



DISEGNO DI LEGGE

**d'iniziativa dei senatori CARLINO, BELISARIO, GIAMBRONE, CAFORIO,
DE TONI, DI NARDO, LANNUTTI, LI GOTTI, MASCITELLI, PARDI e PEDICA**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 27 MARZO 2012

Misure per la qualità del lavoro e la promozione della parità di genere

ONOREVOLI SENATORI. – Se il dibattito politico che in questi mesi ha accompagnato la trattativa tra Governo e parti sociali ruota attorno alla questione del lavoro e del non-lavoro, è perché nell'ultimo quindicennio, caratterizzato dalla precarizzazione selvaggia dei rapporti di lavoro, si è innestata la più grave crisi economica dal 1929 ad oggi, con la perdita di centinaia di migliaia di posti di lavoro nei settori industriali e manifatturieri, la crisi di interi settori produttivi, la delocalizzazione di grandi aziende verso Paesi a più basso costo del lavoro e minori diritti per i lavoratori e le lavoratrici.

Il declino generale dell'economia italiana ci consegna un'offerta sempre più povera e dequalificata di lavoro, con 3,3 miliardi di ore di cassa integrazione autorizzate tra ottobre 2008 e lo stesso mese del 2011, oltre 4 milioni tra precari e partite IVA aperte semplicemente per occultare lavoro dipendente, un tasso di disoccupazione giovanile che sfiora il 30 per cento e un tasso di occupazione femminile talmente basso (a livello europeo superiore soltanto alla *performance* di Malta) da aver indotto il governatore della Banca d'Italia Ignazio Visco a individuare nel lavoro delle donne la via d'uscita possibile dalla spirale recessiva nella quale ci troviamo.

A questo proposito, gli Stati generali del CNEL sull'occupazione femminile, tenutisi il 2 febbraio 2012, ci hanno restituito la fotografia di una condizione davvero allarmante. Il 2008 ha registrato la perdita secca di 103.000 unità (-1,1 per cento), cui ha fatto seguito un crescente peggioramento, in particolare modo per le giovani, con 45.000 occupate in meno nei primi tre trimestri del 2011. Purtroppo le politiche pubbliche hanno aggravato questo dato generale, perché i piani

di austerità con i relativi tagli lineari alla spesa consolidata hanno colpito l'occupazione pubblica, dove per lo più sono impiegate donne, e la capacità di acquistare servizi da parte delle famiglie, quei servizi ancora una volta svolti tradizionalmente da donne.

Sui 19 Paesi più significativi dell'Unione europea (compresa l'Italia) che hanno già adottato o programmato misure di austerità, ritroviamo il congelamento degli stipendi pubblici (11), l'allungamento dell'età pensionabile per le donne o per tutti (8), tagli ai servizi di cura (8) e alle agevolazioni fiscali per i meno abbienti (6), cui fanno da contrappeso aumenti delle tasse (6), dell'IVA (5), eccetera.

Sia il Governo precedente che l'attuale hanno spogliato le regioni e gli enti locali delle risorse ma non delle competenze in ordine alla fornitura di servizi essenziali. In più le manovre sul pubblico impiego hanno colpito doppiamente le donne italiane: il blocco del *turn over* e i limiti posti alle nuove assunzioni riducono la possibilità di trovare lavoro stabile per le donne, che costituiscono oltre il 63 per cento del personale a tempo determinato nella pubblica amministrazione. Sono sempre donne, e quindi danneggiate dal blocco delle retribuzioni, la maggior parte dei dipendenti pubblici: costituiscono circa il 55 per cento, percentuale che arriva rispettivamente al 78 per cento e al 62 per cento nella scuola e nella sanità.

La perdita complessiva di centinaia di migliaia di posti di lavoro ha comportato una diminuzione quantitativa e qualitativa dell'occupazione femminile: nel biennio 2008-2010 fra le donne l'occupazione qualificata è diminuita di 270.000 unità, mentre i lavori non qualificati hanno fatto registrare un incremento di 218.000 unità (fonte ISTAT, feb-

braio 2012). Lo stesso rapporto segnala anche una crescita della segregazione orizzontale e verticale delle donne, che continuano ad essere escluse da ruoli di responsabilità e confinate in determinati settori occupazionali.

Insomma, la crisi ha messo in chiaro due cose. La proliferazione dei rapporti di lavoro precari non ha affatto generato nuove opportunità per inoccupati e disoccupati; ha invece causato alla società e all'economia italiana l'inquietudine di chi non ha la certezza del futuro e indotto le imprese a pensare di reggere l'urto della crisi semplicemente riducendo le retribuzioni o sfoltendo il personale con ristrutturazioni o esternalizzazioni, anziché investire su diversificazioni produttive, innovazione e ricerca. È inoltre venuta alla luce l'insostenibilità di un'organizzazione sociale pensata al maschile, incardinata sul modello fordista di sviluppo e sul *welfare* «fai da te» all'italiana, basato sul lavoro non retribuito delle donne.

Leggendo il complesso delle manovre finanziarie che i Paesi europei hanno approvato, infatti, sembra assai poco diffusa la consapevolezza di quanto sia «femmina» la recessione, e non solo per regola grammaticalmente accettata, come direbbe l'economista di genere Francesca Bettio.

Per queste ragioni la presente proposta di riforma del mercato del lavoro, orientata a ristabilire la centralità del contratto a tempo indeterminato secondo quanto avviene in Europa, a disboscare la giungla dei contratti precari e ad istituire un salario minimo garantito, assume contestualmente una dichiarata declinazione di genere, ponendosi l'obiettivo di combattere i divari retributivi tra uomini e donne e disciplinando istituti, come il congedo paterno obbligatorio o l'assegno universale di maternità, a nostro avviso dirimenti per favorire la partecipazione delle italiane al mercato del lavoro.

Offriamo dunque il nostro contributo come Gruppo dell'Italia dei valori alla discussione sulla riforma del lavoro che sta attraversando le forze politiche e sociali, raccogliendo

molte delle istanze del movimento «Se non ora quando» che a partire dal 13 febbraio dell'anno scorso fece irruzione nello scenario politico italiano, denunciando il rischio di un'insopportabile accumulazione degli svantaggi di genere insito nella politica di risanamento dei conti pubblici giocata esclusivamente sui tagli di tempo, quantità e qualità dei servizi.

Il presente disegno di legge interviene dunque sul contratto di apprendistato per farne il canale privilegiato di accesso al lavoro ma soltanto dopo l'assolvimento dell'obbligo scolastico; sulla regolamentazione dei contratti a termine; sull'istituzione di un salario minimo e sul contrasto ai divari retributivi di genere; sul ripristino della normativa contro le cosiddette «dimissioni in bianco» e sulla tutela universale della maternità.

Dispone infine l'obbligatorietà per tutti gli organismi pubblici e privati che concorrono all'informazione statistica ufficiale a rilevare, elaborare e diffondere dati disaggregati per uomini e donne, e ad effettuare indagini socio-economiche secondo un approccio di genere sotto la vigilanza di un apposito Comitato consultivo nazionale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri.

CONTENUTO DEL DISEGNO DI LEGGE

Riforma del contratto di apprendistato (articoli 1-7)

Il capo I del presente disegno di legge introduce una riforma complessiva della normativa in materia di contratto di apprendistato volta a rendere tale tipologia contrattuale lo strumento *standard* per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (articolo 1, comma 1). Contratti a tempo determinato sono ammessi solo per il settore delle cosiddette «attività stagionali».

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa alla contrattazione collettiva o ad accordi interconfederali, nel rispetto dei seguenti principi:

- forma scritta del contratto, del patto di prova, del piano formativo individuale;
- divieto di cottimo;
- possibile inquadramento fino a due livelli inferiori a quello finale o, in alternativa, pagamento della retribuzione in percentuale;
- presenza di un *tutor* aziendale;
- riconoscimento della qualifica professionale;
- registrazione della formazione sull'apposito libretto formativo del cittadino;
- possibilità di finanziamento dei percorsi formativi attraverso i fondi paritetici;
- possibilità di prolungare il periodo di formazione a seguito di assenze involontarie superiori a trenta giorni;
- divieto di recesso per le parti durante il periodo formativo, se non per giusta causa o giustificato motivo;
- possibilità di recesso per entrambe le parti al termine del periodo formativo, previo preavviso. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- estensione agli apprendisti delle assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, contro le malattie, contro l'invalidità e vecchiaia, della maternità, dell'assegno familiare.

Sono previste tre tipologie di contratto di apprendistato:

- per la qualifica e per il diploma professionale (articolo 3): possono essere assunti con tale tipologia di contratto in tutti i settori i giovani che abbiano compiuto i sedici anni e fino al compimento dei venticinque anni. La durata del contratto è stabilita in considerazione della qualifica e del diploma da con-

seguire; la componente formativa non può in ogni caso essere superiore a due anni;

- professionalizzante o di mestiere (articolo 4): possono essere assunti con tale tipologia di contratto, in tutti i settori di attività pubblici e privati, i giovani di età compresa tra i diciotto (diciassette se in possesso di una qualifica professionale) e i ventinove anni. La durata del periodo formativo, concordata in sede di contrattazione collettiva nazionale, va modulata sia in ragione dell'età che della qualifica da conseguire e non potrà superare i tre anni. La formazione è svolta sotto la responsabilità dell'azienda ed è integrata dall'offerta formativa pubblica interna o esterna all'impresa, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore nel triennio, disciplinate dalla regione tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista;

- di alta formazione e di ricerca (articolo 5): possono essere assunti con tale tipologia di contratto, in tutti i settori di attività pubblici e privati, i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni. Tale tipologia è finalizzata al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca o la specializzazione tecnica superiore.

Gli *standard* formativi sono definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale.

Viene altresì specificato che, ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca, i profili di riferimento debbano essere legati a quelli definiti nei contratti collettivi.

Contenuto economico minimo della prestazione lavorativa per i contratti a termine (articolo 8)

L'articolo 8 reca una modifica della vigente disciplina dei contratti a termine, prevedendo, accanto alla reintroduzione di vincoli causali oggettivi (stagionalità, sostituzione temporanea di lavoratori, lavori nello spettacolo), un vincolo - indipendente dai precedenti - riferito esclusivamente al contenuto economico minimo della prestazione lavorativa, fissato in 25.000 euro annui lordi per una prestazione a tempo pieno o l'importo equivalente *pro quota* per durate inferiori.

Disposizioni in materia salariale (articoli 9-10)

Con apposite intese tra le parti sociali da stipulare presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dovranno essere stabiliti:

- il compenso orario minimo applicabile a tutti i rapporti aventi per oggetto una prestazione lavorativa, inclusi quelli con contenuto formativo;

- misure volte a conseguire entro il 31 dicembre 2016 il definitivo superamento per ciascun settore lavorativo del divario retributivo tra uomini e donne.

In caso di mancato raggiungimento delle intese provvede il Governo, con decreti sottoposti all'approvazione del Consiglio dei ministri.

Contrasto al fenomeno delle cosiddette «dimissioni in bianco» (articoli 11-16)

Sulla base della proposta già contenuta nel disegno di legge atto Senato n. 2926, viene reintrodotta una disciplina volta a regolamentare la sottoscrizione della lettera di dimissioni del lavoratore e a contrastare il fenomeno delle cosiddette «dimissioni in bianco».

L'articolo 12 elenca i contratti di lavoro cui è applicabile la disciplina: tutti i contratti di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile; i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto; i contratti di collaborazione di natura occasionale di cui al comma 2 dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; i contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549 del codice civile nei quali l'associato fornisca prestazioni lavorative e i suoi redditi, derivanti dalla partecipazione agli utili, siano qualificati come redditi da lavoro autonomo; i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci.

L'articolo 13 stabilisce che la lettera di dimissioni volontarie, fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 2118 del codice civile, riguardante il recesso dal contratto a tempo indeterminato, è sottoscritta, pena la sua nullità, dai lavoratori o prestatori d'opera, su moduli predisposti e resi disponibili in forma gratuita dalle direzioni provinciali del lavoro, dagli uffici comunali e dai centri per l'impiego secondo le modalità stabilite dall'articolo 15.

L'articolo 14 dispone le modalità procedurali per la sottoscrizione della lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1372 del codice civile.

L'articolo 15 stabilisce che i moduli per la sottoscrizione delle lettere in oggetto siano predisposti secondo modalità definite con decreto, da adottare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della legge, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione. Il comma 2 indica in quindici giorni la validità temporale di tali moduli, ed elenca i dati che essi dovranno obbligatoriamente riportare. Il comma 4 precisa che i moduli sono resi disponibili anche tramite il sito *internet* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, mediante una procedura che garantisca la

certezza del richiedente o dei richiedenti, la riservatezza dei dati personali e l'individuazione della data di rilascio, al fine di verificare il rispetto del termine di validità di quindici giorni, stabilito dal comma 2. Il comma 5 dispone che un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali definisca le modalità con cui consentire, mediante apposite convenzioni, la reperibilità dei moduli anche tramite i patronati e le organizzazioni sindacali dei lavoratori nonché, in caso di risoluzione consensuale del rapporto, dei datori di lavoro.

È stabilito infine l'obbligo per i datori di lavoro della trasmissione della comunicazione di dimissioni tramite il sistema delle comunicazioni obbligatorie (articolo 16).

Tutela della genitorialità (articoli 17-18)

Le disposizioni di cui al capo V apportano alcune importanti modifiche al testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Anzitutto viene modificato l'articolo 22 del citato testo unico, stabilendo l'innalzamento al 100 per cento della retribuzione per il periodo del congedo di maternità. Viene inoltre totalmente sostituito l'articolo 28 del testo unico, introducendo un congedo obbligatorio di paternità, della durata di quindici giorni, per ogni lavoratore padre, da fruire entro tre mesi dalla nascita del figlio.

Si stabilisce, infine, una delega al Governo per l'introduzione di una indennità di maternità universale a favore delle donne attualmente escluse da tale beneficio: disoccupate, precarie, libere professioniste.

Statistiche di genere (articoli 19-22)

Sulla base di un disegno di legge a suo tempo presentato al Parlamento dal Consiglio

nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) (atto Senato n. 1738 - XV legislatura), all'articolo 19 si introduce l'obbligo per gli uffici, enti, organismi e soggetti privati che partecipano all'informazione statistica ufficiale di fornire i dati e le notizie per le rilevazioni previste dal Programma statistico nazionale e di rilevare, elaborare e diffondere i dati relativi alle persone, disaggregati per uomini e donne.

Inoltre si stabilisce l'obbligo per l'ISTAT di effettuare indagini sociali ed economiche secondo un approccio di genere in specifiche macro aree tematiche.

L'articolo 20 contiene una lista delle suddette macro aree, con esclusione di quelle nelle quali la produzione di statistiche secondo indicatori sensibili al genere è già obbligatoria in base ai regolamenti europei.

L'articolo 21 prevede l'istituzione, presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità, di un Comitato consultivo per le statistiche di genere con il compito di formulare proposte per l'armonizzazione degli indicatori e delle metodologie sensibili al genere con quelli usati dalle organizzazioni internazionali; di favorire e promuovere la realizzazione e la diffusione di statistiche di genere, anche attraverso il censimento di tutte le ricerche e pubblicazioni di interesse per l'informazione statistica ufficiale relativa al Programma statistico nazionale, realizzate anche da soggetti che non fanno parte del Sistema statistico nazionale; di effettuare ricognizioni della normativa vigente finalizzate alla rilevazione di eventuali ostacoli alla produzione delle statistiche di genere, proponendone le necessarie modifiche; di formulare suggerimenti e proposte finalizzate all'individuazione di nuove esigenze informative, di tematiche emergenti nonché di analisi, studi, ricerche e metodologie di particolare interesse in un'ottica di genere. Il Comitato è composto da una o da un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei ministri - Diparti-

mento per le pari opportunità, che lo presiede, da due rappresentanti designati dal CNEL, indicati dalle parti sociali, da due rappresentanti dell'ISTAT e da due esperti, e predispone ogni anno un rapporto sull'attività svolta e su quella da svolgere nell'anno successivo.

L'articolo 22 prevede l'integrazione del Documento di economia e finanza (DEF) con un'apposita relazione, corredata di appendici statistiche illustrative, sull'analisi di impatto dei provvedimenti di agevolazione

sui soggetti beneficiari, disaggregati per uomini e donne e per età.

Disposizioni finali (articoli 23-24)

Il capo VII del disegno di legge, da ultimo, reca l'abrogazione della vigente disciplina in materia di apprendistato, per effetto delle nuove disposizioni introdotte al capo I, nonché le previsioni concernenti gli oneri derivanti dall'attuazione del provvedimento e la relativa copertura finanziaria.

DISEGNO DI LEGGE

CAPO I

APPRENDISTATO

Art. 1.

(Definizione)

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

2. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;

b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;

c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Art. 2.

(Disciplina generale)

1. La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:

a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;

- b)* divieto di retribuzione a cottimo;
- c)* possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio;
- d)* presenza di un tutore o referente aziendale;
- e)* possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, anche attraverso accordi con le regioni;
- f)* possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- g)* registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *i*), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- h)* possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, di durata superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- i)* possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assun-

zioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo;

l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;

m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

b) assicurazione contro le malattie;

c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;

d) maternità;

e) assegno familiare.

3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La disposizione di cui al presente comma non si applica alle imprese artigiane, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Art. 3.

*(Apprendistato per la qualifica
e per il diploma professionale)*

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto sedici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a due anni.

2. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e di Bolzano, previo accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi:

a) definizione della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

b) previsione di un monte ore di formazione, esterna o interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo *standard* minimi formativi definiti ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro maggiormente rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel

rispetto degli *standard* generali fissati dalle regioni e dalle province autonome.

Art. 4.

*(Apprendistato professionalizzante
o contratto di mestiere)*

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni.

3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio di cui al comma 2 e disciplinata dalle regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

4. Le regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Art. 5.

(Apprendistato di alta formazione e di ricerca)

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per lo svolgimento di attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore ovvero di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 86 dell'11 aprile 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale, con le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

3. In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma 2, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 6.

(Standard *professionali*, standard *formativi*
e *certificazione delle competenze*)

1. Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, definisce, nel rispetto delle competenze delle regioni e delle province autonome e di quanto stabilito nell'intesa tra Governo, regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, gli *standard* formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e per il diploma

professionale e in apprendistato di alta formazione.

2. Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca, gli *standard* professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale. La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è di competenza del datore di lavoro.

3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e di consentire una correlazione tra *standard* formativi e *standard* professionali è istituito, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto, sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse della intesa tra Governo, regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte rappresentanti del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, delle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale e della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. Qualora, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'organismo tecnico di cui al periodo precedente non abbia predisposto il repertorio delle professioni, provvede con proprio decreto il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

4. Le competenze acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo le modalità definite dalle regioni e delle pro-

vince autonome di Trento e di Bolzano sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3, e registrate sul libretto formativo del cittadino, nel rispetto di quanto stabilito nell'intesa tra Governo, regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010.

Art. 7.

(Disposizioni applicative e transitorie)

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 3, 4 e 5, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando al datore di lavoro un termine per adempiere non superiore alla durata residua del contratto.

2. Laddove persista l'inadempimento di cui al comma 1, il contratto di apprendistato si trasforma automaticamente in ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con l'inquadramento contrattuale che sarebbe stato conseguito dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato.

3. Per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), il datore di lavoro è punito con

la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'articolo 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la direzione del lavoro territorialmente competente.

4. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

5. Ai fini della presente legge, per enti bilaterali si intendono esclusivamente quelli definiti all'articolo 2, comma 1, lettera *h*), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

6. Per le regioni e i settori ove la disciplina di cui alla presente legge non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

7. Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e per la semplificazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è definita la disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché per l'applica-

zione del contratto di apprendistato ai settori di attività pubblici, di cui agli articoli 4 e 5.

8. In attesa della riforma degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.

9. I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

10. Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dei rispettivi statuti e delle relative norme di attuazione.

CAPO II

CONTRATTI A TERMINE

Art. 8.

(Modifica della disciplina del contratto a termine)

1. All'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato:

a) quando la retribuzione lorda del prestatore superi l'importo di 25.000 euro su base annua con riferimento ad una prestazione a tempo pieno, ovvero l'importo equivalente *pro quota* per prestazioni di durata inferiore;

b) quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima, secondo quanto disciplinato dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525;

c) in caso di sostituzione di lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro, purché nel contratto a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;

d) nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi;

e) in caso di commesse eccezionali e non ripetibili nell'arco dell'anno».

CAPO III

DISPOSIZIONI IN MATERIA SALARIALE

Art. 9.

(Istituzione del compenso orario minimo)

1. Con decreto del Presidente della Repubblica, adottato su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, è stabilito il compenso orario minimo applicabile a tutti i rapporti aventi per oggetto una prestazione lavorativa, inclusi quelli con contenuto formativo, come individuato sulla base di apposita intesa con le parti sociali da stipulare presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge. Decorso inutilmente tale termine, il decreto di cui al presente comma è adottato su proposta del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, approvata dal Consiglio dei ministri, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

2. Il salario base dei lavoratori dipendenti non può essere determinato in misura tale che il reddito del lavoratore risulti inferiore

a quello che risulterebbe dall'applicazione del compenso orario minimo di cui al comma 1.

Art. 10.

(Divario retributivo di genere)

1. Con apposita intesa tra le parti sociali da stipulare presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite e programmate misure volte a conseguire entro il 31 dicembre 2016 il definitivo superamento per ciascun settore lavorativo del divario retributivo tra uomini e donne.

2. Ai fini di cui al comma 1, entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro provvede ad effettuare un monitoraggio del divario retributivo tra uomini e donne in ciascun settore lavorativo e a redigere un apposito rapporto.

3. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 1, le misure di cui al medesimo comma 1 sono adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su proposta del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, approvata dal Consiglio dei ministri, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

CAPO IV

DISCIPLINA DELLE MODALITÀ DI SOTTOSCRIZIONE DELLA LETTERA DI DIMISSIONI VOLONTARIE E DELLA LETTERA DI RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11.

(Oggetto)

1. In tutti i casi in cui si intende recedere per iscritto dal contratto di lavoro si applica la disciplina di cui al presente capo.

Art. 12.

(Definizione di contratto di lavoro)

1. Per contratto di lavoro, ai fini di cui al presente capo, si intendono tutti i contratti inerenti ai rapporti di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile, indipendentemente dalle caratteristiche e dalla durata, nonché i contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, i contratti di collaborazione di natura occasionale di cui al comma 2 dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, i contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549 del codice civile, nei quali l'associato fornisce prestazioni lavorative e i redditi derivanti all'associato dalla partecipazione agli utili sono qualificati come redditi di lavoro autonomo, e i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci.

Art. 13.

(Sottoscrizione della lettera di dimissioni volontarie)

1. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 2118 del codice civile, la lettera di dimissioni volontarie è sottoscritta, pena la sua nullità, dalla lavoratrice o dal lavoratore, ovvero dalla prestatrice d'opera o dal prestatore d'opera, su appositi moduli predisposti ai sensi dell'articolo 15 e resi disponibili gratuitamente dalle direzioni provinciali del lavoro, dagli uffici comunali e dai centri per l'impiego.

Art. 14.

(Sottoscrizione della lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro)

1. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1372 del codice civile, la lettera di risolu-

zione consensuale del rapporto di lavoro è sottoscritta, pena la sua nullità, dalla lavoratrice o dal lavoratore, ovvero dalla prestatrice d'opera o dal prestatore d'opera, e dal datore di lavoro o dalla datrice di lavoro o dal committente, su appositi moduli predisposti ai sensi dell'articolo 15 e resi disponibili gratuitamente dalle direzioni provinciali del lavoro, dagli uffici comunali e dai centri per l'impiego.

Art. 15.

(Moduli)

1. I moduli di cui agli articoli 13 e 14, predisposti in base alle direttive definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e per la semplificazione, da adottare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono compilati a cura del firmatario, o dei firmatari in caso di lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, e devono contenere i seguenti dati:

- a) un codice alfanumerico progressivo di identificazione;
- b) la data di emissione;
- c) i dati identificativi della lavoratrice o del lavoratore o della prestatrice d'opera o del prestatore d'opera;
- d) i dati identificativi del datore di lavoro o della datrice di lavoro o del committente;
- e) la tipologia di contratto da cui si intende recedere e la data della sua stipulazione;
- f) il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) di riferimento;
- g) la qualifica;
- h) la data di decorrenza e il motivo delle dimissioni;
- i) il numero di giorni di preavviso previsti dal CCNL di riferimento;

l) la dichiarazione del lavoratore circa la sua volontà di svolgere o non svolgere l'attività lavorativa nel periodo di preavviso;

m) ogni altro elemento utile.

2. I moduli di cui al comma 1 hanno validità di quindici giorni dalla data di emissione.

3. Il decreto di cui al comma 1 definisce altresì le modalità per evitare eventuali contraffazioni o falsificazioni dei moduli.

4. I moduli di cui al presente articolo sono resi disponibili anche attraverso il sito *internet* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo modalità definite con il decreto di cui al comma 1 che garantiscano al contempo la certezza dell'identità del richiedente, o dei richiedenti in caso di lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, la riservatezza dei dati personali nonché l'individuazione della data di rilascio, ai fini della verifica del rispetto del termine di validità di cui al comma 2.

5. Con apposite convenzioni a titolo gratuito stipulate nelle forme definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le modalità attraverso le quali è reso possibile, alla lavoratrice o al lavoratore, ovvero alla prestatrice d'opera o al prestatore d'opera e, in caso di lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, al datore di lavoro o alla datrice di lavoro o al committente, acquisire gratuitamente i moduli di cui al presente articolo, anche tramite i patronati, le organizzazioni sindacali dei lavoratori e, in caso di lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro.

Art. 16.

(Comunicazioni obbligatorie)

1. La comunicazione di sottoscrizione della lettera di dimissioni volontarie o della

lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con il modulo di cui all'articolo 15, è inviata per via informatica al servizio competente ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, con le modalità di cui al comma 6-ter dell'articolo 4-bis del medesimo decreto legislativo n. 181 del 2000.

2. Con apposito decreto da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali provvede ad adeguare il sistema delle comunicazioni obbligatorie di cui al comma 7 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181.

CAPO V

TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

Art. 17.

(Modifiche al testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151)

1. Al testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 1 dell'articolo 22 è sostituito dal seguente:

«1. Le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2»;

b) l'articolo 28 è sostituito dal seguente:

«Art. 28. - (Congedo di paternità) - 1. Il padre lavoratore è tenuto:

a) a presentare al datore di lavoro, entro trenta giorni dalla data del parto, il certifi-

cato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445;

b) ad astenersi obbligatoriamente dal lavoro per un periodo di quindici giorni lavorativi continuativi entro i tre mesi successivi alla data di nascita del figlio, previa comunicazione al datore di lavoro.

2. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

3. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 2 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445».

Art. 18.

(Indennità universale per maternità)

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo per la riforma della disciplina a tutela della maternità.

2. Il decreto legislativo di cui al comma 1 è adottato nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) riconoscimento, senza vincoli di anzianità contributiva, alle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che non risultino iscritte ad altre gestioni di previdenza obbligatoria, e alle lavo-

ratrici iscritte ad una delle gestioni dell'Istituto nazionale della previdenza sociale previste per i lavoratori autonomi, del diritto ad una indennità per maternità per i due mesi precedenti la data effettiva del parto e per i tre mesi successivi alla data stessa, di importo pari all'80 per cento del reddito medio giornaliero da lavoro prodotto nei dodici mesi precedenti l'inizio del congedo di maternità ovvero pari, se superiore, all'80 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per ciascuna tipologia di lavoro autonomo e professionale;

b) riconoscimento alle lavoratrici di cui alla lettera *a)* della facoltà di astensione totale o parziale dal lavoro per il periodo di godimento dell'indennità per maternità, anche ai fini dell'applicazione nel medesimo periodo di un regime di contribuzione previdenziale di tipo totalmente o parzialmente figurativo;

c) riconoscimento, ai fini dell'accesso alla contribuzione figurativa di cui alla lettera *b)*, del diritto all'astensione anticipata per gravidanza a rischio, nelle fattispecie e con le modalità di cui all'articolo 17 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni;

d) estensione, con particolare riferimento alle piccole e micro imprese, della possibilità di sostituzione in caso di maternità delle lavoratrici autonome, già riconosciuta ai sensi dell'articolo 4, comma 5, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ai familiari della lavoratrice stessa, come individuati ai sensi dell'articolo 230-*bis* del codice civile, nonché ai soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto;

e) riconoscimento di una speciale indennità di maternità, per il periodo intercorrente

tra i due mesi precedenti la presunta data del parto e i tre mesi successivi alla nascita, alle donne che non godono di trattamenti economici per malattia, di trattamento di disoccupazione sia ordinario sia speciale, di trattamento di integrazione salariale sia ordinario sia straordinario, di indennità di maternità ai sensi del citato testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, o dei trattamenti di cui alla lettera *a*) del presente comma.

CAPO VI

STATISTICHE DI GENERE

Art. 19.

(Informazione statistica ufficiale)

1. Gli uffici, enti, organismi e soggetti privati che partecipano all'informazione statistica ufficiale inserita nel Programma statistico nazionale hanno l'obbligo di fornire i dati e le notizie per le rilevazioni previste dal Programma statistico nazionale e di rilevare, elaborare e diffondere i dati relativi alle persone, disaggregati per uomini e donne.

2. Le informazioni statistiche ufficiali sono prodotte in modo da assicurare:

- a*) la disaggregazione e l'uguale visibilità dei dati relativi a donne e uomini;
- b*) l'uso di indicatori sensibili al genere.

3. L'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) assicura l'attuazione del presente articolo da parte dei soggetti costituenti il Sistema statistico nazionale (SISTAN), anche mediante direttive del comitato di indirizzo e coordinamento dell'informazione statistica, e provvede all'adeguamento della modulistica necessaria all'adempimento da parte delle amministrazioni pubbliche degli obblighi relativi alla raccolta delle informazioni statistiche.

Art. 20.

(Aree di indagine)

1. L'ISTAT e il SISTAN assicurano la realizzazione, con cadenza periodica, di indagini sociali ed economiche secondo un approccio di genere nelle seguenti macro aree tematiche:

- a) formazione continua, uso di nuove tecnologie e fruizione culturale;
- b) conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, tra lavoro e famiglia; reti di aiuto;
- c) partecipazione sociale e politica;
- d) presenza di donne e uomini nei luoghi decisionali;
- e) salute e stili di vita;
- f) fecondità e natalità;
- g) criminalità;
- h) violenze;
- i) reddito e povertà;
- l) condizioni di vita delle immigrate e degli immigrati per provenienza.

2. La relazione al Parlamento sull'attività dell'ISTAT, di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322, è integrata da una relazione sullo stato di attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 19 e al comma 1 del presente articolo.

Art. 21.

(Comitato consultivo per le statistiche di genere)

1. È istituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità il Comitato consultivo per le statistiche di genere, di seguito denominato «Comitato».

2. Il Comitato svolge le seguenti funzioni:

- a) formula proposte per l'armonizzazione degli indicatori e delle metodologie sensibili al genere con quelli utilizzati dalle organizzazioni internazionali;

b) favorisce l'avvio di sperimentazioni finalizzate alla definizione di metodologie ed indicatori relativi alla misurazione di fenomeni sociali ed economici non ancora compiutamente indagati;

c) favorisce e promuove la realizzazione e la diffusione di statistiche di genere anche attraverso il censimento di tutte le ricerche e pubblicazioni di interesse per l'informazione statistica ufficiale inserita nel Programma statistico nazionale, realizzate anche da soggetti che non fanno parte del SISTAN;

d) effettua ricognizioni della normativa vigente finalizzate alla rilevazione di eventuali ostacoli alla produzione delle statistiche di genere, proponendone le necessarie modifiche;

e) formula suggerimenti e proposte finalizzate all'individuazione di nuove esigenze informative, di tematiche emergenti nonché di analisi, studi, ricerche e metodologie di particolare interesse in un'ottica di genere.

3. Il Comitato individua gli indicatori all'interno delle macro aree tematiche di cui all'articolo 20.

4. Il Comitato è composto da un rappresentante o una rappresentante della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità, che lo presiede, da due rappresentanti designati dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, indicati dalle parti sociali, da due rappresentanti dell'ISTAT e da due esperti individuati sulla base delle specifiche professionalità nel settore legislativo e degli studi di genere.

5. Il Comitato predisponde annualmente per il Presidente del Consiglio dei ministri un rapporto sull'attività svolta e su quella da svolgere nell'anno successivo, ai fini della sua successiva presentazione al Parlamento.

6. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del vice ministro con delega per le pari opportunità, da emanare entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite

la durata del Comitato, nonché le modalità di designazione dei suoi componenti e le modalità per la sua organizzazione e il suo funzionamento.

Art. 22.

*(Modifica all'articolo 10 della legge
31 dicembre 2009, n. 196)*

1. All'articolo 10 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, dopo il comma 10 è inserito il seguente:

«10-bis. In apposito allegato al DEF è presentata una relazione, predisposta dal Ministro dello sviluppo economico sentiti i Ministri dell'economia e delle finanze e dell'istruzione, dell'università e della ricerca, nella quale sono illustrati, anche mediante apposite appendici statistiche, gli effetti derivanti dai provvedimenti di agevolazione e di sostegno alle attività economiche e produttive sui soggetti beneficiari, con dati disaggregati per uomini e donne e per età».

CAPO VII

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 23.

(Abrogazione di norme)

1. Ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere alla data di entrata in vigore della presente legge, il testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, è abrogato.

2. Fermo quanto previsto al comma 1, rimangono abrogati la legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e gli articoli

da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 24.

(Disposizioni finanziarie)

1. All'onere derivante dall'attuazione dell'articolo 17, pari a 100 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2013, si provvede ai sensi di quanto previsto dal comma 2 del presente articolo.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2013, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, sono aumentate le aliquote previste dall'allegato I annesso al testo unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi e relative sanzioni penali e amministrative, di cui al decreto legislativo 26 ottobre 1995, n. 504, e successive modificazioni, relative alla birra, ai prodotti alcolici intermedi e all'alcole etilico, al fine di assicurare un maggior gettito complessivo pari a 100 milioni di euro annui.

3. In sede di prima applicazione, al fine di garantire il conseguimento degli obiettivi delle disposizioni di cui al Capo VI della presente legge e di sostenere la realizzazione delle attività relative all'informazione statistica ufficiale, di cui all'articolo 19, l'assegnazione per l'Istituto nazionale di statistica, di cui all'articolo 36 della legge 24 aprile 1980, n. 146, è integrata di euro 4,8 milioni per ciascuno degli anni 2012, 2013 e 2014. Per gli anni successivi al 2014 si provvede ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera e), della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

4. Gli oneri relativi al funzionamento del Comitato di cui all'articolo 20, nel limite massimo di 200.000 euro per ciascuno degli anni 2012, 2013 e 2014, sono posti a carico degli stanziamenti di bilancio relativi alla Presidenza del Consiglio dei ministri.

5. All'onere derivante dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi 3 e 4 del pre-

sente articolo, pari a 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2012, 2013 e 2014, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2012-2014, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2012, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

6. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.