffici di collocamento privati o da più di un anno nelle liste di mobilità e collocamento in quanto disoccupate a causa di processi di riduzione o trasformazione di attività o lavoro e di cessazione di attività di lavoro autonomo, spetta l'esenzione totale dai seguenti contributi:

a) cassa unica per gli assegni familiari (CUAF);

b) maternità;

c) cassa integrazione guadagni;

d) fondo di previdenza per i lavoratori dipendenti gestito dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS);

e) disoccupazione straordinaria;

f) mobilità e indennità di malattia;

g) accantonamento per il trattamento di fine rapporto.

2. La contribuzione a carico del datore di lavoro di cui al comma 1, per tutta la durata del contratto di formazione e lavoro, è pari a quella prevista dalla normativa vigente per gli apprendisti.

ART. 2.

(Agevolazioni contributive per i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato).

1. Ai datori di lavoro che procedono all'assunzione delle donne di cui all'arti-

colo 1, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, è concesso di versare i contributi previdenziali richiesti dalle norme vigenti nella misura di un terzo di quelli dovuti, per un periodo non superiore a cinque anni.

ART. 3.

(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 e alle fondazioni;

c) agli enti pubblici di ricerca;

d) ai datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando, nei casi di cui all'articolo 1, comma 1, il progetto di formazione e lavoro è predisposto dagli ordini o dai collegi professionali.

ART. 4.

(Agevolazioni informative).

1. Presso i centri per l'impiego e gli uffici di collocamento privati sono istituiti appositi uffici e sportelli per le donne di cui all'articolo 1, finalizzati all'organizzazione di banche dati per l'incontro di domanda e offerta di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma 1 hanno diritto ad accedere gratuitamente a puntuali informazioni in merito alle opportunità lavorative e ai posti di lavoro vacanti. Essi hanno, inoltre, diritto a servizi gratuiti di orientamento e all'assistenza nella ricerca di lavoro.

ART. 5.

(Obiettivi e durata della formazione).

1. Il contratto di formazione e lavoro, di cui all'articolo 1, comma 1, è teso ad

agevolare l'inserimento professionale della lavoratrice, mediante l'acquisizione di competenze tecniche ad alto contenuto innovativo che adeguino le capacità professionali della medesima al contesto produttivo e organizzativo esistente.

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

ART. 6.

(Forma 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 massimo previsto dalla legge;

b) l'illegittimità del recesso intimato dal datore di lavoro prima del termine massimo prescritto.

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.

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

4. Al datore di lavoro che, al termine del contratto di cui al comma 1, assume la lavoratrice con contratto a tempo indeterminato, è attribuito il credito di imposta, di cui all'articolo 63 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, fissato nella misura di 300 euro. In alternativa, il datore di lavoro può versare i contributi previdenziali richiesti dalle norme vigenti nella misura di un terzo di quelli dovuti per un periodo massimo di tre anni.

ART. 7.

(Cumulabilità dei benefici).

1. I benefici previsti dalla presente legge sono cumulabili con le agevolazioni previste dalla legislazione vigente a sostegno dell'occupazione e, in particolare, della promozione dell'attività lavorativa femminile.

ART. 8.

(Deroga ai limiti di età).

1. Le assunzioni di cui alla presente legge possono avvenire anche in deroga ai limiti di età previsti dalla normativa vigente.

PAGINA BIANCA

€ 0,26



14PDL0051290