

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1320

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DELLE DEPUTATE

BOLDRINI, ANNIBALI, ASCANI, BERLINGHIERI, GRIBAUDO, MADIA, MURONI, OCCHIONERO, PINI, POLLASTRINI, QUARTAPELLE PROCOPIO, ROSTAN

Misure per il sostegno della genitorialità, dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile, nonché delega al Governo per il coordinamento delle disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità

Presentata il 30 ottobre 2018

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge mira a sostenere l'occupazione e l'imprenditoria femminile.

In quest'ambito l'Italia è in una condizione di arretratezza che nuoce al Paese e anche al suo prestigio internazionale. Solo il 49 per cento delle donne lavora, a fronte di una media europea del 62 per cento. Dietro di noi c'è solo la Grecia, su ventotto Paesi dell'Unione europea. Nel Mezzogiorno l'occupazione femminile scende al 34,6 per cento. In una regione importante come la Sicilia lavora solo il 29 per cento delle donne.

A questi dati già in sé drammatici si aggiunge quello del divario salariale, per-

ché, a parità di mansioni, le donne spesso guadagnano meno degli uomini.

Nella maggior parte dei casi alle donne sono riservati ruoli inferiori, in settori a basso reddito, con contratti di lavoro a tempo parziale o a tempo determinato ed esse raggiungono più difficilmente ruoli di vertice.

Per le donne è più difficile ottenere l'accesso al credito, avviare e mantenere un'attività imprenditoriale.

Su di loro grava, inoltre, la gran parte degli impegni familiari e di cura e spesso esse sono costrette a scegliere tra la famiglia e la professione. La disoccupazione femminile e la condizione di precarietà lavorativa sono, infine, tra le cause princi-

pali della denatalità che affligge ormai da tempo il nostro Paese.

La Banca d'Italia, in una sua ricerca, ha valutato che un maggiore accesso femminile al mondo del lavoro eleverebbe il nostro prodotto interno lordo del 7 per cento. Analoghe considerazioni sono state compiute dal Fondo monetario internazionale e da altri organismi internazionali.

Per affrontare quest'insieme di problemi, nella XVII legislatura, alla Camera dei deputati è stato istituito un intergruppo parlamentare al quale hanno aderito deputate dei diversi schieramenti politici. Tra le sue numerose attività, l'intergruppo ha svolto anche una concreta iniziativa in occasione della discussione sulla legge annuale di bilancio presentando emendamenti, diversi dei quali sono stati accolti in tutto o in parte.

Nella presente proposta di legge sono ripresentati i contenuti di alcuni di questi emendamenti, rielaborati e arricchiti con nuove indicazioni. Inoltre, alla redazione della proposta di legge hanno contribuito anche associazioni femministe, esperte, lavoratrici, imprenditrici e donne impegnate nel mondo delle professioni, le cui opinioni sono state raccolte mediante incontri svolti in diverse città del nostro Paese, dal nord al sud.

Per il pieno inserimento delle donne nella vita lavorativa e sociale, però, le iniziative richiamate non saranno sufficienti se l'Italia non compirà anche la scelta strategica di assumere la lotta alla disoccupazione e alla precarietà come priorità assoluta, con un piano straordinario di investimenti pubblici e privati capaci di creare lavoro buono, stabile e dignitosamente retribuito per tutte e per tutti.

D'altra parte, non è neanche certo che un'eventuale ripresa generale dell'occupazione incida positivamente su quella femminile, per quanto riguarda sia l'accesso al lavoro sia il divario salariale, senza nuove norme che a tale obiettivo siano esplicitamente finalizzate, come quelle contenute nella presente proposta di legge.

Nel testo si propongono interventi legislativi su diverse materie tra le quali: la condivisione e la conciliazione tra tempi di

vita e tempi di lavoro per le donne e gli uomini; la razionalizzazione di *bonus* e incentivi alla genitorialità, così da renderli strutturali e collegarli all'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE); sgravi contributivi per l'assunzione di donne nel Mezzogiorno; l'aumento del congedo obbligatorio di paternità a quindici giorni; il sostegno alla nascita di *start-up* e di imprese femminili anche attraverso agevolazioni nell'accesso al credito; l'introduzione di una figura di riferimento – interna all'impresa – per la prevenzione di molestie e discriminazioni; l'obbligo di tenere corsi di formazione e di aggiornamento aziendali per l'eliminazione degli stereotipi di genere; la facilitazione dell'accesso al lavoro per le donne vittime di violenza domestica; l'eliminazione dell'attuale limite di 100 dipendenti per l'assoggettamento delle imprese all'obbligo di presentare, ogni due anni, un rapporto che dichiari la differenza salariale tra uomini e donne; l'aggravamento delle sanzioni per chi non rispetta la parità tra i sessi nelle retribuzioni; misure premiali per chi rimuove le discriminazioni salariali; l'estensione di alcune garanzie, finora previste solo per le lavoratrici dipendenti, anche alle lavoratrici autonome, alle imprenditrici e alle professioniste.

Con le disposizioni contenute nel capo I (articoli da 1 a 8) si procede alla razionalizzazione e all'estensione delle misure per il sostegno della genitorialità e dei servizi di cura e di assistenza già previste.

In particolare:

sono rese permanenti le misure la cui vigenza scadeva nel 2018, come l'assegno di natalità (cosiddetto « *bonus bebè* ») e il contributo per l'acquisto di servizi di *babysitting* (cosiddetto « *voucher babysitting* »). Inoltre, si provvede all'accorpamento dei suddetti *bonus* in un'unica disposizione al fine di garantire una maggiore omogeneità del dettato normativo;

è raddoppiata la dotazione del Fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e di istruzione (per i bambini da 0 a 6 anni), che dagli attuali 239 milioni di euro è elevata a 500 milioni di euro;

contestualmente è elevato a quindici giorni il congedo obbligatorio di paternità già introdotto in via sperimentale, per gli anni 2013, 2014 e 2015, dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, per l'anno 2016, dall'articolo 1, comma 205, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, nonché, per gli anni 2017 e 2018, dall'articolo 1, comma 354, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (che viene esteso anche ai dipendenti della pubblica amministrazione, modificando quanto previsto dalla normativa vigente che prevede invece l'adozione di un apposito provvedimento attuativo);

in un'ottica di maggiore equità e di redistribuzione delle risorse, l'erogazione del premio alla nascita (cosiddetto « *bonus mamma domani* ») e del contributo per gli asili nido viene condizionata a un determinato valore dell'ISEE, come già previsto attualmente per l'assegno di natalità;

è elevata (dal 30 al 40 per cento) la percentuale di retribuzione spettante per i periodi di congedo parentale;

in caso di congedo per malattia del figlio, si riconosce una retribuzione pari al 100 per cento per i primi venti giorni di congedo in ciascun anno;

si prevede un incremento dei massimali per la deducibilità delle spese relative ai servizi domestici e all'assistenza personale o familiare;

si delega il Governo a rimuovere le disparità di trattamento insite nell'attuale normativa in materia di tutela della maternità tra le lavoratrici dipendenti e le lavoratrici autonome o iscritte alla gestione separata dell'INPS o degli altri enti che gestiscono forme sostitutive di previdenza sociale;

al fine di contrastare il fenomeno delle dimissioni volontarie successive all'evento del parto, sono previste forme di integrazione reddituale (alternative alla Nuova assicurazione sociale per l'impiego - NASpI) al fine di scoraggiare pratiche di abbandono del posto di lavoro da parte di neomamme.

Il capo II (articoli da 9 a 13) concerne più specificamente l'occupazione femminile, la condivisione e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In particolare, si introducono, in maniera permanente, sgravi contributivi per i datori di lavoro privati che assumano, con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

soggetti, di qualsiasi età, residenti nel Mezzogiorno, con una maggiorazione dello sgravio in caso di assunzione di donne;

donne vittime di violenza di genere, inserite in appositi programmi di protezione. Si precisa che in questo modo si facilita anche l'accesso al lavoro delle donne che si sono dovute trasferire in un'altra città a seguito delle violenze. Inoltre, si ricorda che una facilitazione in tal senso è prevista anche per il settore pubblico dall'articolo 30, comma 1-ter, del decreto legislativo n. 165 del 2001, secondo cui « La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza ».

Inoltre si introducono misure volte al potenziamento della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (realizzando anche un rafforzamento indiretto del *welfare* aziendale), a tale fine:

destinando in modo permanente una somma pari a 35 milioni di euro per il riconoscimento di misure premiali per i datori di lavoro che attuano misure dirette alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (ad esempio garantendo una maggiore flessibilità);

prevedendo che, ai fini della determinazione dei premi di produttività, siano computati anche i riposi giornalieri della madre e del padre, nonché i periodi di assistenza svolti dal *caregiver* familiare. Si precisa che i riposi giornalieri, anche se qualificati « per allattamento », possono essere fruiti da tutte le madri, anche affidatarie o adottive, a prescindere dalla prova

dell'allattamento effettivo, nonché dai padri.

Si estende la facoltà di cessione dei riposi e delle ferie (cosiddetti « riposi o ferie solidali ») anche a coloro che assistono costantemente il coniuge o un parente entro il secondo grado con un'inabilità almeno pari al 66 per cento.

Il capo III (articoli da 14 a 17) contiene varie disposizioni volte alla promozione dell'imprenditoria femminile, attraverso la previsione di agevolazioni alla nascita di imprese e di *start-up* femminili tramite l'intervento del Fondo istituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità e del Fondo per la crescita sostenibile e il potenziamento dell'accesso al credito per le imprese femminili, nonché con la previsione di programmi regionali di tutoraggio su credito, formazione e gestione aziendale delle imprese femminili.

Il capo IV (articoli da 18 a 20) contiene misure in materia previdenziale. In dettaglio, esso prevede:

la proroga del regime denominato « opzione donna », estendendolo alle lavoratrici che maturino i requisiti previsti entro il 31 dicembre 2019 e prevedendo la possibilità di cumulo gratuito dei periodi assicurativi non coincidenti anche per le lavoratrici che fanno riferimento a casse previdenziali autonome (ad esempio all'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani – INPGI), in modo di garantire anche a queste (attualmente escluse) la possibilità di accedere al regime;

l'incremento della copertura figurativa per i periodi di interruzione lavorativa delle donne e il riconoscimento della stessa per i periodi di assistenza svolti dal *care-giver* familiare, ai fini del raggiungimento dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico;

il riconoscimento dell'anticipo pensionistico per il genitore in condizione invalidante a seguito di uccisione del figlio da parte dell'altro genitore. Al riguardo, sono previste due formulazioni: la prima estende ai suddetti soggetti l'anticipo pensionistico

sociale (APE sociale), la seconda comprende i suddetti soggetti tra quelli a cui la normativa riconosce il beneficio di due mesi di contribuzione figurativa per ogni anno di servizio effettivamente svolto presso amministrazioni pubbliche, imprese private o cooperative.

Il capo V (articoli da 21 a 23) detta disposizioni in materia di discriminazioni sul lavoro:

viene ampliata la nozione di « discriminazione indiretta » al fine di esplicitare che tra gli atti che mettono o possono mettere la lavoratrice in una posizione di svantaggio rispetto agli altri lavoratori sono compresi anche gli atti di natura organizzativa o relativi all'orario di lavoro;

sono aggravate le sanzioni già previste per il mancato rispetto della parità tra i sessi nelle retribuzioni;

per le imprese che rimuovono le discriminazioni salariali sono introdotte misure premiali consistenti in una detrazione d'imposta per le spese documentate sostenute per l'acquisto di beni e servizi che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

è disciplinato un sistema di controllo interno per prevenire e per contrastare le disparità tra i sessi;

ai datori di lavoro pubblici e privati (tenuti alla presentazione di un rapporto biennale) che all'interno della loro impresa attuano misure per prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, nonché corsi biennali di aggiornamento per l'eliminazione di stereotipi di genere e tirocini per il reinserimento lavorativo delle donne vittime di violenza di genere, è riconosciuto un credito d'imposta pari all'ammontare delle spese sostenute per la loro attuazione;

sono resi permanenti – mediante la soppressione della prevista limitazione a tre mandati consecutivi – i criteri della legge Golfo-Mosca (legge n. 120 del 2011) sulla presenza delle donne nei consigli di

amministrazione delle società sia quotate che pubbliche.

Infine, con il capo VI (articolo 24) si provvede alla copertura finanziaria degli oneri derivanti dalla proposta di legge attraverso:

il ripristino al 27,5 per cento dell'aliquota dell'IRES che il Governo Renzi aveva gradualmente ridotto di 3,5 punti. L'intervento comporta un gettito a regime di circa 3,9 miliardi di euro a partire dall'anno 2020 (articolo 24, comma 1, lettera *a*));

l'abolizione del regime di tassazione separata al 26 per cento sulle rendite finanziarie (esclusi i titoli di Stato), facendole rientrare nella base imponibile dell'IRPEF. Si tratta di una disciplina introdotta dalla legge di bilancio per il 2018 la cui soppressione comporta maggiori entrate pari a 2,4 miliardi di euro in ragione annua (articolo 24, comma 1, lettera *b*));

si riduce la deducibilità degli interessi passivi che concorrono alla formazione del

valore della produzione di banche, società di intermediazione mobiliare ed altri enti o società finanziari agli effetti dell'IRAP, portandola dal 96 al 90 per cento. L'intervento comporta un gettito a regime di circa 1 miliardo di euro a partire dal 2019 (articolo 24, comma 1, lettera *c*));

aumento dei canoni demaniali (stabiliti nel 1996 e tra i più bassi al mondo) per i permessi di prospezione e ricerca e per le concessioni di coltivazione e di stoccaggio di idrocarburi nella terraferma, nel mare e nella piattaforma continentale italiana. Tale disposizione dovrebbe assicurare un aumento di gettito di circa 350 milioni di euro in ragione annua (articolo 24, comma 1, lettera *d*));

riduzione del *payout* (cioè del montepremi da corrispondere al giocatore) in caso di vincita attraverso *slot machine* e *video lottery* (articolo 24, comma 1, lettera *e*)).

PROPOSTA DI LEGGE

—

CAPO I

MISURE PER IL SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ E DEI SERVIZI DI CURA E DI ASSISTENZA

Art. 1.

(Sostegno economico alla natalità)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2019, al fine di incentivare la natalità e di contribuire alle spese per il suo sostegno, alle future madri cittadine italiane o di uno Stato membro dell'Unione europea o di Stati non membri dell'Unione purché residenti in Italia e titolari di permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo previsto dall'articolo 9 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, per i loro figli, anche adottivi, residenti in Italia, è riconosciuto:

a) un premio alla nascita o all'adozione di un minore, dell'importo di 960 euro. Il premio è corrisposto dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) in un'unica soluzione, su domanda della futura madre, al compimento del settimo mese di gravidanza o alla nascita ovvero all'atto dell'adozione o dell'affidamento preadottivo, a condizione che il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente il premio sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), stabilito ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159, non superiore a 25.000 euro annui;

b) un assegno di importo pari a 960 euro annui, per ogni figlio nato o adottato, erogato mensilmente a decorrere dal mese

di nascita o di adozione. Per ogni figlio successivo al primo, nato o adottato successivamente al 1° gennaio 2019, l'importo dell'assegno è aumentato del 20 per cento. L'assegno è corrisposto, a domanda, fino al compimento del terzo anno di età ovvero del terzo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione, dall'INPS, che provvede alle relative attività con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, a condizione che il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'ISEE, stabilito ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159, non superiore a 25.000 euro annui. Qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'ISEE, stabilito ai sensi del citato regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159 del 2013, non superiore a 7.000 euro annui, l'importo dell'assegno è raddoppiato;

c) un buono di 1.000 euro su base annua, parametrato a undici mensilità, per ogni figlio nato o adottato, utilizzabile per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati nonché di forme di ausilio e di assistenza, presso l'abitazione del genitore richiedente, in favore dei bambini di età inferiore a tre anni, affetti da malattie croniche gravi. Il buono è corrisposto dall'INPS al genitore richiedente, previa presentazione di idonea documentazione attestante l'iscrizione e il pagamento della retta a strutture pubbliche o private, ed è riconosciuto a condizione che il nucleo familiare di appartenenza dello stesso genitore richiedente sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'ISEE, stabilito ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159, non superiore a 25.000 euro annui.

2. Gli importi percepiti ai sensi del comma 1, lettere *a*), *b*) e *c*), non concorrono

alla formazione del reddito complessivo determinato ai sensi dell'articolo 8 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, né rilevano in sede di verifica dei limiti di reddito complessivo di cui all'articolo 13, comma 1-*bis*, del medesimo testo unico.

3. I commi 353 e 355 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, sono abrogati.

4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la famiglia e le disabilità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con il Ministro della salute e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, le disposizioni necessarie per l'attuazione del comma 1.

5. I benefici di cui al comma 1, lettere *a)*, *b)* e *c)*, sono riconosciuti nel limite massimo di 344 milioni di euro per l'anno 2019 e di 1.330 milioni di euro annui a decorrere dal 2020.

6. L'INPS provvede al monitoraggio dei maggiori oneri derivanti dalle disposizioni del comma 1 inviando relazioni mensili al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Nel caso in cui, in sede di attuazione del comma 1, si verificano o siano in procinto di verificarsi scostamenti rispetto alla previsione di spesa di cui al comma 5, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro della salute, si provvede a rideterminare l'importo dei benefici e i valori dell'ISEE di cui al comma 1, lettere *a)*, *b)* e *c)*. L'INPS provvede alle attività previste dal presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 2.

(Misure per il contrasto della pratica delle dimissioni volontarie successivamente al parto)

1. Al fine di scoraggiare pratiche di abbandono del lavoro da parte di madri nel

periodo compreso tra il termine del congedo di maternità obbligatorio previsto dall'articolo 16, comma 1, 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 i trenta mesi successivi al parto, alle stesse è corrisposta dai datori di lavoro un'indennità di importo pari alla quota del trattamento di integrazione salariale di cui agli articoli 1 e seguenti del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, da erogare a carico dell'INPS. All'onere derivante dall'attuazione del presente comma si fa fronte, nel limite di spesa di 30 milioni di euro annui a decorrere dal 1° gennaio 2019, con le risorse di cui all'articolo 24.

2. Ai fini di cui al comma 1 e con riferimento al trattamento indennitario delle lavoratrici ivi previste, i datori di lavoro sono esonerati dal versamento di una quota della contribuzione dovuta per un importo pari alla contribuzione figurativa relativa al trattamento integrativo di cui al citato decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22.

3. Le disposizioni del presente articolo si applicano nei confronti delle lavoratrici dipendenti, assunte con contratto di lavoro a tempo determinato o a tempo indeterminato, il cui reddito lordo dichiarato per il periodo d'imposta antecedente quello in cui si è verificato il parto non sia superiore a 80.000 euro.

Art. 3.

(Fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e di istruzione)

1. Al fine di consentire un effettivo ampliamento dell'offerta pubblica dei servizi socio-educativi per la prima infanzia volto a garantire un maggiore utilizzo di tali servizi e a ridurre le disparità territoriali nelle opportunità di accesso, la dotazione del Fondo di cui all'articolo 13, comma 1, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, è aumentata a 500 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019.

Art. 4.

(Corresponsione di buoni per l'acquisto di servizi di baby-sitting)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente legge, è disciplinata la corresponsione di un buono, da richiedere al datore di lavoro, per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* ovvero per il pagamento delle prestazioni della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, in favore delle madri lavoratrici, anche autonome, o imprenditrici, per gli undici mesi successivi al compimento del periodo di congedo di maternità e in alternativa al congedo parentale previsto dall'articolo 32, comma 1, lettera a), del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Il beneficio di cui al presente comma è riconosciuto, a decorrere dall'anno 2019, nel limite di spesa di 50 milioni di euro annui.

2. Con il decreto di cui al comma 1 sono altresì definiti il numero e l'importo dei buoni nonché i criteri di accesso e le modalità di utilizzo degli stessi, tenendo anche conto dell'ISEE del nucleo familiare di appartenenza.

Art. 5.

(Incremento del limite di detraibilità delle spese relative ai servizi di cura e di assistenza)

1. Dopo il comma 1.1 dell'articolo 15 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di detrazione per oneri, è inserito il seguente:

« 1.2. A decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2018, si detrae dall'imposta lorda, comunque fino a concorrenza del suo ammontare complessivo, un importo pari al 40 per cento della spesa effettivamente sostenuta per gli addetti ai servizi domestici e all'assistenza personale o familiare assunti con contratto di lavoro

subordinato, a titolo di retribuzioni mensili e annuali e di trattamento di fine rapporto ».

2. All'onere derivante dall'attuazione delle disposizioni di cui al comma 1, valutato in 1.440 milioni di euro per l'anno 2019 e in 2.150 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020, si provvede mediante quota parte dei maggiori introiti derivanti dalle disposizioni di cui all'articolo 24.

Art. 6.

(Disposizioni in materia di indennità di maternità e di congedo parentale)

1. Al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 22, comma 1, le parole: « pari all'80 per cento » sono sostituite dalle seguenti: « pari al 90 per cento » ed è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « Fatto salvo quanto previsto dal periodo precedente, la quota integrativa fino al raggiungimento dell'importo del trattamento economico complessivamente previsto dal contratto di lavoro resta a carico del datore di lavoro »;

b) all'articolo 34, le parole: « 30 per cento », ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: « 40 per cento »;

c) all'articolo 47, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

« *1-bis.* Nell'ambito dei periodi di astensione dal lavoro di cui al comma 1, fatte salve le condizioni più favorevoli stabilite dalla contrattazione collettiva, i primi venti giorni di congedo per ciascun anno sono retribuiti nella misura del 100 per cento ».

2. All'onere derivante dall'attuazione delle disposizioni di cui al comma 1, valutato in 1.395 milioni di euro annui a decorrere dal 2019, si provvede mediante quota parte dei maggiori introiti derivanti dalle disposizioni di cui all'articolo 24.

Art. 7.

(Estensione del periodo di congedo obbligatorio di paternità)

1. A decorrere dall'anno 2019, al padre lavoratore dipendente è riconosciuto un periodo di congedo obbligatorio della durata di quindici giorni consecutivi, da fruire entro i dodici mesi successivi alla nascita del figlio ovvero, in caso di adozione o di affidamento nazionale o internazionale, all'ingresso del minore in famiglia o in Italia. Il congedo si applica con la disciplina prevista dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 22 dicembre 2012, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 37 del 13 febbraio 2013.

2. Il beneficio di cui al comma 1 del presente articolo si applica anche ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in deroga a quanto disposto dall'articolo 1, commi 7 e 8, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

3. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo, valutato in 82,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019, si provvede mediante quota parte dei maggiori introiti derivanti dalle disposizioni di cui all'articolo 24.

Art. 8.

(Delega al Governo)

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per il riordino e l'omogeneizzazione delle disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità, al fine di rimuovere le disparità di trattamento tra le lavoratrici e i lavoratori dipendenti e le lavoratrici e i lavoratori autonomi o iscritti alla gestione separata dell'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, o agli altri enti che gestiscono forme sostitutive di previdenza, in conformità ai principi e criteri direttivi desumibili dalle disposizioni di cui al presente capo.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con gli altri Ministri competenti, e sono trasmessi alle Camere per l'espressione del parere da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che si esprimono nel termine di sessanta giorni dalla data di trasmissione. Qualora il termine previsto per l'espressione del parere da parte delle Commissioni parlamentari scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'esercizio della delega previsto dal comma 1, o successivamente, quest'ultimo è prorogato di novanta giorni.

CAPO II

OCCUPAZIONE FEMMINILE, CONDIVISIONE E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Art. 9.

(Misure per favorire l'occupazione femminile stabile, contrastare lo squilibrio tra i sessi nei settori lavorativi e sostenere la conciliazione tra vita professionale e vita privata delle lavoratrici e dei lavoratori)

1. Al fine di promuovere forme di occupazione femminile stabile, superando gli squilibri territoriali, i datori di lavoro che assumono donne nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, con esclusione del settore agricolo, con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, esclusi i contratti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, a decorrere dal 1° gennaio 2019, sono esonerati, per un periodo massimo di dodici mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, dal versamento del 40 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei medesimi, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di un importo pari a 3.250

euro annui. L'esonero di cui al presente comma non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

2. Al fine di rendere stabile, a decorrere dal 1° gennaio 2019, il regime sperimentale di cui all'articolo 25 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, una quota pari a 35 milioni di euro annui delle risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, di cui all'articolo 1, comma 68, secondo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, è destinata al riconoscimento di misure premiali per i datori di lavoro che, nell'ambito di politiche di promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori e delle lavoratrici, stipulano contratti collettivi aziendali sulla base dei modelli previsti dal decreto di cui al citato articolo 25, comma 2, del decreto legislativo n. 80 del 2015 e che prevedono nell'ambito della loro impresa particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali il lavoro a tempo parziale reversibile, il telelavoro e il lavoro a domicilio, la banca delle ore e l'orario concentrato, ovvero progetti per il rafforzamento del *welfare* aziendale attraverso l'offerta di asili o servizi di *baby-sitting*, ovvero programmi e azioni volti a favorire il reinserimento dei lavoratori e delle lavoratrici dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati a esigenze di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, con priorità per i lavoratori aventi figli disabili o minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero aventi a carico persone disabili o non autosufficienti o affette da documentata grave infermità.

3. A decorrere dal 1° gennaio 2019, alle imprese che attuano il piano di azioni previsto dall'articolo 46, comma 1, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come da ultimo sostituito dalla presente legge, volto alla rimozione del divario retributivo e delle disparità di trattamento tra i propri dipendenti è riconosciuto un credito d'imposta pari al 50

per cento delle spese sostenute, entro il limite di spesa annuo di 10 milioni di euro per la finanza pubblica. Qualora a seguito di due verifiche annuali successive a quella che ha permesso di accedere al beneficio di cui al presente comma siano rilevate violazioni del piano di azioni, al responsabile si applica l'ammenda prevista dall'articolo 41, comma 2, del citato codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006.

4. Ai fini di cui al comma 3, le imprese private sono tenute a comunicare annualmente ai propri dipendenti, alle rappresentanze sindacali e alla consigliera di parità territorialmente competente ai sensi del codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198:

a) la composizione e la struttura di tutte le componenti della remunerazione individuale di ciascun lavoratore senza alcun altro dato anagrafico e di riconoscimento, ad esclusione del sesso, nonché il livello e il tipo di lavoro, che mostrano le differenze tra le retribuzioni medie di base e il totale dei salari degli uomini e delle donne suddiviso per mansione e per tipo di lavoro;

b) le differenze tra i salari iniziali degli uomini e delle donne in materia di ingresso, promozione e retribuzione correlata alle indennità;

c) i criteri e le procedure adottati per la determinazione di ogni elemento della retribuzione che contribuisce al reddito complessivo, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate alla prestazione, dei pagamenti discrezionali, dei *bonus* e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione in favore della lavoratrice o del lavoratore che ha effettuato la richiesta.

Art. 10.

(Cessione dei riposi e delle ferie)

1. All'articolo 24 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, la parola: « minori » è soppressa;

b) dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

« *1-bis.* La facoltà di cui al comma 1 è riconosciuta anche ai lavoratori che assistono il coniuge o un parente entro il secondo grado disabile con inabilità pari o superiore al 66 per cento ».

Art. 11.

(Premi di produttività)

1. Il comma 183 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è sostituito dai seguenti:

« *183.* Ai fini della determinazione dei premi di produttività, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, sono computati il periodo obbligatorio di congedo di maternità nonché i riposi giornalieri della madre e del padre, previsti dagli articoli 39 e seguenti del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

183-bis. Ai fini di cui al comma 183, è computato il periodo di assistenza svolto a titolo gratuito e volontario nei confronti del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della citata legge n. 104 del 1992, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18 ».

Art. 12.

(Sgravio contributivo e disposizioni per l'inserimento delle donne vittime di violenza di genere o domestica nel mercato del lavoro)

1. Al fine di garantire il completo reinserimento delle donne vittime di violenza

di genere o domestica nel tessuto sociale ed economico-produttivo e nel mercato del lavoro, alle cooperative sociali e ai datori di lavoro che, con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2019, assumono donne vittime di violenza di genere o domestica debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza ovvero dai centri antiviolenza o dalle case-rifugio, di cui all'articolo 5-*bis* del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, è attribuito, per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo di un importo pari a 4.000 euro annui, un contributo a titolo di sgravio dei contributi e premi dovuti per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale relativi alle suddette lavoratrici assunte, entro il limite di spesa di 1,6 milioni di euro per l'anno 2019, di 4,2 milioni di euro per l'anno 2020, di 6,4 milioni di euro per l'anno 2021 e di 7,5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022. Al relativo onere si provvede mediante quota parte dei maggiori introiti derivanti dalle disposizioni di cui all'articolo 24. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'interno, sono stabiliti i criteri di assegnazione e di ripartizione delle risorse di cui al presente comma.

2. Fatto salvo quanto previsto dal comma 1, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'interno, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono individuate ulteriori facilitazioni per l'inserimento lavorativo nel luogo di trasferimento in favore delle donne vittime di violenza domestica debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza ovvero dai centri antiviolenza o dalle case-rifugio, di cui all'articolo 5-*bis* del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, le quali, a causa della gravità della loro situazione, siano state costrette ad allontanarsi dal comune di precedente residenza.

3. Con il medesimo decreto di cui al comma 2 sono altresì previste disposizioni in favore delle donne in uscita da situazioni di violenza e seguite dai centri antiviolenza, che prevedono tirocini di reinserimento lavorativo e borse per il lavoro, anche mediante sostegni e incentivi alle imprese ospitanti. I contributi eventualmente concessi ai sensi del presente comma sono esenti dall'imposta sul reddito delle persone fisiche e non concorrono alla determinazione del valore dell'ISEE.

4. Lo sgravio contributivo di cui al comma 1 è riconosciuto anche alle cooperative sociali e ai datori di lavoro che, alle condizioni di cui al medesimo comma 1, assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato donne ex detenute.

Art. 13.

(Disposizioni per l'inserimento degli orfani delle vittime di crimini domestici nel mercato del lavoro. Incremento della dotazione finanziaria del Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive, dell'usura e dei reati intenzionali violenti nonché agli orfani per crimini domestici)

1. Al fine di agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro degli orfani delle vittime di crimini domestici, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni sul collocamento mirato previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68.

2. Al fine di rafforzare la tutela dei minori orfani per crimini domestici e di rispondere all'aumentato bisogno di risorse finanziarie da parte dei soggetti loro affidatari incaricati del superamento del loro trauma emotivo, del pieno recupero del loro equilibrio psicologico e del pieno sviluppo della loro personalità, la dotazione del Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive, dell'usura e dei reati intenzionali violenti nonché agli orfani per crimini domestici, di cui all'articolo 14 della legge 7 luglio 2016, n. 122, è incrementata di 10 milioni di euro annui a decorrere dal 2019. Una quota pari al 20 per cento della dotazione del medesimo Fondo, incremen-

tata ai sensi del presente comma, è riservata alle finalità di cui al primo periodo.

CAPO III

PROMOZIONE DELL'IMPRENDITORIA FEMMINILE

Art. 14.

(Potenziamento dell'accesso al credito per le imprese femminili)

1. Al fine di alimentare la sezione speciale « Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità » del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese, istituita ai sensi del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 26 gennaio 2012, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 96 del 24 aprile 2012, e della convenzione del 14 marzo 2013 tra la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità, il Ministero dello sviluppo economico e il Ministero dell'economia e finanze, integrata con decreto del Ministro dello sviluppo economico 27 marzo 2015, recante approvazione dell'atto aggiuntivo alla medesima convenzione, e finalizzata a interventi del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese, di cui all'articolo 2, comma 100, lettera a), della legge 23 dicembre 1996, n. 662, in favore delle imprese femminili, mediante la concessione di agevolazioni nella forma di garanzia diretta, di cogaranzia e di controgaranzia, a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa, la dotazione del citato Fondo è incrementata di 10 milioni di euro annui a decorrere dal 2019.

2. Una quota pari al 70 per cento dell'incremento della dotazione del Fondo di cui al comma 1 è riservata alle nuove imprese *start-up* femminili. Ulteriori risorse destinate alla medesima finalità possono essere individuate a valere sugli stanziamenti disponibili del programma operativo nazionale « Imprese e competitività 2014-2020 » gestiti dal Ministero dello sviluppo economico.

3. Ai fini di cui al presente articolo, sono imprese femminili quelle previste dall'arti-

colo 53, comma 1, lettera *a*), del codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. Ai medesimi fini sono *start-up* femminili le piccole e medie imprese aventi i requisiti di cui al primo periodo che sono state costituite o hanno iniziato la propria attività da meno di tre anni rispetto alla data di presentazione della richiesta di ammissione alla garanzia del Fondo di cui al comma 1.

4. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 1, pari a 10 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019, si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2018-2020, 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 2018, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 15.

(Agevolazioni per la nascita di imprese femminili tramite il Fondo per la crescita sostenibile)

1. Al decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 23:

1) al comma 2, le parole: « *c-bis*) la definizione e l'attuazione dei piani di valorizzazione delle aziende sequestrate e confiscate alla criminalità organizzata » sono sostituite dalle seguenti:

« *c-ter*) la definizione e l'attuazione dei piani di valorizzazione delle aziende sequestrate e confiscate alla criminalità organizzata;

c-quater) interventi finalizzati a sostenere, in tutto il territorio nazionale, la nascita e lo sviluppo di imprese femminili e di *start-up* innovative a prevalente partecipazione femminile »;

2) dopo il comma 3-*ter* è inserito il seguente:

« 3-*quater*. Per le finalità di cui al comma 2, lettera *c-quater*), possono essere concessi

finanziamenti in favore delle imprese previste dall'articolo 53, comma 1, lettera *a*), del codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. Per le medesime finalità, sono considerate *start-up* innovative a prevalente partecipazione femminile le società di capitali aventi sede nel territorio nazionale, iscritte nell'apposita sezione speciale del registro delle imprese e in possesso dei requisiti di cui all'articolo 25 del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore a due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti almeno per i due terzi da donne »;

b) all'articolo 30, comma 4, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « , in modo da garantire l'assegnazione di una quota almeno pari al 15 per cento delle stesse risorse agli interventi di cui all'articolo 23, comma 2, lettera *c-quater*) ».

2. Ai fini delle disposizioni di cui al comma 1, lettera *a*), numero 2), con uno o più decreti del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti, nel rispetto della disciplina dell'Unione europea sugli aiuti di Stato, le modalità e i criteri per la concessione, l'erogazione e il rimborso dei finanziamenti ivi previsti, anche mediante anticipazioni di tesoreria da estinguere entro l'esercizio finanziario a valere sulla dotazione del Fondo per la crescita sostenibile.

Art. 16.

(Modifica dell'articolo 12 della legge 25 febbraio 1992, n. 215, in materia di iniziative delle regioni per la promozione di programmi di formazione per la gestione delle imprese femminili)

1. L'articolo 12 della legge 25 febbraio 1992, n. 215, è sostituito dal seguente:

« Art. 12. – *(Iniziative delle regioni)* –
1. Le regioni, anche a statuto speciale,

nonché le province autonome di Trento e di Bolzano attuano, per le finalità coerenti con la presente legge, in accordo con le associazioni di categoria e con le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, programmi che prevedano la diffusione delle conoscenze in materia di investimenti, sistemi di pagamento e pianificazione finanziaria, nonché la realizzazione di servizi di consulenza e di assistenza tecnica, di supporto alle attività agevolate dalla presente legge, nonché di educazione finanziaria, di formazione all'impiego degli strumenti digitali e delle tecniche di gestione aziendale, anche al fine di promuovere condizioni per l'egualianza delle opportunità nell'utilizzo della rete *internet* e per lo sviluppo di una cultura dell'innovazione e della creatività. Per la realizzazione di tali programmi, le regioni possono stipulare convenzioni con enti pubblici e privati che abbiano caratteristiche di affidabilità e consolidata esperienza in materia e che siano presenti nell'intero territorio regionale.

2. Per la realizzazione dei programmi di cui al comma 1 è autorizzata la spesa di 20 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019.

3. Il Ministro dello sviluppo economico determina con proprio decreto, entro il 31 gennaio di ogni anno, la quota di risorse finanziarie statali da destinare a ciascuna regione o provincia autonoma ai fini dell'attuazione dei programmi di cui al comma 1. Tale determinazione è effettuata ripartendo le risorse disponibili sulla base della quota di popolazione femminile residente ponderata, in misura direttamente proporzionale, con l'indice di disoccupazione femminile, secondo l'ultima rilevazione ufficiale disponibile, nonché sulla base di ulteriori criteri stabiliti mediante intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

4. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 1, pari a 20 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019, si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2018-2020, nel-

l'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 2018, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio ».

Art. 17.

(Promozione dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile nei settori ittico e rurale)

1. All'articolo 4 del decreto legislativo 9 gennaio 2012, n. 4, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 4 sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « e, in quanto compatibili, le disposizioni concernenti l'impresa familiare, di cui all'articolo 230-*bis* del codice civile »;

b) dopo il comma 4 è inserito il seguente:

« 4-*bis*. Salvo che sia configurabile un diverso rapporto, al familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nell'impresa ittica è riconosciuta, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 230-*bis* del codice civile, la qualifica di coadiuvante dell'impresa di pesca ».

CAPO IV

MISURE IN MATERIA PREVIDENZIALE

Art. 18.

(Proroga del regime « opzione donna »)

1. Al fine di prorogare il regime sperimentale di cui al comma 9 dell'articolo 1 della legge 23 agosto 2004, n. 243, la facoltà ivi prevista è estesa anche alle lavoratrici che maturano i requisiti pre-

visti dal medesimo comma entro il 31 dicembre 2019, ancorché la decorrenza del trattamento pensionistico sia successiva a tale data, fermi restando il regime delle decorrenze e il sistema di calcolo delle prestazioni applicati al pensionamento di anzianità di cui al predetto regime sperimentale.

2. La facoltà di cui al comma 1 del presente articolo è estesa alle lavoratrici che non hanno maturato entro il 31 dicembre 2019 i requisiti previsti per effetto degli incrementi della speranza di vita di cui all'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e alle lavoratrici la cui pensione è liquidata da enti che gestiscono forme di previdenza sociale sostitutive.

3. La facoltà di cumulo dei periodi assicurativi non coincidenti di cui al comma 239 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2012, n. 228, ai fini del conseguimento di un'unica pensione di vecchiaia, anticipata, di inabilità e ai superstiti è estesa alle lavoratrici che maturano i requisiti di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo.

4. Agli oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo, valutati in 535,3 milioni di euro per l'anno 2019, in 1.570,4 milioni di euro per l'anno 2020 e in 2.987 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede mediante quota parte dei maggiori introiti derivanti dalle disposizioni di cui all'articolo 24.

Art. 19.

(Copertura figurativa dei periodi di interruzione lavorativa delle donne e dei caregiver familiari)

1. Dopo il comma 2 dell'articolo 25 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono inseriti i seguenti:

«2-bis. Ai fini del raggiungimento dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico, i contributi figurativi ricono-

sciuti alla lavoratrice per il congedo di maternità sono moltiplicati per due.

2-ter. È coperto da contribuzione figurativa il periodo di assistenza svolto a titolo gratuito e volontario nei confronti del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della citata legge n. 104 del 1992, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18 ».

Art. 20.

(Anticipo pensionistico per il genitore in condizione invalidante)

1. Al comma 178 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, dopo la lettera *d*) è aggiunta la seguente:

« *d-bis*) versano in una condizione psico-fisica invalidante, debitamente accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, a seguito dell'uccisione del figlio da parte dell'altro genitore ».

2. Al comma 3 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, dopo le parole: « allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, e successive modificazioni, » sono inserite le seguenti: « , nonché al genitore che versa in una condizione psico-fisica invalidante, debitamente certificata, a seguito dell'uccisione del figlio da parte dell'altro genitore, ».

CAPO V

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI DISCRIMINAZIONI SUL LAVORO

Art. 21.

(Modifiche al codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198)

1. Al codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 25, il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri, compresi gli atti di natura organizzativa o relativi all'orario di lavoro, mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, ovvero possono limitare lo sviluppo di carriera dei lavoratori di un determinato sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari »;

b) all'articolo 26:

1) il comma 3-ter è sostituito dal seguente:

«3-ter. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali e con le consigliere o i consiglieri di parità territorialmente competenti le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, nonché corsi biennali di aggiornamento per l'eliminazione degli stereotipi di genere e tirocini per il reinseri-

mento lavorativo delle donne vittime di violenza di genere inserite in appositi percorsi debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case-rifugio, di cui all'articolo 5-*bis* del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro, le lavoratrici e i lavoratori si impegnano ad assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza »;

2) dopo il comma 3-*ter* sono aggiunti i seguenti:

« 3-*quater*. Le imprese pubbliche e private sono tenute a redigere almeno ogni due anni un rapporto sull'attuazione delle attività informative e formative di cui al comma 3-*ter*, da trasmettere alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera o al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.

3-*quinquies*. A seguito dei risultati emersi dal rapporto di cui al comma 3-*quater*, alle imprese private che hanno realizzato i corsi di aggiornamento di cui al comma 3-*ter* è riconosciuto, dal 1° gennaio 2019, un credito d'imposta per le spese documentate sostenute per l'acquisto di beni materiali strumentali nuovi e di dispositivi informatici, per l'erogazione di servizi a favore dei dipendenti e delle loro famiglie nonché per ogni altro prodotto o dotazione, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, che permetta condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro finalizzate a conciliare le esigenze di vita e di lavoro anche mediante un'articolazione flessibile dei tempi e nei luoghi di lavoro. Il credito d'imposta di cui al presente comma spetta nella misura del 50 per cento delle spese sostenute entro il limite di spesa

annuo di 10 milioni di euro per la finanza pubblica »;

c) all'articolo 41, il comma 2 è sostituito dal seguente:

« 2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29 e 30, commi 1, 3 e 4, è punita con l'ammenda da 5.000 euro a 50.000 euro »;

d) l'articolo 46 è sostituito dal seguente:

« ART. 46. – (*Misure premiali per le imprese che rimuovono le discriminazioni salariali tra i sessi*) – 1. A decorrere dal 1° gennaio 2019, le imprese private e le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, attuano un piano di azioni finalizzato a rimuovere le disparità di trattamento e a colmare il divario retributivo tra i sessi nell'ambito dei propri dipendenti.

2. Per i fini di cui al comma 1, a decorrere dal 1° gennaio 2019 le imprese sono tenute a comunicare annualmente alle proprie lavoratrici e ai propri lavoratori, alle rappresentanze sindacali, ove previste, e agli organismi di parità previsti dal libro I, titolo II, capi II, III e IV:

a) la composizione e la struttura di tutte le componenti della remunerazione individuale di ciascun dipendente senza alcun altro dato anagrafico e di riconoscimento, a esclusione del sesso, nonché il livello e il tipo di lavoro, che mostrano le differenze tra le retribuzioni medie di base e il totale dei salari degli uomini e delle donne suddiviso per mansione e per tipo di lavoro;

b) le differenze tra i salari iniziati degli uomini e delle donne in materia di ingresso, promozione e retribuzione correlata alle indennità;

c) i criteri e le procedure adottati per la determinazione di ogni elemento della retribuzione che contribuisce al reddito complessivo, delle componenti accessorie del salario, delle indennità anche collegate alla prestazione, dei pagamenti discrezio-

nali, dei *bonus* e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione in favore della lavoratrice o del lavoratore che ha effettuato la richiesta.

3. Il piano di azioni di cui al comma 1 è trasmesso dall'impresa ai lavoratori, alle rappresentanze sindacali e agli organismi di parità previsti dal libro I, titolo II, capi II, III e IV. Il piano è approvato da tutti i lavoratori e dalle organizzazioni sindacali, che ne valutano i contenuti.

4. I soggetti di cui al comma 3 verificano annualmente l'attuazione del piano di azioni e, se rilevano l'esistenza di eventuali disparità retributive o di condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro di fatto pregiudizievoli per l'avanzamento professionale, di carriera ed economico delle donne, ovvero violazioni delle disposizioni antidiscriminatorie previste dal presente codice, lo segnalano all'impresa, che provvede a modificarne i contenuti e a rimuovere la discriminazione.

5. La verifica annuale di cui al comma 4 è condizione necessaria per l'accesso delle imprese alle gare per l'aggiudicazione e per l'esecuzione di appalti e di concessioni ai sensi del codice degli appalti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

6. A seguito della verifica annuale del piano di azioni, alle imprese private che lo hanno realizzato rimuovendo le eventuali discriminazioni è riconosciuto, dal 1° gennaio 2019, un credito d'imposta per le spese documentate sostenute per l'acquisto di beni materiali strumentali nuovi e di dispositivi informatici, per l'erogazione di servizi a favore dei dipendenti e delle loro famiglie nonché per ogni altro prodotto o dotazione, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, che permetta condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro finalizzate a conciliare le esigenze di vita e di lavoro anche mediante un'articolazione flessibile dei tempi e nei luoghi di lavoro. Il credito d'imposta di cui al presente comma è riconosciuto nella misura del 50 per cento delle spese sostenute entro il limite di spesa annuo di 10 milioni di euro per la finanza pubblica. Qualora a seguito di due verifiche annuali

successive a quella che ha permesso di accedere al beneficio di cui al presente comma si rilevino violazioni del piano di azioni, all'impresa responsabile si applica l'ammenda prevista dall'articolo 41, comma 2.

7. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro il 31 luglio 2019, sentito il Garante per la protezione dei dati personali e previo parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia, sono definite le modalità di attuazione del presente articolo e sono adottate tutte le misure per l'istituzione della piattaforma digitale e per la predisposizione dei modelli attraverso cui le imprese private trasmettono i dati e le informazioni necessari per le verifiche ».

Art. 22.

(Sistemi di controllo interni per prevenire e contrastare molestie e disparità di genere)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2019 le amministrazioni pubbliche e le imprese private istituiscono programmi di controllo interno al fine di rilevare e di prevenire molestie e condizioni di discriminazione previste dal codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e inviano alla consigliera o al consigliere di parità territorialmente competente le segnalazioni delle molestie o discriminazioni denunciate sul luogo di lavoro, nonché una relazione annuale, trasmessa anche alle rappresentanze sindacali, contenente le informazioni relative al piano di azioni finalizzato a colmare le disparità di trattamento e il divario retributivo, previsto dall'articolo 46, comma 1, del medesimo codice, come da ultimo sostituito dalla presente legge, e le misure adottate per tutelare e promuovere la parità salariale.

2. Ai fini di cui al comma 1, le amministrazioni pubbliche e le imprese private nominano una figura responsabile tra il loro personale che assume l'incarico previa frequenza e superamento di uno specifico corso di formazione.

Art. 23.

(Equilibrio tra i sessi negli organi di amministrazione e controllo delle società)

1. Al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 147-ter, comma 1-ter, il terzo periodo è soppresso;

b) all'articolo 148, comma 1-bis, il secondo periodo è soppresso.

2. Con regolamento da emanare entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, il Governo adegua il regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2012, n. 251, alle disposizioni introdotte dal comma 1 del presente articolo.

CAPO VI

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 24.

(Copertura finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente legge, pari a 4.943 milioni di euro per l'anno 2019, a 8.676 milioni di euro per l'anno 2020 e a 9.445,5 milioni di euro a decorrere dall'anno 2021, si provvede a valere sulla quota nazionale del Fondo per lo sviluppo e la coesione – programmazione 2014-2020 e mediante i maggiori introiti derivanti dalle seguenti disposizioni:

a) all'articolo 77 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

« 1-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2019 e con effetto dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2018,

l'aliquota di cui al comma 1 è fissata al 27,5 per cento.

1-ter. Le disposizioni del comma 1-*bis* rilevano ai fini della determinazione dell'imposta nel primo anno di applicazione »;

b) i commi da 999 a 1006 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, sono abrogati; le disposizioni ivi richiamate riacquistano efficacia nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della citata legge n. 205 del 2017;

c) al decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, sono apportate le seguenti modificazioni:

1) all'articolo 6, comma 9, le parole: « nella misura del 96 per cento » sono sostituite dalle seguenti: « nella misura del 90 per cento »;

2) all'articolo 7, comma 2, le parole: « nella misura del 96 per cento » sono sostituite dalle seguenti: « nella misura del 90 per cento »;

d) all'articolo 18 del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 625, il comma 1 è sostituito dai seguenti:

« 1. I canoni annui per i permessi di prospezione e di ricerca e per le concessioni di coltivazione e di stoccaggio nella terraferma, nel mare territoriale e nella piattaforma continentale italiana sono così determinati:

a) permesso di prospezione: 2.000 euro per chilometro quadrato;

b) permesso di ricerca: 2.000 euro per chilometro quadrato;

c) permesso di ricerca in proroga: 2.000 euro per chilometro quadrato;

d) concessione di coltivazione: 20.000 euro per chilometro quadrato;

e) concessione di coltivazione in proroga: 20.000 euro per chilometro quadrato;

f) concessione di stoccaggio insistente sulla relativa concessione di coltivazione: 10.000 euro per chilometro quadrato;

g) concessione di stoccaggio in assenza di relativa concessione di coltivazione: 10.000 euro per chilometro quadrato.

1-bis. I canoni di cui al comma 1 del presente articolo si applicano anche nel caso di rilascio del titolo concessorio unico previsto dall'articolo 38 del decreto-legge 12 settembre 2014, n. 133, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 2014, n. 164 »;

e) con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze è rideterminata la misura della quota del valore delle giocate destinata a monte premi applicata all'ammontare delle vincite sugli apparecchi previsti dall'articolo 110, comma 6, lettere a) e b), del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, di cui al regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, al fine di assicurare maggiori entrate erariali pari a 500 milioni di euro a decorrere dall'anno 2019.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



18PDL0034750