

XV legislatura

**Disegno di legge
A.S. n. 1903**

"Norme di attuazione del
Protocollo del 23 luglio 2007 su
previdenza, lavoro e
competitività per favorire
l'equità e la crescita sostenibili,
nonché ulteriori norme in materia
di lavoro e previdenza sociale"

dicembre 2007
n. 229



servizio studi del Senato

ufficio ricerche sulle questioni
del lavoro e della salute



Servizio Studi

Direttore Daniele Ravenna

Segreteria

tel. 6706_2451

Uffici ricerche e incarichi

Settori economico e finanziario

Capo ufficio: -----

M. Magrini _3789

Questioni del lavoro e della salute

Capo ufficio: M. Bracco _2104

Attività produttive e agricoltura

Capo ufficio: ----- _3787

D. Bassetti

Ambiente e territorio

Capo ufficio: -----

Infrastrutture e trasporti

Capo ufficio: F. Colucci _2988

Questioni istituzionali, giustizia e cultura

Capo ufficio: -----

A. Sansò _3435

S. Biancolatte _3659

S. Marci _3788

Politica estera e di difesa

Capo ufficio: -----

A. Mattiello _2180

Questioni regionali e delle autonomie locali, incaricato dei rapporti con il CERDP

Capo ufficio: F. Marcelli _2114

Legislazione comparata

Capo ufficio: -----

Documentazione

Documentazione economica

Emanuela Catalucci _2581

Silvia Ferrari _2103

Simone Bonanni _2932

Luciana Stendardi _2928

Domenico Argondizzo _2904

Documentazione giuridica

Vladimiro Satta _2057

Letizia Formosa _2135

Anna Henrici _3696

Gianluca Polverari _3567

Chiara Micelli _3521

Antonello Piscitelli _4942

I dossier del Servizio studi sono destinati alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Il Senato della Repubblica declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

XV legislatura

Disegno di legge
A.S. n. 1903

"Norme di attuazione del
Protocollo del 23 luglio 2007 su
previdenza, lavoro e
competitività per favorire
l'equità e la crescita sostenibili,
nonché ulteriori norme in materia
di lavoro e previdenza sociale"

dicembre 2007
n. 229

a cura di: Mario Bracco

AVVERTENZA

Le presenti schede di lettura riproducono, per larga parte del loro contenuto, le schede predisposte dal Servizio Studi della Camera dei deputati con riferimento al disegno di legge originario, A.C. n. 3178, e all'A.C. n. 3178-A.

Le parti delle presenti schede relative alle modifiche apportate dalla Camera sono evidenziate in neretto.

INDICE

Articolo 1 , commi 1-6 (<i>Modifica dei requisiti di accesso al pensionamento anticipato</i>)	Pag.	1
Articolo 1 , commi 7-11 (<i>Razionalizzazione del sistema degli enti previdenziali e disposizioni in materia di aliquote contributive e di computo del trattamento pensionistico</i>)	"	31
Articolo 1 , commi 12-16 (<i>Coefficienti di trasformazione</i>)	"	43
Articolo 1 , commi 17-18 (<i>Contributo di solidarietà per gli iscritti ed i pensionati dei fondi speciali</i>)	"	47
Articolo 1 , comma 19 (<i>Sospensione dell'indicizzazione di determinati trattamenti pensionistici</i>)	"	51
Articolo 1 , commi 20-22 (<i>Benefici previdenziali per esposizione all'amianto</i>)	"	55
Articolo 1 , commi 23-24 (<i>Rivalutazione indennizzi per danno biologico</i>)	"	61
DOCUMENTI ALL'ESAME DELLE ISTITUZIONI DELL'UE (Articolo 1, commi 1-24)	"	65
Articolo 1 , commi 25-29 (<i>Ammortizzatori sociali</i>)	"	69
Articolo 1 , commi 30-33 (<i>Delega al Governo in materia di mercato del lavoro</i>)	"	77
Articolo 1 , comma 34 (<i>Finanziamento di alcune attività di formazione professionale</i>)	"	87
Articolo 1 , commi 35-38 (<i>Disposizioni in tema di occupazione delle persone con disabilità</i>)	"	89

Articolo 1 , commi 39-43 <i>(Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo determinato) ...</i>	"	111
Articolo 1 , comma 44 <i>(Norme in materia di lavoro a tempo parziale)</i>	"	121
Articolo 1 , comma 45 <i>(Abrogazione dell'istituto del lavoro intermittente)</i>	"	131
Articolo 1 , comma 46 <i>(Abrogazione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato)</i>	"	135
Articolo 1 , commi 47-50 <i>(Disposizioni sulle prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo)</i>	"	139
Articolo 1 , commi 51-53 <i>(Interventi in edilizia)</i>	"	141
DOCUMENTI ALL'ESAME DELLE ISTITUZIONI DELL'UE (Articolo 1, commi da 25 a 53)	"	147
Articolo 1 , comma 54 <i>(Contrasto al lavoro sommerso)</i>	"	165
Articolo 1 , commi 55-57 <i>(Riforma della normativa in materia di disoccupazione agricola)</i>	"	169
Articolo 1 , commi 58 e 59 <i>(Incentivi per nuove assunzioni in agricoltura)</i>	"	175
Articolo 1 , commi 60 e 61 <i>(Interventi in materia di sicurezza sul lavoro nel settore agricolo)</i>	"	177
Articolo 1 , commi 62-64 <i>(Finanziamento della formazione in agricoltura)</i>	"	181
Articolo 1 , comma 65 <i>(Riordino delle provvidenze in agricoltura per calamità naturali)</i>	"	185

Articolo 1 , comma 66 <i>(Compensazione degli aiuti comunitari con i contributi previdenziali)</i>	"	189
DOCUMENTI ALL'ESAME DELLE ISTITUZIONI DELL'UE (Articolo 1, commi da 55 a 66)	"	193
Articolo 1 , commi 67-69 <i>(Fondo per lo sgravio sulla retribuzione di secondo livello)</i>	"	197
Articolo 1 , comma 70 <i>(Detassazione della retribuzione di risultato)</i>	"	201
Articolo 1 , comma 71 <i>(Disposizioni in materia di lavoro straordinario)</i>	"	203
Articolo 1 , commi 72-74 <i>(Accesso dei giovani al credito)</i>	"	205
Articolo 1 , comma 75 <i>(Assegni e contratti di ricerca)</i>	"	209
Articolo 1 , commi 76-78 <i>(Totalizzazione dei contributi assicurativi e riscatto dei corsi di laurea)</i>	"	211
Articolo 1 , commi 79 e 80 <i>(Disposizioni relative ad alcune gestioni previdenziali)</i>	"	225
DOCUMENTI ALL'ESAME DELLE ISTITUZIONI DELL'UE (MISURE IN FAVORE DEI GIOVANI)	"	235
Articolo 1 , comma 81 <i>(Riordino della normativa in materia di occupazione femminile)</i>	"	237
DOCUMENTI ALL'ESAME DELLE ISTITUZIONI DELL'UE (Articolo 1, comma 81)	"	241

Articolo 1, comma 82 <i>(Finanziamento per alcuni soggetti delle forme pensionistiche complementari)</i>	"	251
Articolo 1, comma 83 <i>(Maternità a rischio)</i>	"	255
Articolo 1, comma 84 <i>(Indennità di disoccupazione per i lavoratori sospesi)</i>	"	259
Articolo 1, commi 85-89 <i>(Disposizioni in materia di lavoro portuale)</i>	"	261
Articolo 1, commi 90 e 91 <i>(Procedure per l'emanazione dei decreti legislativi)</i>	"	269
Articolo 1, commi 92 e 93 <i>(Disposizioni finanziarie)</i>	"	271
Articolo 1, comma 94 <i>(Entrata in vigore)</i>	"	273
 PROTOCOLLO SU PREVIDENZA, LAVORO E COMPETITIVITÀ PER L'EQUITÀ E LA CRESCITA SOSTENIBILI DEL 23 LUGLIO 2007	"	275
 DISEGNO DI LEGGE A.S. N. 1903	"	303

Articolo 1, commi 1-6

(Modifica dei requisiti di accesso al pensionamento anticipato)

I **commi in esame** recano disposizioni di modifica della normativa vigente in materia di accesso al pensionamento anticipato.

I **commi 1 e 2**, in particolare, modificano i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico di anzianità e al trattamento pensionistico di vecchiaia liquidato esclusivamente con il sistema contributivo previsti, a decorrere dal 1° gennaio 2008, dalla L. 23 agosto 2004, n. 243¹.

A tal fine, la Tabella A allegata a tale legge viene sostituita dalle Tabelle A e B di cui all'Allegato n. 1 del provvedimento in esame.

Per quanto concerne i requisiti pensionistici si ricorda che i commi da 6 a 9 dell'articolo 1 della L. 243 del 2004 hanno modificato, a decorrere dal 2008, i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico di anzianità e al trattamento pensionistico di vecchiaia liquidato esclusivamente con il sistema contributivo.

Più in particolare, la legge n. 243/2004 non ha modificato il regime di accesso alle prestazioni pensionistiche per coloro che maturano i requisiti del diritto alle pensioni di anzianità o di vecchiaia entro il 31 dicembre 2007; i requisiti restano pertanto quelli definiti dalla legge n. 335 del 1995 e dalla legge n. 449 del 1997, siano esse calcolate con il sistema retributivo, con quello contributivo o con quello misto.²

Pertanto ai lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato, sino al il 31 dicembre 2007, il diritto alla pensione di anzianità è riconosciuto in presenza di 57 anni di età e 35 di contributi ovvero, indipendentemente dall'età, qualora ricorra un

¹ "Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria".

² A seguito della riforma del sistema pensionistico attuata dalla legge 8 agosto 1995, n. 335, la disciplina sul trattamento pensionistico di anzianità è applicabile solo ai lavoratori già occupati alla data del 31 dicembre 1995. Inoltre, a tali lavoratori, per il calcolo della pensione (sia di anzianità sia di vecchiaia):

- continua ad applicarsi il sistema retributivo, se al 31 dicembre 1995 avevano un'anzianità contributiva di almeno 18 anni;
- si applica il sistema misto, se alla predetta data avevano un'anzianità contributiva inferiore a 18 anni: in tal caso la pensione è liquidata in parte con il sistema retributivo (per la quota corrispondente alle anzianità maturate prima 31 dicembre 1995) in parte con il sistema contributivo (per la quota corrispondente alle anzianità maturate successivamente).

Gli stessi lavoratori possono comunque optare per la liquidazione della pensione esclusivamente con le regole del sistema contributivo, purché abbiano un'anzianità contributiva di almeno 15 anni, di cui almeno 5 maturati sotto la vigenza del sistema medesimo, quindi dal 1° gennaio 1996 in poi (articolo 1, comma 23, della L. 335/1995). I criteri di computo della pensione per coloro che esercitano tale facoltà sono stati dettati dal D.Lgs. 30 aprile 1997, n. 180.

Invece per i lavoratori non ancora occupati alla data del 31 dicembre 1995 e quindi iscritti per la prima volta a forme di previdenza obbligatoria in data successiva - a cui come detto non si applica la disciplina relativa al trattamento pensionistico di anzianità - la pensione (di vecchiaia) è calcolata integralmente con il sistema contributivo.

requisito contributivo più elevato (39 anni per il biennio 2006-2007)³. Per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS sono attualmente richiesti 58 anni di età e 35 di contributi ovvero, indipendentemente dall'età, 40 anni di contributi.

Sempre fino al 31 dicembre 2007, per i medesimi lavoratori, per la pensione di vecchiaia calcolata con il sistema retributivo o misto, i requisiti sono rappresentati da almeno 20 anni di contributi e 60 anni d'età per le donne e 65 anni d'età per gli uomini.

Per la pensione di vecchiaia calcolata integralmente con il sistema contributivo, valgono invece le seguenti condizioni di accesso: almeno 5 anni di contributi, 57 anni di età ed una pensione da liquidare di importo pari o superiore a 1,2 volte l'assegno sociale. Si prescinde dal requisito legato all'importo della pensione al compimento dei 65 anni di età.

I lavoratori che entro la fine del 2007 conseguiranno i requisiti sopra indicati potranno accedere al relativo trattamento pensionistico secondo la normativa vigente anteriormente all'entrata in vigore della L. 243/2004, anche successivamente al 31 dicembre 2007. Questi stessi lavoratori, dunque, potranno esercitare il diritto alla prestazione pensionistica in base alla disciplina previgente in un qualsiasi momento successivo alla maturazione dei predetti requisiti, indipendentemente dalle modifiche della normativa, e possono chiedere all'ente di appartenenza la certificazione di tale diritto. Per costoro il computo dei periodi di anzianità contributiva, maturati fino al conseguimento del diritto alla pensione, ai fini del calcolo dell'ammontare della prestazione, è comunque effettuato in base alla normativa previgente. Tali disposizioni sono volte evidentemente ad evitare una "fuga" verso le pensioni nel 2007, in considerazione della consistente elevazione del requisito di età anagrafica per l'accesso alla pensione di anzianità previsto a decorrere dal 2008.

Come detto, infatti, a partire dal 1° gennaio 2008 si assisterà alla riforma strutturale, con l'introduzione dei seguenti requisiti per accedere al pensionamento:

- pensione di anzianità nel sistema retributivo e misto: 35 anni di contributi e 60 anni di età, con incremento di 1 anno nel 2010 e poi ancora di 1 anno nel 2014, salvo verifica degli effetti finanziari; per i lavoratori autonomi il requisito anagrafico è fissato in 61 anni nel biennio 2008-2009, ed a 62 anni nel periodo 2010-2013. In presenza di 40 anni di anzianità contributiva si prescinde dal requisito anagrafico⁴;
- pensione di vecchiaia nel sistema contributivo: 65 anni per gli uomini e 60 per le donne e un quinquennio di contributi; 40 anni di contributi a prescindere dall'età; 35 anni di contributi e 60 anni di età (61 per gli autonomi) con gli incrementi anagrafici di cui al precedente punto.

³ Invece a regime, a decorrere dal 2008, il diritto alla pensione di anzianità è riconosciuto, a prescindere dall'età anagrafica, in presenza di 40 anni di anzianità contributiva.

⁴ Per quanto riguarda le donne, si ricorda che esse conseguono il diritto alla pensione di vecchiaia a 60 anni di età (con un'anzianità contributiva di 20 anni).

L'innalzamento del limite di età per la pensione di anzianità previsto dal 2008 comporta dunque che per le lavoratrici il requisito di età anagrafica richiesto per la pensione di anzianità diventa superiore a quello richiesto per la pensione di vecchiaia: di fatto per le donne – in conseguenza della disciplina più favorevole di cui godono per l'accesso alla pensione di vecchiaia - viene eliminata la possibilità di accedere alla pensione di anzianità calcolata con il sistema retributivo (con l'eccezione dell'ipotesi di età inferiore a 60 anni e anzianità contributiva di almeno 40 anni).

Come eccezione è consentito, in via sperimentale fino al 2015, alle lavoratrici che optano per la liquidazione della pensione con il sistema contributivo, di conseguire la pensione di anzianità ancora con 35 anni di contributi e 57 anni di età (58 anni per le lavoratrici autonome).

A decorrere dal 2014 viene previsto l'aumento di un anno del requisito anagrafico che passa da 61 a 62 anni per i lavoratori dipendenti, e da 62 a 63 per i lavoratori autonomi. Tale incremento potrà essere differito qualora, a seguito di apposita verifica da effettuarsi nel 2013, emergano effetti positivi di risparmio sulla spesa previdenziale superiori a quelli che potrebbero derivare dall'elevazione del requisito anagrafico.

Si consideri, inoltre, che viene modificata in senso restrittivo, a decorrere dal 1° gennaio 2008, la disciplina della decorrenza del pensionamento (cd. finestre), per i lavoratori, di età inferiore a 65 anni per gli uomini e a 60 anni per le donne, che hanno diritto alla pensione di anzianità o alla pensione di vecchiaia liquidata con il sistema contributivo. Rispetto alla disciplina valida sino al 2007, per i lavoratori che hanno diritto alla pensione di anzianità, le "finestre" di uscita vengono portate da quattro a due, mentre per i lavoratori cui si applica esclusivamente il sistema contributivo, le "finestre di uscita sono introdotte *ex novo*.

Requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità

Si ricorda che fino al 31 dicembre 2007, i requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità sono, alternativamente, i seguenti:

- a) anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni, in concorrenza con almeno 57 anni di età per i lavoratori dipendenti o 58 anni per i lavoratori autonomi di età anagrafica;
- b) 40 anni di anzianità contributiva, a prescindere dall'età anagrafica.

A decorrere dal 1° gennaio 2008, la L. 243 del 2004 ha mantenuto la possibilità di conseguire il diritto al pensionamento in presenza di un'anzianità contributiva non inferiore a 40 anni indipendentemente dall'età anagrafica, ma ha innalzato l'età anagrafica necessaria al pensionamento in presenza di 35 anni di anzianità contributiva.

In particolare, in presenza, come ricordato, di 35 anni di contributi:

- per gli anni 2008 e 2009 l'età anagrafica è elevata a 60 anni per i lavoratori dipendenti pubblici e privati e a 61 anni per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS;
- per gli anni dal 2010 al 2013 l'età anagrafica è elevata a 61 anni per i lavoratori dipendenti pubblici e privati e a 62 anni per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

Peraltro, a decorrere dal 2014, l'età anagrafica richiesta è ulteriormente elevata a 62 anni per i lavoratori dipendenti e a 63 anni per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS. Il Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia, può tuttavia differire tale ulteriore innalzamento, qualora, sulla

base di una verifica da effettuare nel 2013, risulti il conseguimento di risparmi di spesa superiori alle previsioni ed in grado di garantire il raggiungimento di effetti finanziari equivalenti a quelli originariamente previsti come conseguenti all'innalzamento dell'età previsto dal 2014.

Invece il provvedimento in esame, eliminando il cd. "scalone", prevede una maggiore gradualità nell'innalzamento del requisito dell'età anagrafica per l'accesso al trattamento pensionistico di anzianità a decorrere dal 2008.

In particolare - ferma restando la possibilità di conseguire il diritto al pensionamento in presenza di un'anzianità contributiva non inferiore a 40 anni indipendentemente dall'età anagrafica - in presenza di almeno 35 anni di contribuzione si può accedere al pensionamento di anzianità, per il 2008 e dal 1° gennaio 2009 al 30 giugno 2009, con una età anagrafica di almeno 58 anni per i lavoratori dipendenti pubblici e privati e di 59 anni per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

Invece, a decorrere dal 1° luglio 2009 viene introdotto il sistema delle "quote", date dalla somma dell'età anagrafica e dell'anzianità contributiva.

Pertanto - ferma restando la possibilità di conseguire il diritto al pensionamento in presenza di un'anzianità contributiva non inferiore a 40 anni indipendentemente dall'età anagrafica - si può accedere al pensionamento di anzianità:

- dal 1° luglio 2009 al 31 dicembre 2010, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati con una "quota" (come detto, somma dell'età anagrafica e dell'anzianità contributiva) pari almeno a 95, purché si possieda un'età anagrafica non inferiore a 59 anni, e per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS con una "quota" pari almeno a 96, purché si possieda un'età anagrafica non inferiore a 60 anni;
- per gli anni 2011 e 2012, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati con una "quota" pari almeno a 96, purché si possieda un'età anagrafica non inferiore a 60 anni, e per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS con una "quota" pari almeno a 97, purché si possieda un'età anagrafica non inferiore a 61 anni;
- dall'anno 2013, infine, a regime, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati con una "quota" pari almeno a 97, purché si possieda un'età anagrafica non inferiore a 61 anni, e per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS con una "quota" pari almeno a 98, purché si possieda un'età anagrafica non inferiore a 62 anni.

Riformulando il comma 7 dell'art. 1 della L. 243/2004, si prevede tuttavia (**comma 2, lettera b**) che con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia, da emanarsi entro il 31 dicembre 2012, possa essere differito l'innalzamento dei requisiti previsto a decorrere dal 2013, qualora, sulla base di una verifica da effettuare entro il 30 settembre 2012, risulti il conseguimento di risparmi di spesa superiori alle previsioni ed in grado di

garantire il raggiungimento di effetti finanziari equivalenti a quelli originariamente previsti come conseguenti all'innalzamento dell'età previsto a regime dal 2013.

Requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia liquidata con il sistema contributivo

La pensione di vecchiaia liquidata esclusivamente con il sistema contributivo si applica a tutti gli occupati per la prima volta dopo il 1° gennaio 1996 ed è l'unica forma di trattamento pensionistico prevista per questi soggetti (non esiste più infatti la distinzione tra pensione di vecchiaia e pensione di anzianità).

Fino al 31 dicembre 2007 costoro possono andare in pensione in presenza di una delle seguenti situazioni:

- ipotesi 1) 57 anni di età anagrafica; versamento e accreditamento di almeno 5 anni di contribuzione effettiva; importo della pensione non inferiore a 1,2 volte l'assegno sociale⁵ (art. 1, comma 20, primo periodo);
- ipotesi 2) anzianità contributiva non inferiore a 40 anni⁶; importo della pensione non inferiore a 1,2 volte l'assegno sociale (art. 1, comma 20, secondo periodo, prima parte);
- ipotesi 3) 65 anni di età anagrafica; versamento e accreditamento di almeno 5 anni di contribuzione effettiva (art. 1, comma 20, secondo periodo, seconda parte).

La legge n. 243 del 2004 ha innovato tale disciplina, anche in tal caso innalzando, a decorrere dall'anno 2008, i requisiti di età anagrafica .

Il requisito di 57 anni di età – previsto dall'ipotesi prima ricordata con il numero 1) - è innanzitutto elevato a 65 anni per gli uomini e 60 per le donne (**comma 6, lettera b**), primo periodo).

Pertanto, in base alla normativa vigente, a decorrere dal 1° gennaio 2008, i requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia sono i seguenti:

⁵ Ai sensi dell'art. 1, comma 6, l. 335/95, l'importo della pensione annua con il sistema contributivo si determina moltiplicando il montante individuale dei contributi per un coefficiente di trasformazione che varia (da 4, 72% a 6,136%) a seconda dell'età dell'assicurato al momento del pensionamento. Si consideri al riguardo che il ddl in esame, all'art. 3, comma 3 (alla cui scheda si rimanda), sostituendo la Tabella A allegata alla L. 335/1995, prevede la rideterminazione dei coefficienti di trasformazione per il calcolo delle pensioni con il sistema contributivo con decorrenza dal 1° gennaio 2010.

⁶ Ai fini del computo dell'anzianità - ai sensi dell'art. 1, comma 7, secondo periodo, della legge n. 335/95 - non concorrono le anzianità derivanti dal riscatto di periodi di studio e dalla prosecuzione volontaria dei versamenti contributivi e la contribuzione accreditata per i periodi di lavoro precedenti il raggiungimento del diciottesimo anno di età è moltiplicata per 1,5.

- ipotesi 1) 60 anni per le donne e 65 anni per gli uomini di età anagrafica; versamento e accreditamento di almeno 5 anni di contribuzione effettiva; importo della pensione non inferiore a 1,2 volte l'assegno sociale;
- ipotesi 2) anzianità contributiva non inferiore a 40 anni⁷;
- ipotesi 3) anzianità contributiva non inferiore a 35 anni; età anagrafica pari a:
- per gli anni 2008 e 2009, 60 anni per i lavoratori dipendenti pubblici e privati e 61 anni per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS;
 - per gli anni dal 2010 al 2013, 61 anni per i lavoratori dipendenti pubblici e privati e a 62 anni per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS;
 - a decorrere dal 2014, nella disciplina a regime, 62 anni per i lavoratori dipendenti e 63 anni per i lavoratori autonomi (a meno che il Ministro non emani il decreto di cui al comma 7 al fine di mantenere l'età a 61 anni per i dipendenti e a 62 per gli autonomi)⁸.

Il provvedimento in esame modifica i requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia di cui all'ipotesi 3), ferme restando le ipotesi 1) e 2).

Pertanto, a seguito di tale modifica, a decorrere dal 2008, per accedere alla pensione di vecchiaia con il sistema contributivo in base all'ipotesi 3), è necessario possedere i seguenti requisiti:

- per il 2008 e dal 1° gennaio 2009 al 30 giugno 2009, almeno 35 anni di anzianità contributiva insieme con un'età anagrafica di almeno 58 anni per i lavoratori dipendenti pubblici e privati e di 59 anni per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS;
- dal 1° luglio 2009 al 31 dicembre 2010, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati, una "quota" (data dalla somma dell'età anagrafica e dell'anzianità contributiva) pari almeno a 95 purché si possieda un'età anagrafica non inferiore a 59 anni, e per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS, una "quota"

⁷ L'art. 1, comma 7, secondo periodo, della legge n. 335/95, nonostante non sia più esplicitamente richiamato, resta applicabile. Ai fini del computo dell'anzianità, non concorrono dunque le anzianità derivanti dal riscatto di periodi di studio e dalla prosecuzione volontaria dei versamenti contributivi e la contribuzione accreditata per i periodi di lavoro precedenti il raggiungimento del diciottesimo anno di età è moltiplicata per 1,5.

⁸ L'accesso al pensionamento con il sistema contributivo nel periodo 2008-2013, prima di entrare nella disciplina a regime, sembra un'ipotesi difficilmente applicabile, trattandosi di lavoratori che hanno iniziato a versare contributi nel 1996 ed essendo richiesta un'anzianità contributiva di 35 anni. La norma potrebbe comunque applicarsi a coloro che, pur rientrando nel sistema retributivo o misto, decidano di optare per il calcolo della pensione secondo il sistema contributivo (che peraltro sarebbe fortemente penalizzante, dal momento che con gli stessi requisiti si può accedere alla pensione di anzianità).

pari almeno a 96 purché si possieda un'età anagrafica non inferiore a 60 anni;

- per gli anni 2011 e 2012, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati, una “quota” pari almeno a 96 purché si possieda un'età anagrafica non inferiore a 60 anni, e per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS, una “quota” pari almeno a 97, purché si possieda un'età anagrafica non inferiore a 61 anni;
- dall'anno 2013, infine, a regime, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati, una “quota” pari almeno a 97 purché si possieda un'età anagrafica non inferiore a 61 anni, e per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS, una “quota” pari almeno a 98, purché si possieda un'età anagrafica non inferiore a 62 anni (a meno che il Ministro non emani il decreto di cui al comma 7 – su cui cfr. *supra* – al fine di differire l'innalzamento dei requisiti pensionistici).

Altre disposizioni

Il **comma 2, lettera a), n. 3)**, interviene sulla disciplina della decorrenza del pensionamento per il personale del comparto scuola, sostituendo a tal fine l'ultimo periodo della lettera c) del comma 6 dell'art. 1 della L. 243/2004.

Si ricorda che l'art. 1, comma 6, lettera c), disciplina la decorrenza del pensionamento per i lavoratori, di età inferiore a 65 anni per gli uomini e a 60 per le donne, che hanno diritto alla pensione di anzianità (di cui alla lettera a) del medesimo comma) o alla pensione di vecchiaia liquidata con il sistema contributivo (di cui alla lettera b) del medesimo comma).

Tale disciplina varrà a decorrere dal 2008: il terzo periodo ne dispone infatti l'inapplicabilità ai lavoratori che maturano il diritto alla pensione – liquidata con il sistema retributivo, contributivo o misto - entro il 31 dicembre 2007.

Rispetto alla disciplina previgente (di cui alla L. 335/1995):

- per i lavoratori che hanno diritto alla pensione di anzianità, le cd. finestre di uscita vengono portate da quattro a due;
- per i lavoratori cui si applica esclusivamente il sistema contributivo, le cd. finestre di uscita sono introdotte *ex novo*. In base alla disciplina attuale, nel silenzio del legislatore, il trattamento pensionistico decorre alla maturazione dei requisiti richiesti.

Il primo ed il secondo periodo prevedono la disciplina applicabile, rispettivamente, ai lavoratori dipendenti ed ai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni per gli artigiani, i commercianti ed i coltivatori diretti (cfr. *amplius infra*, la parte della scheda relativa al comma 5 dell'articolo in esame).

In base al quarto periodo, al personale del comparto scuola si applica la disciplina previgente, di cui all'art. 59, comma 9, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

Si ricorda che tale disposizione prevede che per il personale del comparto scuola, ai fini dell'accesso al trattamento pensionistico, la cessazione dal servizio ha effetto dalla data di inizio dell'anno scolastico e accademico, con decorrenza dalla stessa

data del relativo trattamento economico nel caso di prevista maturazione del requisito entro il 31 dicembre dell'anno.

La nuova formulazione dell'**ultimo periodo della lettera c)** conferma nella sostanza il contenuto della norma in questione, precisando però che, ai fini della attribuzione del trattamento pensionistico dalla data di inizio dell'anno scolastico nel caso di prevista maturazione dei requisiti per il pensionamento entro il 31 dicembre dell'anno, si abbiano come riferimento per l'anno 2009 i requisiti previsti con riferimento al primo semestre dell'anno (per i lavoratori dipendenti pubblici e privati, età anagrafica di almeno 58 anni insieme con un'anzianità contributiva di almeno 35 anni).

Al **comma 2, la lettera c)** novella il comma 8 dell'art. 1 della L. 243/2004, relativo ad alcune eccezioni all'applicazione della nuova disciplina sull'accesso alle pensioni di anzianità.

Il citato comma 8 prevede che le nuove disposizioni non si applicano ai lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione prima del 1° marzo 2004. Lo stesso comma prevede che al personale delle forze di polizia, delle forze armate (d. lgs. n. 195/95) e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco (d. lgs. n. 1570/41), ivi compresi i dirigenti, continua ad applicarsi la disciplina speciale attualmente vigente⁹.

Con la modifica introdotta si esclude dall'applicazione della nuova disciplina sull'accesso alle pensioni di anzianità i lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione prima del 20 luglio 2007.

Al **comma 2, le lettere d) ed e)** intervengono sulla disciplina relativa ad un'ulteriore eccezione all'applicazione delle nuove disposizioni in materia di pensioni di anzianità di cui ai commi 18 e 19 dell'art. 1 della L. 243/2004.

Il citato comma 18 dispone infatti che continua ad applicarsi la normativa previgente alla L. 243/2004 – nei limiti peraltro del numero di 10.000 lavoratori beneficiari – ai:

a) *lavoratori collocati in mobilità* in base ad accordi sindacali siglati in data antecedente al 1° marzo 2004, a condizione che maturino i requisiti richiesti dalla normativa vigente per la pensione di anzianità entro il periodo in cui ancora usufruiscono dell'indennità di mobilità prevista dall'articolo 7, comma 2, della legge 223 del 1991 (trattasi della c.d. mobilità "lunga" che consiste nella proroga

⁹ Si ricorda che tale personale, in considerazione della specificità del rapporto di impiego, consegue il diritto alla pensione di anzianità – oltre che secondo la disciplina generale della legge n. 335 del 1995 - al raggiungimento della massima anzianità contributiva prevista dagli ordinamenti di appartenenza ed in corrispondenza dell'età anagrafica di 53 anni (art. 6 del d.lgs. n. 165/97).

dell'indennità di mobilità oltre i termini della sua naturale scadenza e fino al momento in cui lavoratore consegue il diritto alla pensione)¹⁰;

b) lavoratori che abbiano usufruito dei fondi di solidarietà di settore, previsti dalla legge n. 662 del 1996 (articolo 2, comma 28) in favore delle aziende sprovviste di un sistema pubblico di ammortizzatori sociali, a condizione che i relativi accordi sindacali siano già stati firmati alla data del 1° marzo 2004.

Il successivo comma 19 detta i criteri per l'individuazione dei 10.000 lavoratori che potranno fruire del beneficio: si tratta dei primi 10.000 lavoratori che presenteranno domanda di pensionamento all'INPS dopo il 1° gennaio 2008, intendendo avvalersi del beneficio medesimo. A tal fine l'INPS provvede ad un apposito monitoraggio delle predette domande, senza prendere in esame quelle che perverranno successivamente al raggiungimento del numero di 10.000.

Con le modifiche recate dal provvedimento in esame, inserendo un nuovo comma 18-*bis* all'art. 1 della L. 243/2004, si allarga la platea dei soggetti esclusi dall'applicazione delle nuove disposizioni in materia di pensioni di anzianità.

Difatti, si dispone che la normativa previgente alla L. 243/2004 continua ad applicarsi, nel limite del numero di 5.000 soggetti beneficiari, anche ai lavoratori collocati in mobilità in base ad accordi sindacali siglati in data antecedente al 15 luglio 2007, a condizione che maturino i requisiti richiesti dalla normativa vigente per la pensione di anzianità entro il periodo in cui ancora usufruiscono dell'indennità di mobilità prevista dall'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 223 del 1991 - **la Camera ha così riformulato il testo originario, al fine di chiarire, richiamando anche il comma 1 del citato art. 7 (oltre che il comma 2), che il riferimento è a tutte le indennità di mobilità (e non solo a quelle relative alle aree del Mezzogiorno) -**.

La normativa vigente (L. 23 luglio 1991, n. 223¹¹) prevede una apposita procedura ai fini della collocazione in mobilità dei lavoratori. Si ricorda, al riguardo, che hanno diritto all'indennità di mobilità i lavoratori (con eccezione dei dirigenti) con rapporto a tempo indeterminato licenziati da imprese in CIGS che non siano in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi, ovvero licenziati da imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS qualora ricorrano i presupposti del licenziamento collettivo (cfr. *infra*)¹².

Più in dettaglio, ai sensi dell'articolo 4 della citata L. 223 del 1991, le aziende in CIGS che nel corso o al termine del programma non possano garantire il reimpiego

¹⁰ Il riferimento alla mobilità lunga – sia pure solo con riferimento al periodo in cui si ha diritto all'indennità - lascerebbe intendere che la disposizione è applicabile solo ai lavoratori che usufruiscono di questo tipo di mobilità.

¹¹ *Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro.*

¹² Con riferimento all'intervento straordinario di integrazione salariale, si rinvia alla ricostruzione contenuta nella scheda relativa al comma 1191.

di tutti i lavoratori precedentemente sospesi, prima di effettuare il licenziamento anche di un solo dipendente devono seguire una particolare procedura di riduzione del personale, che si conclude con la messa in mobilità dei lavoratori licenziati.

Analoga procedura deve essere seguita, come accennato, qualora si verifichi la fattispecie del licenziamento collettivo, cioè, ai sensi dell'articolo 24 della L. 223 del 1991, nel caso in cui le imprese che occupano più di 15 dipendenti¹³, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendono effettuare nell'arco temporale di 120 giorni almeno 5 licenziamenti in stabilimenti produttivi dislocati nella stessa provincia. Qualora sia assente il requisito quantitativo o quello temporale, si applica invece la disciplina sui licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo.

In entrambi i casi sopra indicati (riduzione di personale da parte di aziende in CIGS o licenziamento collettivo), ai sensi dell'articolo 4 della L. 223 del 1991, la procedura di riduzione del personale, preventiva rispetto al licenziamento e alla messa in mobilità, consta di una fase sindacale e di una fase amministrativa, nel corso delle quali il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali tentano prima tra loro ed eventualmente presso la Direzione provinciale del lavoro di trovare sbocchi alternativi al licenziamento. Se le parti non dovessero raggiungere alcun accordo, allora la procedura si conclude con la messa in mobilità dei lavoratori.

Più in dettaglio, in primo luogo, è previsto che il datore di lavoro deve versare un contributo d'ingresso¹⁴ e deve comunicare alle RSA la propria intenzione di effettuare una riduzione di personale e di collocare i lavoratori in esubero in mobilità. Dopo aver ricevuto la comunicazione le RSA, entro 7 giorni, possono chiedere un esame congiunto della situazione di esubero con il datore di lavoro, al fine di giungere a soluzioni alternative. Dopo tale fase, il datore di lavoro comunica alla DPL competente l'esito del confronto con i sindacati e i motivi dell'eventuale mancato accordo. La DPL può tentare una mediazione ma, se anche in tale sede non si giunga ad una soluzione condivisa, il datore di lavoro può procedere al licenziamento dei lavoratori in esubero, che usufruiscono del trattamento di mobilità.

Se non vengono osservati tutti i passaggi procedurali sinteticamente descritti, può derivarne l'inefficacia dei licenziamenti, per cui i lavoratori avrebbero diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, da far valere entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione di licenziamento, con qualsiasi atto scritto anche stragiudiziale.

¹³ Si tratta sostanzialmente delle imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS.

¹⁴ Il contributo d'ingresso, previsto dall'art. 4, comma 3, della L. 223/1991, è pari ad una mensilità di massimale lordo CIGS per ogni lavoratore che si intende licenziare. Tale versamento costituisce una anticipazione di quanto dovuto complessivamente all'INPS per la procedura di mobilità. Difatti, ai sensi dell'art. 5 della L. 223/1991, nel corso della procedura il datore di lavoro è tenuto a versare, per ciascun lavoratore licenziato e beneficiario dell'indennità di mobilità, in trenta rate mensili, una somma pari a sei volte il trattamento iniziale netto di mobilità spettante al lavoratore in 30 rate mensili, se il licenziamento è avvenuto dopo la utilizzazione della CIGS. Nel caso di riduzione del personale senza aver utilizzato prima la CIGS, il contributo complessivo è invece pari a nove volte il trattamento iniziale netto di mobilità. Comunque l'importo da pagare da parte del datore di lavoro è ridotto a tre volte il trattamento netto di mobilità nel caso in cui la messa in mobilità avviene previo accordo sindacale.

Si ricorda inoltre che è esonerata dal versamento delle residue rate del contributo d'ingresso dovuta l'azienda che procuri ai lavoratori offerte di lavoro a tempo indeterminato aventi determinate caratteristiche (Circ. INPS n. 171/2001).

Per quanto riguarda il trattamento di mobilità, il combinato disposto dell'articolo 7, commi 1 e 2, e dell'articolo 16 della richiamata L. 223 del 1991 prevede che i lavoratori collocati in mobilità, in possesso di determinati requisiti, anche di anzianità aziendale¹⁵, hanno diritto ad una indennità per un periodo massimo di dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni.

L'indennità spetta nella seguente misura percentuale del trattamento di CIGS che hanno percepito ovvero che sarebbe loro spettato nel periodo immediatamente precedente la risoluzione del rapporto di lavoro:

- per i primi dodici mesi: 100 per cento;
- dal tredicesimo al trentaseiesimo mese: 80 per cento.

Nelle aree del Mezzogiorno, l'indennità di mobilità è corrisposta per un periodo massimo di ventiquattro mesi, elevato a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a quarantotto per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni. Essa spetta nella seguente misura:

- per i primi dodici mesi: 100 per cento;
- dal tredicesimo al quarantottesimo mese: 80 per cento.

Tutti i lavoratori collocati in mobilità, anche se non in possesso dei requisiti che danno diritto all'indennità di mobilità (cfr. *supra*), sono iscritti nelle liste di mobilità regionali, in modo da agevolare la ricollocazione lavorativa.

Si ricorda, al riguardo, che gli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, previsti dalla L. 223 del 1991, sono i seguenti :

- a) ai sensi dell'art. 25, comma 9, in caso di conclusione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con un lavoratore in mobilità, è concesso al datore di lavoro il beneficio della riduzione della relativa contribuzione a suo carico, che viene equiparata, per i primi 18 mesi, a quella dovuta per gli apprendisti dipendenti da aziende non artigiane;
- b) ai sensi dell'articolo 8, comma 2, in caso di stipulazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato per una durata non superiore a 12 mesi, viene riconosciuto, per l'intero periodo, il medesimo beneficio di cui alla precedente lett. a). Il beneficio è concesso per ulteriori 12 mesi qualora, nel corso del suo svolgimento, tale contratto venga trasformato a tempo indeterminato¹⁶.

Si consideri inoltre che la mobilità lunga consiste nella concessione – ai lavoratori in possesso di determinati requisiti di anzianità anagrafica e contributiva¹⁷ – della

¹⁵ In particolare i lavoratori collocati in mobilità hanno diritto alla relativa indennità a condizione che, avendo un rapporto di lavoro a carattere continuativo e comunque non a termine, possano vantare un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni, astensione per maternità e congedi parentali.

¹⁶ In entrambi i casi lo sgravio contributivo non riguarda i premi INAIL, che restano quindi dovuti per intero.

¹⁷ I requisiti che i lavoratori devono possedere al momento della cessazione del rapporto di lavoro per usufruire della mobilità lunga, in base al citato articolo 7, comma 7, della L. 223 del 1991, sono i seguenti:

- compimento di un'età anagrafica inferiore di non più di dieci anni rispetto a quella prevista dalla legge per il pensionamento di vecchiaia;

proroga dell'indennità di mobilità oltre i termini della sua ordinaria scadenza e fino al momento in cui lavoratore consegue il diritto alla pensione di anzianità. Essa è stata introdotta per la prima volta dall'articolo 7, comma 7, della L. 223 del 1991, e successivamente riproposta per ulteriori periodi da vari provvedimenti che si sono succeduti nel tempo fino, da ultimo, all'articolo 1, comma 1189, della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007).

Tale comma 1189, ai fini della collocazione in mobilità entro il 31 dicembre 2007, prevede che sia concessa la mobilità lunga a 6.000 lavoratori dipendenti da imprese o gruppi di imprese, i cui piani di gestione delle eccedenze occupazionali siano stati oggetto di esame presso il Ministero del lavoro nei periodi dal 1° gennaio 2007 al 28 febbraio 2007, avuto anche riguardo ai processi di ristrutturazione, riorganizzazione, crisi o modifica degli assetti societari e aziendali, anche al fine di evitare il ricorso alla CIGS.

Si prevede che delle complessive 6.000 unità lavorative interessate dalla disposizione, 1.000 unità siano riservate alle grandi imprese in stato di insolvenza sottoposte ad amministrazione straordinaria, di cui al D.Lgs 8 luglio 1999, n. 270, ed al D.L. 23 dicembre 2003, n. 347, convertito dalla L. 18 febbraio 2004, n. 39, ed ulteriori 500 unità siano riservate alle imprese del settore dell'elettronica sottoposte a procedure concorsuali e ubicate nelle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Gli oneri relativi al trattamento di mobilità, per il periodo eccedente la durata della mobilità ordinaria (compresa la contribuzione figurativa), sono posti a carico delle imprese beneficiarie.

Si prevede, inoltre, che ai lavoratori ai quali viene concessa la mobilità lunga ai sensi della presente disposizione, continueranno ad applicarsi gli attuali requisiti per accedere al pensionamento di vecchiaia (articolo 11 della L. 23 dicembre 1994, n. 724 e tabella A allegata alla L. 502 del 1992) e di anzianità (articolo 59, comma 6, comma 7 lett. a) e b) e comma 8 della L. 27 dicembre 1997, n. 449).

Le imprese o i gruppi di imprese che intendevano avvalersi della disposizione in esame dovevano presentare apposita domanda al Ministero del lavoro entro il 31 marzo 2007.

Per l'attuazione della misura in esame è autorizzata una spesa di 2 milioni di euro per l'anno 2007, di 59 milioni di euro per l'anno 2008 e di 140 milioni di euro a decorrere dall'anno 2009.

Il **comma 3** reca una delega per una apposita disciplina relativa al pensionamento anticipato dei soggetti che svolgono lavori usuranti.

La normativa sui benefici previdenziali per i lavoratori che svolgono attività usuranti è stata introdotta nel nostro ordinamento dal D.Lgs. 11 agosto 1993, n. 374, in attuazione di una delega prevista dall'art. 3, comma 1, lett. f), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Secondo l'art. 1 del D.Lgs. 374/1993 sono considerati particolarmente usuranti i lavori "per il cui svolgimento è richiesto un impegno psicofisico particolarmente intenso e continuativo, condizionato da fattori che non possono essere prevenuti con misure idonee".

-
- anzianità contributiva non inferiore a 28 anni.

Le attività particolarmente usuranti sono individuate dalla tabella A allegata al medesimo decreto. In particolare, tale tabella comprende le seguenti attività:

- lavoro notturno continuativo;
- lavori alle linee di montaggio con ritmi vincolati;
- lavori in galleria, cava o miniera;
- lavori espletati direttamente dal lavoratore in spazi ristretti: all'interno di condotti, di cunicoli di servizio, di pozzi, di fognature, di serbatoi, di caldaie;
- lavori in altezza: su scale aeree, con funi a tecchia o parete, su ponti a sbalzo, su ponti a castello installati su natanti, su ponti mobili a sospensione (a questi lavori sono assimilati quelli svolti dal gruista, dall'addetto alla costruzione di camini e dal copritetto);
- lavori in cassoni ad aria compressa;
- lavori svolti dai palombari;
- lavori in celle frigorifere o all'interno di ambiente con temperatura uguale o inferiore a 5 gradi centigradi;
- lavori ad alte temperature: addetti ai forni e fonditori nell'industria metallurgica e soffiatori nella lavorazione del vetro cavo;
- autisti di mezzi rotabili di superficie;
- marittimi imbarcati a bordo;
- personale addetto ai reparti di pronto soccorso, rianimazione, chirurgia d'urgenza;
- trattoristi;
- addetti alle serre e fungaie;
- lavori di asportazione dell'amianto da impianti industriali, da carrozze ferroviarie e da edifici industriali e civili.

La tabella può essere modificata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (attualmente Ministro del lavoro e della previdenza sociale), di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

E' necessario peraltro evidenziare che la normativa vigente (articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 374 del 1993) distingue due tipi di attività usuranti: al primo periodo fa riferimento a quelle particolarmente usuranti elencate nella tabella A; nel secondo periodo fa riferimento (sempre nell'ambito delle attività particolarmente usuranti) ad un sottoinsieme più ristretto di attività considerate (ancora) più usuranti "anche sotto il profilo delle aspettative di vita e dell'esposizione al rischio professionale di particolare intensità", prevedendo per tale sottoinsieme benefici ancora maggiori. Il sottoinsieme è stato individuato espressamente dal decreto del Ministro del lavoro, di concerto con i Ministri del tesoro, della sanità e per la funzione pubblica del 19 maggio 1999 (cfr. *infra*).

Ai lavoratori prevalentemente occupati, a decorrere dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 374 del 1993 (8 ottobre 1993), in attività particolarmente usuranti è consentito di anticipare il pensionamento, mediante abbassamento del limite di età pensionabile nella misura di due mesi per ogni anno di attività; la riduzione non può comunque superare un totale di 60 mesi (art. 2, comma 1, primo periodo, D.Lgs. 374/93).

Fermo restando il requisito minimo di un anno di attività usurante continuata, il beneficio è frazionabile in giornate sempreché, in ciascun anno, il periodo di attività

lavorativa svolta abbia avuto una durata di almeno centoventi giorni (art. 2, comma 2, D.Lgs. 374/93)¹⁸.

E' poi prevista, esclusivamente per i lavoratori impegnati in attività caratterizzate da una maggiore gravità dell'usura (come detto individuate dall'art. 2 del D.M. 19 maggio 1999), la riduzione del limite di anzianità contributiva, ai fini del pensionamento di anzianità, di un anno ogni dieci di occupazione nelle medesime attività, fino ad un massimo di 24 mesi complessivamente considerati (art. 2, comma 1, secondo periodo, del D.Lgs. 374/93, introdotto dall'art. 1, comma 35, della l. 335/95)¹⁹.

Sono comunque fatti salvi i trattamenti di miglior favore previsti dai singoli ordinamenti pensionistici, ove questi prevedano anticipazioni dei limiti di età pensionabile in dipendenza delle attività particolarmente usuranti²⁰ (art. 2, comma 3, D.Lgs. 374/93).

Il riconoscimento dei benefici previdenziali presuppone peraltro l'individuazione, ai sensi dell'articolo 3 del medesimo decreto legislativo n. 374, come modificato dall'articolo 1, comma 34, della legge di riforma del sistema pensionistico (L. 335/95), delle mansioni particolarmente usuranti all'interno delle categorie di lavori usuranti di cui alla Tabella A, nonché delle modalità di copertura dei relativi oneri.

Tale individuazione è rimessa a successivi decreti ministeriali - distinti per i lavoratori del settore privato, per i lavoratori autonomi assicurati presso l'INPS e per i lavoratori del settore pubblico - da emanarsi su proposta delle organizzazioni sindacali. La copertura degli oneri deve avvenire attraverso una aliquota contributiva definita secondo criteri attuariali riferiti all'anticipo dell'età pensionabile; per i lavoratori pubblici deve inoltre essere rispettato il limite delle risorse finanziarie preordinate ai rinnovi dei contratti di lavoro.

In particolare, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera a) del decreto legislativo n. 374 del 1993, per i lavoratori del settore privato l'individuazione delle mansioni particolarmente usuranti è rimesso ad un decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro del tesoro, su proposta congiunta delle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

In caso di mancata formulazione delle proposte da parte delle organizzazioni sindacali è previsto un potere sostitutivo del Ministro del lavoro (art. 3, comma 3, D.Lgs. 374/93).

¹⁸ Per tali lavoratori, inoltre, i limiti di età introdotti dalla legge di riforma del sistema pensionistico per l'accesso alla pensione di anzianità nel regime retributivo sono ridotti fino al massimo di un anno (art. 1, comma 36, della l. 335/95).

¹⁹ Per quanto riguarda invece le pensioni che saranno liquidate esclusivamente con il nuovo sistema contributivo, i lavoratori impegnati in lavori particolarmente usuranti hanno facoltà di optare tra una più elevata pensione (mediante applicazione di un coefficiente di trasformazione del montante contributivo maggiorato, rispetto all'età anagrafica all'atto del pensionamento, di un anno per ogni sei anni di occupazione nelle attività usuranti) o un anticipo, in proporzione corrispondente e fino al massimo di un anno, del diritto al conseguimento della pensione di vecchiaia (art. 1, comma 37, della l. 335/95).

²⁰ A tale riguardo, si segnala che la legge 3 gennaio 1960, n. 5, prevede, all'art. 1, che i lavoratori delle miniere, cave e torbiere possano andare in pensione a 55 anni, purché siano stati addetti complessivamente, anche se con discontinuità, per almeno 15 anni a lavori di sotterraneo. L'art. 25 del D.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1092, dispone invece che il servizio prestato dagli operai dello Stato addetti ai lavori insalubri (come definiti da ultimo dal decreto del Ministro della Sanità del 19 novembre 1981) o ai polverifici, sia maggiorato di un quarto.

L'art. 59, comma 11, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, ha ulteriormente modificato la procedura per l'individuazione delle mansioni usuranti, stabilendo che i criteri per tale individuazione fossero stabiliti con un decreto del Ministro del lavoro, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio, della sanità e della funzione pubblica e per gli affari regionali, da emanarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge, su parere di una commissione tecnico-scientifica, composta da non più di venti componenti, costituita con carattere paritetico da rappresentanti delle amministrazioni interessate e delle organizzazioni maggiormente rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori.

In attuazione dell'art. 59, comma 11, della legge n. 449/1997 è stato emanato il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 19 maggio 1999, (pubblicato sulla G.U. n. 208 del 4 settembre 1999).

Il decreto ministeriale 19 maggio 1999 ha determinato, all'articolo 1, i criteri cui le organizzazioni sindacali devono attenersi ai fini dell'individuazione delle mansioni particolarmente usuranti e della determinazione delle aliquote contributive (art. 1, comma 1).

Si tratta, in particolare, dei seguenti criteri:

- l'attesa di vita al compimento dell'età pensionabile;
- la prevalenza della mansione usurante;
- la mancanza di possibilità di prevenzione;
- la compatibilità fisico-psichica in funzione dell'età;
- l'elevata frequenza degli infortuni, con particolare riferimento alle fasce di età superiori ai cinquanta anni;
- l'età media della pensione di invalidità;
- il profilo ergonomico;
- l'esposizione ad agenti chimici, fisici, biologici, individuati secondo la normativa di prevenzione vigente.

E' esplicitamente ribadito che gli oneri sono a totale carico delle categorie interessate.

E' fissato un termine per la formulazione delle proposte delle organizzazioni sindacali e datoriali. In particolare si prevede che le organizzazioni sindacali e datoriali formulino congiuntamente apposite proposte entro e non oltre cinque mesi dalla data di pubblicazione del decreto ministeriale nella Gazzetta Ufficiale. Decorso infruttuosamente il predetto termine, si prevede l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 3, comma 3, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 374, come riformulato dall'art. 1, comma 34, della legge 8 agosto 1995, n. 335: viene pertanto ribadito il potere sostitutivo del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro, sentita una commissione tecnico-scientifica, che è tenuta formulare il relativo parere entro e non oltre cinque mesi dalla data della sua costituzione (art. 1, comma 2, D.M. 19/5/99).

L'articolo 3, comma 4, del D.Lgs. 374/1993 prevede inoltre una disciplina particolare per la copertura degli oneri relativi a "determinate mansioni in ragione delle caratteristiche di maggiore gravità dell'usura che esse presentano anche sotto il profilo dell'incidenza della stessa sulle aspettative di vita, dell'esposizione al rischio professionale di particolare intensità, delle peculiari caratteristiche dei rispettivi ambiti di attività con riferimento particolare alle componenti socio-economiche che le connotano": si tratta sostanzialmente del sottoinsieme più ristretto di attività considerate (ancora) più usuranti di cui al secondo periodo dell'articolo 2, comma 1.

Per tali oneri è rimesso ad un decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro, sentita una commissione tecnico scientifica, il riconoscimento di un concorso dello Stato, in misura non superiore al 20 per cento.

Si consideri che, in attuazione dell'articolo 3, comma 4 del D. Lgs. 374/1993, l'articolo 2 del decreto ministeriale 19 maggio 1999 ha individuato direttamente, nell'ambito delle attività elencate nella citata tabella A allegata al d.lgs. n. 374 del 1993, le "mansioni particolarmente usuranti in ragione delle caratteristiche di maggiore gravità dell'usura che esse presentano", di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo.

Le mansioni sono le seguenti:

- «lavori in galleria, cava o miniera»: mansioni svolte in sotterraneo con carattere di prevalenza e continuità;
- «lavori nelle cave»: mansioni svolte dagli addetti alle cave di materiale di pietra e ornamentale;
- «lavori nelle gallerie»: mansioni svolte dagli addetti al fronte di avanzamento con carattere di prevalenza e continuità;
- «lavori in cassoni ad aria compressa»;
- «lavori svolti dai palombari»;
- «lavori ad alte temperature»: mansioni che espongono ad alte temperature, quando non sia possibile adottare misure di prevenzione, quali, a titolo esemplificativo, quelle degli addetti alle fonderie di 2^a fusione, non comandata a distanza, dei refrattaristi, degli addetti ad operazioni di colata manuale;
- «lavorazione del vetro cavo»: mansioni dei soffiatori nell'industria del vetro cavo eseguito a mano e a soffio;
- «lavori espletati in spazi ristretti», con carattere di prevalenza e continuità ed in particolare delle attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale, le mansioni svolte continuativamente all'interno di spazi ristretti, quali intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture;
- «lavori di asportazione dell'amianto»: mansioni svolte con carattere di prevalenza e continuità.

Per tali mansioni, come già previsto dall'art. 3, comma 4, del decreto legislativo n. 374 del 1993, è ribadito il concorso dello Stato alla copertura degli oneri, in misura non superiore al 20 per cento, nell'ambito delle risorse già preordinate dalla legge di riforma del sistema pensionistico (l. 335/95).

Si attribuisce alle organizzazioni sindacali e datoriali il compito di formulare congiuntamente, entro il termine di cinque mesi dalla pubblicazione del decreto, le proposte per la determinazione delle aliquote contributive relative alle mansioni individuate dal comma 1; inoltre, anche in questo caso, in mancanza delle proposte delle organizzazioni sindacali e datoriali si prevede il potere sostitutivo del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro, sentita una commissione tecnico scientifica (art. 2, comma 3).

L'applicazione della normativa in materia di attività usuranti ha subito, dalla data di emanazione del D.lgs n. 374 del 1993, notevoli ritardi. Difatti sino ad oggi, non essendo stata completata la procedura di cui all'articolo 1, comma 2 e all'articolo 2, comma 3 del D.M. 19 maggio 1999, non sono stati ancora emanati i provvedimenti attuativi necessari per individuare le mansioni particolarmente usuranti e determinare le aliquote contributive per la copertura dei conseguenti oneri, in modo da rendere

concretamente operativi “a regime” i benefici previdenziali previsti dall’articolo 2 del D.Lgs. 374/1993.

In considerazione di tale situazione la legge 23 dicembre 2000, n. 388 (legge finanziaria per il 2001), all’articolo 78, commi 8, 11, 12 e 13, ha previsto una disciplina transitoria (i cui effetti si sono già esauriti), “in attesa della definizione, tra le parti sociali, dei criteri di attuazione della normativa di cui al decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 374”²¹.

In base a tale disciplina, il beneficio della riduzione dei requisiti di età anagrafica e contributiva è stato riconosciuto ai lavoratori che:

- a) per il periodo successivo all’8 ottobre 1993 (data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 374/1993) avevano svolto prevalentemente le mansioni particolarmente usuranti, per le caratteristiche di maggior gravità dell’usura che queste presentano, individuate dal citato art. 2 del D.M. 19 maggio 1999;
- b) potevano far valere entro il 31 dicembre 2001 i requisiti per il pensionamento di anzianità o di vecchiaia, utilizzando le riduzioni di età pensionabile e di anzianità contributiva previste dalla normativa sui lavori usuranti.

In attuazione dell’art. 78, comma 11, della citata legge 388/2000 (finanziaria per il 2001), è stato emanato il D.M. 17 aprile 2001 che detta le disposizioni per ottenere il riconoscimento dei benefici previdenziali di riduzione dei requisiti anagrafici e di anzianità contributiva relativi alle mansioni particolarmente usuranti²². Pertanto i lavoratori che hanno maturato il diritto alla pensione entro il 31 dicembre 2001 hanno potuto avvalersi dei benefici previsti dal citato decreto legislativo n. 374 del 1993²³.

Allo stato attuale, quindi, essendo ormai esauriti gli effetti di tale disciplina transitoria e in mancanza dei provvedimenti attuativi necessari per rendere concretamente operativi “a regime” i benefici previdenziali previsti dall’articolo 2 del D.Lgs. 374/1993, i lavoratori interessati non possono concretamente godere dei benefici previsti per lo svolgimento di lavori usuranti.

In particolare la delega, da esercitare entro tre mesi dall’entrata in vigore del provvedimento, è volta a concedere ai lavoratori dipendenti impegnati in lavoro o attività connotate da un particolare indice di *stress* psico-fisico (cfr. *infra*), che maturano i requisiti pensionistici a decorrere dal 1° gennaio 2008, la possibilità di accedere anticipatamente al trattamento pensionistico.

Vengono dettati i seguenti principi e criteri direttivi.

²¹ In tal senso, l’art. 78, comma 8, della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

²² D.M. 17 aprile 2001, Attuazione dell’art. 78, della L. 23 dicembre 2000, n. 388 (Finanziaria 2001). Benefici in favore dei lavoratori che risultino aver svolto prevalentemente mansioni particolarmente usuranti per le caratteristiche di maggior gravità dell’usura. La materia è stata successivamente oggetto della circolare INPS n. 115 del 25 maggio 2001 e, per i lavoratori iscritti al Fondo speciale dipendenti della Ferrovie dello Stato Spa, della circolare INPS n. 161 del 10 agosto 2001.

²³ In base ad una rilevazione effettuata dall’INPS nel mese di maggio 2003, i lavoratori che hanno usufruito del beneficio sono stati 416 (di cui 407 hanno fruito dell’anticipo rispetto ai requisiti di vecchiaia e 9 dell’anticipo rispetto ai requisiti di anzianità).

Per quanto riguarda il beneficio pensionistico attribuito, si dispone (**lettera a**)) che debba essere previsto un requisito anagrafico ridotto di 3 anni e, comunque, almeno pari a 57 anni di età, fermi restando il requisito di anzianità contributiva pari a 35 anni e la disciplina relativa alla decorrenza del pensionamento (cd. “finestre”).

Per quanto riguarda i soggetti beneficiari, si dispone (**lettera b**)) che possano usufruire del pensionamento anticipato quattro diverse categorie di soggetti:

- i lavoratori impegnati nelle mansioni particolarmente usuranti di cui all’art. 2 del D.M. 19 maggio 1999 (cfr. *supra*);
- i lavoratori subordinati notturni in base alla definizione del D.Lgs. 66/2003;

Si ricorda che l’art. 1, comma 2, lettera *e*), del D.Lgs. 66/2003 definisce come “lavoratore notturno”:

1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;

2) qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dalla contrattazione collettiva. In difetto di disciplina da parte della contrattazione collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all’anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro *part-time*.

Si osserva che, con riferimento ai requisiti relativi ai lavoratori notturni, andrebbe precisata nel testo l’espressione “che, fermi restando i criteri di cui alla successiva lettera c), possano far valere, nell’arco temporale ivi indicato, una permanenza minima nel periodo notturno”.

- i lavoratori addetti alla cd. “linea catena” che, nell’ambito di un processo produttivo in serie, svolgano lavori caratterizzati dalla ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale;
- conducenti di veicoli pesanti adibiti a servizi pubblici di trasporto di persone.

Viene, tuttavia, precisato (**lettera c**)) che i lavoratori, per usufruire dei benefici pensionistici in questione, non solamente devono svolgere le attività di cui alla precedente lettera *b*) al momento dell’accesso al trattamento pensionistico di anzianità ma devono aver svolto le medesime attività per un certo periodo di tempo e in particolare:

- nel periodo transitorio, per un arco di tempo minimo di 7 anni negli ultimi 10 anni di attività lavorativa;
- a regime, per un arco di tempo almeno pari alla metà della vita lavorativa.

Il legislatore delegato, inoltre, deve individuare la documentazione e gli elementi di prova di data certa volti a dimostrare il possesso dei requisiti soggettivi ed oggettivi nonché disciplinare il relativo procedimento di accertamento, anche tramite verifica ispettiva (**lettera d**)).

La Camera ha inserito una nuova lettera (lettera e)), che, in primo luogo, contempla la necessità di prevedere sanzioni amministrative in misura non inferiore a 500 euro e non superiore a 2.000 euro e altre misure di carattere sanzionatorio, nel caso di omissione, da parte del datore di lavoro, degli adempimenti relativi agli obblighi di comunicazione ai competenti uffici dell'amministrazione dell'articolazione dell'attività produttiva ovvero dell'organizzazione dell'orario di lavoro aventi le caratteristiche di cui alla precedente lettera *b*) (cfr. *supra*), con riferimento, rispettivamente, alla c.d. "linea catena" ed al lavoro notturno.

Si osserva, sul piano formale, che sarebbe opportuno sostituire le parole "uffici dell'Amministrazione" con le seguenti "uffici della pubblica amministrazione".

Secondo la medesima **lettera e**), il legislatore delegato deve prevedere inoltre - ferme restando anche le sanzioni relative alle ipotesi di reato previste dalla legislazione vigente²⁴ -, in caso di comunicazioni mendaci, anche relative ai presupposti del conseguimento dei benefici, una sanzione pari fino al 200 per cento delle somme indebitamente corrisposte.

Quest'ultima fattispecie sanzionatoria sembrerebbe diretta ai casi di dichiarazioni non veritiere al fine di usufruire dei benefici previdenziali previsti per i lavoratori che svolgono attività usuranti.

La norma inoltre dispone che, nella specificazione dei criteri per la concessione dei benefici pensionistici in questione, deve essere assicurata la coerenza con il limite massimo delle risorse finanziarie di uno specifico Fondo, la cui dotazione finanziaria è pari a 83 milioni di euro per l'anno 2009, 200 milioni di euro per l'anno 2010, 312 milioni di euro per l'anno 2011, 350 milioni di euro per l'anno 2012, 383 milioni di euro a decorrere dall'anno 2013 (**lettera f**)).

Si dispone inoltre (**lettera g**)) che, allorché dovesse verificarsi uno scostamento rispetto alle risorse finanziarie appositamente stanziato, il Ministro del lavoro ne informa tempestivamente il Ministro dell'economia ai

²⁴ La norma fa esplicito riferimento al delitto di falsità in registri e notificazioni, di cui all'art. 484 del codice penale.

fini dell'adozione dei provvedimenti di cui all'art. 11-ter, comma 7, della L. 468/1978 (apposita relazione al Parlamento e conseguenti iniziative legislative).

Rispetto alle disposizioni di cui ai commi 1-3, la relazione tecnica evidenzia i seguenti effetti per la finanza pubblica, con riferimento al periodo decennale 2008-2017²⁵ (dati in mln di euro).

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Commi 1 e 2	1) Effetti in termini di spesa pensionistica	-26	-254	-1.135	-1.663	-1.051	-924	83	-462	-814	-651
	2) Effetti in termini di indennità di buonuscita dipendenti pubblici	0	-214	-277	-129	224	54	353	-161	-137	-8
	3) Ulteriori oneri (in termini di spesa pensionistica) per esonero aggiuntivo 5.000 mobilitati	-33	-89	-78	-46	-46	0	0	0	0	0
	4) Effetti complessivi commi 1 e 2 (1+2)+3)	-59	-557	-1.490	-1.838	-873	-870	436	-623	-951	-659
	(di cui in termini di spesa pensionistica)	-(59)	-(343)	-(1.213)	-(1.709)	-(1.097)	-(924)	(83)	-(462)	-(814)	-(651)
	(di cui in termini di indennità di buonuscita dipendenti pubblici)	(0)	-(214)	-(277)	-(129)	(224)	(54)	(353)	-(161)	-(137)	-(8)
Comma 3	Oneri per Fondo usuranti e altre attività (lavoro notturno, catene montaggio, trasporto pubblico pesante)	0	-83	-200	-312	-350	-383	-383	-383	-383	-383
	Totale oneri	-59	-640	-1.690	-2.150	-1.223	-1.253	53	-1.006	-1.334	-1.042
	(di cui in termini di spesa pensionistica)	-(59)	-(426)	-(1.413)	-(2.021)	-(1.447)	-(1.307)	-(300)	-(845)	-(1.198)	-(1.034)
	(di cui in termini di indennità di buonuscita dipendenti pubblici)	(0)	-(214)	-(277)	-(129)	(224)	(54)	(353)	-(161)	-(137)	-(8)

Il **comma 4** attribuisce al Governo il compito, previa verifica del rispetto del principio dell'invarianza finanziaria, di stabilire, entro il 31 dicembre 2011, la disciplina della decorrenza dei trattamenti pensionistici a regime (cd. "finestre") per i lavoratori che accedono al pensionamento di anzianità anticipato con 40 anni di contribuzione e al pensionamento di vecchiaia con una età pari o superiore a 65 anni per gli uomini e a 60 anni per le donne.

Si osserva che non è chiaro tramite quale strumento normativo il Governo debba dare attuazione a tale previsione. Sarebbe opportuno formulare la norma in maniera più appropriata, eventualmente attribuendo una delega legislativa al Governo.

²⁵ In via di sintesi, la stessa relazione tecnica evidenzia che la metodologia e le relative basi tecniche sopra indicate hanno condotto ad una stima di un maggior numero complessivo di pensioni (al 31 dicembre di ciascun anno), per effetto delle disposizioni in esame (commi da 1 a 3), pari a circa 6.200 per l'anno 2008, 29.000 nel 2009, 75.000 nel 2010, 91.000 nel 2011, 71.000 nel 2012, 57.000 nel 2013, 16.000 nel 2014, e a circa 50.000 negli anni 2015-2017.

Il **comma 5**, in attesa della definizione del nuovo regime delle decorrenze pensionistiche di cui al comma precedente, stabilisce transitoriamente le decorrenze per coloro che accedono al pensionamento anticipato di anzianità con 40 anni di anzianità contributiva e al pensionamento di vecchiaia con i requisiti stabiliti dai rispettivi ordinamenti i quali, sulla base di quanto stabilito dal comma in esame, conseguono il diritto alla decorrenza della pensione entro la fine del 2011.

Si prevede, al riguardo, che i lavoratori dipendenti, qualora siano in possesso dei requisiti per accedere al pensionamento anticipato di anzianità con 40 anni di anzianità contributiva, possono accedere al pensionamento sulla base delle decorrenze stabilite dall'art. 1, comma 29, della L. 335/1995.

Si ricorda che tale disposizione prevede che, i lavoratori in possesso dei requisiti stabiliti dalla stessa L. 335/1995 per il pensionamento di anzianità (tra cui rientra il caso di coloro che possiedono una anzianità contributiva di almeno 40 anni indipendentemente dall'età anagrafica):

- entro il 31 marzo, possono accedere al pensionamento al 1° luglio dello stesso anno, solamente se in possesso di una età anagrafica pari almeno a 57 anni;
- entro il 30 giugno, possono accedere al pensionamento al 1° ottobre dello stesso anno, solamente se in possesso di una età anagrafica pari almeno a 57 anni;
- entro il 30 settembre, possono accedere al pensionamento al 1° gennaio dell'anno successivo;
- entro il 31 dicembre, possono accedere al pensionamento al 1° aprile dell'anno successivo.

Pertanto, in base a tale disciplina, i lavoratori in possesso di una anzianità contributiva pari almeno a 40 anni, se maturano tale requisito per il pensionamento entro il terzo trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo; se invece lo maturano entro il quarto trimestre, possono accedere al pensionamento a decorrere dal 1° aprile dell'anno successivo.

Si ricorda che invece la L. 243 del 2004 ha modificato in senso restrittivo, a decorrere dal 1° gennaio 2008, la disciplina della decorrenza del pensionamento (cd. "finestre"), per i lavoratori, di età inferiore a 65 anni per gli uomini e a 60 anni per le donne, che hanno diritto alla pensione di anzianità o alla pensione di vecchiaia liquidata con il sistema contributivo. Rispetto alla disciplina valida sino al 31 dicembre 2007, per i lavoratori che hanno diritto alla pensione di anzianità, le "finestre" di uscita vengono portate da quattro a due, mentre per i lavoratori cui si applica esclusivamente il sistema contributivo, le "finestre" di uscita sono introdotte *ex novo*.

La modifica non riguarda il personale del comparto scuola, al quale continua ad applicarsi la specifica disciplina previgente²⁶.

Le seguenti tabelle pongono a confronto la disciplina precedente con la disciplina introdotta dalla legge n. 243/2004.

²⁶ Si ricorda che l'articolo 59, comma 9, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede che per il personale del comparto scuola, ai fini dell'accesso al trattamento pensionistico, la cessazione dal servizio ha effetto dalla data di inizio dell'anno scolastico e accademico, con decorrenza dalla stessa data del relativo trattamento economico nel caso di prevista maturazione del requisito entro il 31 dicembre dell'anno.

LAVORATORI DIPENDENTI

Data di maturazione dei requisiti	Decorrenza della pensione di anzianità in base alla normativa precedente (articolo 1, comma 29, legge n. 335/1995)	Decorrenza della pensione di anzianità in base alla L. 243/2004 (applicabile anche alle pensioni liquidate con il solo sistema contributivo)
Entro il 31 marzo	1° luglio con almeno 57 anni di età	1° gennaio
Entro il 30 giugno	1° ottobre con almeno 57 anni di età	con almeno 57 anni di età
Entro il 30 settembre	1° gennaio	1° luglio
Entro il 31 dicembre	1° aprile	

Mentre, in base alla disciplina di cui all'art. 1, comma 29, della L. 335/1995 (che rimane applicabile fino al 31 dicembre 2007), l'intervallo massimo tra la maturazione dei requisiti e la decorrenza della pensione è di sei mesi (nell'ipotesi di maturazione nel primo giorno del trimestre), nella disciplina introdotta dalla L. 243/2004 (che si applica dal 1° gennaio 2008) tale intervallo diventa di dodici mesi.

Per i lavoratori che maturano i requisiti con meno di 57 anni (che possiedono quindi almeno 40 anni di anzianità contributiva), in base alla normativa introdotta dalla L. 243/2004, che si applicherà dal 1° gennaio 2008, la finestra è poi sostanzialmente unica, potendo costoro aspettare fino a diciotto mesi.

LAVORATORI AUTONOMI
(artigiani, commercianti e coltivatori diretti)

Data di maturazione dei requisiti	Decorrenza della pensione di anzianità in base alla normativa precedente (articolo 59, comma 8, legge n. 449/97)	Decorrenza della pensione di anzianità in base alla L. 243/2004 (applicabile anche alle pensioni liquidate con il solo sistema contributivo)
Entro il 31 marzo	1° ottobre	1° luglio dell'anno successivo
Entro il 30 giugno	1° gennaio	
Entro il 30 settembre	1° aprile	1° gennaio
Entro il 31 dicembre	1° luglio	del secondo anno successivo

Anche per i lavoratori autonomi i tempi di attesa – più lunghi che per i dipendenti - risultano raddoppiati: l'intervallo massimo tra la maturazione dei requisiti e decorrenza della pensione (nell'ipotesi di maturazione nel primo giorno del trimestre) passa da nove mesi a diciotto mesi.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2008, con la disposizione di cui alla **lettera a)** del **comma 5** in esame, per i lavoratori dipendenti con almeno 40 anni di anzianità contributiva, si introduce una disciplina più favorevole per quanto riguarda le decorrenze del trattamento pensionistico rispetto a quella attualmente prevista dalla L. 243/2004. Difatti, mentre in base alla disciplina vigente (introdotta dalla L. 243/2004) tali lavoratori possono accedere al pensionamento al 1° luglio dell'anno successivo rispetto all'anno in cui maturano i requisiti per il pensionamento (quindi possono usufruire di una sola "finestra"), invece con la disciplina di cui al provvedimento in esame i medesimi lavoratori, se maturano il requisito per il pensionamento entro il terzo trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo, se invece maturano il medesimo requisito entro il quarto trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento a decorrere dal 1° aprile dell'anno successivo (pertanto possono usufruire di due "finestre").

La **lettera b)**, invece, introduce un regime delle decorrenze del trattamento pensionistico per i lavoratori dipendenti che accedono al pensionamento di vecchiaia.

Si ricorda che, in base alla vigente normativa, invece, non sono previste disposizioni sulla decorrenza del pensionamento per i lavoratori che accedano al pensionamento con un'età almeno pari a 65 anni per gli uomini e a 60 per le donne (requisiti anagrafici richiesti per il pensionamento di vecchiaia). Tali lavoratori possono accedere al pensionamento non appena maturano il prescritto requisito anagrafico.

La lettera *b*) prevede quattro “finestre” per la decorrenza delle pensioni di vecchiaia per i lavoratori dipendenti.

Si dispone, quindi, che, i lavoratori dipendenti che siano in possesso dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia:

- entro il primo trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento al 1° luglio dello stesso anno;
- entro il secondo trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento al 1° ottobre dello stesso anno;
- entro il terzo trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento al 1° gennaio dell'anno successivo;
- entro il quarto trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento al 1° aprile dell'anno successivo.

La **lettera c)** reca, invece, la disciplina transitoria (sino al 31 dicembre 2011) della decorrenza del pensionamento per i lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali degli artigiani, dei commercianti e dei coltivatori diretti, che accedono al pensionamento anticipato di anzianità con 40 anni di anzianità contributiva e al pensionamento di vecchiaia con i requisiti stabiliti dai rispettivi ordinamenti.

Si ricorda che la L. 243/2004, anche per tali lavoratori autonomi, ha modificato in senso restrittivo, a decorrere dal 1° gennaio 2008, la disciplina della decorrenza del pensionamento (cd. finestre), poiché, rispetto alla disciplina di cui all'art. 1, comma 29, della L. 335/1995 (valida sino al termine del 2007), per i lavoratori che hanno diritto alla pensione di anzianità, le “finestre” di uscita sono state portate da quattro a due, mentre per i lavoratori cui si applica esclusivamente il sistema contributivo, le “finestre” di uscita sono state introdotte *ex novo* (cfr. *amplius supra*).

Il provvedimento in esame, per tali lavoratori autonomi, stabilisce quattro “finestre” per la decorrenza del trattamento pensionistico.

Si prevede infatti che i lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali degli artigiani, dei commercianti e dei coltivatori diretti, relativamente al pensionamento anticipato di anzianità con 40 anni di anzianità contributiva e

al pensionamento di vecchiaia con i requisiti stabiliti dai rispettivi ordinamenti, se in possesso dei requisiti per il pensionamento:

- entro il primo trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento al 1° ottobre dello stesso anno;
- entro il secondo trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento al 1° gennaio dell'anno successivo;
- entro il terzo trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento al 1° aprile dell'anno successivo.
- entro il quarto trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento al 1° luglio dell'anno successivo.

Infine, per il personale del comparto scuola si dispone che si applica la disciplina di cui all'art. 59, comma 9, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

Si ricorda che tale disposizione prevede che per il personale del comparto scuola, ai fini dell'accesso al trattamento pensionistico, la cessazione dal servizio ha effetto dalla data di inizio dell'anno scolastico e accademico, con decorrenza dalla stessa data del relativo trattamento economico nel caso di prevista maturazione del requisito entro il 31 dicembre dell'anno.

Dalla disposizione di cui al comma 5 la relazione tecnica afferma che conseguono i seguenti effetti finanziari (valori in mln di euro):

2008	2009	2010	2011	2012
270	126	-383	-272	0

Infine, il **comma 6** dispone una delega al Governo finalizzata a estendere l'obiettivo dell'elevazione dell'età media di accesso alla pensione:

- ai «regimi pensionistici armonizzati secondo quanto previsto dall'articolo 2, commi 22 e 23, della legge 8 agosto 1995, n. 335»;

I commi 22 e 23 dell'articolo 2 della legge n. 335 del 1995 prevedono – mediante un'apposita delega legislativa al governo - l'estensione del principio di armonizzazione dei sistemi previdenziali ad alcuni fondi e regimi speciali, nonché a particolari attività lavorative.

In particolare il comma 22 estende il principio di armonizzazione ai sistemi pensionistici sostitutivi dell'A.G.O. operanti presso l'INPS e l'INPDAP, ai regimi previdenziali operanti presso l'ENPALS, ed alle forme pensionistiche in favore delle categorie di personale non statale i cui trattamenti sono comunque a carico del bilancio dello Stato.

I principi e criteri direttivi posti a base della norma delegante hanno disposto:

- a) la determinazione delle basi contributive e pensionabili, con la contestuale ridefinizione delle aliquote contributive, tenuto conto dell'esigenza di equilibrio della gestione, di commisurazione delle prestazioni previdenziali agli oneri contributivi ed alla salvaguardia delle prestazioni previdenziali in rapporto con quelle assicurate;
- b) la revisione del sistema di calcolo delle prestazioni;
- c) la revisione dei requisiti di accesso alle prestazioni, secondo criteri di flessibilità;
- d) l'armonizzazione dell'insieme delle prestazioni con riferimento alla disciplina vigente nell'A.G.O., salvaguardando le normative speciali motivate da effettive e rilevanti peculiarità professionali e lavorative dei settori interessati.

In attuazione della delega prevista dal comma 22 sono stati armonizzati i seguenti regimi:

Regimi sostitutivi operanti presso l'INPS:

- Fondo speciale di previdenza per i dipendenti dall'Enel e dalle aziende elettriche private. (D.Lgs. 16 settembre 1996, n. 562)²⁷;
- Fondo speciale di previdenza per il personale addetto ai pubblici servizi di telefonia in concessione (D.Lgs. 4 dicembre 1996, n. 658)²⁸;
- Fondo speciale di previdenza per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea (D.Lgs. 24 aprile 1997, n. 164);
- Fondo per gli iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i dirigenti di aziende industriali (D.Lgs. 24 aprile 1997, n. 181)²⁹.

Regimi operanti presso l'INPDAP

L'INPDAP è stato istituito con l'articolo 4 del D.Lgs. 479 del 1994³⁰ con il compito di svolgere le funzioni che, alla data del 18 febbraio 1993, erano affidate ai seguenti enti che venivano contestualmente soppressi:

- 1) Ente nazionale di previdenza e assistenza per i dipendenti statali (ENPAS),
- 2) Istituto nazionale per l'assistenza ai dipendenti degli enti locali (INADEL),
- 3) Ente nazionale di previdenza per i dipendenti da enti di diritto pubblico (ENPDEDP),
- 4) Cassa per le pensioni per i dipendenti degli enti locali (CPDEL),
- 5) Cassa per le pensioni agli insegnanti di asilo e di scuole elementari parificate (CPI),
- 6) Cassa per le pensioni ai sanitari (CPS)
- 7) Cassa per le pensioni agli ufficiali giudiziari e ai coadiutori (CPUG),

²⁷ Ora confluito nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) con evidenza contabile separata.

²⁸ Ora confluito nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) con evidenza contabile separata.

²⁹ Si ricorda che l'INPDAP è stato soppresso dall'art. 42 della Legge 289 del 2002 (legge finanziaria per il 2003), con conseguente trasferimento delle strutture, delle funzioni e del personale all'INPS (FPLD) con evidenza contabile separata.

³⁰ Il Decreto 479 è stato emanato in attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 2, della Legge 537 del 1993 in materia di riordino e soppressione di enti pubblici di previdenza ed assistenza.

Il medesimo articolo 4 (comma 5) del decreto 479 ha previsto inoltre che con successivo provvedimento legislativo sarebbe stata disciplinata l'assunzione da parte dell'INPDAP dei compiti di erogazione dei trattamenti pensionistici e di fine rapporto spettanti ai dipendenti statali, mediante l'istituzione di apposite gestioni autonome.

Successivamente l'art. 2, comma 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335 ha istituito presso l'INPDAP, a decorrere dal 1° gennaio 1996, la gestione separata dei trattamenti pensionistici dei dipendenti statali e delle altre categorie di personale aventi titolo ad analogo trattamento pensionistico.

Regimi operanti presso l'ENPALS

Fondo per i lavoratori dello spettacolo (D.Lgs. 30 aprile 1997, n. 182)

Il comma 23 dell'articolo 2 della Legge 335 reca una delega al Governo volta a modificare i requisiti di accesso al pensionamento per alcune particolari categorie di lavoratori che, in relazione alla natura dell'attività svolta, non possono essere compresi nella disciplina generale.

In attuazione di tale delega sono stati armonizzati i seguenti regimi:

- Fondo per gli sportivi professionisti presso l'ENPALS (D.Lgs. 30 aprile 1997, n. 166)
- Trattamenti pensionistici, erogati dalle forme pensionistiche diverse da quelle dell'A.G.O., per il personale degli enti che svolgono le loro attività nelle materie di cui all'art. 1 del D.Lgs.C.P.S. 17 luglio 1947, n. 691³¹ (D.Lgs. 16 settembre 1996, n. 563)
- Trattamenti personale dipendente dall'Ente nazionale assistenza al volo (D.Lgs. 30 aprile 1997, n. 149)
- Trattamenti pensionistici del personale militare, delle Forze di polizia³² e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché del personale non contrattualizzato del pubblico impiego³³ (D.Lgs. 30 aprile 1997, n. 165).

□ agli altri regimi e gestioni pensionistiche per cui siano previsti requisiti diversi da quelli vigenti nell'assicurazione generale obbligatoria (AGO).

Tra questi sono esplicitamente compresi, in primo luogo, i lavoratori di sottosuolo in miniere, cave o torbiere, che hanno cessato la loro prestazione lavorativa a seguito della chiusura definitiva di tali attività.

³¹ L'art. 1 del D. Lgs. C.P.S. 691 del 1947 ha istituito il Comitato Interministeriale per il Credito ed il Risparmio (CICR), al quale spetta l'alta vigilanza in materia di tutela del risparmio, in materia di esercizio della funzione creditizia e in materia valutaria.

³² L'articolo 1 del Decreto 165 specifica che le disposizioni si applicano anche all'Arma dei carabinieri, al Corpo della guardia di finanza, nonché al personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile.

³³ L'articolo 9, comma 1, del Decreto 165 specifica che le disposizioni si applicano a: magistrati ordinari, amministrativi e contabili; avvocati e procuratori dello Stato; personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, a partire, rispettivamente, dalle qualifiche di segretario di legazione e di vice consigliere di prefettura; dirigenti generali, nonché professori e ricercatori universitari.

Si ricorda che l'art. 78, comma 23, della legge finanziaria 2001 (legge n. 388/00) ha previsto un sistema più favorevole di calcolo dell'anzianità per i lavoratori di sottosuolo in miniere, cave o torbiere. che hanno cessato la loro prestazione lavorativa a seguito della chiusura definitiva di tali attività senza aver maturato i benefici già previsti dall'art. 18 della legge 30 aprile 1969, n. 153 (per i quali sono necessari almeno 15 anni di lavoro in sotterraneo).

E' inoltre compreso il personale delle forze di polizia e delle forze armate (d. lgs. n. 195/95) nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco (d. lgs. n. 1570/41), ivi compresi i dirigenti.

Si osserva che l'espressione "requisiti diversi da quelli vigenti nell'assicurazione generale obbligatoria" ha un carattere estremamente generico e che il richiamo ai regimi pensionistici armonizzati comporta dei problemi di coordinamento con il carattere generale della disciplina prevista dai commi 6 e 7 dell'art. 1 della L. 243/2004.

Si consideri, infatti, che i citati commi 6 e 7 sembrano dettare una disciplina generale in ordine ai requisiti di età per l'accesso al pensionamento. Ciò risulta dalla esclusione dall'applicabilità di tale disciplina solo delle forme pensionistiche erogate dagli enti di diritto privato gestori della previdenza dei liberi professionisti (comma 6, alinea) nonché, per ciò che concerne l'accesso alla pensione di anzianità (comma 6, lettera a)), dall'utilizzo dell'ampia formulazione «lavoratori dipendenti ed autonomi iscritti all'assicurazione generale obbligatoria ed alle forme di essa sostitutive ed esclusive».

Invece, la formulazione della disposizione in esame sembrerebbe presupporre l'esclusione degli indicati regimi dalla disciplina di cui ai su menzionati commi 6 e 7³⁴. Sarebbe opportuno un chiarimento al riguardo.

La delega deve essere esercitata entro dodici mesi dall'entrata in vigore del provvedimento, tenendo comunque conto delle peculiarità ed esigenze di ciascun settore di attività; **la Camera ha specificato che, in particolare, per le Forze armate e per quelle di polizia ad ordinamento civile e militare, occorre tener conto della specificità dei relativi comparti, della condizione militare e della trasformazione ordinamentale in atto nelle Forze armate.**

³⁴ Le disposizioni potrebbero interpretarsi nel senso che la nuova disciplina - che comunque decorre dal 2008 - si applica ai regimi pensionistici armonizzati e a quelli che contemplano requisiti diversi dall'A.G.O., a meno che non intervenga un decreto legislativo che detti una disciplina diversa. Un'interpretazione di questo tipo non collima però con il tenore letterale del comma 6 dell'art. 1 del ddl in esame (in base al quale la delega è finalizzata ad "assicurare l'estensione dell'obiettivo dell'elevazione dell'età media di accesso al pensionamento" ai predetti regimi, mentre in base all'interpretazione prospettata tale elevazione è già assicurata dai commi 6 e 7 dell'art. 1 della L. 243/2004 e la delega sarebbe piuttosto volta ad adeguare la nuova disciplina alle peculiarità di ciascun regime).

Infine, si ricorda che una delega analoga era contenuta al comma 10 dell'art. 1 della L. 243/2004, ma il relativo termine è scaduto senza il Governo abbia dato attuazione alla stessa delega.

Articolo 1, commi 7-11

(Razionalizzazione del sistema degli enti previdenziali e disposizioni in materia di aliquote contributive e di computo del trattamento pensionistico)

I **commi in esame** intervengono in materia di razionalizzazione del sistema degli enti previdenziali e di misura delle aliquote contributive e di quelle di computo del trattamento pensionistico.

Il **comma 7 - di cui la Camera ha operato una modifica esclusivamente formale** - introduce un ulteriore criterio direttivo, con riferimento ai soli enti pubblici previdenziali, per l'emanazione dei regolamenti di delegificazione previsti dall'articolo 28, comma 1, della legge 448/2001³⁵, come modificato dall'art. 1, comma 482 della legge 296/2006³⁶.

Il menzionato art. 28 della L. 448/2001 interviene in materia di riordino degli enti pubblici, al fine di conseguire gli obiettivi di stabilità e crescita, di ridurre il complesso della spesa di funzionamento delle amministrazioni pubbliche e di incrementare l'efficienza e di migliorare la qualità dei servizi. Si prevede che, per tali finalità, il Governo adotti uno o più regolamenti di delegificazione³⁷ tramite i quali procedere al riordino, alla trasformazione o alla soppressione e messa in liquidazione degli enti ed organismi pubblici, nonché di strutture amministrative pubbliche. Per l'adozione dei regolamenti, viene fissato il termine del 30 giugno 2007³⁸.

Tali regolamenti sono adottati su proposta del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro interessato, sentite le organizzazioni sindacali per quanto riguarda i riflessi sulla destinazione del personale.

Nel comma 1 dello stesso articolo 28 sono poi definiti i principi e i criteri direttivi da seguire nell'adozione dei regolamenti.

a) fusione degli enti, organismi e strutture pubbliche comunque denominate che svolgono attività analoghe o complementari, con conseguente riduzione della spesa complessiva e corrispondente riduzione del contributo statale di funzionamento;

b) trasformazione degli enti ed organismi pubblici che non svolgono funzioni e servizi di rilevante interesse pubblico in soggetti di diritto privato ovvero soppressione e messa in liquidazione degli stessi. Per la soppressione e messa in liquidazione si rinvia – analogamente a quanto già stabilito dal medesimo art. 28 (comma 6) - alle modalità previste dalla legge 4 dicembre 1956, n. 1404³⁹. Resta

³⁵ Legge 28 dicembre 2001, n. 448, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2002).

³⁶ Legge 27 dicembre 2006, n. 296, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007).

³⁷ Da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

³⁸ Alla data di redazione del presente *dossier* tali regolamenti non risultano adottati.

³⁹ Recante *Soppressione e messa in liquidazione di enti di diritto pubblico e di altri enti sotto qualsiasi forma costituiti, soggetti a vigilanza dello Stato e comunque interessanti la finanza statale*.

fermo quanto previsto dalla lettera *d*) del presente comma in ordine alla responsabilità finanziaria dello Stato per gli enti soppressi o liquidati, nonché dall'articolo 9, comma 1-*bis*, lettera *c*), del decreto-legge 15 aprile 2002, n. 63⁴⁰, a seguito del quale è stata approvata la convenzione tra il Ministero dell'economia e delle finanze e la Fintecna Spa per l'affidamento della gestione della liquidazione e del contenzioso degli enti soppressi⁴¹;

c) razionalizzazione e riduzione degli organi di indirizzo amministrativo, di gestione e consultivi;

d) per gli enti soppressi e messi in liquidazione lo Stato risponde delle passività nei limiti dell'attivo della singola liquidazione;

e) abrogazione delle disposizioni legislative che prescrivono il finanziamento, diretto o indiretto, a carico del bilancio dello Stato o di altre amministrazioni pubbliche, degli enti ed organismi pubblici soppressi e posti in liquidazione o trasformati in soggetti di diritto privato (ai sensi del criterio di cui alla lettera *b*)).

Con l'ulteriore criterio direttivo, di cui al **comma 7** in esame, si dispone che, limitatamente all'adozione dei regolamenti di razionalizzazione, riordino, trasformazione o fusione degli enti previdenziali pubblici, si deve perseguire anche la finalità della creazione di specifici modelli organizzativi al fine di realizzare sinergie e conseguire risparmi di spesa anche attraverso gestioni unitarie, uniche o in comune di attività strumentali.

Il **comma 8** attribuisce al Governo il compito di presentare un piano finanziario volto alla razionalizzazione del sistema degli enti previdenziali e assicurativi in modo da conseguire risparmi di spesa per un importo di 3,5 miliardi di euro nell'arco del decennio. Il piano deve essere presentato entro un mese dall'entrata in vigore della presente legge (cioè, entro il 1° febbraio 2008) - **il testo originario, così modificato dalla Camera, poneva il termine del 31 dicembre 2007** -.

⁴⁰ Convertito, con modificazioni, dalla legge 15 giugno 2002, n. 112.

La lettera *c*) dell'articolo richiamato ha stabilito - ferma restando la titolarità, in capo al Ministero dell'economia e delle finanze, dei rapporti giuridici attivi e passivi - che la gestione della liquidazione nonché del contenzioso può essere da questo affidata ad una società, direttamente o indirettamente controllata dallo Stato, scelta in deroga alle norme di contabilità generale dello Stato. La società può avvalersi anche dell'assistenza, della rappresentanza e della difesa in giudizio dell'Avvocatura dello Stato alle stesse condizioni e con le stesse modalità con le quali se ne avvalgono, ai sensi della normativa vigente, le Amministrazioni dello Stato. È, altresì, facoltà della società di procedere alla revoca dei mandati già conferiti. La società esercita ogni potere allo stato attribuito all'Ispettorato generale per la liquidazione degli enti disciolti del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato. Sulla base di criteri di efficacia ed economicità e al fine di eliminare il contenzioso pendente, evitando l'instaurazione di nuove cause, la società può compiere qualsiasi atto di diritto privato, ivi incluse transazioni relative a rapporti concernenti differenti procedure di liquidazione, cessioni di aziende, cessioni di crediti in blocco pro soluto e rinunce a domande giudiziali. Sulle transazioni la società può chiedere il parere all'Avvocatura dello Stato. La società può anche rinunciare a crediti al di fuori delle ipotesi previste dal terzo comma dell'articolo 9 della citata legge n. 1404 del 1956. In base ad una apposita convenzione, sono disciplinati i rapporti con il Ministero dell'economia e delle finanze e, in particolare, il compenso spettante alla società, i profili contabili del rapporto, nonché le modalità di rendicontazione e di controllo.

⁴¹ V. il decreto 27 settembre 2004 (Gazz. Uff. 31 dicembre 2004, n. 306).

Il **comma 9** dispone poi che, nelle more dell'emanazione dei regolamenti di delegificazione richiamati dal comma 7, i provvedimenti di carattere organizzatorio e di preposizione ad uffici di livello dirigenziale degli enti previdenziali pubblici resisi vacanti sono condizionati al parere positivo - che assume, quindi, natura vincolante - delle amministrazioni vigilanti e della Presidenza del Consiglio (Dipartimento per le riforme e innovazione nella pubblica amministrazione), inteso alla verifica della coerenza del provvedimento con gli obiettivi di cui al comma 7 - **la Camera ha così precisato l'ambito di questi ultimi obiettivi (con riguardo ai suddetti pareri vincolanti), mentre il testo originario faceva riferimento anche a quelli di cui al citato art. 28, comma 1, della L. n. 448 del 2001, e successive modificazioni** -.

Il **comma 10** (fatta salva l'eventuale applicazione del meccanismo di cui al comma 11, cfr. *infra*) prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2011, un innalzamento nella misura di 0,09 punti percentuali, delle aliquote contributive di finanziamento relative:

- all'assicurazione generale obbligatoria (AGO) ed alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, per la quota a carico del lavoratore;
- alle gestioni pensionistiche degli artigiani, degli esercenti attività commerciali e dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni iscritti alle rispettive gestioni speciali dell'INPS;
- alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 335/1995⁴², con riferimento agli iscritti che non risultino assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie.

Inoltre si prevede che, sempre a decorrere dal 1° gennaio 2011, le aliquote contributive per il computo delle prestazioni pensionistiche sono incrementate in misura corrispondente alle aliquote di finanziamento.

Riguardo alle aliquote della suddetta gestione separata, cfr. anche il successivo comma 79 dell'articolo 1 del disegno di legge e la relativa scheda.

Si ricorda che l'art. 1, comma 769, della legge finanziaria per il 2007 (L. 296/2006) ha previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2007, l'innalzamento di 0,3 punti percentuali dell'aliquota contributiva di finanziamento per gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria ed alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, per la quota a carico del lavoratore⁴³. La norma precisa comunque che l'aliquota contributiva totale, data dalla somma della quota a carico del lavoratore (anche considerando l'aumento di 0,3 punti) e di quella a carico del datore di lavoro, non possa essere superiore al 33%. A seguito

⁴² Legge 8 agosto 1995, n. 335, "Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare".

⁴³ L'aliquota contributiva stabilita per il finanziamento del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD), sino al 31 dicembre 2006, era pari complessivamente al 32,70%, di cui l'8,89% a carico del lavoratore.

dell'incremento dello 0,3% disposto dal comma 769, l'aliquota pensionistica complessiva per il FPLD sarà pari al 33%, di cui il 9,19% a carico del lavoratore⁴⁴.

L'articolo 1, comma 768, della L. 296/2006 ha disposto, a decorrere dal 1° gennaio 2007, l'innalzamento delle aliquote contributive pensionistiche per il finanziamento delle gestioni speciali presso l'INPS dei lavoratori artigiani e commercianti. Tali aliquote sono stabilite in misura pari al 19,50% a decorrere dal 1° gennaio 2007 e al 20% a decorrere dal 1° gennaio 2008.

Per quanto concerne la previgente disciplina relativa alla gestione speciale degli artigiani, fino al 30 giugno 1990 (data di entrata in vigore della L. 233 del 1990, recante la riforma dei trattamenti pensionistici dei lavoratori autonomi), il sistema di contribuzione prevedeva:

- un contributo "capitario" annuo, in cifra fissa, dovuto da ogni assicurato;
- un contributo "aggiuntivo" in percentuale, dovuto dal solo titolare d'azienda.

A decorrere dal 1° luglio 1990 si è passati al versamento di un contributo unico a percentuale, calcolato sul reddito annuo imponibile IRPEF, che dal 1° gennaio 1993 è formato dalla totalità dei redditi d'impresa prodotti nello stesso anno al quale il contributo si riferisce (articolo 3-bis del D.L. 384 del 1992, convertito dalla L. 438 del 1992, recante misure urgenti in materia di previdenza, di sanità e di pubblico impiego, nonché disposizioni fiscali)⁴⁵.

Con effetto dal 1° gennaio 1998, ai sensi dell'articolo 59, comma 15, della L. 449 del 1997 (provvedimento collegato alla manovra finanziaria per il 1998), l'aliquota contributiva del 15%, in vigore fino al 31 dicembre 1997, è stata elevata di 0,8 punti percentuali. Il medesimo articolo disponeva poi che l'aliquota contributiva, dal 1° gennaio 1999, fosse elevata ogni anno di 0,2 punti fino a raggiungere l'aliquota "a regime" del 19% nel 2014.

Per quanto concerne la previgente disciplina relativa alla gestione speciale degli esercenti attività commerciali, la dinamica della contribuzione ricalca in maniera analoga quanto su detto riguardo alla gestione speciale degli artigiani.

Con effetto dal 1° gennaio 1998, ai sensi dell'articolo 59, comma 15, della L. 449 del 1997 (provvedimento collegato alla manovra finanziaria per il 1998) l'aliquota contributiva del 15,39%, in vigore fino al 31 dicembre 1997, è stata elevata di 0,8 punti percentuali. Il medesimo articolo disponeva poi che l'aliquota contributiva, dal 1° gennaio 1999, fosse elevata ogni anno di 0,2 punti fino a raggiungere l'aliquota "a regime" del 19% nel 2014.

⁴⁴ Si consideri che, ai sensi della normativa vigente, è prevista un'aliquota aggiuntiva dell'1% a carico del lavoratore da applicare sulla prima fascia di retribuzione pensionabile, qualora l'aliquota IVS a carico del lavoratore sia inferiore al 10%. Inoltre, in caso di appartenenza ad imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS, al contributo a carico del lavoratore si deve aggiungere un'ulteriore aliquota dello 0,30%.

⁴⁵ Poiché non è possibile conoscere in anticipo l'effettiva entità dei redditi che verranno prodotti nel corso dell'anno, il versamento contributivo viene effettuato sulla base dei redditi d'impresa dichiarati nell'anno precedente. L'anno successivo verrà, poi, effettuato un versamento a conguaglio tra l'importo versato in acconto sul reddito d'impresa assunto in via provvisoria e quello da versare in base al reddito effettivamente prodotto.

Infine, si ricorda che il comma 770 del medesimo articolo ha previsto l'adeguamento delle aliquote contributive pensionistiche relative ai lavoratori iscritti alla gestione separata presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 335 del 1995. In particolare il comma in esame ha disposto, decorrere dal 1° gennaio 2007:

- l'incremento al 23% dell'aliquota contributiva pensionistica corrisposta alla gestione separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 335 del 1995 dagli iscritti che non siano assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie;
- l'incremento al 16% dell'aliquota contributiva pensionistica corrisposta alla gestione separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 335 del 1995 dai rimanenti iscritti rispetto a quelli di cui sopra (cioè dai soggetti già titolari di pensione o dai soggetti già assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie).⁴⁶

Viene corrispondentemente incrementata la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche⁴⁷.

L'ordinamento pensionistico italiano è strutturato in un regime previdenziale generale, costituito dall'Assicurazione Generale obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti (A.G.O.), gestita dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), che copre la maggior parte dei lavoratori dipendenti e dei lavoratori autonomi, ed in altre forme pensionistiche, anche esse obbligatorie per legge, che fanno capo ad enti diversi oppure sono - in qualche caso - confluite nell'INPS, dando vita a gestioni speciali.

⁴⁶ Per il 2006, l'aliquota contributiva per la gestione separata INPS era pari al 17,70% (più il contributo dello 0,50% per la malattia, l'assegno familiare e la maternità) per i soggetti non titolari di pensione né assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie, fino al limite di reddito di €39.297,01; sui compensi eccedenti il predetto limite di reddito tale aliquota era maggiorata di un punto percentuale (pertanto era pari al 18,70%), fermo restando il contributo per la malattia, l'assegno familiare e la maternità.

Per il medesimo anno, l'aliquota contributiva prevista per i soggetti assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie era pari al 10,00%, mentre quella prevista per i pensionati titolari di pensione diretta era pari al 15,00%.

⁴⁷ La circolare INPS n. 7 dell'11 gennaio 2007, emanata in relazione alle disposizioni in esame, chiarisce che rimane dovuta, "per i soggetti privi di altra tutela previdenziale obbligatoria, l'ulteriore aliquota contributiva pari allo 0,50 per cento, stabilita dall'articolo 59, comma 16, della legge n. 449/1997, per il finanziamento dell'onere derivante dalla estensione agli stessi della tutela relativa alla maternità, agli assegni per il nucleo familiare e alla malattia, anche in caso di non degenza ospedaliera, così come disposto dall'art. 1, comma 788 della citata legge finanziaria 2007".

Dalla stessa circolare viene evidenziato pertanto che, a decorrere dal 1° gennaio 2007, con riferimento alla contribuzione alla Gestione separata:

- per tutti i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie si applica l'aliquota del 23,50% (23% per IVS più 0,50% di aliquota aggiuntiva);
- per i soggetti già titolari di pensione o iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria si applica l'aliquota del 16%.

L'Assicurazione generale obbligatoria (A.G.O.)

Il regime generale amministrato dall'INPS si articola a sua volta in varie gestioni.

La principale è il Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) al quale fa capo la maggior parte dei lavoratori dipendenti.

Nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti sono confluite anche, con evidenza contabile separata, le seguenti gestioni:

- ex-Fondo per i lavoratori dipendenti dei pubblici esercizi di telefonia in concessione (legge 4 dicembre 1956, n. 1450; D.Lgs. 4 dicembre 1996, n. 658 per l'armonizzazione all'A.G.O.)
- ex-Fondo per i lavoratori dipendenti dell'ENEL e delle aziende elettriche private (legge 31 marzo 1956, n. 293; D.Lgs. 16 settembre 1996, n. 562 per l'armonizzazione all'A.G.O.)⁴⁸;
- ex-INPDAI⁴⁹ (legge 27 dicembre 1953, n. 967);
- ex-Fondo per i dipendenti del settore dei pubblici servizi di trasporto (R.D. 30 settembre 1920, n. 1538)⁵⁰.

Nell'ambito dell'assicurazione generale obbligatoria operano poi le seguenti ulteriori gestioni:

- a) gestione speciale per i coltivatori diretti, mezzadri e coloni;
- b) gestione speciale per gli artigiani⁵¹;
- c) gestione speciale per gli esercenti attività commerciali⁵²;
- d) gestione separata INPS per titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto (e altri lavoratori parasubordinati), professionisti non assicurati presso una cassa di previdenza e associati in partecipazione⁵³;

⁴⁸ I Fondi per il personale telefonico ed elettrico sono stati soppressi dall'art. 41 della legge finanziaria per il 2000 (legge 23 dicembre 1999, n. 488): i lavoratori iscritti sono stati pertanto trasferiti all'A.G.O.

⁴⁹ L'INPDAI è stato soppresso dall'art. 42 della Legge 289 del 2002 (legge finanziaria per il 2003), con conseguente trasferimento delle strutture, delle funzioni e del personale all'INPS (FPLD) con evidenza contabile separata.

⁵⁰ Il fondo è stato soppresso, con confluenza nel FPLD dell'INPS, con il D.Lgs. 29 giugno 1996, n. 414.

⁵¹ Si ricorda che la legge 4 luglio 1959, n. 463, ha istituito presso l'INPS, con decorrenza 1° gennaio 1959, una apposita Gestione speciale cui sono tenuti ad iscriversi gli artigiani ed i loro familiari, se coadiuvanti. Tale Gestione, ai sensi dell'articolo 31 della L. 88 del 1989, a decorrere dal 1° gennaio 1989, ha assunto la denominazione di "Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli artigiani". Sono iscritti alla Gestione speciale i titolari e i contitolari di imprese artigiane, nonché i familiari coadiuvanti; sono considerati familiari i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado.

⁵² La L. 22 luglio 1966, n. 613, ha istituito presso l'INPS, con decorrenza 1° gennaio 1965, una apposita Gestione speciale assicurativa cui sono tenuti ad iscriversi gli esercenti attività commerciali. Tale Gestione, a partire dal 1° gennaio 1989, ai sensi della L. 89/1988, ha assunto la denominazione di "Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli esercenti attività commerciali". Sono iscritti alla Gestione speciale, previo possesso di determinati requisiti, principalmente i seguenti soggetti: titolari di aziende che esercitano attività commerciali e turistiche; soggetti che lavorano come ausiliari del commercio (agenti e rappresentanti di commercio iscritti nell'apposito albo; agenti aerei, marittimi, raccomandatari; agenti delle librerie di stazione; propagandisti e procacciatori di affari, commissionari di commercio, mediatori iscritti negli appositi elenchi delle Camere di Commercio, titolari degli istituti di informazione); familiari coadiutori che lavorano prevalentemente ed abitualmente nell'azienda commerciale.

⁵³ La gestione è stata istituita dall'art. 2, commi da 26 a 32, della legge n. 335/1995.

e) gestione speciale per i dipendenti degli enti pubblici creditizi⁵⁴.

Le gestioni sostitutive

Le gestioni pensionistiche sostitutive, anche esse obbligatorie per legge, si sostituiscono appunto al regime generale e sono state costituite al fine di garantire un miglior trattamento pensionistico per determinate categorie professionali.

Istituite per legge, in genere con la denominazione di "fondi", esse sono dotate di personalità giuridica propria e comunque di autonomia patrimoniale rispetto all'INPS.

Alcuni fondi sostitutivi sono però gestiti (pur sostituendo, in quanto tali, l'A.G.O.) direttamente dall'INPS.

Si tratta dei fondi relativi al seguente personale:

- Fondo personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea (legge 13 luglio 1965, n. 859; D.Lgs. 24 aprile 1997, n. 164 per l'armonizzazione all'A.G.O.);
- Fondo per il personale già addetto alla gestione delle imposte di consumo (R.D. 30 aprile 1936, n. 1138);
- Fondo per il personale delle Ferrovie dello Stato S.p.A.⁵⁵;
- Fondo Dazieri;
- Fondo speciale ad esaurimento per gli spedizionieri doganali⁵⁶.

Tra gli enti gestori di fondi sostitutivi si ricordano inoltre:

- l'ENPALS (D.Lgs. C.P.S. 16 luglio 1947, n. 708), a tutela dei lavoratori dello spettacolo e, successivamente, anche degli sportivi professionisti;
- gli enti gestori di forme di previdenza per i liberi professionisti, alcuni istituiti con provvedimenti legislativi *ad hoc* e privatizzati ai sensi del D.Lgs. n. 509/1994, altri istituiti più recentemente, ai sensi del D.Lgs. 103 del 1996.

⁵⁴ Gestione istituita dal decreto legislativo 20 novembre 1990, n. 357, che ha soppresso i regimi esclusivi o integrativi che operavano per i dipendenti degli enti pubblici creditizi.

⁵⁵ Con decorrenza dal 1° aprile 2000, ai sensi dell'articolo 43, comma 1, della Legge 488 del 1999, il Fondo Pensioni del personale della Ferrovie dello Stato, istituito con la legge 9 luglio 1908, n. 418, è stato soppresso ed è stato istituito presso l'INPS l'apposito Fondo speciale al quale sono iscritti obbligatoriamente, con effetto dalla stessa data del 1° aprile 2000, i dipendenti dalla Ferrovie dello Stato Spa., nonché gli ex dipendenti della stessa Società, trasferiti in base a particolari norme di legge alle dipendenze di altre amministrazioni, enti o società, che si sono avvalsi della facoltà di opzione per il mantenimento, anche durante il nuovo rapporto di lavoro, dell'iscrizione al citato Fondo pensioni (cfr. Circolare INPS 157 del 1° agosto 2001). Per espressa disposizione contenuta nel comma 3 del citato articolo 43 della legge 488/99 per le prestazioni in essere e per quelle da liquidare a carico del Fondo speciale, si fa riferimento alle norme del Testo Unico approvato con il D.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1092, in materia di trattamento di quiescenza dei dipendenti civili e militari dello Stato.

⁵⁶ Il Fondo, soppresso dal 1° gennaio 1998 ai sensi della Legge 230 del 1997, continua a gestire le pensioni in essere alla data del 31.12.1997. Gli spedizionieri doganali sono ora iscritti alla gestione separata ex art. 2, comma 26, della Legge 335 del 1995 o al FLPD, in relazione al rapporto di lavoro instaurato.

Per quanto riguarda in particolare gli enti gestori di forme di previdenza per i liberi professionisti, occorre ricordare che le Casse di previdenza cui sono iscritti coloro che esercitano attività professionali sono state privatizzate nell'ambito del riordino generale degli enti previdenziali disposto con l'art. 1, commi da 32 a 38 della legge 24 dicembre 1993, n. 537.

In attuazione della delega conferita da tale ultima disposizione, è stato emanato il D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 509, recante "Attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 32, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, in materia di trasformazione in persone giuridiche private di enti gestori di forme obbligatorie di previdenza ed assistenza", che ha disposto la trasformazione in associazione o fondazione, con decorrenza dal 1° gennaio 1995, dei seguenti enti:

- Cassa nazionale di previdenza e assistenza forense;
- Cassa di previdenza tra dottori commercialisti;
- Cassa nazionale previdenza e assistenza geometri;
- Cassa nazionale previdenza e assistenza architetti ed ingegneri liberi professionisti;
- Cassa nazionale del notariato;
- Cassa nazionale previdenza e assistenza ragionieri e periti commerciali;
- Ente nazionale di assistenza per gli agenti e i rappresentanti di commercio (ENASARCO);
- Ente nazionale di previdenza e assistenza consulenti del lavoro (ENPACL);
- Ente nazionale di previdenza e assistenza medici (ENPAM);
- Ente nazionale di previdenza e assistenza farmacisti (ENPAF);
- Ente nazionale di previdenza e assistenza veterinari (ENPAV);
- Ente nazionale di previdenza e assistenza per gli impiegati dell'agricoltura (ENPAIA);
- Fondo di previdenza per gli impiegati delle imprese di spedizione e agenzie marittime (FASC);
- Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani (INPGI);
- Opera nazionale assistenza orfani sanitari italiani (ONAOSI).

Benché con qualche ritardo rispetto al termine inizialmente stabilito (1° gennaio 1995), tutti gli enti elencati hanno proceduto, nel corso del 1995 e nei primi mesi del 1996, alla trasformazione in associazione o fondazione di diritto privato. Solo l'ENPAF ha perfezionato il processo di privatizzazione nel novembre 2000 (DM 7/11/2000).

Successivamente, il comma 25 dell'art. 2 della Legge n. 335/1995 ha delegato il Governo ad emanare norme volte ad assicurare tutela previdenziale in favore dei soggetti che svolgono attività autonoma di libera professione, senza vincolo di subordinazione, il cui esercizio è subordinato all'iscrizione ad appositi albi o elenchi. In attuazione di tale norma è stato emanato il D.Lgs. 10 febbraio 1996, n. 103, recante norme in materia di tutela previdenziale obbligatoria dei soggetti che svolgono attività autonoma di libera professione.

In attuazione del D.Lgs. n. 103/1996 sono stati istituiti i seguenti enti con personalità giuridica di diritto privato:

- Ente nazionale di previdenza e assistenza psicologi (ENPAP);
- Ente nazionale di previdenza e assistenza periti industriali (EPPI);

- Ente nazionale di previdenza e assistenza infermieri professionali, assistenti sanitari e vigilatrici d'infanzia (IPASVI);
- Ente nazionale di previdenza e assistenza biologi (ENPAB);
- Ente nazionale di previdenza e assistenza pluricategoriale per agronomi forestali, attuari, chimici e geologi (EPAB).

Le gestioni esclusive

Le gestioni pensionistiche esclusive derivano la loro origine dalla volontà legislativa di sottrarre all'obbligo dell'iscrizione al regime generale alcune categorie di soggetti, a causa delle particolari caratteristiche del datore di lavoro (pubblico) e dello speciale rapporto di lavoro instaurato tra questi ed il personale dipendente.

La previdenza dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è attualmente gestita dall'Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione pubblica (INPDAP), istituito con l'articolo 4 del D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 479.

L'Istituto svolge i compiti che le disposizioni vigenti al 18 febbraio 1993 affidavano all'Ente nazionale di previdenza e assistenza per i dipendenti statali (ENPAS), all'Istituto nazionale per l'assistenza ai dipendenti degli enti locali (INADEL), all'Ente nazionale di previdenza per i dipendenti da enti di diritto pubblico (ENPDEDP), alla Cassa per le pensioni per i dipendenti degli enti locali (CPDEL), alla Cassa per le pensioni agli insegnanti di asilo e di scuole elementari parificate (CPI), alla Cassa per le pensioni ai sanitari (CPS) e alla Cassa per le pensioni agli ufficiali giudiziari e ai coadiutori (CPUG), amministrate dalla Direzione generale degli istituti di previdenza del Ministero del tesoro.

Con effetto dal 1° gennaio 1996 è stata poi istituita presso l'INDPAP, ai sensi dell'art. 2 della legge n. 335/1995, la gestione separata dei trattamenti pensionistici ai dipendenti dello Stato (GPDS).

Nel regime esclusivo rientrano altresì i dipendenti della ex Amministrazione delle Poste e telecomunicazioni (trasformata prima in Ente Poste Italiane, a seguito della trasformazione in ente pubblico economico operata dalla L. 71/1994, e quindi in s.p.a.), i cui trattamenti pensionistici sono tuttora amministrati, con una gestione autonoma, dall'Istituto Postelegrafonici (*IPOST*), ente di diritto pubblico istituito con D.P.R. 542/1953⁵⁷.

Le gestioni esonerative

Le gestioni pensionistiche esonerative rappresentavano anche esse forme previdenziali alternative al regime generale⁵⁸: l'esonero determinava un distacco temporaneo e provvisorio dall'A.G.O., potendo i fondi pensione esonerati trasformarsi in un secondo momento (come per molti è avvenuto) in fondi integrativi

⁵⁷ Nel regime esclusivo rientravano altresì le forme previdenziali per il personale del Banco di Napoli, del Banco di Sicilia, ora soppresse ad opera del D.P.R. 20 novembre 1990, n. 357 (emanato in attuazione della legge 30 luglio 1990, n. 218 sulla c.d. privatizzazione degli enti creditizi di diritto pubblico), che ha disposto l'iscrizione all'INPS del personale assicurato.

⁵⁸ I fondi esonerativi erano retti secondo il criterio della capitalizzazione: le pensioni, cioè, erano liquidate utilizzando i contributi accantonati e capitalizzati nel tempo. Dotati di personalità giuridica propria, tali fondi erano sottoposti alla vigilanza del Ministero del lavoro.

della pensione di base, previo trasferimento dei propri assicurati nel regime obbligatorio gestito dall'INPS. Tali gestioni, presenti soprattutto nel settore creditizio, avevano natura privata, e si ponevano in alternativa rispetto al regime generale gestito dall'INPS. Analogamente a quanto già operato nei confronti delle gestioni esclusive dei c.d. Banchi meridionali (Napoli e Sicilia), il decreto legislativo 20 novembre 1990, n. 357 ha soppresso tali fondi, trasferendoli nel regime dell'assicurazione generale obbligatoria, costituendo allo scopo una gestione speciale presso il FPLD dell'INPS.

Le gestioni integrative

Sempre con riferimento alle gestioni previdenziali pubbliche, un cenno a parte va infine fatto alle forme di previdenza integrative esistenti, cioè quei fondi che forniscono una integrazione alla pensione obbligatoria erogata dall'INPS (o da altri istituti), nonché altre prestazioni, di carattere anche creditizio ed assistenziale.

Tra queste vanno rammentati il Fondo per gli impiegati delle esattorie ed imposte dirette, il Fondo per i dipendenti del gas e la Gestione speciale dei lavoratori delle minisere, cave e torbiere, tutti costituiti presso l'INPS.

Infine, il **comma 11** stabilisce che, con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia, sono individuate le modalità per l'accertamento delle economie conseguite a seguito dell'attuazione delle misure di razionalizzazione degli enti previdenziali pubblici di cui ai precedenti commi 7 e 8, rispetto alle previsioni della spesa a normativa vigente degli enti previdenziali pubblici considerate nell'ambito degli andamenti programmati di finanza pubblica.

Si dispone quindi che, tenendo conto delle economie di spesa così accertate, sono corrispondentemente rideterminati gli incrementi delle aliquote contributive di cui al comma 10, previsti a decorrere dall'anno 2011.

La relazione tecnica afferma che, sulla base di un monte redditi complessivo stimato in circa 566.000 mln di euro nel 2011, dalla disposizione in esame derivano le seguenti maggiori entrate contributive (dati in mln di euro, impatto in termini di indebitamento netto delle PA):

	2008	2009	2010	2011
al lordo effetti fiscali ⁵⁹	0	0	0	509

⁵⁹ Si ricorda che l'importo al lordo del fisco non tiene conto dell'effetto indotto sulle entrate fiscali prodotto dall'incremento dell'aliquota contributiva. Infatti, i maggiori contributi versati costituiscono voci deducibili dal reddito imponibile sia dei committenti sia dei beneficiari e comportano, pertanto, un minor carico fiscale per gli interessati. Tale importo è dipendente dall'aliquota marginale di colui che sostiene l'onere, in caso di imponibile IRPEF, ovvero dall'aliquota IRPEG (ora IRES) se il committente è una persona giuridica.

al netto effetti fiscali	0	0	0	393
--------------------------	---	---	---	-----

Articolo 1, commi 12-16
(Coefficienti di trasformazione)

I **commi in esame** recano una disciplina volta a modificare i criteri di calcolo dei coefficienti di trasformazione per il calcolo delle pensioni con il sistema contributivo di cui all'articolo 1, comma 6, della L. 8 agosto 1995, n. 335⁶⁰.

Nell'ambito del sistema contributivo di calcolo della pensione, il coefficiente di trasformazione è il valore al quale si moltiplica il montante individuale dei contributi al fine di ottenere l'importo attualizzato della pensione annua, in altri termini è la percentuale per la quale si moltiplicano i contributi accumulati in tutta la vita lavorativa al fine di determinare l'assegno pensionistico.

Si ricorda, in proposito, che l'articolo 1, comma 11, della L. 335/1995, ha stabilito il principio della revisione decennale dei coefficienti di trasformazione di cui al precedente comma 6.

In particolare, si prevede (**comma 12**) la costituzione, con apposito decreto, di una Commissione, composta da otto esperti, di cui due indicati dal Ministero del lavoro, due indicati dal Ministero dell'economia, quattro indicati dalle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, con il compito di proporre ai predetti Ministri, entro il 31 dicembre 2008, modifiche dei criteri di calcolo dei coefficienti di trasformazione, nel rispetto degli andamenti e degli equilibri della spesa pensionistica di lungo periodo e nel rispetto delle procedure previste a livello europeo.

Tali modifiche devono tener conto:

- delle dinamiche delle grandezze macroeconomiche, demografiche e migratorie che influiscono sulla determinazione degli stessi coefficienti;
- dell'incidenza dei percorsi lavorativi, anche ai fini di verificare l'adeguatezza degli attuali meccanismi di tutela delle pensioni più basse e di proporre appositi meccanismi di solidarietà e garanzia per tutti i percorsi lavorativi, nonché di proporre politiche attive del lavoro che possano favorire il raggiungimento di un tasso di sostituzione pensionistico (al netto delle imposte) non inferiore al 60%, con riferimento all'aliquota relativa ai lavoratori dipendenti. **Nella suddetta versione, si fa riferimento a tutti i percorsi lavorativi, mentre il testo originario (così modificato dalla Camera) menzionava soltanto quelli "discontinui".**

⁶⁰ "Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare".

- infine, del rapporto intercorrente tra l'attesa media di vita e quella dei singoli settori di attività.

Si rimette inoltre alla citata Commissione la valutazione di nuove possibili forme di flessibilità in uscita collegate al sistema contributivo di calcolo della pensione, nel rispetto delle compatibilità di medio-lungo periodo della spesa pensionistica.

Dall'istituzione e dal funzionamento della Commissione non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. **La Camera ha specificato che ai componenti della Commissione non sono corrisposti indennità, emolumenti o rimborsi spese.**

Il **comma 14** dispone, invece, che, in fase di prima rideterminazione dei coefficienti di trasformazione, la Tabella A allegata alla L. 335/1995 è sostituita dalla nuova Tabella A di cui al provvedimento in esame, a decorrere dal 1° gennaio 2010.

Si consideri che il valore dei coefficienti di trasformazione corrispondente alle varie età anagrafiche viene ridotto: per esempio, il coefficiente più basso (previsto per l'età di 57 anni) passa dal 4,720% al 4,419%, mentre il coefficiente più alto (previsto per l'età di 65 anni) passa dal 6,136% al 5,620%.

Il **comma 15** modifica la disciplina relativa alle modalità di rideterminazione dei coefficienti di trasformazione.

L'art. 1, comma 11, della L. 335/1995 dispone che il Ministro del lavoro, sulla base degli andamenti demografici e dell'andamento effettivo del tasso di variazione del PIL rispetto all'andamento dei redditi soggetti a contribuzione previdenziale, provvede con cadenza decennale alla rideterminazione dei coefficienti di trasformazione, sentito il Nucleo di valutazione della spesa previdenziale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentite le competenti Commissioni parlamentari e le organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Legge 8 agosto 1995, n. 335 <i>Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare</i>	
Testo originario	Testo risultante dalla novella di cui al comma 15 in esame
Art. 1 <i>(Principi generali; sistema di calcolo dei trattamenti pensionistici obbligatori e requisiti di accesso; regime dei cumuli)</i>	Art. 1 <i>(Principi generali; sistema di calcolo dei trattamenti pensionistici obbligatori e requisiti di accesso; regime dei cumuli)</i>
(...)	(...)
11. Sulla base delle rilevazioni	11. Sulla base delle rilevazioni

<p>demografiche e dell'andamento effettivo del tasso di variazione del PIL di lungo periodo rispetto alle dinamiche dei redditi soggetti a contribuzione previdenziale, rilevati dall'ISTAT, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Nucleo di valutazione di cui al comma 44, di concerto con il Ministro del tesoro, sentite le competenti Commissioni parlamentari e le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, ridetermina, ogni dieci anni, il coefficiente di trasformazione previsto al comma 6.</p>	<p>demografiche e dell'andamento effettivo del tasso di variazione del PIL di lungo periodo rispetto alle dinamiche dei redditi soggetti a contribuzione previdenziale, rilevati dall'ISTAT, con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, è rideterminato ogni tre anni il coefficiente di trasformazione previsto al comma 6.</p>
--	---

A seguito della modifica in questione, viene notevolmente semplificato il procedimento per la rideterminazione dei coefficienti di trasformazione e ridotta la periodicità della stessa rideterminazione.

Si dispone infatti che a tale rideterminazione – sempre sulla base degli andamenti demografici e dell'andamento effettivo del tasso di variazione del PIL rispetto all'andamento dei redditi soggetti a contribuzione previdenziale - si provveda, con cadenza triennale, con decreto del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze.

Infine, ai sensi del **comma 16**, il Governo deve procedere ogni dieci anni, con le parti sociali, alla verifica della sostenibilità ed equità del sistema pensionistico.

Per quanto attiene ai commi 14 e 15, la relazione tecnica sottolinea che “dalla disposizione in esame, per effetto della riduzione del periodo temporale intercorrente tra due consecutive rideterminazioni dei coefficienti (da dieci a tre anni) conseguono nel medio-lungo periodo economie per la finanza pubblica (gli effetti del differimento al 2010 della decorrenza del primo aggiornamento sono di fatto già stati scontati negli andamenti tendenziali). Tali economie, contenute all'inizio del periodo di previsione e crescenti nel tempo, sono valutabili nell'ordine di 0,1 punti percentuali di PIL a partire dal 2030-2035 e sono inglobate nella valutazione sugli effetti di medio-lungo periodo in termini di spesa pensionistica in rapporto al PIL successivamente rappresentata con riferimento al complesso delle disposizioni di modifica del sistema pensionistico del provvedimento in esame”.

Articolo 1, commi 17 e 18

(Contributo di solidarietà per gli iscritti ed i pensionati dei fondi speciali)

I **commi in esame** pongono una delega, da esercitare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento, volta all'introduzione di un contributo di solidarietà a carico degli iscritti e dei pensionati delle gestioni previdenziali confluite nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti dell'INPS nonché del Fondo di previdenza per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea, allo scopo di determinare in modo equo il concorso dei medesimi soggetti al riequilibrio di quest'ultimo Fondo.

Nella relazione illustrativa del ddl viene evidenziato che il contributo di solidarietà in questione è finalizzato a concorrere a finanziare le misure relative alla modifica dei requisiti per il diritto al trattamento pensionistico di anzianità e il pensionamento anticipato per gli addetti ad attività usuranti.

Si ricorda che con il D.Lgs. 24 aprile 1997, n. 164, si è provveduto a dare attuazione della delega conferita dall'articolo 2, comma 22, della L. 8 agosto 1995, n. 335, in materia di regime pensionistico per gli iscritti al Fondo speciale di previdenza per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea.

Più specificamente, l'articolo 2 del decreto legislativo ha disposto i criteri di calcolo del trattamento pensionistico, in attuazione della parte della disciplina di delega (articolo 2, comma 22, lettera *b*), della L. 8 agosto 1995, n. 335, recante la riforma sistema pensionistico obbligatorio e complementare (cd. legge Dini), che ha previsto la revisione del sistema di calcolo delle prestazioni secondo i principi dettati dalla medesima L. 335 all'articolo 1, commi 6-16. A tal fine, l'articolo in esame individua la normativa pensionistica applicabile ai lavoratori iscritti al Fondo in oggetto a seconda dell'anzianità dell'iscrizione stessa.

In particolare, il comma 1 specifica - conformemente al comma 13 del citato articolo 1 della L. n. 335 - che per i lavoratori iscritti al Fondo speciale in oggetto, aventi un'anzianità contributiva di almeno 18 anni alla data del 31 dicembre 1995, il trattamento pensionistico è calcolato esclusivamente secondo il sistema retributivo⁶¹,

⁶¹ In base a tale sistema, nel regime previdenziale del Fondo in esame, si applica l'articolo 24, comma 1, della Legge 13 luglio 1965, n. 865, che fa riferimento alla media delle retribuzioni percepite negli ultimi cinque anni di attività lavorativa. Ai fini del computo della misura della pensione, inoltre, l'art. 9, comma 1 della Legge 31 ottobre 1988, n. 480, prevede l'applicazione, agli anni di servizio riconosciuti utili, di un coefficiente di rendimento pari al 2,50% annuo. Successivamente l'articolo 3 del D.Lgs. n. 503 del 1992 ha operato una distinzione tra i soggetti che alla data del 31 dicembre 1992 avessero maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 15 anni e gli altri lavoratori. Tale distinzione corrisponde esattamente a quella derivante dal limite dei 18 anni di anzianità alla data del 31 dicembre 1995. Per essi, ai sensi del citato art. 3, comma 3, come modificato dall'art. 1, comma 17, della L. n. 335 del 1995, il periodo di riferimento per il calcolo della retribuzione pensionabile viene esteso progressivamente da 5 a 10 anni; nella fase transitoria, è prevista una maggiorazione pari al 50% del numero di settimane intercorrenti tra il 1° gennaio 1993 e il 1° gennaio 1996 (ovvero la data, se anteriore, della decorrenza del trattamento, con arrotondamento per difetto) nonché del 66,6% del

con applicazione dell'articolo 1, comma 17⁶², della citata L. n. 335 che aumenta i periodi temporali di riferimento sui quali computare la retribuzione pensionabile per i lavoratori con la predetta anzianità contributiva.

Successivamente, nell'ambito del decreto legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, L. 3 dicembre 2004, n. 291, l'articolo 1-*quater* ha recato modifiche alla normativa inerente al Fondo di previdenza per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea (cd. Fondo volo), di cui al D.Lgs. 164/1997.

In particolare, le modifiche principali introdotte dal citato articolo 1-*quater* concernono:

- a) il tetto di pensione (comma 1). Il citato comma, infatti, prevede che, in attesa dell'armonizzazione tra le varie gestioni pensionistiche prevista nei principi di delega contenuti nella legge 23 agosto 2004, n. 243, per i soggetti iscritti al Fondo in precedenza richiamato, di cui all'articolo 2, comma 1, del citato D.Lgs. 164 del 1997, l'importo complessivo del trattamento pensionistico non può eccedere l'80% della retribuzione pensionabile individuale determinata ponderando le retribuzioni pensionabili relative a ciascuna quota di pensione con le rispettive percentuali di rendimento attribuite. Precedentemente a tale modifica la misura della pensione non poteva superare il limite massimo di retribuzione pensionabile corrispondente alla media delle retribuzioni percepite nell'anno solare precedente a quello di decorrenza della pensione dai dipendenti di pari qualifica dell'interessato in servizio nell'azienda di navigazione aerea maggiormente rappresentativa ridotta del 10% dal 1° luglio 1997 e del 20% dal 1° gennaio 2000. La pensione, inoltre, non poteva essere inferiore a quella che sarebbe spettata all'interessato applicando la normativa in vigore nell'assicurazione generale obbligatoria;
- b) l'inclusione dell'intera indennità di volo per le anzianità maturate fino al 31 dicembre 1997, con effetto dal 1° gennaio 1998, al fine di eliminare il contenzioso in atto (comma 2). Al riguardo, il comma in esame stabilisce, fornendo un'interpretazione autentica, che l'articolo 2, comma 3, del decreto legislativo 24 aprile 1997, n. 164, si interpreta nel senso che, per la determinazione della retribuzione pensionabile relativa alle quote di pensione maturate con il metodo retributivo fino al 31 dicembre 1997, si tiene conto dell'intero importo dell'indennità di volo;

numero di settimane intercorrenti tra il 1° gennaio 1996 e la data di decorrenza, qualora quest'ultima sia successiva (sempre con arrotondamento per difetto).

Riguardo alla rivalutazione delle retribuzioni, il criterio previgente nel regime in esame è costituito dall'articolo 24, comma 4, che prevede un adeguamento in misura corrispondente alla variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati fino all'anno precedente la decorrenza della pensione. Tale criterio, a decorrere dal 1992, va integrato con quanto prevede l'articolo 7, comma 4, del citato D.Lgs. 503 del 1992 che dispone una maggiorazione di un punto percentuale annuo dello stesso tasso di variazione dell'indice.

⁶² In particolare, il comma in oggetto stabilisce che, con decorrenza dal 1° gennaio 1996, per i casi regolati dagli articoli 3, comma 3, e 7, comma 3, del citato D.Lgs. 503 del 1992, l'incremento delle settimane di riferimento delle retribuzioni pensionabili, già previsto nella misura del 50%, è sostituito dalla misura del 66,6% del numero delle settimane intercorrenti tra il 1° gennaio 1996 e la data di decorrenza della pensione, con arrotondamento per difetto.

- c) l'abolizione della facoltà di capitalizzare, per l'iscritto al Fondo volo che ha maturato il diritto alla pensione di anzianità una quota della pensione a decorrere dal 1° gennaio 2005, attraverso l'abrogazione dell'articolo 34 della legge 13 luglio 1965, n. 859 (comma 3).

Nel **comma 18** si definiscono i principi e i criteri direttivi che il Governo dovrà seguire nell'adottare tali provvedimenti.

In primo luogo, si dispone che il contributo in questione dovrà essere limitato nell'ammontare e nella durata. Inoltre, l'ammontare dell'importo del contributo dovrà essere rapportata al periodo di iscrizione precedente all'armonizzazione attuata ai sensi della L. 335/1995 nonché alla quota di pensione calcolata in base ai parametri più favorevoli rispetto al regime dell'assicurazione generale obbligatoria (AGO).

Al riguardo, la relazione tecnica afferma che gli effetti finanziari conseguenti possono essere valutati e scontati solo in sede di concreta attuazione della delega legislativa medesima.

Articolo 1, comma 19*(Sospensione dell'indicizzazione di determinati trattamenti pensionistici)*

Il **comma in esame** reca disposizioni concernenti i trattamenti pensionistici superiori a otto volte i trattamenti minimi INPS, prevedendo che, per l'anno 2008, non venga concessa la rivalutazione automatica delle pensioni calcolata secondo il meccanismo previsto dall'articolo 34, comma 1, della L. 448/1998.

Si precisa, tuttavia, che per le pensioni di importo superiore a otto volte il trattamento minimo, ma inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica, l'aumento di rivalutazione per l'anno 2008 spetta comunque sino alla concorrenza del medesimo limite come maggiorato.

Nella relazione illustrativa viene posto in rilievo che la misura in esame è finalizzata a concorrere in maniera solidaristica al finanziamento delle modifiche alla disciplina delle pensioni di anzianità.

Si consideri che, ai sensi del citato art. 34, comma 1, legge 23 dicembre 1998, n. 448 (collegato per il 1999), a decorrere dal 1° gennaio 1999, il meccanismo di rivalutazione delle pensioni (cd. "perequazione automatica") si applica tenendo conto dell'importo complessivo dei diversi trattamenti pensionistici eventualmente percepiti dal medesimo soggetto. L'aumento della rivalutazione automatica dovuto in applicazione di tale norma viene attribuito, su ciascun trattamento, in misura proporzionale all'ammontare del trattamento da rivalutare rispetto all'ammontare complessivo.

Più in generale, si ricorda che l'istituto della perequazione automatica costituisce il meccanismo di adeguamento della misura dei trattamenti delle forme pensionistiche obbligatorie, allo scopo di agganciare l'importo dei trattamenti pensionistici all'andamento della dinamica congiunturale (riferibile sia a quella del costo della vita che a quella salariale e retributiva) verificatosi in periodi successivi alla liquidazione delle pensioni.

L'adeguamento della misura dei trattamenti pensionistici viene effettuato, a decorrere dal 1° gennaio 1994, sulla base della disciplina dettata dall'art. 11 del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 503, e successive modifiche ed integrazioni; tale normativa si applica sia ai trattamenti dell'assicurazione generale obbligatoria, che a quelli delle forme di previdenza sostitutive ed esclusive.

La perequazione, ai sensi del citato art. 11 del D.Lgs. n. 503/1992, si calcola sulla base del solo adeguamento al costo della vita, con cadenza annuale ed effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo⁶³: all'importo della pensione si applica la percentuale di variazione determinata rapportando il valore medio dell'indice ISTAT, relativo

⁶³ Secondo la modifica disposta dall'art. 14 della Legge 23 dicembre 1994, n. 724. La decorrenza era originariamente fissata, dall'art. 11 citato, al 1° novembre dell'anno di riferimento.

all'anno precedente il mese di decorrenza dell'aumento, all'analogo valore medio relativo all'anno precedente.

La rivalutazione è peraltro differenziata a seconda delle diverse fasce d'importo del trattamento pensionistico:

- 100% per la fascia fino a tre volte il trattamento minimo INPS⁶⁴;
- 90% per la fascia compresa fra tre e cinque volte il parametro anzidetto;
- 75% per la fascia eccedente.

In base all'art. 59, comma 13, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, (collegato per il 1998) e all'art. 69, comma 2, della Legge 23 dicembre 2000, n. 388, (legge finanziaria 2001) la rivalutazione, limitatamente agli anni 1999-2000, è stata ulteriormente ridotta (30%) per le fasce di importo comprese tra cinque e otto volte il trattamento minimo, e non trova applicazione per le fasce di importo superiori a tale ultimo limite.

L'art. 34 della legge 23 dicembre 1998, n. 448 (collegato per il 1999), come già detto, ha poi disposto che a decorrere dal 1° gennaio 1999 il meccanismo di perequazione automatica operi tenendo conto dell'importo complessivo dei diversi trattamenti pensionistici eventualmente percepiti dallo stesso soggetto.

Il citato art. 11 del D.Lgs. n. 503/1992, al comma 2, ipotizza peraltro anche una diversa, eventuale modalità di perequazione, legata all'effettivo andamento dell'economia, stabilendo che "ulteriori aumenti possano essere stabiliti con legge finanziaria in relazione all'andamento dell'economia", tenendo comunque conto dell'obiettivo di stabilizzare la spesa pensionistica in rapporto al PIL ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge di delega 23 ottobre 1992, n. 421. L'art. 1, comma 33, della legge 8 agosto 1995, n. 335, ha poi aggiunto un ulteriore periodo all'art. 11 del D.Lgs. n. 503/1992 con il quale si dispone che, a decorrere dal 2009, gli aumenti di cui sopra vengano stabiliti "nel limite di un punto percentuale della base imponibile a valere sulle fasce di pensione fino a dieci milioni annui⁶⁵".

Si ricorda infine che l'art. 5, comma 6, del D.L. 2 luglio 2007, n. 81, convertito con modificazioni dalla L. 3 agosto 2007, n. 127, ha introdotto, per il triennio 2008-2010, un miglioramento del meccanismo di perequazione per i trattamenti pensionistici di importo compreso tra tre e cinque volte il trattamento minimo mensile vigente nell'A.G.O., prevedendo che per tali trattamenti pensionistici si applichi una rivalutazione automatica pari al 100% dell'indice ISTAT che misura il costo della vita.

La relazione tecnica sottolinea, in proposito, che sulla base dei seguenti parametri:

- monte pensioni (pensioni previdenziali) stimato 2007: 212,3 mld di euro;
- tasso di inflazione in linea con quanto previsto da DPEF 2008-2011;
- quota percentuale del monte pensioni (pensioni previdenziali) relativo a trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 8 volte il trattamento minimo INPS (sulla base dei dati del Casellario dei pensionati INPS al 31 dicembre 2005): circa 7,7%;

⁶⁴ Per l'anno 2007 il trattamento minimo INPS è pari a 436,14 euro mensili (5.669,82 euro annui).

⁶⁵ Corrispondenti a 5.164,57 euro annui.

derivano le seguenti economie (dati in mln di euro):

	2008	2009	2010
al lordo effetti fiscali ⁶⁶	238	239	239
al netto effetti fiscali	135	136	136

⁶⁶ Si ricorda che l'importo al lordo del fisco non tiene conto dell'effetto indotto sulle entrate fiscali prodotto dall'incremento dell'aliquota contributiva. Infatti, i maggiori contributi versati costituiscono voci deducibili dal reddito imponibile sia dei committenti sia dei beneficiari e comportano, pertanto, un minor carico fiscale per gli interessati. Tale importo è dipendente dall'aliquota marginale di colui che sostiene l'onere, in caso di imponibile IRPEF, ovvero dall'aliquota IRPEG (ora IRES) se il committente è una persona giuridica.

Articolo 1, commi 20-22
(Benefici previdenziali per esposizione all'amianto)

I **commi in esame** intervengono in materia di benefici previdenziali per i lavoratori che, in relazione allo svolgimento della prestazione lavorativa, siano stati esposti all'amianto.

Il **comma 20** riconosce validità, ai fini del conseguimento dei benefici previdenziali previsti dall'art. 13, comma 8, della L. 257/1992, e successive modificazioni, alle certificazioni rilasciate dall'INAIL in favore dei lavoratori dipendenti che abbiano presentato domanda entro il 15 giugno 2005, relativamente ai periodi di attività lavorativa svolta con esposizione all'amianto sino al momento di avvio dell'azione di bonifica e, ad ogni modo, non oltre il 2 ottobre 2003, nell'ambito delle aziende individuate dagli atti di indirizzo (rivolti all'INAIL) già emanati al riguardo dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

La norma in esame, dunque, estende i periodi temporali da prendere in considerazione, ai fini del riconoscimento dei benefici pensionistici relativi all'esposizione all'amianto; in particolare, mediante l'estensione, si prendono in considerazione i periodi di esposizione fino alla data di avvio dell'attività di bonifica o fino al termine ultimo del 2 ottobre 2003.

Il **comma 21** specifica che l'estensione non concerne i soggetti titolari di trattamento pensionistico avente decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della presente legge.

Il **comma 22** demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, entro 60 giorni dall'entrata in vigore della presente legge, l'individuazione delle modalità di attuazione delle norme in esame.

Per quanto riguarda la disciplina dei rischi derivanti dalle attività lavorative che comportano l'esposizione ad amianto, si ricorda che l'articolo 13, commi 6, 7 e 8, della L. 27 marzo 1992, n. 257⁶⁷, e successive modificazioni, concede un beneficio previdenziale a determinate categoria di lavoratori che durante l'attività lavorativa siano stati esposti all'amianto.

Tale beneficio consiste nell'applicazione, ai periodi di contribuzione obbligatoria relativi all'esposizione all'amianto, di un coefficiente di moltiplicazione ai fini del conseguimento delle prestazioni pensionistiche. In particolare:

- ai periodi di prestazione lavorativa nelle miniere e nelle cave di amianto si applica il coefficiente di 1,5 (comma 6);
- al periodo di esposizione all'amianto, nel caso di contrazione di malattia professionale documentata dall'INAIL a causa della medesima esposizione, si applica il coefficiente di 1,5 (comma 7);

⁶⁷ "Norme relative alla cessazione dell'impiego dell'amianto".

- all'intero periodo di esposizione all'amianto soggetto alla relativa assicurazione INAIL, purché di durata superiore a 10 anni, si applica il coefficiente di 1,25 (comma 8), *utile solamente ai fini della determinazione dell'importo delle prestazioni pensionistiche e non della maturazione del diritto di accesso alle medesime*. Si ricorda tuttavia che, sino al 1° ottobre 2003 (cioè sino al giorno antecedente all'entrata in vigore del D.L. 269 del 2003), era invece previsto un coefficiente pari all'1,5 che si applicava anche ai fini della maturazione del diritto di accesso alla pensione (cfr. *infra*).

L'applicazione della disposizione di cui all'articolo 13, comma 8, della L. 257 del 1992 (nella formulazione vigente prima della modifica introdotta dal già citato decreto-legge n. 269 del 2003) ha dato luogo a notevoli problemi interpretativi per l'individuazione dei relativi beneficiari. Sul punto è intervenuto il Ministero del lavoro, il quale, nel corso della XIII legislatura, ha istituito un apposito tavolo tecnico ed ha emanato circa 150 atti di indirizzo rivolti all'INAIL con i quali sono state individuate le singole aziende, e i singoli reparti all'interno delle stesse, alle quali si ritiene applicabile il citato articolo 13, comma 8, della L. 257 del 1992. Sulla base di tali atti di indirizzo, l'INAIL ha poi rilasciato ai lavoratori interessati le certificazioni attestanti il diritto al beneficio e alcuni lavoratori hanno iniziato a percepire il trattamento pensionistico. Diversi datori di lavoro hanno però ritenuto che tali atti di indirizzo comportassero una disparità di trattamento sia all'interno di una stessa azienda, sia tra diverse aziende, per cui si è creato un notevole contenzioso. Per risolvere il contenzioso è intervenuto quindi l'articolo 18, comma 8, della L. 31 luglio 2002, n. 179, il quale ha confermato la validità delle certificazioni rilasciate dall'INAIL antecedentemente alla data di entrata in vigore della medesima L. 179/2002 sulla base degli atti di indirizzo emessi dal Ministero del lavoro per l'individuazione dei lavoratori che hanno diritto ai benefici previdenziali sopra illustrati. Scopo della norma è stato dunque quello di dare certezza ai lavoratori che hanno ricevuto dall'INAIL le suddette certificazioni.

L'articolo 47 del D.L. 30 settembre 2003, n. 269⁶⁸, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 novembre 2003, n. 326, come detto, ha modificato *in peius* la disciplina concernente i benefici previdenziali, riducendo la misura del coefficiente di moltiplicazione dei periodi contributivi a favore dei lavoratori esposti all'amianto da 1,5 a 1,25, con decorrenza dal 1° ottobre 2003. Il nuovo coefficiente inoltre deve applicarsi, con la medesima decorrenza, soltanto per la determinazione della misura del trattamento previdenziale e non anche per la maturazione dei requisiti di accesso alla pensione (i cosiddetti requisiti contributivi). Quindi, mentre per le ipotesi di cui ai commi 6 e 7 dell'articolo 13 della L. 257 del 1992, il coefficiente resta pari a 1,5 ed ha effetto solo per la maturazione del diritto, per la fattispecie relativa all'esposizione all'amianto per un periodo di esposizione superiore a 10 anni, il valore del coefficiente viene ridotto a 1,25, ed è valido solo ai fini della determinazione dell'importo delle prestazioni pensionistiche.

L'articolo 47 del D.L. 269 del 2003 ha inoltre previsto che le nuove misure si applicassero anche ai lavoratori a cui fossero state rilasciate le certificazioni

⁶⁸ "Disposizioni urgenti per favorire lo sviluppo e per la correzione dell'andamento dei conti pubblici." (pubblicato nella G.U. 2 ottobre 2003, n. 229).

dall'INAIL relative all'esposizione all'amianto sulla base degli atti di indirizzo emanati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali prima dell'entrata in vigore del D.L. 269 del 2003, ovvero prima del 1° ottobre 2003⁶⁹. Sono comunque fatte salve le disposizioni previgenti per i lavoratori che abbiano già maturato, alla data di entrata in vigore del richiamato D.L. 269, il diritto alla pensione anche con i benefici previdenziali riconosciuti per l'esposizione all'amianto, nonché coloro che alla data di entrata in vigore del medesimo decreto legge, fruiscano dei trattamenti di mobilità, ovvero che abbiano definito la risoluzione del rapporto di lavoro in relazione alla domanda di pensionamento.

Tale articolo peraltro ha inteso estendere la rivalutazione del periodo di esposizione all'amianto ai fini pensionistici anche ai lavoratori non coperti dall'assicurazione obbligatoria gestita dall'INAIL. Si prevede infatti che il beneficio viene riconosciuto in favore dei lavoratori (*tutti i lavoratori, anche quelli non assicurati presso l'INAIL*) che siano stati esposti (per un periodo superiore a 10 anni) all'amianto "in concentrazione media annua non inferiore a 100 fibre/litro come valore medio su otto ore al giorno". Resta fermo che tali limiti non concernono i soggetti per i quali sia stata accertata una malattia professionale a causa dell'esposizione all'amianto, secondo quanto previsto dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124. La sussistenza dell'esposizione all'amianto e la sua durata devono essere accertate e certificate dall'INAIL.

È stato disposto l'obbligo, infine, per i lavoratori che intendano ottenere il riconoscimento dei benefici, di presentare domanda alla sede INAIL di residenza entro 180 giorni dalla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del decreto interministeriale contenente le modalità di attuazione dell'articolo in oggetto⁷⁰, a pena di decadenza del diritto agli stessi benefici.

Sulla materia in esame è intervenuto in seguito l'articolo 3, comma 132, della L. 350 del 2003 (legge finanziaria per il 2004) che ha provveduto a ripristinare le disposizioni concernenti i benefici previdenziali per i lavoratori esposti all'amianto, di cui all'articolo 13, comma 8, della L. 257 del 1992, vigenti anteriormente al 2 ottobre 2003 - data di entrata in vigore del D.L. 269 del 2003, convertito, con modificazioni, dalla L. 326 del 2003, che ne aveva modificato la disciplina - a favore dei lavoratori che abbiano maturato il diritto al conseguimento dei benefici previdenziali di cui all'articolo 13, comma 8, della L. 257 del 1992 o presentato domanda di riconoscimento all'INAIL entro il 2 ottobre 2003 ovvero abbiano ottenuto sentenze favorevoli per le cause già avviate entro la medesima data.

Il suddetto articolo 3, comma 132, inoltre, precisa che restano valide le certificazioni già rilasciate dall'INAIL.

Pertanto, per il combinato disposto dell'articolo 47, comma 6-bis, del D.L. 269 del 2003 e dall'articolo 3, comma 132, della L. 350 del 2003, le disposizioni previgenti al D.L. 269 continuano ad applicarsi in favore dei lavoratori che, alla data del 2 ottobre 2003, alternativamente:

⁶⁹ Il D.L. 30 settembre 2003, n. 269, è stato pubblicato nella G.U. del 2 ottobre 2003.

⁷⁰ Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto-legge.

- abbiano già ottenuto il riconoscimento, in sede giudiziaria o amministrativa, del beneficio previdenziale in oggetto;
- abbiano già presentato domanda all'INAIL per il rilascio del certificato attestante lo svolgimento di attività lavorative con esposizione ultradecennale all'amianto;
- abbiano già maturato il diritto alla pensione anche con contributi riconosciuti per lavorazioni esposte all'amianto ;
- abbiano definito la risoluzione del rapporto di lavoro in relazione alla domanda di pensionamento;
- siano percettori di trattamenti di mobilità.

In questi casi, la misura del coefficiente di moltiplicazione per il periodo di esposizione all'amianto è ancora pari a 1,5 e vale sia per il raggiungimento del diritto sia per la determinazione della misura della pensione.

Si consideri inoltre che con l'articolo 3, comma 133, della citata L. 350 del 2003 i benefici previdenziali previsti dalla L. 257 del 1992 a favore dei lavoratori esposti all'amianto sono stati estesi – a decorrere dal 2004 – anche ai lavoratori dello stabilimento ex ACNA di Cengio che siano stati esposti al rischio chimico da cloro, nitro e ammine, indipendentemente dal periodo di esposizione al rischio.

Le modalità di attuazione delle disposizioni recate dal D.L. 269 del 2003 sono state quindi stabilite con il D.M. 27 ottobre 2004 che ha previsto una disciplina a doppio binario, distinguendo tra i lavoratori che alla data del 2 ottobre 2003 sono stati esposti all'amianto per periodi lavoratori non soggetti all'assicurazione obbligatoria gestita dall'INAIL e quelli che, invece, sono stati esposti all'amianto per periodi lavorativi soggetti all'assicurazione INAIL e che hanno maturato, sempre alla data del 2 ottobre 2003, il diritto al conseguimento dei benefici previdenziali⁷¹.

Pertanto per i lavoratori non soggetti all'assicurazione INAIL si applica il disposto dell'art. 47 del citato D.L. 269 e, pertanto, la maggiorazione di un anno di contribuzione si verifica ogni quattro anni di contribuzione anziché ogni due (coefficiente pari a 1,25 anziché 1,50).

I lavoratori soggetti all'assicurazione INAIL devono presentare domanda all'INAIL (entro il 15 giugno 2005) solo nel caso in cui non lo abbiano già fatto. A questi soggetti si applica la disciplina previgente al D.L. 269 del 2003.

Il decreto ministeriale precisa infine che l'anzianità complessiva utile ai fini pensionistici, conseguita con l'attribuzione dei benefici previdenziali derivanti dall'esposizione all'amianto, non può comunque risultare superiore a 40 anni, ovvero al limite massimo stabilito dai regimi pensionistici di appartenenza (qualora sia inferiore a 40 anni).

Giova segnalare ancora che l'articolo 1, comma 567, della L. 266 del 2005 (legge finanziaria per il 2006) detta una disciplina particolare per quanto riguarda le competenze alla certificazione dell'esposizione all'amianto per i lavoratori marittimi assicurati presso l'IPSEMA.

Si prevede quindi che, per i lavoratori marittimi, la sussistenza e la durata dell'esposizione all'amianto siano accertate e certificate dall'IPSEMA e non più,

⁷¹ Il Decreto precisa anche che per "periodo di esposizione all'amianto" si intende il periodo di attività effettivamente svolta ed indica anche tutte le attività lavorative che comportano esposizione all'amianto.

come prevedeva la normativa previgente⁷², dall'INAIL, con la precisazione che comunque restano valide le domande di certificazione già presentate all'INAIL, secondo quanto previsto dal decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'economia del 27 ottobre 2004, in attuazione dell'articolo 47 del D.L. 269 del 2003⁷³.

Inoltre si ricorda che con il D.Lgs. 25 luglio 2006, n. 257 si è provveduto⁷⁴ al recepimento della direttiva 2003/18/CE relativa alla protezione dei lavoratori dai rischi derivanti dall'esposizione all'amianto durante il lavoro.

Il menzionato decreto legislativo, al fine di dare attuazione alla normativa comunitaria, ha provveduto ad inserire nel D.Lgs. 626 del 1994 il nuovo Titolo VI-*bis* con cui (fermo restando quanto previsto dalla L. 257 del 1992) viene introdotta una nuova disciplina relativa alla protezione dai rischi derivanti dall'esposizione all'amianto, provvedendo contestualmente ad abrogare il Capo III del D.Lgs. 15 agosto 1991, n. 277, recante la precedente disciplina in materia.

Si consideri che presso la XI Commissione Lavoro della Camera è in corso di esame in sede referente la proposta di legge A.C. 2298 (Pignataro ed altri), volta ad estendere i benefici previdenziali previsti per i lavoratori che, in relazione allo svolgimento della prestazione lavorativa, siano stati esposti all'amianto, anche a coloro i quali siano stati collocati in quiescenza prima dell'entrata in vigore della L. 27 marzo 1992, n. 257.

La relazione tecnica allegata al disegno di legge stima l'onere complessivo, nel primo decennio di applicazione delle disposizioni in esame - sull'ipotesi che le stesse disposizioni produrranno un ulteriore periodo di riconoscimento per tutti i lavoratori che hanno già avuto il "riconoscimento amianto" -, secondo i dati riportati nella seguente tabella:

Esposizione già riconosciuta	Totale	
	N. beneficiari	Onere cumulato (mln di euro)
Minore di 10 anni	1.676	-202,0
10 anni ed oltre	2.732	-103,0
TOTALE	4.408	-305,0

La seguente tabella, inoltre, evidenzia gli oneri disaggregati per anno.

⁷² Articolo 3 del D.M. 27 ottobre 2004.

⁷³ Anche se la norma non lo dispone espressamente, è da ritenersi che anche per l'accertamento e la certificazione da parte dell'IPSEMA valgono le disposizioni procedurali di cui all'articolo 3 del su citato D.M. 27 ottobre 2004, dal medesimo decreto riferite all'INAIL.

⁷⁴ in base alla delega prevista dall'articolo 1 della L. 62 del 2005 (legge comunitaria 2004).

1° anno 2008	2° anno 2009	3° anno 2010	4° anno 2011	5° anno 2012	6° anno 2013	7° anno 2014	8° anno 2015	9° anno 2016	10° anno 2017
-18	-21	-24	-29	-34	-39	-42	-33	-33	-32

In particolare, l'onere è costituito:

- dall'intero importo di pensione per il periodo di anticipo rispetto ai requisiti ordinari derivante dal riconoscimento della maggiore anzianità contributiva corrispondente ai periodi di esposizione;
- dal solo maggior importo di pensione corrispondente alla maggiore anzianità contributiva, per tutto il periodo residuo di godimento della pensione.

Conseguentemente, gli oneri della disposizione in esame risultano essere i seguenti (dati in mln di euro):

2008	2009	2010
-18	-21	-42

Articolo 1, commi 23 e 24
(Rivalutazione indennizzi per danno biologico)

La norma in commento interviene in materia di rivalutazione degli indennizzi per danno biologico erogati dall'INAIL, stabilendo che, nelle more dell'introduzione di un meccanismo di rivalutazione automatica degli importi indicati nella «tabella indennizzo danno biologico», di cui all'articolo 13, comma 2, lettera *a*), del D.Lgs 38/2000⁷⁵, una quota delle risorse indicate all'articolo 1, comma 780, della legge 296/2006⁷⁶, accertate in sede di bilancio 2007 dall'INAIL, fino ad un massimo di 50 milioni di euro, è destinata all'aumento in via straordinaria delle indennità dovute dallo stesso Istituto assicuratore a titolo di recupero del valore dell'indennità risarcitoria del danno biologico.

Tale aumento viene corrisposto tenendo conto della variazione dei prezzi al consumo accertati dall'ISTAT intervenuta per gli anni dal 2000 al 2007.

La determinazione dei criteri e delle modalità di attuazione dell'articolo in esame viene rinviata ad un decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia.

In sostanza, la norma in esame è volta a prevedere un recupero del potere di acquisto degli indennizzi per danno biologico erogati dall'INAIL, dal momento che la normativa vigente non prevede un meccanismo di adeguamento automatico dell'importo monetario di tali indennizzi.

L'articolo 1, commi da 779 a 781, della L. 296/2006 (legge finanziaria 2007) ha previsto una riduzione dei premi dovuti dalle imprese iscritte alla gestione separata artigiano dell'assicurazione obbligatoria INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui all'articolo 1, comma 1, lettera *b*), del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38.

In particolare, il comma 780 dispone che, a decorrere dal 2008, con riferimento alla gestione separata artigiano presso l'INAIL, i premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro siano ridotti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa delibera dell'INAIL, per un importo non superiore a 300 milioni di euro per il 2008, a valere sull'incremento del complessivo gettito contributivo INAIL ove superiore al tasso di variazione nominale del PIL per l'anno 2007.

Si consideri che in caso di infortunio e malattia professionale, al lavoratore spettano le prestazioni assicurative stabilite dalla legge e consistenti in prestazioni di natura sanitaria (ad es. visite mediche, fornitura di apparecchi di protesi) e prestazioni di natura economica, cioè un trattamento economico erogato dall'INAIL

⁷⁵ D.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38, "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della L. 17 maggio 1999, n. 144".

⁷⁶ Legge 27 dicembre 2006, n. 296, "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)".

e collegato direttamente alle conseguenze dell'infortunio o della malattia professionale.

Nel caso in cui l'infortunio abbia determinato uno stato di inabilità temporanea assoluta, il datore di lavoro è obbligato a corrispondere la retribuzione per i primi quattro giorni (il 100% della retribuzione il primo giorno e il 60% i tre giorni successivi) mentre l'INAIL provvede per il periodo successivo (60% della retribuzione per i primi 90 giorni e il 75% per i giorni successivi).

Oltre all'indennità per l'inabilità temporanea assoluta, l'INAIL eroga prestazioni per inabilità permanente (cd. rendita diretta), sia assoluta (si ha quando a seguito di infortunio o malattia professionale il lavoratore perde completamente la capacità per tutta la vita) sia parziale (nel caso in cui l'attitudine al lavoro diminuisca in parte, sempre per tutta la vita). In quest'ultimo caso, l'indennità erogata a favore del soggetto interessato varia in relazione alla percentuale di inabilità ottenuta⁷⁷.

Si consideri tuttavia che il D.Lgs. 38/2000, recante la riforma dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, ha introdotto l'indennizzabilità del danno biologico di origine lavorativa, qualora l'infortunio abbia causato un'invalidità di carattere permanente. Per danno biologico si intende la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona. Le prestazioni per il ristoro del danno biologico sono determinate in misura indipendente dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato.

Pertanto tale nuova disciplina, prendendo in considerazione, ai fini dell'indennizzabilità, il danno alla sfera personale del soggetto nel suo complesso, ha comportato il superamento della precedente disciplina basata sull'erogazione di una rendita diretta per la perdita totale o parziale della sola capacità lavorativa.

Conseguentemente, la disciplina relativa alla rendita diretta si applica agli infortuni sul lavoro verificatisi e alle malattie professionali denunciate fino alla data del 25 luglio 2000 (entrata in vigore del D.Lgs. 38/2000), mentre dopo la medesima data si applica la nuova disciplina del risarcimento del danno biologico.

L'indennizzo del danno biologico, che viene quantificato senza tener conto della retribuzione del lavoratore infortunato, viene erogato: in forma capitale per gradi di invalidità pari o superiori al 6% ed inferiori al 16%; sotto forma di rendita per gradi di invalidità pari o superiori al 16%. Non è invece previsto alcun indennizzo del danno biologico per gradi di invalidità inferiori al 6%.

Le prestazioni per danno biologico sono calcolate sulla base di 3 specifiche tabelle ("Tabella delle menomazioni", "Tabella indennizzo danno biologico" e "Tabella dei coefficienti") contenute nel D.M. 12 luglio 2000.

La Tabella delle menomazioni contiene tutte le menomazioni derivanti da lesioni e/o da malattie, comprendendovi gli aspetti dinamico-relazionali. Il grado di menomazione accertato con tale tabella costituisce la base di calcolo sia per l'indennizzo del danno biologico in capitale o in rendita sia per la determinazione dell'ulteriore quota di rendita per l'indennizzo delle conseguenze patrimoniali.

La Tabella indennizzo danno biologico contiene le misure del risarcimento economico del danno biologico dal 6 % al 100 %. In questa tabella l'indennizzo è:

⁷⁷ Una volta accertata l'indennizzabilità della malattia professionale, l'INAIL provvede al massimo entro 20 giorni dall'evento a liquidare all'infortunato l'indennità per inabilità temporanea assoluta. Nel caso in cui, dopo la guarigione, residuino postumi che determinano un'inabilità permanente indennizzabile, l'INAIL comunica il diritto alle relative prestazioni.

- slegato dal reddito, no tiene cioè conto dalla retribuzione dell'assicurato, dal momento che la menomazione produce lo stesso nocumento alla persona per tutti gli individui;
- crescente all'aumentare della gravità della menomazione in misura più che proporzionale sia in termini assoluti che relativi;
- variabile in funzione dell'età e del sesso, dal momento che decresce al crescere dell'età e prende in considerazione la maggiore speranza di vita femminile.

La Tabella dei coefficienti serve a calcolare la percentuale di retribuzione da prendere in considerazione per la determinazione dell'ulteriore quota di rendita che risarcisce le conseguenze patrimoniali derivanti, presuntivamente, dall'invalidità pari o superiore al 16 %.

In proposito, la relazione tecnica afferma che la disposizione in esame non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, “in quanto è finanziata mediante il ricorso, previo atto di accertamento, ad una quota delle risorse di cui all'articolo 1, comma 780, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, accertate in sede di bilancio consuntivo per l'anno 2007 dell'INAIL”.

DOCUMENTI ALL'ESAME DELLE ISTITUZIONI DELL'UE

(Articolo 1, commi da 1 a 24)

Strategia di Lisbona e riforma dei regimi previdenziali

Nell'ambito della revisione intermedia della strategia di Lisbona, operata nel Consiglio europeo di marzo 2005, si evidenzia, fra l'altro, la necessità di dare priorità alle strategie di invecchiamento attivo.

Le linee direttrici integrate per la crescita e l'occupazione per il periodo 2005-2008⁷⁸ (cfr., al riguardo, *infra la scheda su ammortizzatori sociali e mercato del lavoro*) evidenziano, nell'ambito degli orientamenti per l'occupazione, la necessità, in previsione del calo della popolazione in età lavorativa, di un aumento dell'offerta di manodopera in tutti i gruppi, di un nuovo approccio al lavoro basato sul ciclo di vita e dell'ammodernamento dei regimi previdenziali tale da garantirne l'adeguatezza, la sostenibilità finanziaria e la rispondenza alle mutevoli necessità sociali.

In particolare, per l'attuazione dell'orientamento 18 "Promuovere un approccio al lavoro basato sul ciclo di vita", si prevede:

- il sostegno all'invecchiamento attivo, comprese condizioni di lavoro appropriate, miglioramento dello stato di salute (sul lavoro) e adeguati incentivi al lavoro e disincentivi al prepensionamento;
- regimi previdenziali moderni, compresi le pensioni e i sistemi sanitari, che si rivelino adeguati, finanziariamente sostenibili e rispondenti alle mutevoli necessità, in modo tale da stimolare l'attività professionale e il prolungamento della vita lavorativa.

La Commissione ha presentato, il 12 dicembre 2006, la relazione annuale sui progressi nell'attuazione della strategia di Lisbona (COM(2006)816).

La relazione, che è stata sottoposta al Consiglio europeo di primavera del 2007, si basa sui rapporti nazionali di attuazione presentati dagli Stati membri nell'autunno 2006 e sul riesame, compiuto dalla stessa Commissione, dell'andamento delle riforme a livello di UE nel contesto del programma comunitario di Lisbona.

La relazione si segnala, in particolare, che si sono registrati importanti passi avanti per quanto concerne il rafforzamento della sostenibilità finanziaria, grazie a misure appropriate che i governi hanno generalmente adottato per migliorare le loro posizioni di bilancio e per affrontare i previsti aumenti dei costi delle pensioni e dell'assistenza sanitaria. La continuazione di questo processo e il risanamento delle finanze nel medio-lungo termine rimangono una sfida di rilievo.

⁷⁸ Note anche come "Orientamenti integrati".

Nell'ambito della relazione annuale sull'attuazione della strategia di Lisbona, la Commissione ha raccomandato all'Italia, fra l'altro, di dare piena attuazione alle riforme pensionistiche, nell'intento di garantire la sostenibilità a lungo termine dei conti pubblici.

Il Consiglio europeo dell'8 e 9 marzo 2007, ha approvato le raccomandazioni indirizzate dalla Commissione a ciascun paese relativamente alle politiche economiche e occupazionali per gli Stati membri e la zona dell'euro; in particolare, ha ribadito che la sostenibilità a lungo termine delle finanze pubbliche dovrebbe essere garantita da una più incisiva riforma dei sistemi pensionistici e di assistenza sanitaria, riducendo il debito pubblico e innalzando tassi occupazionali e produttività.

Trasferibilità dei diritti alla pensione complementare

Il 20 ottobre 2005 la Commissione europea ha presentato una proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di trasferibilità dei diritti alla pensione complementare (COM(2005) 507). La proposta, che segue la procedura di codecisione, mira ad agevolare la mobilità dei lavoratori eliminando gli ostacoli derivanti dai differenti ordinamenti nazionali in materia di regimi pensionistici complementari.

Il 20 giugno 2007 il Parlamento europeo ha approvato in prima lettura la proposta di direttiva, secondo la procedura di codecisione, approvando emendamenti. Il 9 ottobre 2007 la Commissione, accogliendo alcuni degli emendamenti del Parlamento europeo, ha presentato una proposta modificata di direttiva (COM(2007) 603) che insiste sulla determinazione delle prescrizioni minime volte a migliorare l'acquisizione del diritto a pensione, sui diritti di mantenimento più chiari affinché le pensioni dei lavoratori mobili siano trattate con equità e su un migliore accesso a informazioni utili. Il titolo della proposta è stato conseguentemente modificato: "proposta di direttiva relativa alle esigenze minime volte ad accrescere la mobilità dei lavoratori migliorando l'acquisizione e il mantenimento dei diritti a pensione complementare". La proposta è ora all'esame del Consiglio, che aveva peraltro già definito, nella riunione del 30 novembre – 1° dicembre 2006, i principali punti di consenso e dissenso tra le delegazioni.

Invecchiamento della popolazione

Il 30 maggio 2007 il Consiglio occupazione ha approvato un parere congiunto dei comitati per l'occupazione e per la protezione sociale sull'invecchiamento attivo, che incoraggia le persone anziane a rimanere attive in età più avanzata.

In coerenza con gli orientamenti espressi dal Consiglio europeo e dalla Commissione in relazione all'attuazione della strategia di Lisbona, il

Consiglio ECOFIN, nella sessione dell'8 maggio 2007, ha adottato conclusioni in materia di invecchiamento della popolazione e mercati finanziari, nelle quali, fra l'altro: invita gli Stati membri a esaminare eventuali ulteriori soluzioni per accrescere i livelli di partecipazione e di contribuzione delle famiglie ai regimi pensionistici non obbligatori; nonché ad incoraggiare gli sforzi compiuti dal settore per accrescere, se del caso, l'offerta di prodotti di risparmio a fini pensionistici; invita la Commissione a valutare se siano necessari ulteriori lavori per lo sviluppo di un mercato unico dei prodotti pensionistici.

Procedure di contenzioso

Il 1° febbraio 2007 la Commissione europea ha presentato ricorso⁷⁹ alla Corte di giustizia delle Comunità europee ritenendo che l'Italia, mantenendo una normativa in forza della quale i dipendenti pubblici hanno diritto a ricevere la pensione di vecchiaia a età diverse a seconda che siano uomini o donne, ha mancato agli obblighi di cui all'articolo 141 del trattato CE.

In particolare, la Commissione ritiene che il regime pensionistico gestito dall'INPDAP (Istituto Nazionale della Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica) costituisca un regime professionale discriminatorio contrario all'articolo 141 CE, dal momento che prevede come età pensionabile generale per gli uomini 65 anni e per le donne 60.

⁷⁹ Causa C-46/07, Procedura 2005/2114

Articolo 1, commi 25-29
(*Ammortizzatori sociali*)

I **commi in esame** recano disposizioni in materia di ammortizzatori sociali.

Più specificamente, si interviene in materia di:

- indennità ordinaria di disoccupazione, elevando sia la durata temporale della stessa sia la percentuale di commisurazione alla retribuzione (**comma 25**);
- indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti ridotti, incrementando la percentuale di commisurazione alla retribuzione ed elevando il limite massimo di durata del trattamento (**comma 26**);
- misura del trattamento (ordinario o straordinario) di integrazione salariale, dell'indennità di mobilità e dell'indennità ordinaria di disoccupazione, per i quali viene garantito, dal 2008, l'integrale adeguamento alla variazione annua dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (**comma 27**);
- riforma degli ammortizzatori sociali per il riordino degli istituti a sostegno al reddito, da attuarsi mediante delega governativa (**commi 28 e 29**).

Indennità ordinaria di disoccupazione

Il **comma 25** dispone, per le indennità ordinarie di disoccupazione in pagamento dal 1° gennaio 2008, un incremento sia della durata che della misura del trattamento.

L'indennità ordinaria di disoccupazione è relativa, in linea di principio, a tutti i dipendenti privati. Essa ha, tuttavia, un ambito di applicazione residuale rispetto al più favorevole trattamento di mobilità.

L'indennità ordinaria di disoccupazione è liquidata in presenza di un'anzianità assicurativa pari ad almeno 2 anni nonché di un anno di contribuzione nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro (articolo 19, comma 1, del R.D.L. 14 aprile 1939, n. 636). I lavoratori precari e stagionali, fermo restando il requisito assicurativo di 2 anni, maturano il diritto all'indennità anche con lo svolgimento di 78 giornate lavorative nell'anno (articolo 7 del D.L. 21 marzo 1988, n. 86, convertito dalla L. 20 maggio 1988, n. 160, e articolo 1 del D.L. 29 marzo 1991, n. 108, convertito dalla L. 1° giugno 1991, n. 169).

L'articolo 34, commi 5 e 6, della L. 23 dicembre 1998, n. 448⁸⁰, ha escluso dall'ambito di applicazione dell'istituto i dipendenti il cui rapporto di lavoro sia cessato per dimissioni, successivamente al 31 dicembre 1998.

⁸⁰ Provvedimento collegato alla manovra finanziaria per il 1999.

L'indennità è corrisposta per un periodo massimo di 180 giorni (articolo 31 della L. 29 aprile 1949, n. 264). Nel caso di licenziamento per giusta causa, tuttavia, il periodo massimo è ridotto di 30 giorni (articolo 76, comma 3, del R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827). La durata della prestazione è stata elevata a 9 mesi per i soggetti di età pari o superiore a 50 anni dall'articolo 78, comma 19, della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

La misura dell'indennità ordinaria di disoccupazione, a seguito dell'aumento disposto con l'articolo 78, comma 19, della L. 23 dicembre 2000, n. 388⁸¹, è pari al 40% della retribuzione media soggetta a contribuzione degli ultimi 3 mesi⁸².

L'aliquota contributiva relativa all'istituto in esame è pari, in genere, all'1,61% ed è interamente a carico del datore di lavoro.

Il periodo di godimento dell'indennità ordinaria di disoccupazione è riconosciuto utile ai fini previdenziali; tuttavia, riguardo alla pensione di anzianità, esso viene considerato solo per la determinazione della misura e non per il conseguimento del requisito contributivo.

Successivamente, con l'articolo 13, comma 2, lettera *a*), del D.L. 14 marzo 2005, n. 35, convertito dalla L. 14 maggio 2005, n. 80, è stato previsto, per gli anni 2005 e 2006, un aumento sia della durata che della misura del trattamento delle indennità ordinarie di disoccupazione. Più specificamente, la durata è stata incrementata da 180 giorni a 7 mesi per i soggetti di età inferiore a 50 anni e da 9 a 10 mesi per i lavoratori di età pari o superiore a 50 anni. Inoltre è stata ristrutturata la misura percentuale dell'indennità ordinaria di disoccupazione, ai sensi della relativa disciplina pari al 40%, in relazione al tempo di godimento. In particolare, l'indennità è pari al 50% per i primi 6 mesi; al 40% per i successivi tre mesi; al 30% per il periodo ulteriore. Tuttavia, gli aumenti della durata non danno luogo ad un corrispondente ampliamento della contribuzione figurativa, che rimane confermata per il periodo di percezione del trattamento nel limite massimo di 6 mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a 50 anni e di 9 mesi per quelli con età pari o superiore a 50 anni. Inoltre sono esclusi dall'ambito di applicazione degli incrementi di durata e di misura i trattamenti di disoccupazione agricoli (ordinari e speciali) e le indennità ordinarie di disoccupazione liquidate con requisiti ridotti.

Da ultimo, l'articolo 1, comma 1167, della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), ha esteso gli incrementi della durata e della misura dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali disposti dal richiamato articolo 13, comma 2, lettera *a*), del citato D.L. 35 del 2005, ai trattamenti di disoccupazione in pagamento dal 1° gennaio 2007. In sostanza, tale disposizione ha introdotto "a regime" gli incrementi in questione, che invece il citato D.L. 35/2005 aveva previsto per un periodo limitato in relazione ai trattamenti di disoccupazione in pagamento dal 1° aprile 2005 al 31 dicembre 2006.

Più specificamente:

⁸¹ Legge finanziaria per il 2002.

⁸² L'istituto in esame si applica anche, con alcune disposizioni particolari, al settore agricolo, che è stato tuttavia escluso dai miglioramenti introdotti con la legge n. 388/2000 incidenti sia sulla durata sia sull'importo dell'indennità ordinaria di disoccupazione.

- la durata dell'indennità è incrementata da 7 ad 8 mesi per i soggetti di età inferiore a 50 anni e da 10 a 12 mesi per i lavoratori di età pari o superiore a 50 anni.
- è riconosciuta la contribuzione figurativa per l'intero periodo di percezione del trattamento nel limite massimo delle durate legali previste dal comma 25 in esame.
- viene ristrutturata la misura percentuale dell'indennità ordinaria di disoccupazione, rispetto a quanto disposto dal D.L. 35 del 2005, analizzato in precedenza. In relazione al tempo di godimento, l'indennità è pari:
 - al 60% per i primi 6 mesi (in luogo del 50%);
 - al 50% per i successivi due mesi (in luogo del 40% per i successivi tre mesi);
 - al 40% per il periodo ulteriore (in luogo del 30%).

Lo stesso comma 25 esclude dall'ambito di applicazione degli incrementi di durata e di misura le indennità ordinarie di disoccupazione liquidate con requisiti ridotti ed i trattamenti di disoccupazione (ordinari e speciali) per gli operai agricoli - per quanto riguarda tali trattamenti, cfr., rispettivamente, le schede relative al successivo comma 26 e ai commi da 55 a 57.

L'ultimo periodo del comma 25 conferma che l'indennità di disoccupazione non spetta nelle ipotesi di perdita e sospensione dello stato di disoccupazione disciplinate dalla normativa in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Riguardo alle ipotesi di perdita e sospensione summenzionate, si ricorda che la normativa statale in materia è posta dal D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181.

L'articolo 4 del richiamato D.Lgs. 181, così come modificato dall'articolo 5 del D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297, ha disposto che sono le regioni a stabilire i criteri per l'adozione da parte dei servizi competenti di procedure uniformi in materia di accertamento dello stato di disoccupazione, sulla base dei seguenti principi:

- conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione;
- perdita dello stato di disoccupazione in caso di mancata presentazione senza giustificato motivo alla convocazione del servizio competente nell'ambito delle misure di prevenzione della disoccupazione di lunga durata;
- perdita dello stato di disoccupazione in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo, ai sensi della legge 24 giugno 1997, n. 196, con durata del contratto a termine o, rispettivamente, della missione, in entrambi i casi superiore almeno a 8 mesi, (4 mesi se si tratta di giovani), nell'ambito dei bacini, distanza dal domicilio e tempi di trasporto con mezzi pubblici, stabiliti dalle Regioni;
- sospensione dello stato di disoccupazione in caso di accettazione di un'offerta di lavoro a tempo determinato o di lavoro temporaneo di durata inferiore a 8 mesi (4 mesi se si tratta di giovani).

Riguardo al comma 25, la relazione tecnica evidenzia che, sulla base di specifici parametri, dalle disposizioni in esame, derivano i seguenti oneri (dati in mln di euro):

	2008	2009	2010
Intermini di PA	-405	-418	-447
Intermini di SNF(*)	-624	-656	-692

(*) In termini di SNF gli oneri per contribuzione figurativa rilevano interamente nei singoli anni in cui è effettuato all'INPS il trasferimento a copertura delle anzianità contributive maturate. In termini di PA i maggiori oneri si registrano nel tempo (in particolare gradualmente nel periodo successivo al triennio in esame) allorché i soggetti beneficiari accedono effettivamente al pensionamento.

Indennità di disoccupazione con requisiti ridotti

Il successivo **comma 26** concerne l'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti ridotti, di cui all'articolo 7, comma 3, del D.L. 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla L. 20 maggio 1988, n. 160⁸³.

Si prevede che, per i trattamenti in pagamento dal 1° gennaio 2008, la percentuale di commisurazione alla retribuzione dell'indennità ordinaria con requisiti ridotti è rideterminata - in luogo del 30% attualmente previsto - al 35% per i primi 120 giorni e al 40% per i successivi giorni fino a un massimo di 180 giorni (per l'eventuale periodo successivo, resta l'aliquota del 30%). Inoltre, si riconosce il diritto all'indennità per un numero di giornate pari a quelle lavorate nell'anno stesso e comunque non superiore alla differenza tra il numero 360 (312, nella normativa finora vigente), diminuito delle giornate di trattamento di disoccupazione eventualmente goduto, e quello delle giornate di lavoro prestate.

Dall'ambito di applicazione del comma 26 sono esclusi i trattamenti di disoccupazione (ordinari e speciali) per gli operai agricoli - riguardo a tali trattamenti, cfr. la scheda relativa ai successivi commi da 55 a 57 -.

L'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti ridotti, caratterizzata appunto da un requisito contributivo inferiore a quello normale, costituisce una fattispecie particolare di indennità di disoccupazione rivolta soprattutto ai lavoratori occupati saltuariamente e ai lavoratori stagionali.

Più specificamente, il richiamato articolo 7, comma 3, dispone che hanno diritto all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti ridotti i lavoratori che, in

⁸³ "Norme in materia previdenziale, di occupazione giovanile e di mercato del lavoro, nonché per il potenziamento del sistema informatico del Ministero del lavoro e della previdenza sociale".

assenza di 52 settimane di contribuzione nell'ultimo biennio, abbiano prestato effettivamente nell'anno precedente almeno 78 giornate di lavoro per le quali siano stati versati o siano dovuti i contributi per la assicurazione obbligatoria (fermo restando il requisito di 2 anni di anzianità assicurativa). I citati lavoratori hanno diritto alla indennità in questione per un numero di giornate pari a quelle lavorate nell'anno stesso, e comunque non superiore alla differenza tra il numero 312, diminuito delle giornate di trattamento di disoccupazione eventualmente goduto, e quello delle giornate di lavoro prestate⁸⁴. L'indennità giornaliera non può superare il 30% della retribuzione media giornaliera, nei limiti di un importo massimo mensile lordo di euro 830,77, elevato a 998,50 euro per i lavoratori che possono far valere una retribuzione lorda mensile superiore a 1.826,07 euro.

Ai fini del prescritto requisito delle 78 giornate di lavoro effettivo, la Corte di Cassazione, con sentenza 6 febbraio 1998, n. 1262, ha specificato che sono rilevanti tutte le giornate facenti parte del periodo complessivamente considerato come lavorativo, per le quali sussiste l'obbligo di contribuzione. Devono essere considerate quindi, come evidenziato nella circolare INPS n. 273 del 31 dicembre 1998, anche le giornate di assenza per festività, ferie, riposi ordinarie compensativi, maternità, malattia e situazioni assimilabili, retribuite e coperte da contribuzione obbligatoria.

Rispetto al comma 26, la relazione tecnica afferma che, considerata, con riferimento ai trattamenti di disoccupazione in esame, una previsione di spesa a normativa vigente di circa 750 mln di euro per l'anno 2008, conseguono i seguenti oneri (valori in mln di euro):

2008	2009	2010
-176	-185	-193

Adeguamento automatico della misura degli ammortizzatori sociali

Il successivo **comma 27** concerne, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno e a partire dal 2008, la misura degli aumenti annuali del trattamento (ordinario o straordinario) di integrazione salariale, dell'indennità di mobilità e dell'indennità ordinaria di disoccupazione, di cui all'ultimo periodo del

⁸⁴ Merita ricordare, inoltre, che l'articolo 3, comma 4, del D.L. 29 marzo 1991, n. 108, convertito dalla L. 1° giugno 1991, n. 169, ha disposto un'interpretazione autentica del richiamato articolo 7, comma 3. Tale comma ha infatti disposto che il richiamato comma 3 s'interpreta nel senso che il diritto alle prestazioni ivi previste sussiste anche nei confronti di quei lavoratori che, pur in possesso del requisito dell'anno di contribuzione nel biennio, hanno erroneamente avanzato domanda entro i termini e secondo le modalità previsti per l'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti ridotti, anziché entro i termini e secondo le modalità previsti per l'indennità con requisiti normali di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, convertito dalla L. 6 aprile 1936, n. 1155.

secondo comma dell'articolo 1 (*rectius: articolo unico*) della L. 13 agosto 1980, n. 427⁸⁵, e successive modificazioni.

Si dispone che tali adeguamenti siano pari al cento per cento della variazione annua dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati - mentre la normativa vigente prevede un adeguamento pari all'ottanta per cento -.

Si ricorda che il meccanismo di adeguamento in esame concerne anche i limiti massimi di importo dei trattamenti.

La relazione tecnica sottolinea che dalla disposizione in esame, derivano, sulla base di una valutazione prudenziale, i seguenti oneri (valori in mln di euro):

2008	2009	2010
-1	-2	-3

In estrema sintesi, dal complesso del dispositivo di cui ai commi da 25 a 27 conseguono i seguenti oneri (valori in mln di euro):

		2008	2009	2010
Comma 25	In termini di PA	-405	-418	-447
Comma 25	In termini di SNF	-624	-656	-692
Comma 26	In termini di PA e di SNF	-176	-185	-193
Comma 27	In termini di PA e di SNF	-1	-2	-3
TOTALE	In termini di PA	-582	-605	-643
TOTALE	In termini di SNF	-801	-843	-888

Riforma degli ammortizzatori sociali

Infine, il **comma 28** delega il Governo ad adottare, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, uno o

⁸⁵ "Modifica della disciplina dell'integrazione salariale straordinaria relativa alle categorie operaie e impiegatizie".

più decreti legislativi finalizzati a riformare la materia degli ammortizzatori sociali per il riordino degli istituti a sostegno del reddito. L'emanazione dei decreti legislativi di attuazione deve avvenire sentite le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, in conformità all'articolo 117 della Costituzione ed agli Statuti delle Regioni a Statuto speciale e delle Province autonome di Trento e Bolzano, e alle relative norme di attuazione, garantendo altresì l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere ed alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

Ai sensi del successivo **comma 29**, la delega deve essere esercitata nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- graduale armonizzazione dei trattamenti di disoccupazione e creazione di uno strumento unico indirizzato al sostegno del reddito e al reinserimento lavorativo dei soggetti disoccupati senza distinzione di qualifica (**comma 29, lettera a**));
- modulazione dei trattamenti collegata all'età anagrafica dei lavoratori ed alle condizioni occupazionali più difficili presenti nelle Regioni del Mezzogiorno, con particolare riguardo alla condizione femminile (**comma 29, lettera b**));
- previsione per i soggetti che beneficiano dei trattamenti di disoccupazione della copertura figurativa ai fini previdenziali calcolata sulla base della retribuzione (**comma 29, lettera c**));
- progressiva estensione ed armonizzazione della cassa integrazione ordinaria e straordinaria con la previsione di modalità di regolazione diverse a seconda degli interventi da attuare e di applicazione anche in caso di interventi di prevenzione, protezione e risanamento ambientale che determinino la sospensione dell'attività lavorativa (**comma 29, lettera d**));
- coinvolgimento e partecipazione attiva delle aziende nel processo di ricollocazione dei lavoratori (**comma 29, lettera e**));
- valorizzazione del ruolo degli enti bilaterali, anche al fine dell'individuazione di eventuali prestazioni aggiuntive rispetto a quelle assicurate dal sistema generale (**comma 29, lettera f**));
- connessione con politiche attive per il lavoro, in particolare favorendo la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, l'occupazione, soprattutto **giovanile e**

femminile, nonché l'inserimento lavorativo di soggetti appartenenti alle fasce deboli del mercato, con particolare riferimento ai lavoratori **giovani e**, al fine di potenziare le politiche di invecchiamento attivo, a quelli in età più matura (**comma 29, lettera g**). **I riferimenti suddetti all'occupazione giovanile e ai lavoratori giovani sono stati inseriti dalla Camera;**

- potenziare i servizi per l'impiego, in connessione con l'esercizio della delega di cui all'articolo 9, comma 1, lettera *a*), al fine di collegare e coordinare l'erogazione delle prestazioni di disoccupazione a percorsi di formazione ed inserimento lavorativo, in coordinamento con gli enti previdenziali preposti all'erogazione dei relativi sussidi e benefici anche attraverso la previsione di forme di comunicazione informatica da parte degli enti previdenziali al Ministero del lavoro e della previdenza sociale dei dati relativi ai lavoratori percettori di trattamento di sostegno al reddito (**comma 29, lettera h**)).

Articolo 1, commi 30-33

(Delega al Governo in materia di mercato del lavoro)

I **commi in esame** prevedono una delega legislativa, da esercitare entro 12 mesi dall'entrata in vigore del provvedimento in esame, in conformità all'art. 117 della Costituzione e agli Statuti delle regioni a Statuto speciale, garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sull'intero territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche in considerazione delle differenze di genere e delle condizioni degli immigrati, finalizzata al riordino della normativa in materia di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato. **In base ad una modifica del comma 33 operata dalla Camera, la parte della delega relativa all'apprendistato deve essere esercitata previa intesa con le regioni e le parti sociali.**

Per quanto riguarda la delega relativa al riordino della disciplina in materia di servizi per l'impiego, vengono posti i seguenti principi e criteri direttivi **(comma 31)**:

- potenziamento dei sistemi informativi e di monitoraggio per una maggiore rapidità e semplificazione dei dati utili per la gestione complessiva del mercato del lavoro;
- valorizzazione delle sinergie tra collocamento pubblico e collocamento privato, tenuto conto della centralità dei servizi pubblici, al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro, individuando a tal fine i criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti operanti sul mercato del lavoro nonché i livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego;
- programmazione delle misure relative all'incentivazione dell'invecchiamento attivo verso i lavoratori e le imprese, **valorizzando - come ha specificato la Camera - il momento formativo;**
- promozione del patto di servizio come strumento adottato dai servizi per l'impiego per interventi di politica attiva del lavoro;
- revisione e **semplificazione** delle procedure amministrative - **il riferimento alla semplificazione è stato inserito dalla Camera -**.

Si ricorda che il D.Lgs. n. 276/2003⁸⁶, in attuazione della legge delega n. 30/2003, interviene sulla vigente normativa relativa al mercato del lavoro e ai contratti di lavoro, al fine di accrescere le possibilità di occupazione soprattutto dei soggetti a

⁸⁶ Il D.Lgs. 276 del 2003, entrato in vigore il 24 ottobre 2003, è stato successivamente modificato dal D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251, recante *Disposizioni correttive del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, in materia di occupazione e mercato del lavoro.*

rischio di esclusione sociale. Per raggiungere tale obiettivo, vengono riformati strumenti già esistenti o ne vengono introdotti di nuovi.

In primo luogo la riforma delinea la nuova organizzazione del mercato del lavoro e la relativa disciplina legale, in modo da realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti volti a garantire trasparenza ed efficienza al mercato del lavoro ed a migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di prima occupazione, con particolare riguardo alle fasce più deboli. Nell'ottica di tali obiettivi sono da inquadrare sia il nuovo regime autorizzatorio e di accreditamento regionale, sia la "Borsa continua del lavoro", che, insieme con gli strumenti per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro introdotti dal D.Lgs. n. 297/2002 con particolare riferimento ai servizi pubblici per l'impiego, riformano parzialmente l'organizzazione del collocamento (pubblico e privato), pur mantenendo salve le funzioni amministrative delle province previste dal D.Lgs. n. 469/1997 e confermate dall'articolo 1, comma 1, lettera e), della legge n. 30/2003.

Per realizzare tali obiettivi, pertanto:

- viene identificato un unico regime di autorizzazione per i soggetti che svolgono attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale, ricollocazione professionale;
- vengono precisati i criteri per il rilascio dell'autorizzazione, i criteri e le modalità di revoca dell'autorizzazione stessa, nonché ogni altro profilo relativo alla organizzazione e alle modalità di funzionamento dell'albo delle agenzie del lavoro;
- vengono stabiliti i principi generali per la definizione dei regimi di accreditamento regionali degli operatori pubblici o privati che forniscono servizi al lavoro nell'ambito dei sistemi territoriali di riferimento;
- viene ridefinito il regime di trattamento dei dati relativi all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, nel rispetto della legge 31 dicembre 1996, n. 675, recante disposizioni a tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali;
- vengono identificate forme di politiche attive del lavoro mediante il coinvolgimento di cooperative sociali, con convenzioni tra i servizi per il collocamento dei disabili e le associazioni rappresentative dei lavoratori, dei datori di lavoro e delle stesse cooperative sociali;
- a garanzia dell'effettivo godimento del diritto al lavoro, viene costituita la Borsa continua nazionale del lavoro, quale sistema informatico aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro imperniato su una rete di nodi regionali⁸⁷;

⁸⁷ La Borsa continua nazionale del lavoro, disciplinata dagli artt. 15 e 16 del D.Lgs n. 276/2003, è un portale su rete telematica finalizzato a favorire una maggiore efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, facilitando l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Gli operatori autorizzati o accreditati, pubblici o privati, hanno infatti l'obbligo di conferire a tale archivio elettronico i dati acquisiti dalle persone in cerca di lavoro, in base alle indicazioni rese dai lavoratori stessi e a quelle fornite dalle imprese che offrono impiego. E' previsto che la Borsa continua operi: a livello nazionale, per la definizione degli standard tecnici nazionali e dei flussi informativi di scambio, l'integrazione dei sistemi regionali e la definizione dell'insieme delle informazioni che permettano la massima efficacia e trasparenza del processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro; a livello regionale per la realizzazione dell'integrazione dei sistemi pubblici e privati presenti sul territorio, la definizione e la realizzazione del modello di servizi al lavoro e la cooperazione alla definizione degli standard nazionali di intercomunicazione. Viene inoltre previsto il monitoraggio

- si prevedono sanzioni penali o amministrative per l'abusivo o irregolare esercizio dell'attività di somministrazione o di intermediazione.

In sostanza, con i menzionati decreti legislativi n. 297/2002 e n. 276/2003 si è portato a compimento quanto già iniziato nel 1997. In quel momento, si era inteso porre rimedio alla perdita di efficacia del sistema pubblico di collocamento con il decentramento delle funzioni pubbliche in materia di collocamento e di politiche attive del lavoro alle Regioni e agli enti locali, anche al fine di ricondurle unitariamente in capo al soggetto pubblico più idoneo a rispondere alle effettive esigenze dei mercati locali del lavoro. Pertanto si era data attuazione al principio di sussidiarietà verticale: la Regione è stata individuata quale ente delegatario delle competenze in materia di collocamento e politiche attive del lavoro ad esse è stata attribuita la funzione di regolamentare la materia e programmare e coordinare gli interventi; la gestione del collocamento pubblico viene affidato alle province, a cui potrà essere affidata anche la concreta gestione delle politiche attive del lavoro; allo Stato rimangono principalmente compiti di coordinamento normativo e informativo del sistema.

Il legislatore ha dovuto attenersi alla nuova ripartizione di competenze legislative disposta dal nuovo articolo 117 della Costituzione, che ha previsto per la materia "tutela e sicurezza del lavoro" (in cui possono sostanzialmente farsi rientrare il collocamento pubblico, le politiche attive del lavoro e più in generale la regolazione del mercato del lavoro) una competenza concorrente tra Stato e Regioni.

Alla luce di tale quadro costituzionale, con i su menzionati decreti legislativi sono state attuate riforme che, come sopra già detto, potranno contribuire a raggiungere un maggiore livello di trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro, anche tramite:

- una configurazione sempre più come servizio orientato al mercato del collocamento pubblico (ferma restando la valenza pubblicistica dell'attività svolta, con particolare riferimento all'inserimento dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori disabili);
- la realizzazione di una politica di *e-government*, tramite l'implementazione di una rete informatica di collegamento tra tutti gli operatori del mercato (Borsa continua del lavoro);
- la liberalizzazione dell'attività di intermediazione, allargando la platea dei soggetti legittimati all'attività di intermediazione e eliminando il requisito dell'oggetto sociale esclusivo per le società di lavoro temporaneo.

Il D.Lgs. n. 297/2002⁸⁸, modificando il D.Lgs. n. 181/2000⁸⁹ che già aveva introdotto una disciplina per il miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ha ulteriormente contribuito all'obiettivo di ridisegnare l'organizzazione e i compiti del collocamento pubblico, non più inteso come mera "funzione pubblica" ma piuttosto come servizio di tipo promozionale e orientato al mercato. A tal fine

statistico dei dati inseriti, anche al fine di valutare l'efficacia delle politiche attive del lavoro con particolare riguardo verso le categorie di lavoratori svantaggiati, e la predisposizione di un Rapporto annuale al Parlamento da parte del Ministro del lavoro.

⁸⁸ "Disposizioni modificative e correttive del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a) della L. 17 maggio 1999, n. 144."

⁸⁹ "Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della L. 17 maggio 1999, n. 144."

sono stati ridefiniti i principi fondamentali in materia di “revisione e razionalizzazione delle procedure di collocamento” (cui deve attenersi la legislazione regionale), introducendo strumenti più efficaci per l’incontro tra domanda e offerta di lavoro tramite la valorizzazione dei mezzi informatici. Inoltre, si è proceduto alla ridefinizione dello stato di disoccupazione e della perdita, cancellazione e sospensione dello stesso.

Il D.Lgs. n. 297/2002 pone un’attenzione particolare alla disoccupazione giovanile e alle strategie per favorire l’incontro tra domanda e offerta di lavoro dei disoccupati ed inoccupati di lunga durata. Al fine di rendere più efficiente e moderno il sistema del collocamento, si prevede la tenuta e l’aggiornamento informatizzati della scheda anagrafica e della scheda professionale dei lavoratori, nuovi strumenti che sostituiscono le liste di collocamento e il libretto di lavoro; inoltre, si introducono modalità per rendere più complete e tempestive le comunicazioni dei datori di lavoro relative all’assunzione e alle variazioni del rapporto.

Il provvedimento provvede, come detto, anche alla definizione dello stato di disoccupazione, nonché alla perdita e sospensione dello stesso. La condizione di disoccupato deve essere attestata dal soggetto stesso mediante una sua presentazione personale al centro territoriale per l’impiego, per dichiarare la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa. Gli stessi servizi competenti provvedono a verificare l’effettiva permanenza dello stato di disoccupazione. Il soggetto disoccupato, in attesa di una nuova occupazione, deve rendersi disponibile ad attività formative, pena la perdita dello *status* di disoccupato. Alle Regioni viene demandato il compito di dettare gli indirizzi, per i servizi competenti, relativi all’accertamento dello stato di disoccupazione.

Si può quindi dire che il D.Lgs. n. 297/2002 ha anticipato la riforma dell’organizzazione del mercato del lavoro di cui al D.Lgs. n. 276/2003 per quanto riguarda il “tassello” del collocamento pubblico, assumendo una valenza complementare rispetto allo stesso D.Lgs. n. 276, che invece ha riformato più in generale l’organizzazione del mercato del lavoro e il collocamento (sia pubblico sia privato).

Per quanto riguarda la liberalizzazione dell’attività di intermediazione, il D.Lgs. n. 469/1997 aveva già prefigurato una qualche forma di liberalizzazione del collocamento, prevedendo che anche soggetti privati potessero gestire l’incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Tuttavia tale disciplina presentava delle rigidità che di fatto rendevano difficile la coesistenza e la “competizione” tra pubblico e privato, determinate principalmente dall’entità del capitale sociale e dalla esclusività dell’oggetto sociale per le società di intermediazione autorizzate, requisiti che indubbiamente penalizzavano le realtà più piccole.

Il D.Lgs. n. 276/2003, invece, realizza in maniera più compiuta il dualismo pubblico-privato, dando così attuazione non solamente al principio di sussidiarietà verticale ma finalmente anche a quello di sussidiarietà orizzontale.

A tal fine da una parte si realizza un allargamento della platea dei soggetti legittimati all’attività di intermediazione nel mercato del lavoro, sia pubblici sia privati: associazioni non riconosciute, enti o organismi bilaterali costituiti da associazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale nonché consulenti del lavoro, università ed istituti di

scuola secondaria di secondo grado. Si tratta di soggetti che devono aver ottenuto un'apposita autorizzazione, differenziata in funzione del tipo di attività svolta o della natura giuridica dell'intermediario. Per quanto concerne le università e le scuole, si tratta di attività che esse in parte già svolgono attraverso l'avvio degli studenti ad esperienze di formazione nei luoghi di lavoro.

Dall'altra si elimina il requisito dell'oggetto sociale esclusivo per i soggetti privati, per cui le società di somministrazione di lavoro potranno svolgere anche attività di vera e propria intermediazione. Ciò contribuirà sicuramente affinché tali soggetti privati, sia per la dimensione aziendale, sia per la diffusione sul territorio nazionale, sia per la possibilità di abbinare in maniera sinergica l'attività di somministrazione a quella di intermediazione, possano effettivamente competere con i servizi pubblici per l'impiego nell'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro.

In definitiva, la trasformazione del ruolo del collocamento pubblico (ferma restando la "funzione pubblicistica" svolta nei confronti dei "lavoratori svantaggiati"), configurato sempre più come servizio *market-oriented* per aiutare i soggetti interessati nella ricerca di un lavoro, dopo la riforma del 2003, si abbina alla maggiore liberalizzazione dei servizi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, con probabili benefici per i soggetti in cerca di lavoro e per la funzionalità e l'efficienza del mercato del lavoro.

Il **comma 32** detta i principi e criteri direttivi relativi all'attuazione della delega relativa agli incentivi all'occupazione, facendo riferimento (cfr., tuttavia, anche la disciplina di delega di cui al successivo **comma 81, lettera a)**):

- all'incremento dei livelli di occupazione stabile;
- al miglioramento del tasso di occupazione **stabile** delle donne, dei giovani e dei soggetti ultracinquantenni, **avendo riguardo, "nell'ambito della Strategia di Lisbona"⁹⁰, ai *benchmarks* europei in materia di occupazione, formazione ed istruzione, così come stabiliti nei documenti della Commissione europea e del Consiglio europeo" (i riferimenti alla stabilità dell'occupazione, alla Strategia di Lisbona ed ai *benchmarks* europei sono stati inseriti dalla Camera);**
- alla ridefinizione della disciplina del contratto di inserimento. **La Camera ha precisato che tale ridefinizione deve essere condotta nel rispetto dei divieti comunitari di discriminazione diretta ed indiretta, in particolare dei divieti di discriminazione per ragione di sesso e di età, e che occorre, quindi, individuare, nell'ambito delle donne, dei giovani e dei**

⁹⁰ Con la locuzione "Strategia di Lisbona" si fa riferimento alle conclusioni del Consiglio europeo straordinario, tenutosi a Lisbona nei giorni 23 e 24 marzo 2000. Quest'ultimo si svolse "per concordare - come affermano le conclusioni medesime - un nuovo obiettivo strategico per l'Unione al fine di sostenere l'occupazione, le riforme economiche e la coesione sociale nel contesto di un'economia basata sulla conoscenza".

soggetti ultracinquantenni, gli appartenenti a gruppi contraddistinti da maggiore rischio di esclusione sociale;

- alla previsione di aumenti contributivi per i contratti di lavoro part-time con orario inferiore alle 12 ore settimanali al fine di incentivare la diffusione di contratti di lavoro con orario giornaliero più elevato;
- alla previsione di incentivi per la stipula di contratti part-time con orario giornaliero elevato ed agevolazioni per le trasformazioni, anche temporanee e reversibili, di rapporti a tempo pieno in rapporti part-time avvenute su domanda di lavoratrici o lavoratori per adempiere a comprovati compiti di cura familiare;
- alla previsione di appositi interventi per favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori socialmente utili.

Infine, nel citato **comma 33** sono elencati i princìpi e criteri direttivi relativi all'attuazione della delega per il riordino della normativa in materia di apprendistato, prevedendo:

- il rafforzamento del ruolo dei contratti collettivi, **nel quadro - come specificato dalla Camera - del perfezionamento della disciplina legale della materia;**
- l'individuazione di *standard* nazionali di qualità della formazione, anche con la finalità di agevolare la mobilità territoriale degli apprendisti, **mediante - come aggiunto dalla Camera - l'individuazione di requisiti minimi per l'erogazione della formazione formale;**
- l'individuazione, con riferimento all'apprendistato professionalizzante, di meccanismi capaci di garantire **la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni** e l'attuazione uniforme ed immediata su tutto il territorio nazionale della relativa normativa - **il riferimento alla determinazione dei livelli essenziali è stato inserito dalla Camera -;**
- adozione di strumenti diretti a garantire il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato.

Si ricorda che modifiche rilevanti sulla disciplina dell'apprendistato sono stati introdotti dal D.Lgs n. 276/2003, adottato in attuazione della delega di cui alla L. 30/2003.

Prima dell'intervento di riforma, la disciplina in materia di apprendistato era dettata dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e dal regolamento di esecuzione approvato con DPR 30 dicembre 1956, n. 1668, come da modificata dall'articolo 16 della legge n. 196/1997 (c.d. "legge Treu").

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro riguardante ogni settore di attività, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire all'apprendista

assunto alle sue dipendenze la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato. Per instaurare un rapporto di apprendistato, il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'ispettorato del lavoro territorialmente competente, precisando le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto. Il numero degli apprendisti in un'azienda non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'azienda stessa. Rilevanti agevolazioni contributive⁹¹ sono concesse al datore di lavoro, subordinatamente alla partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione esterna all'azienda.

Riguardo ai limiti di età, in base alla disciplina previgente, potevano essere assunti come apprendisti i giovani che avevano compiuto i 16 anni (ovvero 14 anni con adempimento dell'obbligo scolastico, fino alla modifica della disciplina sui limiti di età per l'adempimento di quest'ultimo) e non superato i 24 anni, ovvero a 26 nelle aree svantaggiate (articolo 16 della legge n. 196/1997). Per i portatori di handicap i suddetti limiti di età erano elevati di due anni. Si prevedeva che la durata dell'apprendistato venisse stabilita dai contratti collettivi di lavoro e comunque non potesse essere inferiore a 18 mesi, né superiore a 4 anni.

Una delle novità già introdotte dall'articolo 16 della legge n. 196/1997 è rappresentata dalla figura del tutore che, ai sensi del successivo DM 28 febbraio 2000, ha il compito di affiancare l'apprendista per trasmettergli le competenze necessarie all'esercizio dell'attività lavorativa e per favorire l'integrazione tra le attività formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro. Il tutore collabora con la struttura di formazione esterna ed è chiamato ad esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini delle attestazioni di competenza del datore di lavoro.

Una delle novità più rilevanti introdotte dal D.Lgs. 276/2003 è rappresentata dall'introduzione di tre differenti tipologie di contratto di apprendistato, a seconda della qualità e del livello della formazione insita nel rispettivo rapporto:

- il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- il contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- contratto di apprendistato per percorsi di alta formazione.

Con riferimento al rapporto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, si prevede che possono essere assunti con contratto di apprendistato di questo tipo i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni di età. La normativa previgente (articolo 16, comma 1, della legge n. 196/1997) prevedeva come età minima sedici anni.

Tale tipologia di contratto di apprendistato potrà concorrere a garantire il diritto-dovere all'istruzione e alla formazione ai sensi della normativa vigente.

⁹¹ Per l'apprendistato, i contributi settimanali a carico del datore di lavoro sono stabiliti in misura fissa e ammontano, per il 2006, a 2,98 euro, o a 2,89 euro nel caso in cui non sia richiesta l'assicurazione INAIL. La quota a carico dell'apprendista è invece quella stabilita per la generalità dei lavoratori meno 3 punti percentuali.

La durata massima del contratto in esame è fissata in tre anni ed è finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego e dai soggetti privati accreditati. Invece la normativa previgente prevedeva che la durata dell'apprendistato fosse fissata dai contratti collettivi nazionali e, comunque, sempre in coerenza con le finalità formative, non potesse essere inferiore a 18 mesi e superiore a 4 anni.

La regolamentazione del contratto di apprendistato in questione è rimessa ad una intesa da raggiungere tra Regioni, Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative. Tale intesa deve comunque rispettare una serie di criteri direttivi fissati dalla legge (articolo 48, comma 3).

Il D.Lgs. n. 276 prevede che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra diciotto e ventinove anni.

Tuttavia per i soggetti in possesso di una qualifica conseguita ai sensi della legge n. 53/2003⁹² il limite minimo di età è ridotto a diciassette anni.

E' rimesso ai contratti collettivi stabilire la durata del contratto di apprendistato professionalizzante, che in ogni caso non può essere inferiore a due anni e superiore a sei anni.

La regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni, d'intesa con le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano regionale, nel rispetto di principi e criteri direttivi per la maggior parte coincidenti con quelli previsti per l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Se ne differenzia per il fatto di non fare riferimento alla qualifica professionale e per il fatto di prevedere un monte ore di formazione di almeno 120 ore per anno.

Si ribadisce che il numero degli apprendisti presso ciascuna azienda non può superare il numero dei lavoratori specializzati e qualificati ma, se tali lavoratori mancano o sono meno di tre, è consentita comunque l'assunzione di tre apprendisti.

Per quanto riguarda invece l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma universitario, per percorsi di alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge n. 144/1999, si prevede che possono essere assunti come apprendisti soggetti tra 18 e 29 anni; il limite di età minimo si abbassa a 17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale.

La disciplina e la durata dell'apprendistato in esame è rimessa alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative (articolo 50).

La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione, e istruzione e formazione professionale.

⁹² "Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale."

Particolari garanzie sono disposte con riferimento all'inquadramento degli apprendisti. In particolare la categoria di inquadramento dell'apprendista non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

Altre misure, che confermano quanto già previsto dalla disciplina previgente, sono indirizzate ad incentivare l'occupazione giovanile escludendo gli apprendisti dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi di lavoro per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Inoltre, in attesa della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione, si confermano gli attuali incentivi economici e previdenziali per l'utilizzazione del rapporto di apprendistato. Tuttavia l'effettiva spettanza degli stessi sarà soggetta alla verifica che la formazione sia effettivamente e regolarmente svolta⁹³.

⁹³ In attuazione delle disposizioni del Titolo VI del D.Lgs. n. 276/2003 è stata emanata da parte del Ministero del lavoro la circolare 14 ottobre 2004, n. 40, "Nuovo contratto di apprendistato".

Articolo 1, comma 34

(Finanziamento di alcune attività di formazione professionale)

Il comma 34 è stato inserito dalla Camera.

Esso concerne le risorse per le attività di formazione professionale il cui finanziamento sia a carico dello Stato (anziché delle regioni).

In particolare, il comma autorizza, per il 2008 e il 2009, per il finanziamento delle attività di formazione professionale di cui all'articolo 12 del D.L. 22 dicembre 1981, n. 791), convertito dalla L. 26 febbraio 1982, n. 54⁹⁴, una spesa pari a 10 milioni di euro.

A tale onere si provvede a carico del Fondo per l'occupazione, che viene incrementato mediante corrispondente riduzione delle risorse previste per gli anni 2008 e 2009 dall'articolo 1, comma 1161, della legge finanziaria per il 2007 (L. 296 del 2006). Per i periodi successivi si provvede ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera *d*), della L. 5 agosto 1978, n. 468⁹⁵.

Il citato comma 1161 ha demandato ad un decreto di natura regolamentare del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze⁹⁶, la definizione delle modalità di stipulazione ed i contenuti degli accordi di solidarietà tra generazioni, i requisiti di accesso al relativo finanziamento e le modalità di ripartizione delle risorse destinate all'attuazione dei medesimi accordi, nel limite complessivo di 3 milioni di euro per l'anno 2007 e di 82,2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008 e 2009.

La richiamata lettera *d*) del comma 3 dell'articolo 11 della L. 468 del 1978 prevede la legge finanziaria contiene, tra l'altro, la determinazione, in apposita tabella (Tabella C), della quota da iscrivere nel bilancio di ciascuno degli anni considerati dal bilancio pluriennale per le leggi di spesa permanente, di natura corrente e in conto capitale, la cui quantificazione è rinviata alla legge finanziaria.

⁹⁴ “Disposizioni in materia previdenziale”.

⁹⁵ “Riforma di alcune norme di contabilità generale dello Stato in materia di bilancio”.

⁹⁶ Tale decreto non risulta essere stato ancora emanato.

Articolo 1, commi 35-38

(Disposizioni in tema di occupazione delle persone con disabilità)

I **commi in esame** intervengono in materia di occupazione delle persone con disabilità.

In particolare, vengono modificate le seguenti fattispecie:

- assegno mensile per i mutilati e gli invalidi civili, di cui all'articolo 13 della L. 30 marzo 1971, n. 118⁹⁷ (**commi 35 e 36**);
- cooperative sociali ed agevolazioni per le assunzioni di soggetti disabili, di cui agli articoli 12 e 13 della L. 12 marzo 1999, n. 68 (**comma 37**).

Assegno mensile per i mutilati e gli invalidi civili

I **commi 35 e 36** dell'articolo in esame provvedono a modificare la disciplina del richiamato assegno mensile, di cui all'articolo 13 della L. 118 del 1971, in modo da semplificarne le procedure di erogazione.

L. 30 marzo 1971, n. 118 <i>Conversione in legge del D.L. 30 gennaio 1971, n. 5, e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili.</i>	
Testo vigente	Testo risultante dalla novella di cui al comma 35 in esame
Art. 13 <i>(Assegno mensile)</i>	Art. 13 <i>(Assegno mensile)</i>
Ai mutilati ed invalidi civili di età compresa fra il diciottesimo ed il sessantaquattresimo anno nei cui confronti sia accertata una riduzione della capacità lavorativa, nella misura superiore ai due terzi, incollocati al lavoro e per il tempo in cui tale condizione sussiste, è concesso a carico dello Stato ed a cura del Ministero dell'interno, un assegno mensile di lire 12.000 per tredici mensilità, con le stesse condizioni e modalità previste per l'assegnazione della pensione di cui all'articolo precedente.	Agli invalidi civili di età compresa fra il diciottesimo ed il sessantaquattresimo anno nei cui confronti sia accertata una riduzione della capacità lavorativa, nella misura pari o superiore al 74%, che non svolgono attività lavorativa e per il tempo in cui tale condizione sussiste, è concesso, a carico dello Stato ed erogato dall'INPS, un assegno mensile di € 242,84 per tredici mensilità , con le stesse condizioni e modalità previste per l'assegnazione della pensione di cui all'articolo 12 .

⁹⁷ "Conversione in legge del D.L. 30 gennaio 1971, n. 5, e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili".

<p>L'assegno agli invalidi di cui al precedente comma può essere revocato, su segnalazione degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, qualora risulti che i beneficiari non accedono a posti di lavoro addetti alle loro condizioni fisiche.</p>	<p>Attraverso dichiarazione sostitutiva, resa annualmente all'INPS ai sensi dell'articolo 46 e seguenti del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, il soggetto di cui al comma 1 autocertifica di non svolgere attività lavorativa. Qualora tale condizione venga meno, lo stesso è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'INPS.</p>
--	---

Il richiamato articolo 13 (primo comma) ha istituito l'assegno mensile di assistenza, precisando che esso spetta ai mutilati ed invalidi civili, di età compresa fra i 18 e i 65 anni, nei confronti dei quali fosse stata accertata una riduzione della capacità lavorativa superiore ai due terzi (cioè in sostanza pari almeno al 67%). Successivamente il D.Lgs. 23 novembre 1988, n. 509, all'articolo 9, ha elevato la percentuale di invalidità minima al 74%. L'innalzamento tuttavia è decorso dall'entrata in vigore delle tabelle percentuali di invalidità di cui al D.M. 5 febbraio 1992, cioè a decorrere dal 1992.

Oltre a quelli anagrafici, ai fini della fruizione dell'assegno sono richiesti i seguenti requisiti:

- essere cittadino italiano residente in Italia, o essere straniero titolare di carta di soggiorno;
- avere il riconoscimento di un'invalidità dal 74% al 99%;
- disporre di un reddito annuo personale non superiore ad euro 4.171,44;
- essere incollocati o incollocabili al lavoro.

L'importo per il 2007 dell'assegno è pari a 242,84 euro per 13 mensilità.

L'assegno è incompatibile con l'erogazione di altre pensioni di invalidità erogate da altri organismi (quali, ad esempio, l'INPS o l'INPDAP). E' inoltre incompatibile con pensioni di invalidità di guerra, lavoro e servizio. Dopo i 65 anni di età l'assegno viene trasformato in pensione sociale.

Infine, il secondo comma ha stabilito che l'assegno possa essere revocato, su segnalazione degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, qualora risulti che i beneficiari non accedano a posti di lavoro addetti alle loro condizioni fisiche.

Il nuovo testo del richiamato articolo 13, a differenza del testo attualmente vigente:

- esplicita, sulla base delle modifiche apportate dal citato articolo 9 del D.Lgs. 509 del 1988, che la riduzione della capacità lavorativa dei soggetti interessati deve essere pari o superiore al 74% (**capoverso 1**);
- prevede la possibilità di autocertificare, attraverso dichiarazione sostitutiva, resa annualmente all'INPS ai sensi dell'articolo 46 e seguenti del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n.

445⁹⁸, da parte dei soggetti interessati, di non svolgere attività lavorativa. Qualora tale condizione venga meno, gli stessi soggetti sono tenuti a darne comunicazione tempestivamente all'INPS (**capoverso 2**).

Il nuovo testo dell'articolo 13 nulla prevede, invece, in riferimento alla revoca dell'assegno nel caso in cui i soggetti beneficiari non accedano ai posti di lavoro addetti alle loro condizioni fisiche.

Conseguentemente a quanto disposto dal nuovo comma 2 dell'articolo 13 (possibilità di autocertificare di non svolgere alcuna attività lavorativa), il **comma 36** provvede ad abrogare l'articolo 1, comma 249, della L. 23 dicembre 1996, n. 662 (provvedimento collegato alla manovra finanziaria per il 1997), facendo venir meno l'obbligo di presentare agli uffici preposti una dichiarazione relativa all'iscrizione nelle liste speciali del collocamento obbligatorio.

I commi 248-259 dell'articolo 1 della richiamata L. 662 del 1996 recano disposizioni concernenti i trattamenti assistenziali di invalidità civile, al fine di potenziare ulteriormente le funzioni di verifica in materia.

In particolare, il comma 249, analogamente all'obbligo previsto al precedente comma 248, consistente nella presentazione, da parte degli invalidi civili titolari di indennità di accompagnamento, un'autocertificazione alla Prefettura, al Comune o all'Unità Sanitaria Locale del territorio, entro il 31 marzo di ciascun anno, relativa alla sussistenza o meno di uno stato di ricovero in istituto e, in caso affermativo, sull'eventuale carattere gratuito del ricovero medesimo, ha disposto un obbligo di autocertificazione a carico degli invalidi civili titolari dell'assegno mensile di cui al più volte richiamato articolo 13 della L. 118 del 1971, relativamente alla permanenza delle iscrizioni nelle liste speciali del collocamento per le assunzioni obbligatorie, di cui all'articolo 19 della L. 2 aprile 1968, n. 482⁹⁹.

Al riguardo, la relazione tecnica afferma che dalle disposizioni di cui ai commi 35 e 36 non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Cooperative sociali ed agevolazioni per l'assunzione di soggetti disabili

Il **comma 37** apporta alcune modifiche alla L. 12 marzo 1999, n. 68¹⁰⁰, in modo da rendere più efficaci le misure per l'inserimento o il reinserimento lavorativo delle persone con disabilità.

In particolare:

⁹⁸ “Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa. (Testo A)”.

⁹⁹ “Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private”.

¹⁰⁰ “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”.

- si sostituisce l'articolo 12, relativo alle convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo (lettera *a*);
- si inserisce un nuovo articolo 12-*bis*, concernente le convenzioni di inserimento lavorativo (lettera *b*);
si sostituisce l'articolo 13, relativo alle agevolazioni per le assunzioni (lettera *c*)).

L. 12 marzo 1999, n. 68 <i>Norme per il diritto al lavoro dei disabili</i>	
Testo originario	Testo risultante dalla novella di cui al comma 37 in esame
Art. 12 <i>(Cooperative sociali)</i>	Art. 12 <i>(Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative)</i>
<p>1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9 e 11, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3, con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, e con i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 presso le cooperative sociali stesse, ovvero presso i citati liberi professionisti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 6, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.</p>	<p>1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11 e 12-<i>bis</i>, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3, le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, le imprese sociali di cui al d.lgs. n. 155/2006, i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, nonché con i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione previsto dalla presente legge, di seguito denominati soggetti ospitanti, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 presso i soggetti ospitanti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, non possono riguardare più di un lavoratore</p>

	disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.
2. La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:	2. <i>Identico:</i>
a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;	a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;
b) copertura dell'aliquota d'obbligo di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a);	b) computabilità ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a);
c) impiego del disabile presso la cooperativa sociale ovvero presso il libero professionista di cui al comma 1, con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;	c) impiego del disabile presso i soggetti ospitanti di cui al comma 1 con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;
d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:	d) <i>identica;</i>
1) l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare alla cooperativa ovvero al libero professionista di cui al comma 1; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente alla cooperativa stessa ovvero al libero professionista di cui al comma 1 di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;	1) l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare ai soggetti ospitanti ; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente ai soggetti ospitanti di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;
2) i nominativi dei soggetti da inserire ai sensi del comma 1;	2) <i>identica;</i>
3) l'indicazione del percorso formativo personalizzato.	3) descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo;
3. Alle convenzioni di cui al presente articolo si applicano, in	3. <i>Identico</i>

quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 11, comma 7.	
4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 e con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili.	4. <i>Identico</i>
	Art. 12-bis <i>(Convenzioni di inserimento lavorativo)</i>
	(Articolo nuovo)
Art. 13 <i>(Agevolazioni per le assunzioni)</i>	Art. 13 <i>(Incentivi alle assunzioni)</i>
1. Attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11, gli uffici competenti possono concedere ai datori di lavoro privati, sulla base dei programmi presentati e nei limiti delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4 del presente articolo:	1. Nel rispetto delle disposizioni del Regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione e successive modifiche e integrazioni, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE agli aiuti di stato a favore dell'occupazione, pubblicato sulla GUCE L 337/3 del 13 dicembre 2002, le Regioni e le Province autonome possono concedere un contributo all'assunzione, a valere sulle risorse del Fondo di cui al comma 4 e nei limiti delle disponibilità ivi indicate:
a) la fiscalizzazione totale, per la durata massima di otto anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni; la	a) nella misura non superiore al 60% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'art. 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive

<p>medesima fiscalizzazione viene concessa in relazione ai lavoratori con handicap intellettuale e psichico, assunti in base alla presente legge, indipendentemente dalle percentuali di invalidità, previa definizione da parte delle regioni di criteri generali che consentano di contenere gli oneri a tale titolo nei limiti del 10 per cento della quota di loro competenza a valere sulle risorse annue di cui al comma 4 e con indicazione delle modalità di utilizzo delle risorse eventualmente non impiegate;</p>	<p>modificazioni, ovvero con handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità;</p>
<p>b) la fiscalizzazione nella misura del 50 per cento, per la durata massima di cinque anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a);</p>	<p>b) nella misura non superiore al 25% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'art. 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a).</p>
	<p>c) in ogni caso, l'ammontare lordo del contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore;</p>
<p>c) il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento o per l'apprestamento di tecnologie di tele-lavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.</p>	<p>d) per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.</p>
<p>2. Le agevolazioni di cui al comma 1 sono estese anche ai datori di lavoro che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge,</p>	<p>2. Possono essere ammesse ai contributi di cui al comma 1 le assunzioni a tempo indeterminato. Le assunzioni devono essere</p>

<p>procedono all'assunzione di disabili.</p>	<p>realizzate nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto di cui al comma 4. La concessione del contributo é subordinata alla verifica, da parte degli uffici competenti, della permanenza del rapporto di lavoro o, qualora previsto, dell'esperimento del periodo di prova con esito positivo.</p>
<p>3. Il datore di lavoro che, attraverso le convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 11, assicura ai soggetti di cui al comma 1 dell'articolo 1 la possibilità di svolgere attività di tirocinio finalizzata all'assunzione, per un periodo fino ad un massimo di dodici mesi, rinnovabili per una sola volta, assolve per la durata relativa l'obbligo di assunzione. I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro, mediante convenzioni con l'INAIL, e per la responsabilità civile. I relativi oneri sono posti a carico del Fondo di cui al comma 4.</p>	<p>3. Gli incentivi di cui al comma 1 sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con le modalità di cui al comma 2.</p>
<p>4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008.</p>	<p>4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento é autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e seguenti, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008, annualmente ripartito fra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili secondo le modalità ed i criteri definiti nel decreto di cui al comma 5.</p>
<p>5. Dopo cinque anni, gli uffici competenti sottopongono a verifica la prosecuzione delle agevolazioni di cui al comma 1 del presente articolo.</p>	<p>5. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della</p>

	<p>presente disposizione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sentita la Conferenza unificata, sono definiti i criteri e le modalità per la ripartizione delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4.</p>
<p>6. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a lire 40 miliardi per l'anno 1999 e a lire 60 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 29-quater del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.</p>	<p>6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 29-quater del decreto legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30, e successive modifiche ed integrazioni. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.</p>
<p>7. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.</p>	<p>7. Il Ministro dell'economia e delle finanze, è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.</p>
<p>8. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentita la Conferenza unificata, sono indicati i criteri e le modalità per la ripartizione fra le regioni delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4, nonché la disciplina dei procedimenti per la concessione delle agevolazioni di cui al comma 1.</p>	<p>8. Le regioni e le province autonome disciplinano, nel rispetto delle disposizioni introdotte con il decreto di cui al precedente comma, i procedimenti per la concessione dei contributi di cui al comma 1.</p>
	<p>9. Le regioni e le province autonome, tenuto conto di quanto previsto all'art. 10 Regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, comunicano annualmente, con relazione, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale un resoconto</p>

	delle assunzioni finanziate con le risorse del Fondo di cui al comma 4 e sulla durata della permanenza nel posto di lavoro.
9. Il Governo della Repubblica, entro tre anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste	10. Il Governo della Repubblica, ogni due anni, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste.

Il **comma 37, lettera a)**, provvede a sostituire interamente l'articolo 12 della L. 68, che prevede apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo delle persone disabili presso determinati soggetti.

Ferme restando le disposizioni concernenti le richieste di avviamento al lavoro e le convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali, di cui, rispettivamente, agli articoli 9¹⁰¹ e 11¹⁰² della stessa L. 68, il richiamato articolo 12 (al comma 1) ha stabilito la facoltà, da parte degli uffici competenti, di stipulare, con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di assunzione o e di riserva di posti, di cui all'articolo 3, con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della L. 8 novembre 1991, n. 381, e con i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili appartenenti alle categorie individuate all'articolo 1 della L. 68¹⁰³ presso le

¹⁰¹ Ai sensi del citato articolo 9, i datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 gg. dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili. In caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio da svolgere anche attraverso le modalità previste dal successivo articolo 12. La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro. Da tali prospetti devono risultare il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori interessati dalle agevolazioni.

¹⁰² Ai sensi del richiamato articolo 11, gli uffici competenti possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla L. 68. In particolare, nella convenzione, che può essere stipulata anche con datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni ai sensi della L. 68, sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Oltre ai tempi e alle modalità, le convenzioni di integrazione lavorativa devono:

- a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;
- b) prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'articolo 18 della L. 104 del 1992, al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;
- c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

¹⁰³ Le categorie sono le seguenti:

cooperative sociali stesse, ovvero presso i liberi professionisti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico avente compiti relativi alla valutazione delle residue capacità lavorative, alla definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità, di cui al comma 2, lettera *b*), dell'articolo 6 della L. 68¹⁰⁴, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti (comma 2):

- a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;
- b) copertura dell'aliquota d'obbligo di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a);
- c) impiego del disabile presso la cooperativa sociale ovvero presso il libero professionista di cui al comma 1, con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;
- d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:
 - 1) l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare alla cooperativa ovvero al libero professionista di cui al comma 1; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente alla cooperativa stessa ovvero al libero professionista di cui al comma 1 di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;
 - 2) i nominativi dei soggetti da inserire ai sensi del precedente comma 1;
 - 3) l'indicazione del percorso formativo personalizzato.

-
- o persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% accertata;
 - o persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 3%, accertata dall'INAIL in base alle disposizioni vigenti;
 - o persone non vedenti o sordomute, di cui alla L. 27 maggio 1970, n. 382, e alla L. 26 maggio 1970, n. 381;
 - o persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915.

Per tali categorie, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori nella seguente misura:

- a) 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

¹⁰⁴ Tale lettera ha modificato l'articolo 6, comma 3, del D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469, recante il conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della L. 15 marzo 1997, n. 59.

Ai sensi del comma 3, è stata disposta l'applicazione, alle convenzioni in oggetto, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 11, comma 7, della L. 68. Tale comma ha previsto che oltre a stabilire i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare, le convenzioni di integrazione lavorativa devono:

- indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;
- prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'articolo 18 della L. 104 del 1992, al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;
- prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

Infine (comma 4), è prevista la facoltà, per gli uffici competenti, di stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di assunzione o e di riserva di posti, e con le cooperative sociali, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili.

Rispetto al testo attualmente vigente, il nuovo testo dell'articolo 12 (la cui rubrica assume la denominazione di "Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative") dispone un ampliamento della tipologia dei soggetti presso i quali, sulla base di apposite convenzioni, avviene l'inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative delle persone con disabilità.

In particolare, tra tali soggetti (denominati soggetti ospitanti), vengono ricomprese anche le imprese sociali di cui al D.Lgs. 24 marzo 2006, n. 155¹⁰⁵, e i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione previsto dalla L. 68 del 1999 (*sembrerebbe trattarsi, in sostanza, dei datori di lavoro privati che occupano fino a 15 dipendenti*).

Il D.Lgs. 155 del 2006 ha attuato la delega contenuta nella L. 13 giugno 2005, n. 118, che ha conferito al Governo il compito di adottare, entro un anno dalla sua entrata in vigore, uno o più decreti legislativi recanti - ad integrazione delle norme dell'ordinamento civile - la disciplina organica delle imprese sociali, vale a dire le "organizzazioni private senza scopo di lucro che esercitano in via stabile e principale un'attività economica di produzione o di scambio di beni o di servizi di utilità sociale, diretta a realizzare finalità di interesse generale".

In particolare, l'articolo 1, comma 1, fornisce la nozione di impresa di utilità sociale, riprendendola testualmente da quella contenuta nella L. 118 del 2005, che fa riferimento a quelle organizzazioni private senza scopo di lucro che esercitano in via stabile e principale un'attività economica di produzione e scambio di beni o di servizi di utilità sociale, diretta a realizzare finalità di interesse generale. Il comma 2 esclude dal novero di impresa sociale le amministrazioni pubbliche di cui al D.Lgs. 165 del 2001 e le organizzazioni i cui atti costitutivi limitino, anche indirettamente,

¹⁰⁵ "Disciplina dell'impresa sociale, a norma della L. 13 giugno 2005, n. 118".

l'erogazione dei beni e dei servizi in favore dei soli soci, associati o partecipi. Il successivo articolo 2 ha stabilito i settori nei quali i beni e servizi prodotti o scambiati possano essere considerati di utilità sociale¹⁰⁶. Particolari disposizioni, inoltre, sono stabilite per gli enti ecclesiastici e agli enti delle confessioni religiose con le quali lo Stato ha stipulato patti, accordi o intese.

Pere quanto attiene, più specificamente, la materia del lavoro, il comma 2 dell'articolo 2 ha consentito, inoltre, l'acquisizione della qualifica di impresa sociale a quelle organizzazioni che, indipendentemente dallo svolgimento delle attività indicate nel precedente comma 1, esercitano attività di impresa ai fini dell'inserimento lavorativo di soggetti rientranti in particolari categorie alla luce della normativa comunitaria in materia di aiuti di stato all'occupazione (lavoratori svantaggiati ai sensi dell'articolo 2, par. 1, lettera f), del regolamento CE n. 2204/2002 e lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera g), del regolamento CE n. 2204/2002).

La percentuale di lavoratori rientranti in tali categorie – la cui particolare situazione deve essere attestata da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione - deve comunque essere non inferiore al 30% dei lavoratori impiegati a qualunque titolo nell'impresa.

Oltre a ciò, l'articolo 12 ha stabilito l'obbligo di prevedere, nei regolamenti aziendali o negli atti costitutivi, forme di coinvolgimento dei lavoratori e delle attività, mentre il successivo articolo 14 ha disposto che il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori dell'impresa sociale non può essere inferiore a quello previsto dai contratti e accordi collettivi; è ammessa anche, entro certi limiti, la prestazione di attività di volontariato, salve regole particolari per gli enti ecclesiastici.

L'articolo 16, infine, attribuisce al Ministero del lavoro una funzione di controllo sul rispetto delle norme del provvedimento da parte delle imprese sociali; in caso di

¹⁰⁶ fIn particolare, si fa riferimento ai seguenti settori:

- assistenza sociale, ai sensi della L. 8 novembre 2000, n. 328 (Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali);
- assistenza sanitaria, per l'erogazione delle prestazioni di cui al D.P.C.M. 29 novembre 2001 (Definizione dei livelli di assistenza) e successive modificazioni;
- assistenza socio-sanitaria, ai sensi del D.P.C.M. del 14 febbraio 2001 (Atto di indirizzo e coordinamento in materia di prestazioni socio-sanitarie);
- educazione, istruzione e formazione, ai sensi della L. 28 marzo 2003, n. 53 (Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale);
- tutela dell'ambiente e dell'ecosistema, ai sensi della L. 15 dicembre 2004, n. 308 (Delega al Governo per il riordino, il coordinamento e l'integrazione della legislazione in materia ambientale e misure di diretta applicazione), con esclusione dell'attività, esercitata abitualmente, di raccolta e riciclaggio dei rifiuti urbani, speciali e pericolosi;
- valorizzazione del patrimonio culturale, ai sensi del D.Lgs. 22 gennaio 2004, n. 42 (Codice dei beni culturali e del paesaggio, ai sensi dell'articolo 10 della L. 6 luglio 2002, n. 137);
- turismo sociale (articolo 7, comma 10, della L. 29 marzo 2001, n. 135, recante "Riforma della legislazione nazionale del turismo");
- formazione universitaria e post-universitaria;
- ricerca ed erogazione di servizi culturali;
- formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica ed al successo scolastico e formativo;
- servizi strumentali alle imprese sociali, resi da enti composti in misura superiore al settanta per cento da organizzazioni che esercitano un'impresa sociale.

accertata violazione di specifiche norme o di mancata ottemperanza alla regolarizzazione del comportamento nel caso di violazione delle altre disposizioni, viene disposta la perdita della qualifica di impresa sociale con conseguente cancellazione dal registro delle imprese. Le determinazioni e i compiti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali vengono assunte e svolti sentita l'agenzia per le ONLUS.

Al riguardo, la relazione tecnica afferma che dalle disposizioni di cui al comma 37, lettera *a*), non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il **comma 37, lettera b)**, provvede a introdurre nella L. 68/1999 il nuovo articolo 12-*bis*, concernente le convenzioni che gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di assunzione o di riserva di posti, denominati soggetti conferenti, e con i soggetti di cui al comma 4 dello stesso articolo 12-*bis* (cioè, le cooperative sociali e loro consorzi, le imprese sociali, i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione), definiti soggetti destinatari.

Più specificamente, le richiamate convenzioni sono finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro (**comma 1 del nuovo articolo 12-*bis***). **Secondo una norma inserita dalla Camera (nel suddetto comma 1 dell'articolo 12-*bis*), sono salve le convenzioni in essere ai sensi dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 276 del 2003 - articolo oggetto di abrogazione da parte del successivo comma 38; cfr. *infra* -.**

La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e, in ogni caso, nei limiti del 10% della quota di riserva di cui all'articolo 3, comma 1, lettera *a*), della stessa L. 68/1999 (pari al 7% dei lavoratori occupati, per le imprese che occupano più di 50 dipendenti), con arrotondamento all'unità più vicina (**comma 2 del nuovo articolo 12-*bis***).

Requisiti per la stipula della convenzione sono (**comma 3 del nuovo articolo 12-*bis***):

- a) individuazione delle persone disabili da inserire con tale tipologia di convenzione, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti, sentito il comitato tecnico all'interno della commissione provinciale per le politiche del lavoro, di cui all'articolo 6, comma 3, del D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469¹⁰⁷, così come modificato dal precedente articolo 6 del provvedimento in esame, e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo.
- b) durata non inferiore a 3 anni;

¹⁰⁷ "Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della L. 15 marzo 1997, n. 59".

- c) determinazione del valore della commessa di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascuna annualità e per ogni unità di personale assunta, dei costi derivanti dall'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché dei costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo. È consentito il conferimento di più commesse di lavoro;
- d) conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario.

Riguardo alle disposizioni di cui al comma 3, lettera *b*), la relazione tecnica afferma che “considerato che l'accesso ai benefici per le assunzioni è comunque previsto nei limiti delle risorse del Fondo nazionale disabili, dalla disposizione non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica”.

Rispetto alle disposizioni del comma 3, lettera *c*), la relazione tecnica afferma che, “considerato che viene confermata l'attuale dotazione finanziaria del Fondo disabili, dalla disposizione non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica”.

Ai sensi del **comma 4** del nuovo articolo 12-*bis*, possono stipulare le convenzioni richiamate in precedenza le cooperative sociali e loro consorzi; le imprese sociali che esercitano attività di impresa al fine dell'inserimento lavorativo di soggetti che siano lavoratori svantaggiati e lavoratori disabili, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, lettere *a*) e *b*), della L. 155 del 2006¹⁰⁸, i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della L. 68.

Tali soggetti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- non avere in corso procedure concorsuali (**comma 4, lettera a**));
- essere in regola con gli adempimenti di cui al D.Lgs. 626 del 1994 (**comma 4, lettera b**));
- essere dotati di locali idonei (**comma 4, lettera c**));
- non avere proceduto nei 12 mesi precedenti l'avviamento lavorativo del disabile a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo (**comma 4, lettera d**));
- avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di *tutor* (**comma 4, lettera e**)).

¹⁰⁸ Si tratta dei

- a) lavoratori svantaggiati ai sensi dell'articolo 2, primo paragrafo 1, lettera f), punti i), ix) e x), del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione;
- b) lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 2, primo paragrafo 1, lettera g), del citato regolamento (CE) n. 2204/2002.

Alla scadenza della convenzione è prevista (**comma 5** del nuovo articolo 12-*bis*), salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla legge n. 68 oggetto di novella, la facoltà, per il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, di:

- rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni (**comma 5, lettera a**));
- assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, lettera c) (si ricorda che, in base a tale disposizione, ai fini delle assunzioni obbligatorie delle persone disabili, i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti possono effettuare assunzioni per chiamata nominativa per il 60% delle stesse assunzioni obbligatorie); in tal caso, il datore di lavoro potrà accedere al Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, nei limiti delle disponibilità ivi previste, con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse (**comma 5, lettera b**)).

La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in convenzione viene effettuata (comma 6 del nuovo articolo 12-*bis*) dai servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo e irrogazione di sanzioni amministrative in caso di inadempimento.

Infine, le modalità e i criteri di attuazione di quanto previsto nel nuovo articolo 12-*bis* sono definiti (**comma 7** del nuovo articolo 12-*bis*) con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro 120 giorno dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, sentita la Conferenza unificata.

Il **comma 37, lettera c)**, provvede a sostituire l'articolo 13 della L. 68 del 1999, concernente le agevolazioni per le assunzioni (la nuova rubrica assume la denominazione di "Incentivi alle assunzioni").

L'articolo 13 vigente prevede che attraverso le convenzioni di integrazione lavorativa di cui al precedente articolo 11, gli uffici competenti possano concedere (comma 1) ai datori di lavoro privati, sulla base dei programmi presentati e nei limiti delle disponibilità del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili:

- la fiscalizzazione totale, per la durata massima di otto anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla L. 68, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. 915 del 1978 (T.U. in materia di pensioni di guerra). La medesima fiscalizzazione, inoltre, viene concessa in relazione ai lavoratori con handicap intellettuale e psichico, assunti sempre in base alla L. 68, indipendentemente dalle percentuali di invalidità, previa definizione da parte delle regioni di criteri generali che consentano di contenere gli oneri a tale titolo nei limiti del 10% della quota di loro competenza a valere sulle risorse annue a valere sul

richiamato Fondo per il diritto al lavoro dei disabili e con indicazione delle modalità di utilizzo delle risorse eventualmente non impiegate;

- la fiscalizzazione, nella misura del 50%, per la durata massima di 5 anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla L. 68, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%, o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle allegate al richiamato D.P.R. 915 del 1978;
- il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di tele-lavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitino in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

Le richiamate agevolazioni sono estese (comma 2) anche ai datori di lavoro che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di disabili.

E' inoltre stabilito l'assolvimento per la durata relativa l'obbligo di assunzione per il datore di lavoro che, attraverso le convenzioni di integrazione lavorativa assicurati ai soggetti titolari dei benefici la possibilità di svolgere attività di tirocinio finalizzata all'assunzione, per un periodo fino ad un massimo di 12 mesi, rinnovabili per una sola volta (comma 3). I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro, mediante convenzioni con l'INAIL, e per la responsabilità civile. I relativi oneri sono posti a carico del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, istituito dal successivo comma 4¹⁰⁹.

Le agevolazioni previste dall'articolo in oggetto sono sottoposte a verifica, dopo cinque anni, da parte degli uffici competenti, al fine della prosecuzione delle agevolazioni stesse (comma 5).

I criteri e le modalità della ripartizione tra le regioni della disponibilità del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili è stabilita (comma 8) con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro 120 giorni dalla data di cui al successivo articolo 23, comma 1, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica (attualmente Ministro dell'economia e delle finanze), sentita la Conferenza unificata. Lo stesso decreto stabilisce altresì la disciplina dei procedimenti per la concessione delle agevolazioni di cui al precedente comma 1.

E' prevista, infine (comma 9), entro tre anni dalla data di entrata in vigore della L. 68 una verifica governativa degli effetti delle disposizioni richiamate ed una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie previste.

Rispetto al testo vigente, il nuovo articolo 13 riscrive sostanzialmente la disciplina relativa agli incentivi alle assunzioni, prevedendo in sostanza la concessione al datore di lavoro di un contributo per l'assunzione di soggetti disabili, volto a coprire una parte del costo retributivo di tali lavoratori.

¹⁰⁹ Si ricorda che l'articolo 1, comma 1162, della legge finanziaria per il 2007 (L. 296 del 2006) ha incrementato la dotazione annua del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, precedentemente corrispondente a 60 miliardi di lire annui, portandola a 37 milioni di euro per il 2007 e a 42 milioni di euro annui a decorrere dal 2008.

In particolare, al **comma 1** si prevede la facoltà, per le Regioni e le Province autonome, di concedere un contributo all'assunzione, a valere sulle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili. Tale facoltà opera nel rispetto delle disposizioni del Regolamento (CE) n. 2204/2002 (relativo agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione) e nei limiti delle disponibilità di seguito indicate:

- nella misura non superiore al 60% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui al richiamato articolo 11 della L. 68 del 1999, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. 8915 del 1978 (T.U. in materia di pensioni di guerra) ovvero con handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità;
- nella misura non superiore al 25% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le medesime convenzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle richiamate tabelle del D.P.R. 915.

In ogni caso, l'ammontare lordo del contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore.

La Camera ha specificato - ripristinando una norma già stabilita dall'attuale versione dell'art. 13 - che il contributo può essere concesso anche per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro, volta a renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, o delle spese per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitino in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

Il Regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 5 dicembre 2002, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione ha disposto, per quanto attiene alla creazione di posti di lavoro (articolo 4, paragrafo 1), che i regimi di aiuti a favore della creazione di posti di lavoro e qualsiasi aiuto accordabile nell'ambito di tali regimi devono soddisfare le condizioni di cui ai successivi paragrafi 2, 3 e 4.

In particolare, il paragrafo 2 ha stabilito che quando i posti di lavoro sono creati in regioni e in settori non ammessi a beneficiare degli aiuti a finalità regionale ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, lettere *a*) e *c*), del Trattato, al momento della concessione dell'aiuto, l'intensità lorda dell'aiuto (cioè l'importo dell'aiuto espresso in percentuale dei costi da sostenere) non deve superare:

- il 15% per le piccole imprese;
- il 7,5% per le medie imprese.

Inoltre, il paragrafo 3 ha previsto che nel caso in cui i posti di lavoro siano creati in regioni e in settori ammessi a beneficiare degli aiuti a finalità regionale in virtù

dell'articolo 87, paragrafo 3, lettere *a)* e *c)*, del Trattato, al momento della concessione dell'aiuto, l'intensità netta dell'aiuto non debba superare il massimale corrispondente degli aiuti all'investimento a finalità regionale, fissato nella mappa in vigore all'epoca della concessione dell'aiuto, approvata dalla Commissione per ogni Stato membro.

Per le piccole e medie imprese, salvo che non sia disposto altrimenti dalla citata mappa, il richiamato massimale è maggiorato di:

- 10 punti percentuali al lordo, nelle regioni di cui all'articolo 87, paragrafo 3, lettera *c)*, purché l'intensità totale netta dell'aiuto non superi il 30%; oppure
- 15 punti percentuali al lordo, nelle regioni di cui all'articolo 87, paragrafo 3, lettera *a)*, purché l'intensità totale netta dell'aiuto non superi il 75%.

Rispetto al massimale per gli aiuti regionali, la maggiorazione si applica solo a condizione che il contributo del beneficiario non sia inferiore al 25% del finanziamento ottenuto e se i posti di lavoro sono mantenuti all'interno della regione ammissibile agli aiuti.

Infine, qualora i posti di lavoro siano creati nella produzione, trasformazione o commercializzazione di prodotti di cui all'allegato I del trattato in aree considerate come zone svantaggiate a norma del regolamento (CE) n. 1257/1999 del Consiglio, si applicano i massimali maggiorati o, se del caso, i massimali più elevati previsti da detto regolamento.

Il successivo paragrafo 4 ha previsto che i massimali di cui ai precedenti paragrafi 2 e 3 si applichino ad un'intensità di aiuto calcolata in percentuale dei costi salariali connessi ai posti di lavoro creati per un periodo di 2 anni, alle seguenti condizioni:

- i posti di lavoro creati devono rappresentare un incremento netto del numero di dipendenti sia dello stabilimento che dell'impresa interessati, rispetto alla media dei dodici mesi precedenti;
- i posti di lavoro creati devono essere conservati per un periodo minimo di tre anni o di due anni nel caso delle PMI; e
- i lavoratori assunti per coprire i nuovi posti di lavoro creati non devono aver mai lavorato prima o devono aver perso o essere in procinto di perdere l'impiego precedente.

Infine, il paragrafo 5 ha disposto che, in caso di aiuti alla creazione di posti di lavoro concessi nell'ambito di regimi esentati a norma dell'articolo in oggetto, è consentito un aiuto supplementare per l'assunzione di un lavoratore svantaggiato o disabile conformemente ai successivi articoli 5 o 6, concernenti, rispettivamente, l'assunzione di lavoratori svantaggiati o disabili, e i costi aggiuntivi legati all'occupazione di lavoratori disabili.

Riguardo i lavoratori svantaggiati o disabili, l'articolo 5 del Regolamento in oggetto ha precisato (paragrafo 1) che regimi di aiuti a favore dell'occupazione di lavoratori disabili e qualsiasi aiuto accordabile nell'ambito di simili regimi devono soddisfare le condizioni di cui ai successivi paragrafi 2 e 3.

Più specificamente, il richiamato paragrafo 2 stabilisce il divieto, per l'aiuto cumulato con qualsiasi aiuto concesso a norma del medesimo articolo 5, di superamento del livello necessario a compensare la minore produttività dovuta agli handicap del lavoratore o dei lavoratori e, per ciascuno dei seguenti costi:

- i costi per l'adattamento dei locali;
- i costi relativi al tempo di lavoro impiegato dalle persone addette esclusivamente ad assistere il lavoratore o i lavoratori disabili;

- i costi relativi all'adattamento o all'acquisto di apparecchiature utilizzate da questi lavoratori, che rappresentino costi aggiuntivi rispetto a quelli che il beneficiario dell'aiuto avrebbe sostenuto se avesse occupato lavoratori non portatori di handicap, per il periodo in cui il lavoratore o i lavoratori disabili sono effettivamente occupati.

Qualora il beneficiario dell'aiuto sia un datore di «lavoro protetto», l'aiuto può inoltre coprire, ma non superare, i costi relativi alla costruzione, all'installazione o all'ampliamento dello stabilimento di cui trattasi e tutti i costi amministrativi e di trasporto derivanti dall'occupazione dei lavoratori disabili.

Il paragrafo 3, infine, reca disposizioni in materia di regimi esentati, disponendo che gli aiuti per questi ultimi siano subordinati alla condizione che il beneficiario conservi la documentazione che consenta di verificare che gli aiuti concessi soddisfano le disposizioni del medesimo articolo 5 e quelle di cui al successivo articolo 8, paragrafo 4¹¹⁰.

Infine, l'articolo 6 dispone l'obbligo, per i regimi di aiuti a favore dell'occupazione di lavoratori disabili e qualsiasi aiuto accordabile nell'ambito di simili regimi, di soddisfare le condizioni di cui ai successivi paragrafi 2 e 3.

Al riguardo, il paragrafo 2 evidenzia il divieto, per l'aiuto, cumulato con qualsiasi aiuto concesso a norma dell'articolo 5, di superare il livello necessario a compensare la minore produttività dovuta agli handicap del lavoratore o dei lavoratori e per ciascuno dei costi relativi all'adattamento dei locali e al tempo di lavoro impiegato dalle persone addette esclusivamente ad assistere il lavoratore o i lavoratori disabili, nonché dei costi relativi all'adattamento o all'acquisto di apparecchiature utilizzate dai lavoratori disabili, che rappresentino costi aggiuntivi rispetto a quelli che il beneficiario dell'aiuto avrebbe sostenuto se avesse occupato lavoratori non portatori di handicap, per il periodo in cui il lavoratore o i lavoratori disabili sono effettivamente occupati.

Anche in questo caso, qualora il beneficiario dell'aiuto sia un datore di «lavoro protetto», l'aiuto può inoltre coprire, ma non superare, i costi relativi alla costruzione, all'installazione o all'ampliamento dello stabilimento di cui trattasi e tutti i costi amministrativi e di trasporto derivanti dall'occupazione dei lavoratori disabili.

Infine, si prevede per i regimi esentati, in virtù dello stesso articolo 6, si prevede la subordinazione degli aiuti alla condizione che il beneficiario conservi la documentazione che consenta di verificare che gli aiuti concessi soddisfano le disposizioni del presente articolo e del richiamato articolo 8, paragrafo 4.

Ai sensi del successivo **comma 2**, possono essere ammesse ai contributi di richiamati le assunzioni a tempo indeterminato, a condizione che siano realizzate nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto

¹¹⁰ Tale paragrafo prevede che, in deroga ai paragrafi 2 e 3, gli aiuti concessi nell'ambito di regimi esentati in virtù degli articoli 5 e 6 del regolamento (CE) n. 2204/2002 possano essere cumulati con altri aiuti di Stato ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 1, del Trattato o con altre misure di sostegno comunitario in relazione agli stessi costi, compresi gli aiuti nell'ambito di regimi esentati dall'articolo 4 del regolamento stesso che rispettino i paragrafi 2 e 3, a condizione che tale cumulo non dia luogo ad un'intensità di aiuto lorda superiore al 100% dei costi salariali per ciascun periodo di occupazione dei lavoratori considerati. Non si pregiudicano, inoltre, eventuali massimali d'intensità d'aiuto più bassi, fissati conformemente alla disciplina comunitaria per gli aiuti di Stato alla ricerca e sviluppo.

del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili. La concessione del contributo é inoltre subordinata alla verifica, da parte degli uffici competenti, della permanenza del rapporto di lavoro o, qualora previsto, dell'esperimento del periodo di prova con esito positivo.

Gli incentivi citati sono altresì estesi (**comma 3**) anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi dell'articolo in oggetto, hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con le modalità di cui al precedente comma 2.

Ai sensi del **comma 4**, la dotazione del già istituito Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, è annualmente ripartita fra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili secondo le modalità ed i criteri definiti in un decreto del Ministro del lavoro, da emanarsi, ai sensi del **comma 5**, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, di concerto con il Ministro dell'economia, sentita la Conferenza unificata.

Inoltre, si prevede che le regioni e le province autonome disciplinino, nel rispetto delle disposizioni introdotte con il decreto richiamato in precedenza, i procedimenti per la concessione dei contributi di cui al comma 1 (**comma 8**).

Ai sensi del **comma 9**, è disposto l'obbligo, per le regioni e le province autonome, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 10 Regolamento (CE) n. 2204/2002, di comunicazione annuale, con relazione, al Ministero del lavoro di un resoconto sulle assunzioni finanziate con le risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili **e sulla durata della permanenza nel posto di lavoro - quest'ultimo oggetto della relazione è stato aggiunto dalla Camera -**.

Gli effetti delle disposizioni dell'articolo 13 sono sottoposte a verifica biennale governativa (**comma 10**), nonché ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie previste.

Infine, il **comma 38**, a fini di coordinamento legislativo, con effetto dall'entrata in vigore del provvedimento in esame, abroga l'articolo 14 del D.Lgs. 276 del 2003, concernente la stipula di apposite convenzioni da parte dei competenti uffici regionali con le associazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro e le cooperative sociali ed i relativi consorzi, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali.

Più specificamente, l'articolo 14 ha previsto la stipula di apposite convenzioni quadro da parte degli uffici regionali, competenti in merito alla programmazione, attuazione, e verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati e di quelli disabili nonché all'attuazione del collocamento mirato, con le associazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro e le cooperative sociali ed i relativi consorzi.

La convenzione quadro, che dovrà essere convalidata dalla Commissione provinciale del lavoro, disciplina il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali, con particolare riguardo all'individuazione dei lavoratori da

inserire al lavoro, la promozione e lo sviluppo delle commesse a favore delle cooperative sociali, ed i limiti di percentuali massime ai fini della copertura della quota d'obbligo che le imprese devono osservare in merito all'assunzione di disabili.

A tale proposito il comma 3 del richiamato articolo 14 ha stabilito un particolare computo delle quote dei lavoratori disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento, di cui è avvenuto l'inserimento nelle cooperative sociali, ai fini dell'assolvimento da parte delle imprese conferenti le commesse degli obblighi relativi al collocamento obbligatorio.

Articolo 1, commi 39-43

(Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo determinato)

I **commi in esame** recano disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato, disciplinato dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368¹¹¹.

In particolare, vengono apportate alcune modifiche:

- si afferma che il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato (**comma 39**) - **la novella di cui al presente comma è stata inserita dalla Camera** -;
- all'articolo 5 del citato D.Lgs. 368 del 2001, concernente la successione dei contratti di lavoro e la continuazione del rapporto di lavoro oltre la scadenza del termine pattuito (**comma 40**);
- all'articolo 10 dello stesso D.Lgs. 368, concernente le esclusioni dal campo di applicazione del provvedimento stesso e le discipline specifiche (**comma 41**).

Inoltre, viene introdotta una disciplina transitoria relativa alla prima fase di applicazione delle disposizioni in esame (**comma 43**).

Successione dei contratti

L'articolo 5 del richiamato D.lgs 368 del 2001 disciplina le conseguenze della prosecuzione del rapporto oltre il termine pattuito¹¹².

In particolare, al comma 1, si dispone il diritto a favore del dipendente, in caso di continuazione del rapporto di lavoro dopo la scadenza del termine inizialmente

¹¹¹ "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES".

¹¹² Può essere utile ricordare che le norme dell'articolo 5 riproducono la normativa previgente (art. 2, comma 2, della L. 230 del 1962, nel testo sostituito dall'art. 12 della L. 196 del 1997), con modifiche di carattere prevalentemente formale, tra cui particolare rilievo assume la diversa formulazione del comma 3 rispetto al terzo periodo dell'articolo 2, comma 2 del provvedimento richiamato. Tali modifiche chiariscono che la disciplina applicabile ai contratti di durata esattamente uguale a 6 mesi - in relazione ai casi di successione di contratti - è la stessa prevista per quelli di durata inferiore. Carattere sostanziale ha invece la modifica introdotta con l'inciso presente nel comma 4 che, definisce le "assunzioni successive a termine" come "quelle effettuate senza soluzione di continuità".

Va ricordato, inoltre, che il D.Lgs 368 del 2001 è stato adottato in Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES. Nell'accordo allegato alla direttiva richiamata, alla clausola 5 in materia di misure di prevenzione degli abusi, si richiede che la disciplina interna preveda, alternativamente o cumulativamente: ragioni obiettive per la giustificazione dei rinnovi; la durata massima dei rapporti successivi; il numero massimo di rinnovi. Tali misure devono essere adottate tenendo conto delle esigenze di settori o di categorie specifiche di lavoratori. Inoltre, sempre secondo la direttiva richiamata, la normativa interna deve stabilire, "se del caso", la nozione di contratti "successivi" e i casi in cui i rapporti si debbano considerare a tempo indeterminato.

fissato o successivamente prorogato, ai sensi del precedente dell'articolo 4¹¹³, ad una maggiorazione retributiva, pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per i giorni ulteriori.

Peraltro, ai sensi del comma 2, il contratto si reputa a tempo indeterminato qualora la prosecuzione del rapporto di lavoro superi il ventesimo giorno, per i contratti di durata inferiore a sei mesi, ovvero il trentesimo giorno, negli altri casi. La "trasformazione" del rapporto decorre dallo scadere di tali termini, cioè non retroattivamente.

In caso di stipulazione di un nuovo contratto a termine con lo stesso lavoratore, l'articolo 5 fissa intervalli temporali tra i successivi rapporti, il cui mancato rispetto determina la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Più specificamente:

- qualora la riassunzione avvenga entro 10 giorni, per i contratti fino a sei mesi, o 20 giorni, negli altri casi, dalla scadenza del precedente rapporto, lo stesso si reputa a tempo indeterminato dalla stipulazione del secondo contratto (comma 3);
- infine, in caso di due assunzioni successive a termine, il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla stipulazione del primo contratto: in questo caso, a differenza delle precedenti situazioni, la trasformazione opera retroattivamente (comma 4).

Il **comma 40**, in primo luogo, introduce una disciplina volta a limitare la possibilità di prevedere continui rinnovi dei contratti a tempo determinato con lo stesso lavoratore, in modo da evitare un uso improprio dello strumento del lavoro a termine.

Si osserva, sul piano formale, che alla lettera a) del comma 40 (che novella l'articolo 5, comma 2, del D.Lgs. 368/2001) sarebbe opportuno sostituire le parole "inferiore a sei mesi" con le seguenti "negli altri casi".

Si consideri, al riguardo, che, ai sensi della normativa vigente, il datore di lavoro non incontra limiti nella stipulazione di successivi contratti a termine con lo stesso lavoratore, purché stipuli il successivo contratto dopo l'intervallo temporale (10 giorni o 20 giorni a seconda della durata del contratto precedente) previsto dall'articolo 5, comma 3, della L. 368/2001.

Invece, il comma in esame, inserendo il nuovo **comma 4-bis** nel citato articolo 5, stabilisce che, ferma restando la disciplina della successione di contratti contenuta nei commi precedenti del medesimo articolo 5, se per effetto della successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra il datore di lavoro e il lavoratore superi complessivamente i 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, il rapporto di lavoro viene considerato a tempo indeterminato, ai sensi del precedente

¹¹³ Tale articolo stabilisce che il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solamente nel caso in cui la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi, la durata complessiva del rapporto a termine non può in ogni modo essere superiore ai tre anni.

comma 2, a decorrere dal superamento del predetto periodo (*quindi, non retroattivamente*) (**comma 4-bis**, primo periodo); **la Camera ha esplicitato che si prescinde dall'entità dei periodi di interruzione intercorrenti tra un contratto e l'altro.**

Lo stesso comma, peraltro, in deroga a quanto disposto dal precedente periodo, prevede la possibilità di stipula di un ulteriore contratto a termine fra gli stessi soggetti (**comma 4-bis**, secondo periodo). Tale contratto può stipularsi per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. **In base ad una norma inserita dalla Camera, le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata massima di quest'ulteriore contratto.** Nel caso in cui la suddetta procedura non sia osservata, **o - come specificato dalla Camera - qualora si superi il termine stabilito in quest'ultimo contratto**, esso si considera a tempo indeterminato (**comma 4-bis**, terzo periodo);

Con il nuovo **comma 4-ter** si dispone, tuttavia, la non applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma per determinate categorie di lavoratori. In particolare, le richiamate disposizioni non si applicano:

- alle attività stagionali, così come definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525;
- alle attività che saranno eventualmente individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Si ritiene che le deroga relativa alle attività stagionali sia connessa alle particolari modalità di svolgimento di tali attività, che per loro stessa natura si concentrano in determinati periodi dell'anno e quindi hanno necessità di avvalersi di una quantità notevolmente maggiore di personale proprio nei periodi in cui si verificano tali picchi produttivi.

Invece, la previsione della possibilità per la contrattazione collettiva di individuare ulteriori attività che possono derogare alla disciplina in questione sembrerebbe volta a rendere più "elastica" tale disciplina, rimettendo alla valutazione delle parti sociali se anche per altri settori produttivi sia giustificata una esenzione dall'applicazione della medesima.

Con il nuovo **comma 4-quater** si garantisce al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal

datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo determinato.

Si osserva, sul piano formale, che sarebbe opportuno sostituire il riferimento all'azienda con quello al datore di lavoro.

Ai sensi del successivo nuovo **comma 4-sexies**, il lavoratore può avvalersi del diritto di precedenza in questione purché manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a termine; il diritto di precedenza, peraltro, si estingue entro un anno dalla data di cessazione dello stesso rapporto di lavoro.

Si evidenzia che la disciplina relativa alla precedenza nelle assunzioni introdotta con il disegno di legge in esame è volta a sostituire la più restrittiva disciplina attualmente vigente, contenuta nell'art. 10, commi 9 e 10, del D.Lgs. 368/2001.

Il comma 9 del citato articolo 10 affida alla contrattazione collettiva il compito di individuare un diritto di precedenza nell'assunzione a termine presso la stessa azienda e con la medesima qualifica in favore dei soggetti che abbiano avuto un rapporto a termine per prestazioni di natura stagionale o per intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno¹¹⁴, mentre il comma 10 dello stesso articolo specifica che il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto e che il lavoratore deve manifestare la volontà di avvalersene entro tre mesi dalla cessazione del rapporto.

In sostanza il comma 4-*quater* introdotto dal provvedimento in esame è volto ad estendere in maniera generalizzata, indipendentemente dalla natura delle prestazioni o dal settore produttivo, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato presso la stessa impresa. A tal fine prevede *ope legis* il medesimo diritto di precedenza nell'assunzione per tutti i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, con riferimento alle medesime mansioni a cui si riferisce l'assunzione, per un periodo superiore a sei mesi, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Pertanto, rispetto alla vigente disciplina, il nuovo testo del comma 9:

- dispone che il diritto di precedenza opera direttamente e non solamente qualora lo preveda la contrattazione collettiva;
- estende il diritto di precedenza a tutti i lavoratori a tempo determinato (che abbiano prestato l'attività lavorativa presso lo stesso datore di lavoro per almeno sei mesi e che manifestino la propria volontà in tal senso entro sei mesi dalla cessazione del rapporto a termine), a prescindere dalla tipologia di prestazioni e da settore produttivo dell'azienda.

¹¹⁴ I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della L. 23 luglio 1991, n. 223.

Inoltre, con il nuovo (**comma 4-quinquies**), si prevede, in favore del lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, il diritto di precedenza in relazione alle eventuali nuove assunzioni a termine poste in essere dallo stesso datore di lavoro per le stesse attività stagionali.

Si consideri che ai sensi del successivo nuovo **comma 4-sexies**, il lavoratore può avvalersi del diritto di precedenza in questione purché manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto a termine; il diritto di precedenza, peraltro, si estingue entro un anno dalla data di cessazione dello stesso rapporto di lavoro.

Esclusioni dal campo di applicazione

Il successivo **comma 41** interviene a modificare l'articolo 10 del D.Lgs. 368 del 2001, concernente, come accennato in precedenza, le esclusioni dal campo di applicazione della disciplina recata dal medesimo decreto legislativo e le discipline specifiche.

In primo luogo, vengono sostituite le lettere **c)** e **d)** del **comma 7** del richiamato articolo 10 concernenti l'esenzione da limiti quantitativi dei contratti a termine conclusi in specifici settori (**comma 41, lettera a)**).

L'articolo 10, come in precedenza riportato, concerne le esclusioni¹¹⁵ e le discipline specifiche relative al campo di applicazione della disciplina in oggetto.

In particolare, il comma 7 demanda ai contratti collettivi nazionali la definizione dei limiti quantitativi - anche non uniformi - di utilizzazione dei contratti a termine stipulati ai sensi del precedente articolo 1, comma 1. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici (lettera a);
- per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 (lettera b);
- per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (lettera c);
- per specifici spettacoli, ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi, in occasione della conclusione di un periodo di tirocinio o *stage*, con lavoratori di età superiore ai cinquantacinque anni, o conclusi quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale (lettera d).

¹¹⁵ Sono esclusi dal campo di applicazione i contratti di lavoro temporaneo, i contratti di formazione e lavoro (attualmente contratti di inserimento), i rapporti di apprendistato, nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro. Sono inoltre esclusi i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del D.L. 375 del 1993 (commi 1 e 2).

Rispetto al testo vigente, il nuovo testo del comma 7 in sostanza elimina dai casi di esenzione da limitazioni quantitative:

- i contratti conclusi per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di *stage*, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, o conclusi quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale.

Con un'altra modifica, allo stesso articolo 10 del D.Lgs. 368/2001, si dispone l'abrogazione del **comma 8**, concernente ulteriori esenzioni dalla disciplina dei limiti quantitativi per i contratti a termine, nonché dei **commi 9 e 10**, relativi al riconoscimento di un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato per i lavoratori a termine operanti in determinate attività (**comma 41, lettera b**))

Si ricorda che, ai sensi del comma 8, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a termine non rientranti nelle categorie di cui al precedente comma 7, di durata non superiore a 7 mesi, compresa l'eventuale proroga, ovvero di durata non superiore alla maggiore durata stabilita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. L'esclusione dai limiti quantitativi non si applica ai singoli contratti stipulati, per i periodi temporali in precedenza richiamati, per lo svolgimento di prestazioni identiche a quelle che hanno formato oggetto di un precedente contratto scaduto da meno di 6 mesi.

Il comma 9 affida alla contrattazione collettiva il compito di individuare un diritto di precedenza nell'assunzione a termine presso la stessa azienda e con la medesima qualifica in favore dei soggetti che abbiano avuto un rapporto a termine per prestazioni di natura stagionale o per intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno¹¹⁶, mentre il comma 10 specifica che il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto e che il lavoratore deve manifestare la volontà di avvalersene entro tre mesi dalla cessazione del rapporto.

Si evidenzia che l'abrogazione dei commi 9 e 10 dell'articolo 10 è consequenziale alla nuova disciplina del diritto di precedenza nelle assunzioni introdotta con il nuovo comma 4-*quater* (cfr. *supra*).

¹¹⁶ I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della L. 23 luglio 1991, n. 223.

Un'altra modifica, allo stesso articolo 10 del D.Lgs. 368/2001, questa volta di carattere prettamente formale, interviene sul comma 4, al fine di precisare che la facoltà di stipulare contratti a tempo determinato con i dirigenti costituisce una deroga alla disciplina del limite alla durata complessiva dei rapporti a termine di cui al nuovo **comma 4-bis** dell'articolo 5 (**comma 41, lettera c**)).

Il comma 4, appunto, prevede la facoltà di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a 5 anni, con i dirigenti. Questi ultimi possono comunque possono comunque recedere da tali contratti trascorso un triennio e in osservanza della disposizione dell'articolo 2118 del codice civile, concernente il recesso dal contratto a tempo indeterminato. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del D.Lgs. 368/2001, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8 concernenti, rispettivamente, il principio di non discriminazione e i criteri di computo.

Altre disposizioni

Il successivo **comma 42** provvede ad una modifica di coordinamento formale intervenendo sull'articolo 22, comma 2, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276¹¹⁷, recante disposizioni sulla fattispecie di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Tale modifica è consequenziale all'introduzione dei commi da 4-*bis* a 4-*sexies* nell'articolo 5 del medesimo D.Lgs. 276/2003 (cfr. *supra*).

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, è stato introdotto (Titolo III) il contratto di somministrazione di lavoro, che in sostanza ha sostituito il contratto di fornitura di lavoro interinale (la cui disciplina è stata contestualmente abrogata). Il contratto di somministrazione può essere concluso da ogni soggetto (utilizzatore) che si rivolga ad altro soggetto (somministratore) a ciò autorizzato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Il contratto di somministrazione può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato rappresenta uno strumento contrattuale inedito per l'Italia, ma molto diffuso negli Stati Uniti fin dai primi anni '80: introduce il cosiddetto leasing di manodopera (staff leasing), grazie al quale le aziende potranno "affittare" la forza-lavoro anche a tempo indeterminato e non solo a termine. Invece, con il contratto di fornitura di lavoro interinale di cui alla L. 196, l'impresa fornitrice metteva a disposizione dell'impresa utilizzatrice un lavoratore solamente per esigenze lavorative di carattere temporaneo. Rispetto alla vecchia disciplina, sono state inoltre rafforzate le garanzie che deve offrire il soggetto somministratore, in termini finanziari e professionali.

Si consideri, tuttavia, che il D.Lgs. 276 del 2003, all'articolo 20, prevede una tassativa elencazione delle attività per le quali è legittima la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. La somministrazione a tempo indeterminato è inoltre

¹¹⁷ "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30".

lecita in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Nel caso della somministrazione a tempo determinato, viene superata la precedente impostazione restrittiva che rendeva possibile la fornitura di lavoro temporaneo solamente nei casi previsti tassativamente dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Pertanto la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ogniqualvolta ricorrano ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. Si affida alla contrattazione collettiva il compito dell'eventuale individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato.

Per quanto concerne in generale il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore, per i contratti a tempo indeterminato si conferma l'applicazione della disciplina civilistica e delle leggi speciali vigenti, mentre per i contratti a tempo determinato si applicano di norma le disposizioni del D.Lgs. n. 368/2001 in materia di lavoro a tempo determinato.

Più in dettaglio, l'articolo 22, comma 2, del D.lgs. 276 del 2003 prevede, nel caso di somministrazione a tempo determinato, che il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina del D.Lgs. 368 del 2001 in quanto compatibile, ma in ogni caso con esclusione dell'applicazione dell'articolo 5, commi 3 e 4. Inoltre, la norma richiamata prevede che il termine posto inizialmente al contratto di lavoro può essere prorogato, con il consenso del lavoro e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

Disciplina transitoria

Infine, il **comma 43** reca una disciplina transitoria, valida durante la fase di prima applicazione delle disposizioni di cui all'articolo in esame, volta a permettere una graduale applicazione delle nuove disposizioni.

Più specificamente, si prevede:

- una clausola di salvaguardia per i contratti a termine già in corso alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, per cui rimane salvo fino alla sua scadenza il termine di durata previsto in tali contratti anche in deroga alla nuova disciplina relativa al limite massimo di durata del complesso dei rapporti a termine con uno stesso datore di lavoro di cui al **comma 4-bis** dell'articolo 5 (cfr. *supra*);
- che il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame si computi, insieme con i periodi successivi di lavoro, ai fini della determinazione del periodo massimo di cui allo stesso **comma 4-bis**, solamente decorsi 15 mesi dalla medesima data di entrata in vigore del provvedimento.

Dai **commi da 39 a 43** in esame, secondo la relazione tecnica, non derivano oneri per la finanza pubblica.

Si ricorda, infine, che la XI Commissione Lavoro della Camera ha avviato l'esame della pdl 1807 (Burgio ed altri), recante modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato di cui al richiamato D.Lgs. 368 del 2001. Tale pdl è volta a ripristinare espressamente il principio (già previsto dalla normativa abrogata dalla riforma introdotta dallo stesso D.Lgs. 368/2001) per cui il rapporto di lavoro deve essere "di norma" stipulato a tempo indeterminato, limitando così la possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro solamente nei casi di comprovate esigenze aziendali di natura temporanea e circostanziata.

Articolo 1, comma 44

(Norme in materia di lavoro a tempo parziale)

Il **comma in esame** reca modifiche ad alcuni profili della disciplina in materia di lavoro a tempo parziale di cui al D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61¹¹⁸, e successive modificazioni.

Si ricorda che Il lavoro a tempo parziale è regolato dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, recante "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES".

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è un rapporto di durata inferiore rispetto a quello a tempo pieno (il quale ha una durata di 40 ore settimanali o quella inferiore fissata dai contratti collettivi di lavoro). Non è invece richiesta una durata minima dell'orario lavorativo (articolo 1 del D.Lgs. n. 61/2000).

Sono previsti diversi modalità di prestazione lavorativa a tempo parziale:

- orizzontale: orario giornaliero ridotto rispetto a quello a tempo pieno;
- verticale: attività lavorativa giornaliera di durata normale, ma limitata a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o, al massimo, dell'anno;
- misto: corrispondente ad una combinazione delle due modalità precedenti.

Rilevanti modifiche alla disciplina sulla normativa relativa al lavoro a tempo parziale sono state introdotte dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276¹¹⁹, in modo da:

- agevolare il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare (straordinario) nei rapporti di lavoro a tempo parziale orizzontale;
- agevolare il ricorso a forme flessibili ed elastiche di lavoro, nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale e misto, a fronte di una maggiorazione retributiva;
- estendere le forme flessibili ed elastiche anche ai contratti a tempo parziale a tempo determinato;
- prevedere norme, anche di natura previdenziale, che agevolino l'utilizzo di contratti a tempo parziale da parte dei lavoratori anziani al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione giovanile, anche a part-time.

Un'importante innovazione introdotta dal D.Lgs. n. 276 riguarda le prestazioni supplementari rispetto all'orario di lavoro concordato nel *part-time* orizzontale. Si ribadisce che spetta ai contratti collettivi stabilire il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali. Tuttavia viene eliminata la previsione secondo cui, in attesa delle discipline collettive, il ricorso al lavoro supplementare è ammesso nella misura massima del dieci per cento della durata del lavoro a tempo parziale riferito a periodi non superiori a un mese, e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. In sostanza, in mancanza di una disciplina *ad hoc*

¹¹⁸ "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES".

¹¹⁹ "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30".

della contrattazione collettiva, il datore di lavoro potrà accordarsi con il lavoratore per la prestazione di lavoro supplementare senza un tetto prestabilito per legge, sino a raggiungere eventualmente l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003. Inoltre si conferma quanto previsto dalla vigente normativa, cioè che spetta alla contrattazione collettiva stabilire le conseguenze, in termini di maggiorazione retributiva, derivanti dall'utilizzazione del lavoro supplementare. Tuttavia con l'abrogazione, alla lettera h), del comma 6 dell'articolo 3 del D.Lgs. n. 61/2000, viene eliminata la previsione secondo cui, nel caso in cui la contrattazione collettiva nulla disponga al riguardo, si applica la maggiorazione del 50 per cento della retribuzione. Inoltre viene eliminata la disposizione secondo cui lo svolgimento di lavoro supplementare in via non meramente occasionale può, qualora lo preveda la contrattazione collettiva, conferire al lavoratore il diritto a richiedere il consolidamento di tale lavoro supplementare, in tutto o in parte, nel proprio orario di lavoro.

Un'altra importante novità è costituita dal fatto che l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato solamente qualora non fosse prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Si consideri che la normativa previgente richiedeva in ogni caso il consenso del lavoratore (principio di volontarietà), con l'importante precisazione che il rifiuto del lavoratore di svolgere lavoro supplementare non può costituire infrazione disciplinare né tanto meno motivo di licenziamento. Ne conseguiva che il datore di lavoro poteva solo proporre l'effettuazione di lavoro supplementare, ma l'obbligo di esecuzione dello stesso sorgeva soltanto nel momento in cui il lavoratore abbia accettato la proposta stessa. Invece, con la modifica introdotta dal D.Lgs. n. 276/2003, perché il datore di lavoro possa richiedere prestazioni di lavoro supplementare non sarebbe più necessario il consenso del lavoratore, che potrebbe essere sostituito da una previsione in tal senso dei contratti collettivi. Inoltre si conferma che il rifiuto del lavoratore di prestare lavoro supplementare non possa integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, ma viene eliminata la previsione secondo cui il rifiuto non costituisce illecito disciplinare. Ne deriverebbe che il lavoratore, nel caso in cui si rifiuti di svolgere lavoro supplementare richiesto dal datore di lavoro sulla base della contrattazione collettiva, potrebbe incorrere in una sanzione disciplinare.

Viene inoltre modificata la disciplina delle "clausole elastiche" e delle "clausole flessibili".

In particolare, con la nuova formulazione del comma 7 dell'articolo 3, si dispone che le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare "clausole flessibili" relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. L'autonomia contrattuale delle parti incontra un limite esclusivamente nell'eventuale previsione, nei contratti collettivi, di condizioni e modalità per la modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa. Si consideri che invece il testo previgente del D.Lgs. 61/2001 attribuiva un ruolo "autorizzatorio" alla contrattazione collettiva, nel senso che le "clausole flessibili" dovevano necessariamente essere previste e regolamentate dalla contrattazione collettiva (anche decentrata). Pertanto, con la modifica della disposizione in questione, si indebolisce in certo modo il ruolo della contrattazione collettiva, il cui intervento diventa eventuale e volto esclusivamente a porre condizioni e limiti all'autonomia contrattuale individuale.

Si prevede inoltre che nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticali o misti possono essere stabilite anche “clausole elastiche” relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa. Si tratta di una novità rispetto al D.Lgs. n. 61/2000, come successivamente modificato, che riconosceva legittimità solamente alle clausole flessibili relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa.

Anche per le “clausole elastiche” spetta alla contrattazione collettiva porre condizioni e modalità (e i limiti massimi di variabilità) in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa.

Riformulando il comma 8 dell’articolo 3, si dispone che l’utilizzazione da parte del datore di lavoro delle clausole flessibili o delle clausole elastiche richiede, nei confronti del lavoratore, un preavviso di almeno due giorni lavorativi, peraltro derogabile dalle parti, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura stabilita dai contratti collettivi. Invece il precedente testo del comma 8 dell’articolo 3 prevedeva un preavviso di almeno 10 giorni e il diritto ad una maggiorazione retributiva.

Rispetto alla previgente disciplina, è stata eliminata la possibilità di denunciare il patto in questione, secondo specifiche modalità. Pertanto, con l’eliminazione della possibilità di denuncia, il lavoratore, una volta firmato il patto scritto relativo alle clausole elastiche o flessibili, non potrà più sottrarsi alla richiesta del datore di lavoro di variazione della collocazione temporale della prestazione o di variazione della durata della prestazione, anche se dovessero subentrare gravi motivi relativi alla salute o di carattere familiare.

Con la riforma si provvede inoltre si provvede a riformulare l’articolo 5 del D.Lgs. n. 61/2000, nel senso soprattutto di ridurre alcuni obblighi del datore di lavoro.

In primo luogo, relativamente al comma 1, si prevede che la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale debba avvenire su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Si consideri che, rispetto alla normativa vigente, viene eliminata la possibilità, in alternativa alla convalida, dell’assistenza di un sindacalista nella redazione dell’atto scritto.

La convalida, da parte della direzione provinciale del lavoro, finalizzata ovviamente a garantire la genuinità del consenso del lavoratore alla trasformazione del rapporto sembra però costituire una mera formalità burocratica, dato che non si prevede più, come era invece nell’articolo 5 della legge n. 863/1984, la necessità di sentire il lavoratore interessato.

Di notevole rilievo la modifica relativa al comma 2 dell’articolo 5. Si dispone infatti che il contratto individuale possa prevedere, nel caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale. Si consideri che invece, la normativa vigente, prevede *ex lege* il diritto di precedenza in favore dei lavoratori a tempo parziale di trasformare il loro rapporto a tempo pieno in caso di nuove assunzioni. Pertanto un diritto stabilito *ex lege* viene “degradato” ad una mera possibilità di previsione contrattuale individuale. Del resto tale modifica appare rispettosa della delega, potendo rientrare nel principio di delega di cui alla lettera e) dell’articolo 3 della legge n. 30, che autorizza l’abrogazione o integrazione di ogni disposizione in contrasto con l’obiettivo della incentivazione del lavoro a tempo parziale, naturalmente nel rispetto della normativa comunitaria.

Nel caso di violazione, da parte del datore, del diritto di preferenza in capo ai lavoratori a tempo parziale si era ammessa in passato, nel silenzio della vecchia normativa, la richiesta al giudice di una sentenza che tenga luogo del contratto (a tempo pieno), ex articolo 2932 c.c.. Adesso dispone l'articolo 8, comma 3, che attribuisce al lavoratore pretermesso un risarcimento del danno pari alla differenza tra l'importo della retribuzione percepita, e quella che gli sarebbe spettata nel caso di conversione a tempo pieno, nei sei mesi successivi alla suddetta conversione.

Il comma 4 dell'articolo 5 rinvia ad una futura riforma del sistema degli incentivi all'occupazione per la concessione di incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale.

Si consideri che il previgente comma 4 dell'articolo 5 prevedeva la possibilità di concedere agevolazioni contributive per l'utilizzo del contratto a tempo indeterminato e parziale ad incremento degli organici esistenti, affidando tale compito ad un decreto del Ministro del lavoro. All'uopo è stato emanato il decreto ministeriale 12 aprile 2000, che riconosce, per i contratti di lavoro a tempo indeterminato e parziale stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto ed entro il 30 giugno 2000¹²⁰, per la durata di un triennio, una riduzione dell'aliquota contributiva a carico dei datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori e degli enti pubblici economici dovuta all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, a condizione che i contratti stessi siano stipulati con soggetti privi di occupazione, ad incremento degli organici esistenti calcolati con riferimento alla media degli occupati nei dodici mesi precedenti la stipula dei contratti medesimi, pari:

- a) a 7 punti percentuali, con orario di lavoro settimanale pari o superiore a 20 ore e non superiore a 24 ore;
- b) a 10 punti percentuali, con un orario di lavoro settimanale superiore a 24 ore e non superiore a 28 ore. La misura della riduzione di cui alla lettera b) è incrementata di 3 punti percentuali nel caso che l'orario di lavoro settimanale previsto sia superiore alle 28 ore, ma non superiore comunque a 32 ore.

Si consideri che i benefici di cui al decreto ministeriale in questione, riguardando i contratti stipulati entro il 31 dicembre 2000, non sono più operativi.

La riforma dispone inoltre l'abrogazione del comma 2 dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 61/2000.

Si consideri che l'articolo 6, comma 1, dispone che, qualora si renda necessario accertare la consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.

Invece il previgente comma 2 dell'articolo 6 prevedeva un'eccezione a tale principio, disponendo che i lavoratori a tempo parziale si computino come unità intere ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al Titolo III della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), relative all'attività sindacale.

Pertanto con la modifica in questione si elimina tale eccezione, unificando in criterio di computo dei lavoratori a tempo parziale. La modifica in questione dà applicazione al principio di delega di cui all'articolo 3, lettera f) della legge n. 30/2003.

La riforma ha soppresso inoltre il previgente articolo 7, secondo cui le modalità di applicazione del decreto legislativo stesso ai rapporti di lavoro del settore agricolo

¹²⁰ Termine poi differito al 31 dicembre 2000.

sono determinate dai contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Si dà così applicazione al criterio di delega di cui alla lettera g) dell'articolo 3 della legge delega, volto alla integrale estensione al settore agricolo della disciplina del lavoro a tempo parziale.

Si consideri infine che si è disposta la soppressione della previsione, di cui all'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. n. 61/2000, secondo cui il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso.

In primo luogo, si introducono (**lettere a), b) e c)**) una serie di modifiche all'**articolo 3** del D.Lgs. 61/2000, con riferimento alle "clausole flessibili o elastiche", relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro o - limitatamente ai rapporti a tempo parziale di tipo verticale o misto - alla variazione in aumento della durata della prestazione, clausole disciplinate dai commi da 7 a 9 del medesimo articolo 3.

Si ricorda che il vigente testo del comma 7 del citato articolo 3, così come sostituito dal D.Lgs. 276/2003, dispone che le parti del contratto individuale di lavoro a tempo parziale possono concordare autonomamente le "clausole flessibili o elastiche", mentre l'autonomia contrattuale delle parti incontra un limite esclusivamente nell'eventuale previsione, nei contratti collettivi, di condizioni e modalità per la modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa, di condizioni e modalità per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché di limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Invece, con le modifiche introdotte dal provvedimento in esame (**lettera a)**), si attribuisce un ruolo "autorizzatorio" alla contrattazione collettiva, nel senso che tali clausole possono essere previste e regolamentate solamente dalla contrattazione collettiva (e quindi non più autonomamente dalle parti del contratto individuale di lavoro).

Si dispone, infatti, che spetti alla contrattazione collettiva stabilire eventualmente clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa nonché (nel *part-time* di tipo verticale o misto) clausole relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Nel caso in cui i contratti collettivi addivenissero all'introduzione di tali clausole, peraltro, i medesimi contratti collettivi stabiliscono le condizioni e modalità per la modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa, di condizioni e modalità per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché di limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

In sostanza, con la modifica introdotta dalla **lettera a)** alla disciplina delle clausole flessibili o elastiche, esse possono essere introdotte e disciplinate esclusivamente dalla contrattazione collettiva e non più autonomamente dalle parti del singolo contratto individuale di lavoro. **La norma abrogatrice -**

inserita dalla Camera - di cui alla successiva lettera c) costituisce un intervento di coordinamento in relazione alla novella di cui alla lettera a).

La prima modifica di cui alla **lettera b)**, che interviene sul comma 8 del citato articolo 3, è consequenziale alla modifiche disposte al comma 7 del medesimo articolo dalla lettera a).

Si ricorda che il vigente testo del comma 8 prevede che l'utilizzazione da parte del datore di lavoro delle clausole flessibili o elastiche richiede, nei confronti del lavoratore, un preavviso di almeno due giorni lavorativi, peraltro derogabile dalle parti, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura stabilita dai contratti collettivi.

Con la prima modifica introdotta al medesimo comma 8 dalla **lettera b)**, si precisa (conseguentemente alle modifiche introdotte al comma 7) che il datore di lavoro può utilizzare le clausole flessibili o elastiche solamente nel caso in cui tale utilizzazione sia "autorizzata" dalla contrattazione collettiva e che comunque attenendosi ai termini, condizioni e modalità stabilite dai contratti collettivi.

La seconda modifica - inserita dalla Camera - di cui alla lettera b) eleva da due a cinque giorni lavorativi il periodo minimo di preavviso che deve essere rispettato da parte del datore di lavoro, qualora intenda avvalersi in concreto della clausola flessibile o elastica.

Nella versione originaria del comma in esame, si sostituiva altresì il testo del comma 9 del citato articolo 3.

Si ricorda che il vigente testo del comma 9 stabilisce che la disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della prestazione deve risultare da specifico patto scritto (*si presume, a pena di nullità*), anche contestuale al contratto di lavoro, e che l'eventuale rifiuto del lavoratore a sottoscrivere il patto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Il nuovo testo del comma 9, **previsto dalla versione originaria del comma in esame**, disponeva che, nel caso in cui la contrattazione collettiva introducesse clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione o (limitatamente ai rapporti a tempo parziale di tipo verticale o misto) alla variazione in aumento della durata della medesima prestazione, fosse comunque richiesto l'accordo individuale del lavoratore o della lavoratrice, qualora il contratto di lavoro *part-time* fosse stato motivato da comprovati compiti di cura.

Come detto, tale novella è stata soppressa dalla Camera.

La **lettera d)** è stata inserita dalla Camera.

Essa sostituisce il testo dell'articolo 12-*bis* del D.Lgs 61/2000, recante disposizioni in materia di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per i lavoratori affetti da patologie oncologiche. *Si rileva che la novella omette la rubrica del medesimo articolo.*

Nella nuova formulazione dell'articolo 12-*bis*, viene sostanzialmente confermata, al comma 1, la norma di cui al vigente testo del medesimo articolo, che prevede il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale (verticale od orizzontale), per quei lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una apposita commissione medica. L'unica modifica consiste nella precisazione che la norma è diretta sia ai lavoratori del settore pubblico sia a quelli del settore privato.

Al medesimo articolo 12-*bis* vengono, inoltre, aggiunti due ulteriori commi, con i quali si prevede la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle seguenti fattispecie:

- al **comma 2**, nei casi di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. 104/1992¹²¹, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, secondo quanto previsto dalla nuova tabella indicativa delle percentuali d'invalidità per le minorazioni e malattie invalidanti di cui al D.M. 5 febbraio 1992¹²²;

Si ricorda che il nostro ordinamento riconosce ai lavoratori che forniscono assistenza a determinati soggetti portatori di *handicap* con caratteristiche di gravità specifiche fattispecie di permessi lavorativi o di congedi, retribuiti o meno.

In particolare, l'articolo 33 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151¹²³, dispone che la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con *handicap* in situazione di gravità accertata abbiano diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale di cui all'articolo 32 del medesimo decreto, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati (comma 1). In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi retribuiti di due ore giornaliere di cui all'articolo 42, comma 1, dello stesso D.Lgs. 151, che a sua volta richiama l'articolo 33 della L. 104 del 1992 (comma 2). Il richiamato articolo 33, comma 2, della L. 104 del 1992 prevede appunto che la lavoratrici madre o, in alternativa, il lavoratore padre possano chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

¹²¹ L. 5 febbraio 1992, n. 104, Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

¹²² Decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, Approvazione della nuova tabella indicativa delle percentuali d'invalidità per le minorazioni e malattie invalidanti.

¹²³ *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53.*

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, ai sensi dell'articolo 33, comma 3, della L. 104 del 1992 (richiamato dall'articolo 42 del D.Lgs. 151/2001), la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con *handicap* in situazione di gravità, nonché i soggetti che assistano una persona con *handicap* in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa, a condizione che la persona con *handicap* in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Ai sensi dell'articolo 4 della L. 8 marzo 2000, n. 53¹²⁴, la lavoratrice e il lavoratore titolari di rapporto di lavoro subordinato pubblico o privato, hanno diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa (comma 1). Inoltre, i dipendenti titolari di rapporto di lavoro subordinato pubblico o privato, possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali rientrano specifiche patologie, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria (comma 2).

Infine l'articolo 42, comma 5, del citato D.Lgs. 151 del 2001 dispone che la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con *handicap* in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della L. 104 del 1992, e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, comma 1, dello stesso D.Lgs. 151 e all'articolo 33, commi 2 e 3, della richiamata L. 104, per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della L. 53 del 2000 (previsto a favore dei lavoratori che abbiano gravi documentati motivi familiari: cfr. *supra*), cioè un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni, entro 60 giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue (pari a euro 36.151,98 annui) per il congedo di durata annuale.

- **al comma 3**, in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di *handicap* secondo quanto previsto all'art. 3 della L. 104/1992.

La L. 104 del 1992, nel dettare i principi dell'ordinamento in materia di diritti, integrazione sociale e assistenza della persona portatrice di *handicap*, all'articolo 3

¹²⁴ Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

individua quest'ultima come colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione (comma 1).

Si riconosce alla persona portatrice di *handicap* il diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative (comma 2).

Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità (comma 3).

Vengono previsti numerosi interventi, con priorità per le persone con *handicap* in situazione di gravità, volti all'assistenza nonché all'inserimento ed integrazione sociale e lavorativa del disabile, rendendo effettivo il riconoscimento di una serie di diritti, quali il diritto all'educazione ed all'istruzione.

Tra l'altro, la persona maggiorenne con *handicap* in situazione di gravità, ai sensi dell'articolo 33, comma 6, della L. 104/1992 può usufruire alternativamente di due ore di permesso giornaliero retribuito o di tre giorni di permesso mensile retribuito, ha diritto a scegliere ove possibile la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede senza il suo consenso.

Infine, con la disposizione di cui alla **lettera e)** viene aggiunto nel D.Lgs. 61/2000, dopo l'articolo 12-*bis*, il nuovo articolo 12-*ter*, con il quale si prevede il diritto di precedenza per il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro *part-time*, nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro *part-time*.

Dal comma 44 in esame, secondo la relazione tecnica, non derivano oneri per la finanza pubblica.

Articolo 1, comma 45
(*Abrogazione dell'istituto del lavoro intermittente*)

La **norma in commento** abroga gli articoli da 33 a 40 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276¹²⁵, che disciplinano il c.d. lavoro intermittente (o a chiamata).

Il D.Lgs. n. 276/2003, in attuazione del principio di delega di cui all'articolo 4, comma 1, lettera *a*), della legge n. 30/2003, ha introdotto il nuovo istituto del lavoro intermittente (o a chiamata), definito (dall'articolo 33) come il contratto di lavoro (anche a tempo determinato) mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa secondo determinate modalità e in determinate limiti (stabiliti dal successivo articolo 34).

Il lavoro a chiamata è una formula contrattuale nota nei mercati del lavoro anglosassoni (*job on call*). In Italia, già prima dell'introduzione della relativa disciplina da parte del D.Lgs. 276/2003, era stato effettuato senza successo – da parte di una importante industria – un tentativo di introdurlo attraverso un accordo *ad hoc* con le organizzazioni sindacali¹²⁶.

Ai sensi dell'articolo 34, spetta ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale individuare le possibilità di conclusione di contratti di lavoro intermittente.

Si prevede che il contratto di lavoro intermittente possa essere in ogni caso utilizzato, nel caso di lavoratori con meno di 25 anni di età ovvero con più di 45 anni di età, anche se pensionati.

Il comma 3 elenca una serie di fattispecie nelle quali non può utilizzarsi il contratto in esame:

- nel caso di sostituzione di lavoratori in sciopero;
- salva diversa previsione dei contratti collettivi, nel caso di unità produttive che nei sei mesi precedenti abbiano effettuato licenziamenti collettivi o presso cui sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione di orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori con analoghe mansioni;
- nel caso di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. n. 626/1994¹²⁷.

¹²⁵ D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30, adottato in attuazione del principio di delega di cui all'articolo 4, comma 1, lettera *a*) della legge 14 febbraio 2003, n. 30 recante Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro.

¹²⁶ Il tentativo è stato effettuato dalla Zanussi. L'azienda e alcune organizzazioni sindacali (con l'esclusione della Cgil) fecero un accordo *ad hoc* per introdurre in fabbrica il lavoro a chiamata, o *job on call*. Furono i lavoratori a bocciare quell'intesa rifiutando la sperimentazione. Cfr. Il Sole 24ore 30/7/2002: *Debutta il contratto a chiamata*.

¹²⁷ Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42, 98/24 e 99/38 riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro. Si ricorda che

L'articolo 35 si occupa della forma del contratto e delle comunicazioni. Il contratto, da redigere in forma scritta *ad probationem*, deve contenere i seguenti elementi:

- indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;
- luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui al successivo articolo 36;
- indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Nell'indicare gli elementi di cui sopra, le parti devono naturalmente attenersi alle previsioni dei contratti collettivi (comma 2).

Inoltre il datore di lavoro è tenuto ad informare annualmente (a meno che i contratti collettivi non contengano "previsioni più favorevoli") le rappresentanze sindacali aziendali, ove presenti, sull'andamento del ricorso al lavoro intermittente¹²⁸ (comma 3).

L'articolo 36 disciplina specificamente il caso in cui sia espressamente garantita, da parte del lavoratore, la disponibilità allo svolgimento di prestazioni di carattere intermittente su richiesta del datore di lavoro. In tal caso nel contratto di lavoro deve essere prevista la misura della indennità mensile di disponibilità, stabilita dai contratti collettivi. Viene in ogni caso previsto un limite minimo, stabilito con

l'articolo 4 del decreto legislativo n. 626 del 1994 prevede un procedimento che trova il suo momento fondamentale nell'obbligo del datore di lavoro di effettuare la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori. La valutazione dei rischi va effettuata tenendo conto delle caratteristiche essenziali dell'azienda e in particolare: della natura dell'azienda, della scelta delle attrezzature, delle sostanze e dei preparati chimici utilizzati, della sistemazione dei luoghi di lavoro. Inoltre è da prendere in considerazione l'eventualità di lavoratori esposti a rischi particolari, diversi da quelli cui è esposta la generalità dei lavoratori. La valutazione dei rischi deve essere effettuata in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Una volta effettuata la valutazione dei rischi il datore di lavoro è tenuto a formalizzarne il risultato in uno specifico documento. Vi è l'obbligo di custodire tale documento presso l'azienda e quello di rielaborare la valutazione e di redigere il conseguente documento in caso di modifiche del processo produttivo che siano significative per la sicurezza. Il datore di lavoro deve altresì custodire, presso l'azienda, una cartella sanitaria e di rischio del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Per le piccole e medie aziende è previsto che siano definite procedure standardizzate per gli adempimenti documentali in questione, in relazione alla natura dei rischi e alla dimensione dell'azienda.

¹²⁸ Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 19 della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva. Caratteristica essenziale dell'articolo 19 è che esso non dà una definizione di r.s.a, né prevede una struttura rigida della stessa, ma tipizza piuttosto una categoria, nella quale possono rifluire una molteplicità di strutture associative di lavoratori.

decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative (comma 1). In attuazione di tale disposizione è stato emanato il D.M. 10 marzo 2004¹²⁹, il quale prevede che la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali lo stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, sia determinata nel 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato.

L'articolo 36 del D.Lgs. n. 276/2003 prevede inoltre che sull'indennità di disponibilità i contributi previdenziali siano versati per l'effettivo ammontare, senza considerare eventuali minimali contributivi (comma 2) e che l'indennità sia esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo (indennità di disoccupazione, trattamento di fine rapporto, ecc.) (comma 3).

Nel caso di malattia o altro impedimento alla chiamata, il lavoratore dovrebbe informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. In tale periodo di temporanea impossibilità non spetta l'indennità di disponibilità (comma 4).

Nel caso in cui il lavoratore non si attivi tempestivamente, perde il diritto all'indennità di disponibilità per quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro (comma 5).

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata del datore di lavoro può determinare la risoluzione del contratto, la perdita dell'indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto, nonché il risarcimento del danno (comma 6).

L'articolo 37 si occupa del lavoro intermittente per particolari periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, con una disposizione che presenta elementi di non univoca interpretazione. In particolare si prevede che in tali casi l'indennità di disponibilità sia corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

L'articolo 38 delinea lo *status* economico-giuridico del lavoratore intermittente. In particolare:

- al lavoratore viene garantito, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo non inferiore rispetto a quello dei lavoratori subordinati, a parità di mansioni;
- è prevista la ridefinizione del trattamento economico-giuridico, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita;
- per tutto il periodo in cui il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati (malattia, anzianità, trattamento di fine rapporto), a parte l'indennità di disponibilità.

L'articolo 39 precisa che il prestatore di lavoro intermittente non è computato nell'organico dell'impresa ai fini dell'applicazione di disposizioni di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro. In sostanza si vuole evitare che l'utilizzo di tale forma di lavoro possa essere disincentivata dal computo del lavoratore intermittente nell'organico dell'impresa, con il conseguente superamento del limite numerico di dipendenti da cui deriva l'applicazione di una serie di istituti lavoristici e previdenziali.

¹²⁹ "Indennità mensile di disponibilità da corrispondere al lavoratore nell'ambito del contratto di lavoro intermittente, ai sensi dell'articolo 36 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276".

Infine, l'articolo 40 è volto a rendere possibile la concreta utilizzazione dello schema contrattuale del lavoro intermittente anche nel caso in cui la contrattazione collettiva non intervenga a determinare i casi e i limiti di utilizzabilità di tale schema contrattuale. In tale caso è previsto che, decorsi cinque mesi dall'entrata in vigore del decreto legislativo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative o delle associazioni datoriali firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, individua in via provvisoria, con decreto, i casi di ammissibilità del lavoro intermittente. In attuazione di tale disposizione è stato emanato il decreto ministeriale 23 ottobre 2004¹³⁰. Tale decreto ammette la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657¹³¹.

Dal comma 45, secondo la relazione tecnica, non derivano oneri per la finanza pubblica.

¹³⁰ “Individuazione, in via provvisoriamente sostitutiva, della contrattazione collettiva dei casi di ricorso al lavoro intermittente, ai sensi dell'articolo 40 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276”.

¹³¹ “Approvazione della tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'articolo 1° del decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692”.

Articolo 1, comma 46

(Abrogazione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato)

Il comma 46 è stato inserito dalla Camera.

Esso sopprime la possibilità che il contratto di somministrazione di lavoro (cioè, il contratto tra agenzia somministratrice e soggetto utilizzatore) sia a tempo indeterminato.

Il contratto di somministrazione di lavoro, introdotto come detto dal D.Lgs. 276 del 2003, può essere concluso da ogni soggetto (utilizzatore) che si rivolga ad altro soggetto (somministratore) a ciò autorizzato dal Ministero del lavoro.

Il contratto di somministrazione in sostanza sostituisce il contratto di fornitura di lavoro interinale (la cui disciplina viene contestualmente abrogata). Pertanto le agenzie di somministrazione hanno preso il posto delle vecchie agenzie di lavoro temporaneo.

La normativa vigente prevede che il contratto di somministrazione può essere concluso a termine o a tempo indeterminato.

La somministrazione a tempo indeterminato è uno strumento contrattuale inedito per l'Italia, ma molto diffuso negli Stati Uniti fin dai primi anni '80: introduce il cosiddetto leasing di manodopera (*staff leasing*), grazie al quale le aziende possono "affittare" la forza-lavoro anche a tempo indeterminato e non solo a termine. Invece, con il contratto di fornitura di lavoro interinale di cui alla legge n. 196/1997, l'impresa fornitrice metteva a disposizione dell'impresa utilizzatrice un lavoratore solamente per esigenze lavorative di carattere temporaneo.

Si consideri tuttavia che l'articolo 20 del D.Lgs. 276 del 2003 prevede una tassativa elencazione delle attività per le quali è legittima la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, in presenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo. Si tratta in particolare delle seguenti attività:

- servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- servizi di pulizia, custodia, portineria;
- servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- gestione di call-center, nonché avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del 21 giugno 1999 del Consiglio, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

- costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

La somministrazione a tempo indeterminato è inoltre lecita in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Nel caso della somministrazione a tempo determinato, viene superata la precedente impostazione restrittiva che rendeva possibile la fornitura di lavoro temporaneo solamente nei casi previsti tassativamente dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Pertanto la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ogniqualvolta ricorrano ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. Si affida alla contrattazione collettiva il compito dell'eventuale individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato.

L'articolo 20, inoltre, elenca una serie di fattispecie nelle quali è vietata l'utilizzazione del contratto di somministrazione:

- nel caso di sostituzione di lavoratori in sciopero;
- salva diversa previsione dei contratti collettivi, nel caso di unità produttive che nei sei mesi precedenti abbiano effettuato licenziamenti collettivi¹³² o presso cui sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione di orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori con analoghe mansioni;
- nel caso di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del D.lgs. 626/1994¹³³.

Il successivo articolo 21 dispone che il contratto di somministrazione deve essere concluso in forma scritta (*ad substantiam*) e deve contenere una serie di elementi (per esempio, numero dei lavoratori interessati e loro mansioni, durata, motivi di interesse aziendale, luogo, orario e trattamento economico, assunzione reciproca degli obblighi contrattuali). La mancanza della forma scritta o la mancata indicazione di alcuni elementi essenziali determina la nullità del contratto di somministrazione, con la conseguenza che i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Per quanto concerne in generale il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore, per i contratti di lavoro a tempo indeterminato, l'articolo 22 conferma l'applicazione della disciplina civilistica e delle leggi speciali vigenti, mentre per i

¹³² La norma fa riferimento agli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro.

¹³³ D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE e 2003/18/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

contratti di lavoro a tempo determinato si applicano le disposizioni del D.Lgs. 368 del 2001 in materia di lavoro a tempo determinato.

Nell'ipotesi di somministrazione a tempo determinato, nel caso in cui il prestatore sia stato assunto dall'agenzia di somministrazione con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è precisato l'ammontare dell'indennità mensile di disponibilità, corrisposta dal somministratore per i periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è fissata dal contratto collettivo e comunque non può essere inferiore alla misura prevista con decreto ministeriale. Si precisa che l'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo (quindi non concorre alla determinazione della tredicesima mensilità o al trattamento di fine rapporto).

All'articolo 23, ferma restando la garanzia del regime di solidarietà tra fornitore ed utilizzatore al fine di tutelare il lavoratore che potrebbe essere impiegato a tempo indeterminato dall'impresa utilizzatrice, si prevedono alcune tutele per i lavoratori dal punto di vista economico e retributivo, della sicurezza sul lavoro e dell'esercizio del potere disciplinare riservato al somministratore).

L'articolo 24 dispone che ai lavoratori delle imprese di somministrazione si applicano i diritti sindacali di cui allo Statuto dei lavoratori, alla stregua di tutti i lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Il lavoratore può esercitare liberamente, anche presso l'utilizzatore, le libertà sindacali e può partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Ai lavoratori che dipendono da uno stesso somministratore ma lavorano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente, con le modalità stabilite dalla contrattazione.

Inoltre l'utilizzatore è tenuto a comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali il numero e i motivi dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. In mancanza delle r.s.a. tale comunicazione va indirizzata alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano sindacale.

L'articolo 25 pone a carico del somministratore il versamento degli oneri contributivi (previdenziali ed assistenziali), nonché quelli relativi all'assicurazione contro gli infortuni. A tal fine il somministratore viene inquadrato nel settore terziario, tranne nel caso in cui i lavoratori prestino la loro opera nel settore agricolo o nel lavoro domestico dove sono applicate le discipline di settore.

Per quanto concerne la responsabilità civile per i danni arrecati a terzi nell'esercizio dell'attività lavorativa, ai sensi dell'articolo 2049 del c.c., l'articolo 26 precisa che ne risponde il soggetto utilizzatore, poiché esercita nel concreto il potere direttivo nei confronti del lavoratore.

In caso di somministrazione irregolare di lavoro, ovvero quando non siano state rispettate le condizioni per la stipula del contratto di somministrazione (*cfr.* articolo 20) o non siano state indicati alcuni elementi che configurano il rapporto di lavoro, l'articolo 27 stabilisce che il lavoratore possa adire le vie legali per richiedere l'instaurazione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore con decorrenza fin dall'inizio della somministrazione. Il giudizio dovrà riguardare solo l'accertamento della irregolarità del contratto, senza entrare nel merito delle scelte organizzative o produttive.

Nell'eventualità di somministrazione di lavoro fraudolenta con l'intento di eludere disposizioni legislative o contrattuali inderogabili, l'articolo 28 prevede – oltre alle sanzioni pecuniarie indicate all'articolo 18 del D.lgs. 276/2003 - l'erogazione di una sanzione pecuniaria di 20 euro, a carico sia del somministratore sia dell'utilizzatore, per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Articolo 1, commi 47-50

(Disposizioni sulle prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo)

I commi in esame sono stati inseriti dalla Camera.

Essi istituiscono una disciplina relativa alle prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo.

Tale disciplina, al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso per sopperire ad esigenze di utilizzo di personale per lo svolgimento di prestazioni nei settori richiamati, prevede la facoltà di instaurare, nei relativi contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento delle predette prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanza scolastiche e per ulteriori casi, comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368¹³⁴ (**comma 47**).

Il richiamato articolo tratta delle fattispecie escluse dal campo di applicazione del D.Lgs. 368 del 2001. In particolare, il comma 3 ammette l'assunzione diretta di manodopera, nei settori del turismo e dei pubblici esercizi, per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni (cd. "lavoro extra e di surroga"), determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Il datore di lavoro, ha l'obbligo di comunicare l'avvenuta assunzione ai servizi per l'impiego entro 5 giorni. Viene precisato infine che tali rapporti sono appunto esclusi dal campo di applicazione del D.Lgs. 368 del 2001.

Ai sensi del successivo **comma 48**, i contratti collettivi in precedenza richiamati disciplinano, in particolare:

- le condizioni, i requisiti e le modalità dell'effettuazione della prestazione connesse ad esigenze oggettive ed i suoi limiti massimi temporali (**lettera a**));
- il trattamento economico e normativo spettante, non inferiore a quello corrisposto ad altro lavoratore per le medesime mansioni, riproporzionato alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita (**lettera b**));
- la corresponsione di una specifica indennità di disponibilità nel caso sia prevista una disponibilità del lavoratore a svolgere, in un arco temporale definito, la prestazione (**lettera c**)).

Le modalità per lo svolgimento in forma semplificata degli adempimenti amministrativi concernenti l'instaurazione, la trasformazione e la cessazione

¹³⁴ "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES".

dei rapporti di lavoro in oggetto, sono definite, ai sensi del **comma 49**, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori in precedenza richiamate. Lo stesso decreto disciplina altresì i criteri e le disposizioni specifiche riguardanti, in particolare, i profili previdenziali dell'eventuale indennità di disponibilità in precedenza richiamata.

Al riguardo, si segnala che il testo non stabilisce il termine entro il quale il richiamato decreto debba essere emanato.

Infine, il **comma 50** prevede una verifica, da parte del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, delle disposizioni contrattuali in precedenza richiamate, decorsi due anni dall'emanazione delle stesse, con particolare riferimento agli effetti in termini di contrasto al lavoro sommerso e di promozione del lavoro regolare nei settori interessati.

Articolo 1, commi 51-53
(Interventi in edilizia)

Le disposizioni di cui ai **commi in esame** recano interventi nel settore edile.

Il **comma 51**, in particolare, modifica il comma 5 dell'articolo 29 del D.L. 23 giugno 1995, n. 244, convertito dalla L. 8 agosto 1995, n. 341¹³⁵, concernente la riduzione della contribuzione ai fini previdenziali ed assistenziali nel settore edile.

D. L. 23 giugno 1995, n. 244 <i>Misure dirette ad accelerare il completamento degli interventi pubblici e la realizzazione dei nuovi interventi nelle aree depresse</i>	
Testo vigente dell'art. 29, comma 5	Testo dell'art. 29, comma 5, risultante dalla novella di cui al comma 51
Art. 29. <i>(Retribuzione minima imponibile nel settore edile)</i>	Art. 29. <i>(Retribuzione minima imponibile nel settore edile)</i>
(...)	(...)
5. Entro il 31 marzo di ciascun anno e sino al 31 dicembre 2006 il Governo procede a verificare gli effetti determinati dalle disposizioni di cui al comma 1, al fine di valutare la possibilità che con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, sia confermata o rideterminata per l'anno di riferimento la riduzione contributiva di cui al comma 2.	5. Entro il 31 maggio di ciascun anno il Governo precede a verificare gli effetti determinati dalle disposizioni di cui al comma 1, al fine di valutare la possibilità che, con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro il 31 luglio dello stesso anno , sia confermata o rideterminata per l'anno di riferimento la riduzione contributiva di cui al comma 2. Decorsi trenta giorni dalla predetta data del 31 luglio e sino all'adozione del menzionato decreto, si applica la riduzione determinata per l'anno precedente, salvo conguaglio da parte degli istituti previdenziali in relazione all'effettiva riduzione accordata ovvero nel caso di mancata

¹³⁵ "Misure dirette ad accelerare il completamento degli interventi pubblici e la realizzazione dei nuovi interventi nelle aree depresse".

	adozione del decreto stesso entro e non oltre il 15 dicembre dell'anno di riferimento.”.
--	---

Il citato articolo 29, al comma 1, ha stabilito che, a decorrere dal 1° luglio 1995, i datori di lavoro esercenti attività edile, anche se in economia, operanti sul territorio nazionale e individuati da specifici codici ISTAT 1991, assolvono la contribuzione previdenziale ed assistenziale su di una retribuzione commisurata ad un numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale e dai relativi contratti integrativi territoriali di attuazione, con esclusione delle assenze per malattia, infortuni, scioperi, sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, con intervento della cassa integrazione guadagni, di altri eventi indennizzati e degli eventi per i quali il trattamento economico è assolto mediante accantonamento presso le casse edili¹³⁶.

Lo stesso comma ha altresì previsto la possibilità di individuare altri eventi con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro (attualmente Ministro dell'economia e delle finanze), sentite le organizzazioni sindacali richiamate.

Sempre lo stesso comma, infine, ha stabilito che restano ferme le disposizioni in materia di retribuzione imponibile dettate dall'articolo 12 della L. 30 aprile 1969, n. 153¹³⁷, in materia di minimali di retribuzione ai fini contributivi, e quelle di cui all'articolo 1, comma 1, del D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito dalla L. 7 dicembre 1989, n. 389¹³⁸.

Il successivo comma 2 ha disposto che sull'ammontare delle contribuzioni previdenziali ed assistenziali diverse da quelle di pertinenza del FPLD, dovute all'INPS e all'INAIL, per gli operai occupati con un orario di lavoro di 40 ore settimanali, a carico dei datori di lavoro di cui al precedente comma 1, si applica, sino al 31 dicembre 1996, una riduzione pari al 9,50%. Tale agevolazione si cumula

¹³⁶ Ai sensi del successivo comma 4, le disposizioni dell'articolo in oggetto trovano applicazione alle società cooperative di produzione e lavoro esercenti attività edile anche per i soci lavoratori delle stesse, ma non operano per le imprese impiantistiche del settore metalmeccanico, di cui all'articolo 2-bis del D.L. 19 gennaio 1991, n. 18, convertito dalla L. 20 marzo 1991, n. 89.

¹³⁷ Si ricorda che il richiamato articolo 12 ha sostituito gli articoli 1 e 2 del D.Lgt. 1° agosto 1945, n. 692, recepiti negli articoli 27 e 28 del D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797 e l'articolo 29 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124. Tali articoli stabiliscono Costituiscono redditi di lavoro dipendente ai fini contributivi quelli di cui all'articolo 49, comma 1, del TUIR (D.P.R. 917 del 1986), maturati nel periodo di riferimento, e cioè quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro. Lo stesso articolo dispone altresì che costituiscono redditi di lavoro dipendente le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati, nonché le somme dei crediti di lavoro, di cui all'articolo 429, ultimo comma, del codice di procedura civile.

¹³⁸ “Disposizioni urgenti in materia di evasione contributiva, di fiscalizzazione degli oneri sociali, di sgravi contributivi nel Mezzogiorno e di finanziamento dei patronati”. Il richiamato comma 1 dell'articolo 1, in particolare, ha stabilito che la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo stesso.

con gli sgravi degli oneri sociali per il Mezzogiorno e con l'esonero previsto dall'articolo 2, comma 4, del D.L. 22 marzo 1993, n. 71, convertito dalla L. 20 maggio 1993, n. 151¹³⁹, sino a concorrenza di quanto dovuto ai singoli fondi e gestioni.

In ogni caso, ai sensi del comma 3, ai datori di lavoro di cui al comma 1, gli sgravi contributivi per il Mezzogiorno e le riduzioni contributive per fiscalizzazione degli oneri sociali, comprese quelle di cui al comma 2, non possono essere riconosciuti per i lavoratori non denunciati alle casse edili.

Il comma 5, infine, stabilisce che il Governo, entro il 31 marzo di ciascun anno e sino al 31 dicembre 2006, verifica gli effetti determinati dalle disposizioni relative alle modalità di contribuzione previdenziale ed assistenziale di cui al comma 1, al fine di valutare la possibilità che con apposito decreto ministeriale sia confermata o rideterminata per l'anno di riferimento la riduzione contributiva di cui al comma 2¹⁴⁰.

Il nuovo testo del comma 5, introdotto dal comma in esame, è volto ad introdurre un più efficace meccanismo relativo alla eventuale proroga della riduzione contributiva di cui al comma 2.

In primo luogo, rispetto alla vigente normativa, viene modificato il termine entro cui il Governo procede a verificare gli effetti determinati dalle disposizioni relative alle modalità di assolvimento della contribuzione previdenziale ed assistenziale di cui al comma 1, fissandolo al 31 maggio (*e non più al 31 marzo*) di ciascun anno.

Inoltre, viene stabilito un termine (31 luglio dello stesso anno) entro cui adottare l'eventuale decreto ministeriale consequenziale a tale verifica, volto a confermare o rideterminare per l'anno di riferimento la menzionata riduzione contributiva.

Si dispone, quindi, che, se non dovesse essere adottato entro un certo termine (30 giorni dalla predetta data del 31 luglio) il decreto ministeriale con cui eventualmente confermare o rideterminare per l'anno di riferimento la riduzione retributiva, allora continua ad applicarsi temporaneamente, nelle more dell'adozione di tale decreto, una riduzione pari a quella determinata per l'anno precedente, salvo conguaglio finale da parte degli istituti previdenziali (*rectius: previdenziali ed assicuratori*) in base all'effettivo ammontare della riduzione concessa ovvero nel caso di mancata adozione del medesimo decreto ministeriale entro il 15 dicembre dell'anno di riferimento.

¹³⁹ “Disposizioni in materia di sgravi contributivi nel Mezzogiorno e di fiscalizzazione degli oneri sociali”. Il richiamato comma 4 dell'articolo 2 prevede un esonero dal versamento del contributo per le prestazioni del S.S.N. di cui all'articolo 10, comma 1, della L. 67 del 1988, in misura pari a 0,40 punti percentuali, per le imprese edili operanti sul territorio nazionale di cui a determinati codici ISTAT 1991, a decorrere dal periodo di paga in corso al 1° gennaio 1993 e sino a tutto il periodo di paga in corso al 31 dicembre 1993. Da tale esonero sono escluse le imprese impiantistiche del settore metalmeccanico, di cui all'articolo 2-bis del D.L. 18 del 1991.

¹⁴⁰ Si ricorda che con D.M. 13 febbraio 1997 è stata disposta, per il periodo 1° gennaio 1997-31 dicembre 1998, la conferma e l'elevazione alla misura dell'11,50% della riduzione contributiva di cui al comma 2. Con successivi decreti è stata poi confermata, anno per anno, la misura dell'11,50% della medesima riduzione contributiva; da ultimo, per l'anno 2006, ha provveduto in tal senso il D.M. 5 marzo 2007.

Il successivo **comma 52** prevede l'obbligo, per il datore di lavoro nel settore edile, in caso di instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo parziale, di comunicare all'INPS l'orario di lavoro stabilito.

Il **comma 53**, infine, modificando l'articolo 5, comma 2, della L. 12 marzo 1999, n. 68¹⁴¹, esonera dall'obbligo di assunzione di determinate categorie di lavoratori disabili, di cui all'articolo 3 della stessa L. 68/1999, i datori di lavoro del settore edile, per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore.

Si ricorda che disposizioni in materia di occupazione delle persone con disabilità sono contenute nei precedenti **commi da 35 a 38**, alla cui scheda si rimanda.

L. 12 marzo 1999, n. 68 <i>Norme per il diritto al lavoro dei disabili</i>	
Testo vigente	Testo risultante dalla novella di cui al comma 53
Art. 5. <i>(Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi)</i>	Art. 5. <i>(Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi)</i>
(...)	(...)
2. I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3. Sono altresì esentati dal predetto obbligo i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto. Per consentire al comparto dell'autotrasporto nazionale di evolvere verso modalità di servizio più evolute e competitive e per favorire un maggiore grado di sicurezza nella circolazione stradale di mezzi, ai sensi del comma 1 dell'articolo 1 della legge 23	2. I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3. Non sono inoltre tenuti all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3, i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore. Sono altresì esentati dal predetto obbligo i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto. Per consentire al comparto dell'autotrasporto nazionale di

¹⁴¹ "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

dicembre 1997, n. 454, i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3.	evolvere verso modalità di servizio più evolute e competitive e per favorire un maggiore grado di sicurezza nella circolazione stradale di mezzi, ai sensi del comma 1 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1997, n. 454, i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3.
--	--

Il richiamato articolo 5 reca disposizioni concernenti le esclusioni, gli esoneri parziali e i contributi esonerativi a favore dei datori di lavoro per quanto attiene l'obbligo di assunzione obbligatoria di soggetti disabili di cui all'articolo 3 della stessa L. 68/1999.

In particolare, ai sensi del comma 2, le esenzioni dall'obbligo di assunzione di determinate categorie di lavoratori disabili, spettano:

- ai datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante;
- ai datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto;
- ai datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto, per quanto concerne il personale viaggiante. Tale esclusione ha lo scopo di consentire al comparto dell'autotrasporto nazionale di svolgere il servizio in modo competitivo nonché per favorire un maggiore grado di sicurezza nella circolazione stradale di mezzi, ai sensi del comma 1 dell'articolo 1 della L. 23 dicembre 1997, n. 454¹⁴².

La relazione tecnica stima che dalla novella di cui al **comma 51** non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, “considerato che la concessione del beneficio rimane comunque condizionata alla

¹⁴² “Interventi per la ristrutturazione dell'autotrasporto e lo sviluppo dell'intermodalità”. Tale provvedimento ha come fine, ai sensi del richiamato articolo 1, comma 1, la ristrutturazione del sistema dell'autotrasporto italiano attraverso un complesso di interventi volti ad incentivare le aggregazioni tra imprese, nonché la riduzione delle imprese monoveicolari, oltre a favorire un maggiore grado di sicurezza nella circolazione stradale dei mezzi e un minore impatto ambientale in coerenza con le normative dell'Unione europea in materia.

preventiva verifica del corrispondente aumento del gettito (vale a dire l'aumento della base imponibile tale da compensare la riduzione stessa) e che la possibilità di mantenere la riduzione contribuiva dell'anno precedente (nelle more dell'eventuale adozione del decreto ministeriale di conferma o rideterminazione della riduzione stessa) fa comunque salvo l'eventuale conguaglio, entro l'anno di riferimento, da parte degli Istituti previdenziali".

DOCUMENTI ALL'ESAME DELLE ISTITUZIONI DELL'UE

(Articolo 1, commi da 25 a 53)

Linee direttrici per la crescita e l'occupazione

Le linee direttrici integrate sulla crescita e l'occupazione 2005-2008, adottate dal Consiglio nel luglio 2005, contengono specifiche indicazioni in merito al mercato del lavoro.

Le linee direttrici, adottate nel quadro del nuovo sistema di *governance* della strategia di Lisbona, definito dal Consiglio europeo di marzo 2005, si articolano in:

- una raccomandazione¹⁴³ del Consiglio del 12 luglio 2005 recante i grandi orientamenti di politica economica (GOPE)¹⁴⁴, applicabili a tutti gli Stati membri e alla Comunità;
- una decisione del Consiglio del 12 luglio 2005 sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione¹⁴⁵ che enunciano gli obiettivi generali e le azioni prioritarie in materia di occupazione nell'Unione europea e nei suoi Stati membri

La decisione sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione enuncia gli obiettivi e le priorità che le politiche degli Stati membri promuovono rispecchiando la strategia di Lisbona:

- la *piena occupazione*: la piena occupazione e la riduzione della disoccupazione e dell'inattività, tramite l'aumento della domanda e dell'offerta di manodopera, rivestono una vitale importanza per sostenere la crescita economica e rafforzare la coesione sociale;
- il *miglioramento della qualità e della produttività sul posto di lavoro*: gli sforzi volti ad aumentare i tassi di occupazione vanno di pari passo con l'obiettivo di rendere più attrattivo il mondo del lavoro, di migliorare la qualità sul posto di lavoro, di favorire la crescita della produttività della manodopera e di ridurre il numero dei lavoratori poveri. E' opportuno sfruttare appieno le sinergie tra qualità sul posto di lavoro, produttività e occupazione;
- il *rafforzamento della coesione sociale e territoriale*: occorre intervenire con risolutezza per potenziare l'inserimento sociale, prevenire l'esclusione dal mercato del lavoro, favorire l'occupazione dei più svantaggiati e ridurre le

¹⁴³ Raccomandazione 2005/601/CE, relativa agli indirizzi di massima per le politiche economiche degli Stati membri e della Comunità (per il periodo 2005-2008).

¹⁴⁴ L'articolo 99 del Trattato istitutivo della Comunità europea prevede che, sulla base delle conclusioni del Consiglio europeo, il Consiglio, deliberando a maggioranza qualificata su raccomandazione della Commissione, adotta una raccomandazione che definisce gli indirizzi di massima per le politiche economiche degli Stati membri. Il Consiglio, sulla base di relazioni presentate dalla Commissione, sorveglia l'evoluzione economica in ciascuno degli Stati membri e nella Comunità, nonché la coerenza delle politiche economiche con gli indirizzi di massima e procede regolarmente ad una valutazione globale.

¹⁴⁵ Decisione 2005/600/CE sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione.

disparità regionali in termini di occupazione, disoccupazione e produttività della manodopera, specie nelle regioni in ritardo di sviluppo.

Nel perseguire tali obiettivi, l'azione dovrebbe concentrarsi sulle seguenti priorità:

- attrarre in modo permanente un maggior numero di persone verso il mondo del lavoro, aumentare l'offerta di manodopera e modernizzare i sistemi previdenziali;
- accrescere la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese;
- aumentare gli investimenti in capitale umano, migliorando l'istruzione e le qualifiche.

Gli orientamenti per l'occupazione sono i seguenti:

- orientamento 17¹⁴⁶: attuare strategie volte alla piena occupazione, a migliorare la qualità e la produttività sul posto di lavoro e a potenziare la coesione sociale e territoriale;
- orientamento 18: promuovere un approccio al lavoro basato sul ciclo di vita;
- orientamento 19: creare mercati del lavoro inclusivi e rendere il lavoro più attraente e proficuo per quanti sono alla ricerca di impiego e per le persone meno favorite e inattive;
- orientamento 20: migliorare la risposta alle esigenze del mercato del lavoro;
- orientamento 21: favorire al tempo stesso flessibilità e sicurezza occupazionale e ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, tenendo debito conto del ruolo delle parti sociali;
- orientamento 22: garantire un'evoluzione del costo del lavoro e meccanismi per la determinazione dei salari favorevoli all'occupazione;
- orientamento 23: potenziare e migliorare gli investimenti in capitale umano;
- orientamento 24: adattare i sistemi di istruzione e formazione ai nuovi requisiti in termini di competenze.

L'orientamento 17, in particolare, specifica che le politiche dovranno contribuire a raggiungere una media occupazionale generale nell'Unione europea pari al 70%, ad almeno il 60% per le donne e al 50% per i lavoratori anziani (55-64) entro il 2010 e a ridurre la disoccupazione e l'inattività. Gli Stati membri dovrebbero valutare l'opportunità di fissare obiettivi in materia di tasso di occupazione nazionale.

La Commissione ha presentato, il 12 dicembre 2006, la relazione annuale sui progressi nell'attuazione della strategia di Lisbona rinnovata "Un anno di realizzazioni" (COM(2006)816).

La relazione, che è stata presentata al Consiglio europeo di primavera del 2007, si basa sui rapporti nazionali di attuazione presentati dagli Stati membri nell'autunno 2006 e sul riesame, compiuto dalla stessa Commissione, dell'andamento delle riforme a livello di UE nel contesto del programma comunitario di Lisbona.

¹⁴⁶ Gli orientamenti 1-16 sono contenuti nella raccomandazione sugli indirizzi di massima per le politiche economiche degli Stati membri e della Comunità (2005-2008)

La relazione considera una priorità la modernizzazione dei mercati del lavoro europei e pone l'accento sulla flessicurezza. Gli Stati membri sono chiamati, entro la fine del 2007, a:

- fare in modo che a ogni diplomato o laureato venga offerta un'occupazione, uno stage, un'ulteriore formazione o qualsiasi altra opportunità che favorisca l'inserimento professionale entro sei mesi dall'inizio del periodo di disoccupazione (quattro mesi a partire dal 2010);
- provvedere a maggiori servizi per l'infanzia di qualità e economicamente accessibili, in linea con gli obiettivi definiti dai singoli Stati;
- introdurre incentivi mirati al fine di prolungare la vita lavorativa e di estendere le opportunità di formazione per gli ultra-quarantacinquenni.

Tra le conclusioni chiave della relazione si segnalano le seguenti:

- i progressi negli ultimi anni sono stati validi per quanto concerne l'impulso alla ricerca e sviluppo tecnologico e l'innovazione, il miglioramento del quadro normativo e il miglioramento del contesto in cui le aziende operano, soprattutto le PMI;
- si sono registrati importanti passi avanti per quanto concerne il rafforzamento della sostenibilità finanziaria, grazie alle misure appropriate che i governi hanno generalmente adottato per migliorare le loro posizioni di bilancio e per affrontare i previsti aumenti dei costi delle pensioni e dell'assistenza sanitaria. La continuazione di questo processo e il risanamento delle finanze nel medio-lungo termine rimangono una sfida di rilievo;
- la scarsa concorrenza in molti mercati, soprattutto quelli dei servizi in rete, compreso quello energetico, continua a rallentare l'Europa;
- nei mercati del lavoro sono state adottate delle misure significative. L'occupazione è in aumento e la disoccupazione cala. Il crescente consenso a favore di un approccio di flessicurezza alla riforma del mercato del lavoro costituisce uno sviluppo estremamente positivo che, tuttavia, deve essere ancora tradotto pienamente in azione.

La relazione annuale comprende 25 "capitoli per paese", nell'ambito dei quali sono esposti i progressi realizzati dagli Stati membri nell'attuazione delle misure previste dai programmi nazionali di riforma. In particolare, la Commissione raccomanda all'Italia, tra le altre cose, di:

- *perseguire una politica rigorosa di risanamento fiscale, in modo che il rapporto debito pubblico/PIL cominci a diminuire, e dare piena attuazione alle riforme pensionistiche, nell'intento di garantire la sostenibilità a lungo termine dei conti pubblici;*
- *ridurre le disparità regionali in termini di occupazione lottando contro il lavoro irregolare, potenziando i servizi per la prima infanzia e garantendo l'efficienza dei servizi per l'occupazione su tutto il territorio nazionale;*

- *sviluppare una strategia globale di apprendimento continuo e migliorare la qualità dell'istruzione garantendone l'adeguatezza al mercato del lavoro.*

Il Consiglio europeo dell'8 e 9 marzo 2007, per consentire la preparazione del prossimo ciclo triennale della strategia di Lisbona rinnovata:

- ha invitato la Commissione a presentare una relazione intermedia nell'autunno del 2007, in vista della proposta di orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione (2008-2011);
- ha invitato gli Stati membri a presentare tempestivamente le relazioni nazionali sull'attuazione dei programmi nazionali di riforma;
- ha sottolineato la rilevanza dello scambio di migliori pratiche nel contesto della sorveglianza multilaterale e esorta a una maggiore cooperazione tra i coordinatori di Lisbona;
- ha sottolineato il ruolo fondamentale delle parti sociali e la necessità del loro continuo e attivo contributo al raggiungimento degli obiettivi di Lisbona.

Facendo seguito alla richiesta del Consiglio europeo di primavera 2007, la Commissione ha presentato, il 3 ottobre 2007, un documento di riflessione destinato al Consiglio europeo informale di Lisbona del 18 e 19 ottobre 2007. La comunicazione, intitolata "L'interesse europeo: rispondere alla sfida della mondializzazione" ribadisce che la strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione costituisce una base adeguata per consentire all'Europa di reagire alla mondializzazione.

Gli obiettivi politici richiamati nel documento della Commissione sono i seguenti: stimolare le riforme economiche per costruire una prosperità durevole; migliorare le prospettive per i cittadini, assicurandone un migliore accesso al lavoro, all'educazione, ai servizi sociali, alle cure sanitarie e ad altre forme di protezione sociale; lottare contro la povertà in Europa e all'estero.

Il programma delle tre Presidenze tedesca, portoghese e slovena dell'Unione europea considera una priorità l'attuazione della strategia di Lisbona riveduta, ritenuta elemento essenziale per rafforzare la competitività dell'UE, favorire la creazione di posti di lavoro e la crescita.

Nel 2007 si concluderà il primo ciclo di *governance* della strategia, previsto dalla revisione; nell'autunno gli Stati membri presenteranno la seconda relazione di attuazione dei rispettivi programmi nazionali di riforma. A gennaio 2008 la Commissione presenterà la sua relazione strategica, che sarà esaminata dalle pertinenti formazioni del Consiglio e discussa dal Consiglio europeo di primavera del 2008; nel giugno del 2008 saranno adottati formalmente i nuovi orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione, nonché raccomandazioni specifiche per ciascun paese.

Agenda sociale

Il 9 febbraio 2005 la Commissione ha presentato l'”Agenda sociale” relativa al periodo 2006-2010 (COM(2005) 33), volta ad affrontare l'ammodernamento del modello sociale europeo. L'Agenda prospetta una serie di azioni chiave relativamente all'occupazione, alle pari opportunità e all'inclusione.

La Commissione sottolinea che le principali cause del cambiamento – maggiore concorrenza in un contesto mondiale, sviluppo tecnologico e invecchiamento della popolazione – acquisteranno maggiore forza entro la fine del decennio e che le sfide da affrontare restano estremamente ampie: debole tasso di occupazione, disoccupazione, povertà, disuguaglianza e discriminazioni. Pertanto, l'Agenda intende proporre misure che, rendendo più moderne le politiche sociali, consentano ai cittadini di avere fiducia nelle loro capacità di gestire efficacemente tali cambiamenti.

L'Agenda si concentra su due aspetti prioritari:

- verso la piena occupazione: rendere l'occupazione una possibilità concreta per tutti, intensificare la qualità e la produttività del lavoro, anticipare e gestire i cambiamenti. Il documento sottolinea che l'Europa deve agire sia sulla quantità che sulla qualità dei posti di lavoro e sulla produttività del lavoro. Deve inoltre riflettere sulle modalità con cui affrontare la questione della migrazione per motivi economici. Pone l'accento sulla necessità di eliminare gli ostacoli alla mobilità della manodopera, in particolare quelli derivanti da sistemi pensionistici; intende continuare a promuovere il dialogo sociale europeo interprofessionale e settoriale nonché la responsabilità sociale delle imprese;
- una società più solidale: pari opportunità per tutti. L'Agenda evidenzia i seguenti obiettivi: ammodernare la protezione sociale; combattere la povertà e promuovere l'inclusione sociale, proponendo, altresì, per il 2010, un anno europeo della lotta all'esclusione e alla povertà; promozione della diversità e non discriminazione; chiarimento del ruolo e delle caratteristiche dei servizi sociali di interesse generale.

Nel sottolineare che nel periodo 2000-2004 sono già stati compiuti progressi significativi, la Commissione ritiene necessario migliorare la realizzazione delle attività previste dall'Agenda sociale, basandosi su principi consolidati, al fine di:

- creare una strategia europea integrata che garantisca un'interazione positiva delle politiche economica, sociale e dell'occupazione;
- promuovere la qualità dell'occupazione, della politica sociale e delle relazioni industriali, consentendo quindi di migliorare il capitale umano e sociale;
- adeguare i sistemi di protezione sociale alle esigenze sociali attuali, basandosi sulla solidarietà e potenziandone il ruolo di fattore produttivo;
- tenere conto del “costo dell'assenza di politica sociale”.

Per quanto riguarda l'occupazione, la Commissione propone di:

- creare un mercato europeo del lavoro, permettendo ai lavoratori di conservare i loro diritti in materia di pensione e di sicurezza sociale quando si recano a lavorare in altri Stati membri;
- consentire a un numero maggiore di lavoratori di ottenere un lavoro di migliore qualità, in particolare con l'iniziativa europea per la gioventù, e aiutare le donne a entrare nel mercato del lavoro;

Per quanto riguarda la lotta alla povertà e la promozione delle pari opportunità, l'agenda propone di:

- analizzare l'impatto dell'invecchiamento della popolazione e l'avvenire delle relazioni intergenerazionali;
- aiutare gli Stati membri a riformare i sistemi pensionistici e di cura e a lottare contro la povertà;
- combattere le forme di discriminazione e disuguaglianza;
- favorire le pari opportunità;
- chiarire il ruolo e le caratteristiche dei servizi sociali d'interesse generale.

Servizi sociali

Il 26 aprile 2006 la Commissione ha presentato una comunicazione sui servizi sociali d'interesse generale nell'Unione europea (COM(2006)177), formulandone un elenco in base alle caratteristiche specifiche. Obiettivo della comunicazione è avviare un processo di consultazione al fine di consentire alla Commissione di acquisire elementi per meglio tener conto delle specificità di questi servizi in fase di attuazione della legislazione comunitaria.

La comunicazione sottolinea inoltre che, escludendo i servizi sanitari - che non vengono da essa trattati - i servizi sociali possono essere compresi in due grandi gruppi:

- i regimi legali e complementari di protezione sociale che coprono i rischi fondamentali di vita, quali, ad esempio, quelli legati alla salute, l'invecchiamento, incidenti sul lavoro;
- gli altri servizi essenziali prestati direttamente alla persona, quali l'aiuto alle persone nei momenti di crisi (disoccupazione, tossicodipendenza, rottura familiare), l'edilizia popolare per le persone sfavorite o i gruppi svantaggiati.

Il Parlamento europeo ha adottato una risoluzione sulla comunicazione il 14 marzo 2007.

Il programma legislativo e di lavoro della Commissione per il 2007 considera fra le sue priorità e tra le iniziative strategiche la presentazione di una comunicazione su una strategia europea per i servizi sociali di interesse generale: in base a ulteriori consultazioni con gli Stati membri e le parti interessate, questa comunicazione di *follow-up* è intesa a stabilire i passi ulteriori da compiere per sviluppare un approccio più sistematico nell'applicazione del diritto e dei principi comunitari nel settore dei servizi sociali.

Inventario della realtà sociale

La Commissione ha presentato al Consiglio europeo dell'8 e 9 marzo 2007 una relazione intermedia sull'inventario della realtà sociale, accompagnata da un documento di consultazione, a cura dell'Ufficio dei consiglieri per le politiche europee (BEPA) della Commissione e da un Eurobarometro incentrato su questioni connesse al benessere.

Con tali documenti la Commissione ha inteso lanciare una vasta consultazione sui temi e le sfide sociali dell'Europa nell'intento di intavolare il dialogo con i vari interlocutori per discutere cosa caratterizzi la "realtà sociale" europea.

La consultazione mira a raccogliere i diversi punti di vista sul mutamento sociale, su principali fattori che presiedono alla trasformazione delle società in Europa, senza vagliare specifiche posizioni politiche. Lo scopo è quello di lanciare il dibattito su alcune questioni centrali connesse al benessere: opportunità economiche, natura del lavoro, nuovi modelli di vita familiare, povertà e disuguaglianza, ostacoli alla salute e alla mobilità sociale, qualità della vita, diversità culturale e impedimenti all'integrazione, criminalità e comportamenti antisociali.

Nella misura del possibile, la Commissione intende tener conto dei risultati della consultazione, che si concluderà entro la fine del 2007, in vista di iniziative politiche future, quali la revisione intermedia dell'agenda della Commissione per la politica sociale nei prossimi mesi. In particolare, la Commissione elaborerà una relazione, intesa ad esaminare le evoluzioni sociali, con le relative implicazioni, e ad individuare una serie di problematiche e sfide principali con cui l'Europa si confronta a tutti i livelli di governo.

Le Commissioni politiche dell'UE e affari sociali hanno avviato, a maggio 2007, l'esame della relazione intermedia ai sensi dell'art. 127 del regolamento.

Relazione comune sull'occupazione

Il Consiglio occupazione del 22 febbraio 2007 ha approvato la relazione comune della Commissione e del Consiglio, che è stata successivamente presentata al Consiglio europeo dell'8 e 9 marzo 2007.

La relazione esamina, insieme con la relazione comune sulla protezione e sull'inclusione sociale, i progressi compiuti e quelli da compiere per raggiungere nel settore in questione gli obiettivi della strategia di Lisbona.

Nelle conclusioni la relazione sottolinea che per promuovere l'occupazione e la crescita della produttività occorre migliorare il funzionamento dei mercati del lavoro e la qualità del lavoro; a tal fine ritiene necessaria l'adozione di misure globali che incentivino le persone inattive a entrare nel mercato del lavoro, retribuiscano il lavoro nell'ambito di moderni sistemi di sicurezza sociale e facilitino la ristrutturazione e migliorino l'adattabilità e lo sviluppo delle competenze dei lavoratori. La relazione pone l'accento sul rafforzamento dell'approccio al lavoro basato sul ciclo della vita attiva, per migliorare l'accesso al mercato del lavoro, contribuire a favorire una vita lavorativa più lunga e la mobilità professionale nel corso dell'intero ciclo della vita. Ritiene inoltre necessario che si presti la dovuta attenzione alle persone che si trovano ai margini del mercato del lavoro affinché nessuno rimanga escluso. Conferire al lavoro maggiori attrattive rispetto alle prestazioni sociali è un aspetto che dovrebbe essere ulteriormente sviluppato attraverso adeguati incentivi finanziari per garantire che il lavoro e i passaggi da un lavoro all'altro siano convenienti. La relazione ritiene inoltre che si debba adottare un approccio equilibrato attraverso misure personalizzate, adeguati salari minimi o sgravi fiscali mirati sull'imposta sui salari; sono inoltre considerati necessari maggiori sforzi per creare possibilità di lavoro per i lavoratori scarsamente qualificati. E' altrettanto necessaria una svolta in materia di apprendimento permanente.

Flessicurezza e modernizzazione del diritto del lavoro

Il 22 novembre 2006 la Commissione europea ha presentato il Libro Verde "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo" (COM (2006)708) per avviare una consultazione sul modo di far evolvere il diritto del lavoro, in linea con gli obiettivi della strategia di Lisbona e, in particolare, con quello di una crescita sostenibile con più posti di lavoro di migliore qualità. Alla consultazione, che si è conclusa a marzo 2007, ha fatto seguito una comunicazione della Commissione, presentata il 27 giugno 2007, intesa a definire principi comuni in materia di flessicurezza.

La Commissione indica alcuni percorsi tipici per consentire agli Stati membri di sviluppare strategie di flessicurezza adattate al proprio contesto nazionale. La Commissione incoraggia gli Stati membri a collaborare con le parti sociali al fine di

includere i loro approcci in materia di flessicurezza nei loro programmi nazionali attuativi della Strategia di Lisbona.

La Presidenza portoghese dell'Unione europea ha organizzato, il 13 settembre 2007, un incontro ministeriale per favorire un approccio comune sulla flessicurezza, in vista di una conferenza più ampia – che si terrà a Lisbona - cui parteciperanno anche rappresentanti dei lavoratori, dei datori di lavoro, ONG e esperti. Le conclusioni della conferenza, nelle intenzioni della Presidenza, costituiranno una fonte di ispirazione per i principi comuni sulla flessicurezza che dovrebbero essere approvati dal Consiglio di dicembre 2007.

Il Consiglio ECOFIN ha adottato, il 9 ottobre 2007, conclusioni sulla flessibilità e sicurezza sui mercati del lavoro, nelle quali, accogliendo con favore la citata comunicazione della Commissione:

- ritiene che gli altri fattori esterni al mercato del lavoro, specialmente i sistemi educativi, la stabilità e la crescita macroeconomica, le riforme dei mercati dei beni, servizi e capitali e un adeguato quadro imprenditoriale siano altresì fondamentali per creare le condizioni atte a garantire il successo di riforme politiche sociali;
- rileva che l'attuazione delle strategie di flessicurezza debba rimanere interamente compatibile con politiche di bilancio valide e finanziariamente sostenibili nonché con priorità di spesa complementari. Occorre che si presti particolare attenzione all'efficacia in termini di costi delle misure;
- osserva che nell'attuazione delle strategie di flessicurezza i responsabili politici dovrebbero evitare di creare effetti di disincentivazione e una dipendenza dall'assistenza sociale di lungo termine, creando appropriati incentivi globali al lavoro e rendendo remunerativo il lavoro;
- invita il CPE (Comitato di politica economica) e la Commissione a seguire da vicino l'attuazione delle strategie di flessicurezza nel quadro della strategia per la crescita e l'occupazione, seguendo in particolare l'incidenza di bilancio approfondendo l'analisi dell'efficacia ed efficienza in termini di costi delle misure nel contesto delle strategie di flessicurezza di ogni paese nel suo insieme.

Miglioramento quantitativo e qualitativo dell'occupazione

Il 16 agosto 2007 la Commissione ha presentato la comunicazione “Regioni europee competitive grazie alla ricerca e all'innovazione - Un contributo al rafforzamento della crescita e al miglioramento quantitativo e qualitativo dell'occupazione” (COM(2007) 474).

La comunicazione intende favorire un uso coordinato dei tre strumenti di supporto fondamentali di cui dispone l'Unione europea in materia: la politica di coesione finanziata dai fondi strutturali e dl fondo di coesione, il programma quadro di ricerca e il programma quadro per la competitività e l'innovazione.

Lavoro dignitoso

La Commissione ha presentato, il 24 maggio 2006, una comunicazione per sostenere le azioni e migliorare la coerenza delle politiche a favore del lavoro dignitoso (COM(2006) 249).

Il Consiglio ha adottato, nella sessione del 30 novembre - 1° dicembre 2006, conclusioni sulla comunicazione nelle quali, in particolare sottolinea che la promozione di un lavoro dignitoso ovunque nel mondo costituisce una delle principali leve per favorire lo sviluppo, l'eliminazione della povertà e la coesione sociale.

Il Parlamento europeo ha approvato, il 23 maggio 2007, una risoluzione sulla promozione di un lavoro dignitoso per tutti, nella quale, fra l'altro, ribadisce che il lavoro dignitoso è essenziale per la lotta contro la povertà e l'esclusione e invita gli Stati membri a considerare il lavoro dignitoso una priorità della loro politica economica e sociale.

Orario di lavoro

La Commissione ha presentato, il 22 settembre 2004, una proposta di direttiva che modifica la direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'orario di lavoro (COM(2004)607).

La proposta mira essenzialmente:

- ad assicurare certezza giuridica, dopo le recenti sentenze della Corte di giustizia europea sulla definizione dell'"orario di lavoro";
- a riesaminare le disposizioni della direttiva 2003/88/CE concernenti la possibilità e le condizioni di deroga al periodo di riferimento per applicare la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, nonché alla durata massima settimanale del lavoro se il lavoratore lo desidera (disposizione di "opt-out").

Dopo la prima lettura del Parlamento europeo conclusa l'11 maggio 2005, nell'ambito della procedura di codecisione, la Commissione ha presentato, il 31 maggio 2005, una proposta modificata (COM(2005)246). Il Consiglio ha ripetutamente cercato di raggiungere l'accordo politico sulla proposta in prima lettura. Tuttavia, nonostante i progressi compiuti, la diversità di situazioni del mercato del lavoro e di opinioni degli Stati membri su alcuni aspetti della proposta, ha reso sinora impossibile raggiungere un accordo politico.

Insolvenza del datore di lavoro

Il 6 novembre 2006 la Commissione ha presentato una proposta di direttiva relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro (versione codificata) (COM(2006)657).

Il 19 giugno 2007 il Parlamento europeo si è espresso favorevolmente, in prima lettura, nell'ambito della procedura di codecisione.

Distacco di lavoratori

Il 13 giugno 2007 la Commissione ha presentato la comunicazione “Distacco di lavoratori nell'ambito della prestazione dei servizi – Massimizzare i vantaggi e le potenzialità garantendo la tutela dei lavoratori” (COM(2007) 304).

Eures

Il 5 settembre 2007 il Parlamento europeo ha approvato una risoluzione sulla “Relazione d'attività EURES 2004-2005¹⁴⁷: verso un mercato europeo del lavoro”, presentata dalla Commissione (COM(2007)116), nella quale, in particolare, ritiene che: la rete dovrebbe diventare un'importante piattaforma di comunicazione per il mercato del lavoro europeo; che la Commissione dovrebbe promuovere ulteriormente la mobilità geografica e professionale dei lavoratori attraverso un aumento della linea di bilancio della rete EURES, al fine di sostenere progetti nel settore dell'assunzione transnazionale e dei partenariati transfrontalieri tra “vecchi” e “nuovi” Stati membri nonché tra “nuovi” Stati membri.

E' opportuno ricordare che la citata decisione sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione sottolinea che, per far sì che un maggior numero di persone possa trovare un impiego migliore, è necessario, fra l'altro, potenziare le infrastrutture del mercato del lavoro, tanto a livello nazionale che comunitario, avvalendosi anche della rete EURES, onde anticipare e risolvere meglio gli eventuali squilibri tra domanda e offerta.

In particolare, ai fini dell'applicazione dell'orientamento 20 “Migliorare le risposte alle esigenze del mercato del lavoro”, si prevede:

- la modernizzazione e il potenziamento delle autorità responsabili del mercato del lavoro, in particolar modo dei servizi di collocamento, anche per garantire una maggiore trasparenza delle possibilità di impiego e di formazione a livello nazionale ed europeo;
- la rimozione degli ostacoli alla mobilità dei lavoratori in Europa nel quadro dei trattati;
- una maggiore capacità di anticipare le esigenze in termini di qualifiche, nonché le carenze e le strozzature del mercato del lavoro;

¹⁴⁷ La Commissione ha presentato, il 16 marzo 2007, la relazione di attività EURES 2004-2005 “Verso un mercato europeo del lavoro: Il contributo di EURES” (COM(2007) 116). Il ruolo di EURES (European Employment Services – Servizi europei per l'occupazione) è agevolare la mobilità nel mercato del lavoro in Europa. L'allargamento della rete EURES ai dieci nuovi Stati membri rappresenta il più importante sviluppo nella rete contemplato dalla presente relazione (2004-2005).

- una gestione adeguata della migrazione economica.

Formazione professionale

Quadro europeo delle qualifiche

Il 5 settembre 2006 la Commissione ha presentato una proposta di raccomandazione relativa all'istituzione di un Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ) (COM(2006)479).

La proposta intende fornire uno strumento di riferimento per confrontare le qualifiche dei diversi sistemi di istruzione e di formazione nell'UE. L'elemento chiave è la definizione di otto livelli di riferimento che descrivono le conoscenze e le capacità di chi apprende, spostando l'attenzione dagli *input* dell'apprendimento (durata, tipo di istituzione) ai risultati dell'apprendimento.

Il Consiglio istruzione del 13 novembre 2006 ha convenuto su un orientamento generale, in attesa dell'esame in prima lettura da parte del Parlamento europeo, secondo la procedura di codecisione. Il PE dovrebbe esaminare il provvedimento in seduta plenaria nella sessione del 23 ottobre 2007 in vista dell'adozione di una posizione comune da parte del Consiglio. La Commissione auspica che l'adozione della proposta possa avvenire entro il 2007.

Il Parlamento europeo ha approvato, nel corso della seduta del 25 settembre 2006, una risoluzione d'iniziativa sulla creazione di un quadro europeo delle qualifiche.

La risoluzione sottolinea la necessità di istituire un sistema europeo di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze al fine di favorirne la trasparenza, la trasferibilità, il riconoscimento e l'impiego da parte dei vari Stati membri, nel pieno rispetto delle ricchezze e delle specificità territoriali.

Istruzione tecnico-professionale

La Commissione è impegnata, attraverso un ampio processo di consultazione pubblica, a sviluppare un sistema europeo di crediti accademici nel campo dell'istruzione e formazione professionale (ECVET)¹⁴⁸. Tale sistema intende facilitare il trasferimento, la capitalizzazione e il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento acquisito dalle persone in paesi, sistemi e contesti educativi diversi da quello di origine e aiutare, così, le persone a trarre pienamente profitto dall'apprendimento che deriva dalla mobilità transnazionale. La consultazione si svolgerà in più fasi ed ha come riferimento un documento (SEC(2006)1431), presentato dalla Commissione il

¹⁴⁸ ECVET: European Credit System for Vocational Education and Training.

31 ottobre 2006 e sottoposto a consultazione pubblica fino a marzo 2007. Sulla base dei risultati della consultazione, la Commissione potrebbe decidere, entro dicembre 2007, ulteriori iniziative per perfezionare l'introduzione dell'ECVET.

Il Consiglio Istruzione nella riunione del 14 novembre 2006 ha approvato conclusioni sulle priorità future di una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale.

Il Consiglio, ribadendo il ruolo chiave dell'istruzione e formazione professionale nel fornire un'ampia base di capacità e conoscenze, nel miglioramento della coesione sociale e nel sostegno alla competitività del mercato del lavoro europeo, sottolinea, tra l'altro, la necessità di sviluppare strumenti europei comuni per creare uno spazio europeo in materia di istruzione e formazione professionale (IFP) che includono, ad esempio, l'ECVET, il sistema EUROPASS¹⁴⁹ ed il quadro europeo delle qualifiche.

Sulla base delle conclusioni del Consiglio, il 4 – 5 dicembre 2006 i ministri europei dell'istruzione hanno elaborato il "comunicato di Helsinki", documento che ha aggiornato le strategie e le priorità del processo di Copenhagen¹⁵⁰ per lo sviluppo della cooperazione europea nel settore dell'istruzione e formazione professionale.

Programma Istruzione e formazione 2010

Il 23 febbraio 2006, il Consiglio, d'intesa con la Commissione, ha adottato la relazione intermedia comune 2006 sui progressi compiuti nell'ambito del programma di lavoro "Istruzione e formazione 2010" (COM(2005)549), elaborato per assicurare il *follow-up* degli obiettivi fissati dall'agenda di riforma di Lisbona per quanto riguarda i sistemi di istruzione e formazione in Europa.

Il documento sottolinea, tra l'altro, che il miglioramento della qualità e dell'attrattiva dell'IFP, pur essendo una priorità dei programmi di riforma

¹⁴⁹ La decisione n. 2241/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 dicembre 2004 istituisce un quadro comunitario unico per realizzare la trasparenza delle qualifiche e delle competenze mediante l'istituzione di una raccolta personale e coordinata di documenti, denominata Europass, che i cittadini possono utilizzare su base volontaria per meglio comunicare e presentare le proprie qualifiche e competenze in tutta Europa. La decisione prevede che gli Stati membri, responsabili dell'attuazione del sistema Europass, designino un Centro nazionale Europass (CNE) che confluirà in una rete europea di CNE, le cui attività sono coordinate dalla Commissione.

¹⁵⁰ Avviato con la Dichiarazione di Copenhagen del 30 novembre 2002, il processo di Copenhagen intende sviluppare un clima di fiducia reciproca e promuovere maggiore trasparenza nel riconoscimento delle competenze e delle qualifiche professionali, con l'intento di aumentare la mobilità e le possibilità di accesso all'apprendimento permanente. Vi aderiscono i 27 Stati membri dell'Unione europea, due dei Paesi candidati (Croazia e Turchia), tre Paesi dell'EFTA (Islanda, Liechtenstein e Norvegia), le parti sociali e la Commissione europea. Il processo è aggiornato da una conferenza ministeriale che si tiene ogni due anni.

nazionali nella maggior parte degli Stati membri, resta una sfida chiave per il futuro.

In tale contesto, inoltre, il documento esamina gli sforzi fatti dagli Stati membri per applicare i principi comuni, definiti a livello europeo, del processo di Copenhagen, mettendo in evidenza che lo sforzo per rendere adeguata l'IFP alle realtà del mercato del lavoro ed il miglioramento delle relazioni con i datori di lavoro e le parti sociali costituiscono un fattore importante per la maggior parte dei paesi, che tentano di affrontare il tema della qualità e dell'attrattiva dell'IFP.

Sottolineando l'effetto positivo dell'IFP sulla riduzione dei tassi di abbandono scolastico precoce, il documento della Commissione e del Consiglio ribadisce l'importanza della partecipazione al mercato del lavoro e del ruolo dei sistemi di IFP come mezzi chiave per garantire l'inserimento sociale.

Il Consiglio europeo dell'8-9 marzo 2007, nelle sue conclusioni, sottolinea l'importanza di rafforzare innovazione, ricerca e istruzione ai fini del raggiungimento degli obiettivi della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione.

In particolare, il Consiglio europeo ha sottolineato l'impegno degli Stati membri a modernizzare l'istruzione superiore, assicurando un'istruzione e formazione professionale di alta qualità a condizioni attraenti e attuando strategie nazionali per l'apprendimento permanente, in armonia con i progressi realizzati nell'attuazione del programma di lavoro "Istruzione e formazione 2010".

Efficienza ed equità nei sistemi scolastici

Si ricorda, inoltre, che l'8 settembre 2006 la Commissione ha presentato la comunicazione: "*Efficienza ed equità nei sistemi europei di istruzione e formazione*" (COM(2006)481), con la quale la Commissione individua nell'efficienza e nell'equità¹⁵¹ i temi chiave per promuovere il processo di modernizzazione dei sistemi d'istruzione e di formazione negli Stati, come previsto dal quadro della Strategia di Lisbona.

In particolare, la Commissione invita gli Stati membri a mettere a punto percorsi chiari e diversificati di IFP per favorire l'apprendimento e l'occupazione, migliorando i programmi di formazione pubblici per i disoccupati e per i discenti svantaggiati poiché, ad avviso della Commissione, nei paesi con sistemi di istruzione e formazione professionale ben sviluppati i partecipanti possono sperare di ottenere miglioramenti della propria condizione economica. La qualità e l'efficacia di tali programmi può, secondo la Commissione, essere potenziata incentivando la compartecipazione delle parti in causa a livello regionale e locale e favorendo il coinvolgimento del settore privato dal momento che i programmi di formazione collegati al mercato del lavoro si sono dimostrati particolarmente efficaci nell'accrescere le opportunità di occupazione per i soggetti svantaggiati, quando si sono concentrati sulle qualifiche richieste dall'economia regionale e locale.

¹⁵¹ Il Consiglio europeo di primavera 2006, nelle sue conclusioni, ha sottolineato la necessità di accelerare riforme che pongano in essere sistemi scolastici di elevata qualità che siano tanto efficaci quanto equi.

Al fine di rendere i sistemi di formazione professionale più attraenti, infine, secondo la Commissione occorre eliminare i vicoli ciechi che impediscono agli studenti di accedere all'istruzione terziaria.

Il Consiglio istruzione del 14 novembre 2006 ha approvato conclusioni su efficienza ed equità nell'istruzione e formazione, osservando, tra l'altro, come sia necessaria una cooperazione a livello europeo per condividere esperienze e buone prassi ed individuare comuni indicatori e parametri di riferimento per valutarne l'evoluzione.

Il Consiglio, tra l'altro, afferma che l'istruzione e la formazione professionali hanno un notevole impatto sull'occupazione e sull'integrazione sociale in quanto possono assicurare formazioni pertinenti di elevata qualità per i giovani e migliorare abilità e competenze dei gruppi con basse qualifiche e svantaggiati, producendo benefici economici, anche a breve termine. Per aumentare l'efficacia e l'attrattiva dei programmi di istruzione e di formazione professionali, il Consiglio europeo ritiene vadano incoraggiati i partenariati tra i soggetti interessati, incluse le parti sociali e le organizzazioni settoriali.

Occupazione disabili

Orientamenti per l'occupazione

Gli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, pongono l'accento, nell'ambito dell'obiettivo "attrarre in modo permanente un maggior numero di persone verso il mondo del lavoro, aumentare l'offerta di manodopera e modernizzare i sistemi previdenziali", sull'esigenza di combattere la discriminazione e incentivare l'occupazione dei disabili.

Più in generale, ai fini dell'attuazione dell'orientamento 19 "creare mercati del lavoro inclusivi e rendere il lavoro più attraente e proficuo per quanti sono alla ricerca di impiego e per le persone meno favorite e inattive", la decisione prevede:

- provvedimenti attivi e preventivi riguardanti il mercato del lavoro, quali la tempestiva individuazione delle necessità, l'assistenza alla ricerca di un impiego, la guida e la formazione rientranti in piani d'azione personalizzati, la fornitura di servizi sociali necessari a sostenere l'inserimento delle persone più lontane dal mercato del lavoro a contribuire alla lotta alla povertà;
- il permanente adeguamento degli incentivi e dei disincentivi derivanti dai sistemi fiscali e previdenziali, compresa la gestione e la condizionalità dei contributi e la significativa riduzione delle aliquote di imposta marginali effettive elevate soprattutto per i redditi bassi, pur garantendo adeguati livelli di protezione sociale;
- lo sviluppo di nuove fonti di impiego nei servizi a privati e a imprese, segnatamente a livello locale.

Piano d'azione

La Commissione ha presentato, il 28 novembre 2005, la comunicazione “La situazione dei disabili nell’Unione europea allargata: il piano d’azione europeo 2006-2007” (COM(2005) 604), a conclusione dell’Anno europeo dei disabili nell’Europa allargata.

Obiettivo principale della comunicazione è migliorare l’integrazione attiva dei disabili grazie alla definizione di una serie di obiettivi e azioni prioritari. Il Piano d’azione copre il periodo 2004-2010 in fasi successive: questa seconda fase si riferisce al periodo 2006-2007 e sarà centrata sull’inclusione attiva nell’ambito di quattro priorità:

- incoraggiare l’attività professionale;
- promuovere l’accesso a servizi di sostegno e di assistenza di qualità;
- promuovere l’accessibilità di beni e servizi;
- accrescere la capacità di analisi dell’UE.

La Commissione intende monitorare il seguito dell’attuazione delle azioni proposte grazie a un dialogo continuo con tutte le parti in causa. La valutazione intermedia del piano d’azione sarà presentata nel 2008.

Il 30 novembre 2006, il Parlamento europeo ha approvato una risoluzione sulla comunicazione, nella quale, fra l’altro:

- invita la Commissione e gli Stati membri ad incoraggiare l’accessibilità di Internet per i disabili, soprattutto per quanto riguarda i siti web pubblici e quelli relativi all’insegnamento e alla formazione professionale;
- chiede alla Commissione e agli Stati membri di adottare misure appropriate per migliorare l’accesso delle persone con disabilità alle infrastrutture e alle attività culturali;
- sottolinea l’esigenza di adottare misure per potenziare l’espressione artistica e la creatività dei disabili; esorta la Commissione ad adoperarsi maggiormente per integrare le questioni della disabilità nella legislazione sull’occupazione;
- invita gli Stati membri a dedicare un’attenzione particolare alle donne con disabilità e ad adottare incisivi provvedimenti contro tutte le forme di violenza perpetrate nei confronti delle persone con disabilità, in particolare donne, anziani e bambini;
- invita la Commissione a promuovere una Carta europea per la qualità dell’assistenza alla persona con disabilità al fine di assicurare un elevato livello di integrazione e di partecipazione;
- sollecita una definizione comune europea di disabilità.

Aiuti di Stato

Nell’ambito della riforma della disciplina degli aiuti di Stato, individuata dalla Commissione come prioritaria per il rilancio della strategia di

Lisbona¹⁵², l' 8 ottobre 2007 si è conclusa una consultazione avviata dalla Commissione su un progetto preliminare di regolamento per l'esenzione dall'obbligo di notifica per determinate categorie di aiuti.

L'obbligo di notifica è previsto dalle norme sugli aiuti di Stato contenute nel Trattato, ma non si applica ai settori economici che sono specificamente individuati dai regolamenti di esenzione attualmente vigenti.

Il progetto preliminare di regolamento in esame intende semplificare le procedure di notifica previste da tali regolamenti, consolidando in un unico testo i cinque differenti tipi di esenzione esistenti¹⁵³; tale progetto consentirebbe alla Commissione, inoltre, di individuare un più efficace sistema di controllo degli aiuti. Il progetto preliminare di regolamento prospetterebbe, infine, l'estensione del campo d'applicazione delle esenzioni ad altri settori.

Sulla base degli esiti della consultazione, la Commissione intende presentare una proposta definitiva prima dell'estate 2008.

In particolare, il progetto preliminare di regolamento generale di esenzione per categoria della Commissione in materia di aiuti di Stato si applicherebbe alle seguenti categorie di aiuti:

- a) aiuti regionali agli investimenti e all'occupazione;
- b) aiuti agli investimenti e all'occupazione in favore delle PMI;
- c) aiuti per la tutela dell'ambiente;
- d) aiuti alle PMI per servizi di consulenza e partecipazione a fiere;
- e) aiuti sotto forma di capitale di rischio;
- f) aiuti alla ricerca e sviluppo;
- g) aiuti alla formazione;
- h) aiuti in favore di lavoratori svantaggiati e disabili.

La Commissione ricorda che la promozione della formazione, dell'assunzione e la compensazione dei sovraccosti per l'occupazione di lavoratori disabili rappresentano obiettivi fondamentali delle politiche socioeconomiche della Comunità e dei suoi Stati membri. Il progetto di regolamento sottolinea, di conseguenza, che gli aiuti all'occupazione in favore di tali lavoratori sono ammissibili ove producano un effetto positivo sui livelli di occupazione e non una mera riduzione di costi per le imprese che dovrebbero altrimenti sostenere integralmente. A tal fine la Commissione intenderebbe esentare dall'obbligo di notifica preventiva gli aiuti favorevoli al riaccesso e alla permanenza nel mercato del lavoro dei lavoratori disabili, sotto forma di integrazioni salariali o compensazione dei sovraccosti¹⁵⁴

¹⁵² Si veda a tale proposito il piano d'azione della Commissione sugli aiuti di Stato "Aiuti di Stato meno numerosi e più mirati: itinerario di riforma degli aiuti di Stato 2005-2009" (COM(2005)107).

¹⁵³ Il progetto prevede, tra l'altro, abrogazione del regolamento (CE) n. 70/2001, relativo agli aiuti di Stato a favore delle piccole e medie imprese; del regolamento (CE) n. 68/2001 relativo agli aiuti destinati alla formazione; del regolamento (CE) n. 2204/2002, relativo agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione; del regolamento (CE) n. 1628/2006, relativo agli aiuti di Stato per investimenti a finalità regionale.

¹⁵⁴ Si tratta, in questo caso, di aiuti relativi a costi diversi da quelli salariali, ad esempio, quelli da sostenere per l'adeguamento dei locali, per il tempo di lavoro impiegato dalle persone addette

Gli aiuti in favore di lavoratori disabili, infine, risulterebbero ammissibili all'esenzione dall'obbligo di notifica anche nei settori della pesca e dell'acquacoltura, della produzione primaria di prodotti agricoli e dell'industria siderurgica che figurano tra i settori economici esplicitamente esclusi dal campo di applicazione del progetto di regolamento in questione.

esclusivamente ad assistere il lavoratore disabile, per l'adeguamento o l'acquisto di attrezzature di supporto quali gli ausili tecnologici, nonché qualsiasi costo amministrativo e di trasporto direttamente derivante dall'occupazione dei lavoratori disabili. L'intensità di tali aiuti non dovrebbe superare il 100 %.

Articolo 1, comma 54
(*Contrasto al lavoro sommerso*)

Il comma 54 è stato inserito dalla Camera.

Esso reca disposizioni volte al contrasto del lavoro sommerso.

In particolare, si introduce un nuovo comma, il *7-bis*, all'articolo *36-bis* del D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito dalla L. 4 agosto 2006, n. 248.

Il richiamato articolo *36-bis* ha dettato una serie di misure per contrastare il lavoro sommerso e per promuovere la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro con particolare riferimento al settore dell'edilizia.

In particolare il comma 1 del citato art. *36-bis* dispone che, ferme restando le attribuzioni del coordinatore per l'esecuzione dei lavori di cui all'art. 5, comma 1, lettera *e*), del D.Lgs. 494/1996, nonché le competenze in materia di vigilanza attribuite dalla vigente normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, anche su segnalazione dell'INPS e dell'INAIL, può disporre la sospensione dei lavoro nell'ambito dei cantieri edili allorché venga riscontrato l'impiego di personale non assunto regolarmente, poiché non risultante dalla documentazione obbligatoria relativa i lavoratori, in una misura almeno pari al 20 per cento dei lavoratori regolarmente assunti occupati nel cantiere. Lo stesso provvedimento di sospensione dei lavori può essere adottato nel caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di durata massima dell'orario di lavoro, di riposo giornaliero e di riposo settimanale, di cui agli art. 4, 7 e 9 del D.Lgs. 66/2003, e successive modificazioni.

Si dispone altresì che gli uffici del Ministero del lavoro informino con tempestività gli uffici del Ministero delle infrastrutture dell'adozione del provvedimento di sospensione dei lavori, al fine dell'emanazione da parte di questi ultimi di un provvedimento di interdizione alla contrattazione con le PP.AA. e alla partecipazione a gare pubbliche.

Ai sensi del comma 2 del medesimo art. *36-bis*, la revoca della sospensione dei lavori è condizionato al ripristino della situazione di rispetto sostanziale della disciplina da parte del datore di lavoro. Ciò richiede, nel caso di impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture obbligatorie, la regolare assunzione degli stessi; nel caso di reiterate violazioni alla disciplina relativa all'orario di lavoro, l'accertamento del ripristino delle relative tutele.

Inoltre, i successivi commi del medesimo articolo prevedono le seguenti ulteriori misure:

- viene disposto che il personale occupato nei cantieri edili venga dotato, a decorrere dal 1° ottobre 2006, di apposita tessera di riconoscimento;
- si introduce, per i datori di lavoro del settore edile, un obbligo di comunicare l'assunzione di nuovi lavoratori il giorno antecedente all'instaurazione dei relativi rapporti;
- si limita ai datori di lavoro del settore edile in possesso dei requisiti per il rilascio della certificazione di regolarità contributiva la possibilità di usufruire delle agevolazioni contributive previste dall'art. 29 del decreto legge n. 244/1995.

Vengono poi introdotte, al comma 7, modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative pecuniarie previste per il caso di impiego di personale non risultante dalle scritture o dai documenti obbligatori.

In particolare il comma 7 prevede modifiche all'art. 3 del decreto-legge n. 12/2002, recante *Disposizioni urgenti per il completamento delle operazioni di emersione di attività detenute all'estero e di lavoro irregolare*.

In primo luogo (lettera a)) viene riformulato il comma 3 dello stesso art. 3, relativo alle sanzioni amministrative pecuniarie previste per il caso di impiego di personale non risultante dalle scritture o dai documenti obbligatori.

Al fine di rendere più efficace, in termini di deterrenza, la previsione sanzionatoria relativa all'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, il comma 3 prevede la sanzione amministrativa da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore, maggiorata di 150 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

Inoltre, con la stessa finalità di rendere più rigorosa la disciplina sanzionatoria nel caso di utilizzazione di "lavoro nero", si prevede che l'importo delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore impiegato irregolarmente non può essere inferiore a 3.000 euro, a prescindere dalla durata della prestazione lavorativa accertata.

La lettera b) del comma 7 in esame, novellando il comma 5 dell'art. 3 del decreto legge n. 12/2002, provvede ad attribuire la competenza all'irrogazione della sanzione amministrativa per l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture obbligatorie alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Si consideri che, invece, la previgente formulazione del comma 5 attribuiva al competenza in questione all'Agenzia delle entrate. Si specifica, anche in questo caso, che non è applicabile la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. 124/2004.

Il nuovo comma 7-bis prevede che l'adozione dei provvedimenti sanzionatori amministrativi di cui all'articolo 3 del D.L. 22 febbraio 2002 n. 12¹⁵⁵, convertito dalla L. 23 aprile 2002 n. 73, relative alle violazioni constatate prima della entrata in vigore del D.Lgs. 223 del 2006¹⁵⁶, rimane di competenza dell'Agenzia delle entrate, in luogo della Direzione provinciale del lavoro.

In sostanza, la disposizione è volta a distinguere la competenza sulla irrogazione delle sanzioni amministrative relative all'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture obbligatorie a seconda del momento della constatazione delle medesime violazioni. Per le violazioni constatate prima dell'entrata in vigore del D.L. 223/2006 la competenza viene attribuita all'Agenzia delle entrate, mentre per le violazioni constatate successivamente all'entrata in vigore del D.L. 223/2006 la competenza spetta alla Direzione provinciale del lavoro.

¹⁵⁵ "Disposizioni urgenti per il completamento delle operazioni di emersione di attività detenute all'estero e di lavoro irregolare".

¹⁵⁶ "Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale".

Il comma 7-*bis*, inoltre, dispone che tale adozione di sanzioni effettuata dall'Agenzia delle entrate sia soggetta alle disposizioni del D.Lgs. 18 dicembre 1997, n. 472¹⁵⁷, relativo alle sanzioni amministrative comminate per violazioni tributarie, ad eccezione del comma 2 dell'articolo 16 dello stesso D.Lgs. 472.

L'articolo 16 del D.Lgs. 472/1997 disciplina il procedimento di irrogazione delle sanzioni amministrative per le violazioni di norme tributarie. Il comma 2, in particolare, stabilisce l'obbligo di corredare la notifica con l'indicazione, a pena di nullità, dei fatti attribuiti al trasgressore, degli elementi probatori, delle norme applicate, dei criteri che ritiene di seguire per la determinazione delle sanzioni e della loro entità nonché dei minimi edittali previsti dalla legge per le singole violazioni. Inoltre, se la motivazione fa riferimento ad un altro atto non conosciuto né ricevuto dal trasgressore, questo deve essere allegato all'atto che lo richiama salvo che quest'ultimo non ne riproduca il contenuto essenziale.

¹⁵⁷ “Disposizioni generali in materia di sanzioni amministrative per le violazioni di norme tributarie, a norma dell'articolo 3, comma 133, della L. 23 dicembre 1996, n. 662”.

Articolo 1, commi 55-57

(Riforma della normativa in materia di disoccupazione agricola)

I **commi in esame** recano disposizioni di riforma della normativa in materia di disoccupazione agricola, al fine di rendere omogenee le discipline relative all'indennità ordinaria di disoccupazione e ai trattamenti speciali di disoccupazione per gli operai agricoli, con riferimento alla misura e alla durata delle provvidenze erogate.

Si prevede che per gli operai agricoli a tempo determinato e a tempo indeterminato e le figure equiparate, l'importo giornaliero dell'indennità ordinaria di disoccupazione, nonché dei trattamenti speciali di disoccupazione per i lavoratori agricoli di cui all'art. 25 della L. 457/1972 e all'art. 7 della L. 37/1977, per quanto riguarda i trattamenti che decorrono dal 1° gennaio 2008:

- è stabilito nella misura del 40% della retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 1989, n. 389, cioè la retribuzione prevista dai contratti collettivi o, se superiore, quella effettivamente spettante in base al contratto individuale di lavoro;
- è corrisposto per il numero di giornate di iscrizione negli elenchi nominativi.

Per quanto riguarda, in generale, l'istituto dell'indennità ordinaria di disoccupazione cfr. *supra* la scheda relativa ai commi da 25 a 29.

Tale istituto si applica anche, con alcune disposizioni particolari, al settore agricolo, che è stato tuttavia escluso dai miglioramenti introdotti con la legge n. 388/2000 incidenti sia sulla durata sia sull'importo dell'indennità ordinaria di disoccupazione.

Più in dettaglio, si consideri che l'art. 1 del D.P.R. 3 dicembre 1970, n. 1049, sostituendo il comma 1, lettera *a*), della legge 29 aprile 1949, n. 264, ha esteso l'istituto dell'indennità ordinaria di disoccupazione agli operai agricoli, sempre che risultino iscritti negli elenchi nominativi di rilevamento da almeno un anno oltre che per quello per il quale è richiesta l'indennità ed abbiano conseguito nell'anno precedente ed in quello in corso un accredito complessivo di almeno 102 contributi giornalieri. A tal fine, l'art. 3 dello stesso D.P.R. n. 1049 del 1970 consente il cumulo con i periodi lavorativi prestati in attività non agricole.

Per gli operai agricoli, la durata della corresponsione dell'indennità è pari alla differenza tra il numero di 270 giorni ed il numero delle giornate di effettiva occupazione prestate nell'anno, comprese quelle per attività agricole in proprio o coperte da indennità di malattia, infortunio, maternità, e sino al massimo di 180 giornate previste per la generalità dei lavoratori (art. 32, comma 1, lett. *a*), della legge n. 264 del 1949, nel testo sostituito dall'art. 1 del D.P.R. n. 1049 del 1970).

La misura dell'indennità per gli operai agricoli è pari al 30% della retribuzione di cui all'art. 1, comma 1, del D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con

modificazioni, dalla L. 7 dicembre 1989, n. 389, cioè la retribuzione prevista dai contratti collettivi o, se superiore, quella effettivamente spettante in base al contratto individuale di lavoro.

Si ricorda, al riguardo, che l'articolo 01 del D.L. 10 gennaio 2006, n. 2, convertito dalla L. 11 marzo 2006, n. 81¹⁵⁸, ai commi 4 e 5, ha provveduto ad unificare il regime di calcolo dei contributi previdenziali e delle prestazioni temporanee per tutte le categorie dei lavoratori agricoli (quindi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per i lavoratori a tempo indeterminato), facendo venir meno la disciplina di cui all'art. 4 del d.lgs 146/1997 (cfr. *infra*). In particolare, l'articolo 01, commi 4 e 5, del D.L. 2/2006, dispone che, a decorrere dal 1° gennaio 2006, come base per il calcolo dei contributi previdenziali e delle prestazioni temporanee, per tutte le categorie di lavoratori agricoli, sia assunta - come previsto per la generalità dei lavoratori dall'art. 1, comma 1, del D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 1989, n. 389 - la retribuzione effettivamente spettante in base al contratto individuale di lavoro o, se superiore, quella prevista dai contratti collettivi.

Si consideri che invece, prima della disciplina introdotta dal citato articolo 01, era prevista una distinta disciplina, nel settore agricolo, per i lavoratori a tempo indeterminato (OTI) e per i lavoratori a tempo determinato (OTD)¹⁵⁹.

In base a tale precedente disciplina, già era previsto che per i lavoratori a tempo indeterminato (OTI) la retribuzione da assumere ai fini contributivi era quella individuata secondo le modalità ordinarie valide per tutti i lavoratori dipendenti, corrispondente alla retribuzione effettivamente spettante in base ai contratti collettivi od individuali, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 1989, n. 389.

Invece per i lavoratori a tempo determinato (OTD) la precedente disciplina prevedeva un sistema di calcolo dei contributi e delle prestazioni temporanee basato su valori imponibili giornalieri convenzionali. Si consideri tuttavia che, già prima dell'uniformazione disposta dall'articolo 01 del D.L. 2/2006, l'art. 4 del D.Lgs. n. 146/1997 aveva previsto, nella prospettiva di un graduale superamento di tale sistema, che, a decorrere dal 1° gennaio 1998, il salario medio convenzionale determinato per il 1996 con D.M. 1° luglio 1996 sulla base delle rilevazioni relative al 1995, restasse cristallizzato, ai fini della contribuzione e delle prestazioni temporanee (malattia, maternità, indennità antinfortunistiche), fino a quando il suo importo non fosse superato, per le singole qualifiche, da quello spettante nelle singole province in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative. Da tale momento la retribuzione imponibile ai fini contributivi sarebbe stata determinata secondo le modalità ordinarie per tutti i lavoratori dipendenti, ovvero, come sopra detto, in base alla retribuzione effettiva, come previsto dall'art. 1, comma 1, del D.L. 9 ottobre 1989, n. 338.

¹⁵⁸ *Interventi urgenti per i settori dell'agricoltura, dell'agroindustria, della pesca, nonché in materia di fiscalità d'impresa.*

¹⁵⁹ Al riguardo si consideri che l'art. 12 del D.Lgs. 11-8-1993 n. 375 ha individuato, ai fini previdenziali, due categorie di operai agricoli:

- i lavoratori a tempo indeterminato (OTI), nella quale sono compresi coloro che abbiano svolto, entro i 12 mesi dall'assunzione, almeno 180 giornate di effettivo lavoro con diritto alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato;
- i lavoratori a tempo determinato (OTD), assunti per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o saltuari, oppure per fasi lavorative o per la sostituzione di operai assenti con diritto alla conservazione del posto.

Per gli operai agricoli a tempo determinato è previsto anche l'istituto del trattamento speciale di disoccupazione di cui all'art. 25 della legge 8 agosto 1972, n. 457 e all'art. 7 della legge 16 febbraio 1977, n. 37.

In particolare, ai sensi del richiamato articolo 7 della L. 37/1977 è dovuto, a decorrere dal 1^o gennaio 1977, ai lavoratori agricoli a tempo determinato che risultino iscritti negli elenchi nominativi per un numero di giornate di lavoro non inferiore a 101 e non superiore a 150 giornate di lavoro¹⁶⁰, un trattamento speciale, pari al 40% della retribuzione prevista dai contratti collettivi o, se superiore, di quella effettivamente spettante in base al contratto individuale di lavoro¹⁶¹. Tale trattamento è erogato in luogo dell'indennità di disoccupazione loro spettante ai sensi del D.P.R. 3 dicembre 1970, n. 1049. Il trattamento speciale è corrisposto per il periodo massimo di 90 giorni nell'anno, osservando le norme vigenti in materia di assicurazione per la disoccupazione involontaria dei lavoratori agricoli

L'articolo 25 della citata L. 457 del 1972 stabilisce invece che ai lavoratori agricoli a tempo determinato, che abbiano effettuato nel corso dell'anno solare almeno 151 giornate di lavoro, è dovuto, in luogo dell'indennità di disoccupazione loro spettante per lo stesso periodo ai sensi del citato D.P.R. 1049 del 1970, un trattamento speciale pari al 66% della retribuzione¹⁶² richiamata in precedenza. Anche in questo caso il trattamento speciale è corrisposto per un periodo massimo di 90 giorni nell'anno, osservando le norme vigenti in materia di assicurazione per la disoccupazione involontaria dei lavoratori agricoli.

In sostanza, il **comma 55** dispone, a decorrere dal 1^o gennaio 2008, una revisione della normativa relativa ai trattamenti di disoccupazione per i lavoratori agricoli, finalizzata a rendere omogenee, per quanto riguarda la misura e la durata delle provvidenze erogate, le differenti discipline attualmente previste (per l'indennità ordinaria di disoccupazione e i trattamenti speciali di disoccupazione per i lavoratori agricoli).

A tal fine viene prevista un'unica misura dei trattamenti di disoccupazione in agricoltura, pari al 40% della retribuzione, mentre attualmente sono previste, come detto, diverse aliquote a seconda del tipo di prestazione: 30% per l'indennità di disoccupazione ordinaria; 40% o 66%, a seconda del numero di giornate di lavoro prestate, per i trattamenti speciali di disoccupazione.

Inoltre, per tutti i trattamenti di disoccupazione si prevede un unico parametro a cui è ancorata la durata dell'erogazione dei trattamenti (iscrizione negli elenchi nominativi, cioè giornate di lavoro effettuate).

Il **comma 56** dispone che, ai fini della corresponsione dei trattamenti di disoccupazione per i lavoratori agricoli, siano valutati non solamente i periodi

¹⁶⁰ Ai sensi della Circolare INPS 10 marzo 1958, n. 458, il requisito deve essere raggiunto con le sole giornate agricole.

¹⁶¹ Si ricorda che, per i lavoratori a tempo determinato (OTD), la precedente disciplina prevedeva un sistema di calcolo dei contributi e delle prestazioni temporanee basato su valori imponibili giornalieri convenzionali. Tale disciplina, come detto, è stata abolita, a decorrere dal 1^o gennaio 2006, dall'articolo 01, commi 4 e 5, del D.L. 2/2006 (cfr. supra).

¹⁶² Misura così incrementata dall'articolo 6 della L. 37 del 1977. Originariamente il richiamato articolo 25 prevedeva una misura pari al 60% della retribuzione.

di lavoro subordinato svolti nel settore agricolo, ma anche quelli svolti in altri settori produttivi a condizione che l'attività agricola sia prevalente nel corso dell'anno o del biennio al quale si riferisce la domanda.

Il **comma 57** dispone che, ai fini del diritto e della misura dei trattamenti pensionistici, siano computate anche le giornate di disoccupazione, nei limiti previsti per la corresponsione dei trattamenti di disoccupazione dal comma 55.

Viene inoltre stabilito che dall'importo dei trattamenti di disoccupazione sia trattenuta dall'INPS un contributo di solidarietà pari al 9% del medesimo importo per ogni giornata indennizzata sino ad un tetto di 150 giornate.

Infine, si precisa che resta confermata la vigente disciplina relativa alla contribuzione figurativa utile per la pensione di anzianità.

La relazione tecnica, sulla base dei seguenti parametri:

- spesa per disoccupazione ordinaria agricola (trattamenti al 30%): circa 230 mln annui (soggetti interessati: circa 185.000). Per effetto della normativa proposta si prevede un incremento di 1/3 di tale spesa per prestazione e per quota parte di tali soggetti vi è pure un onere per maggiore contribuzione figurativa;
- spesa per disoccupazione speciale agricola (trattamenti al 40%): circa 370 mln annui (soggetti interessati: circa 210.000). Per effetto della normativa proposta si prevede un incremento di circa il 22% di tale spesa, per effetto di un aumento medio di giornate percepite da circa 90 (a legislazione vigente) a circa 110;
- soggetti interessati circa 175.000. Per tali soggetti il maggior onere deriva da un aumento delle giornate erogate (da circa 90 a circa 160), a fronte di una riduzione, non compensativa, dell'importo medio giornaliero (da circa 34 euro a circa 20,7 euro);
- trattenuta applicata sui trattamenti quale contributo di solidarietà: 9% nel limite di 150 giornate;

stima che dalle disposizioni in esame derivano i seguenti maggiori oneri (dati in mln di euro):

	2008	2009	2010
Oneri totali (in termini di SNF), inglobanti effetti contributo 9% su prestazioni (*)	-150	-150	-151
Oneri totali (in termini di PA), inglobanti effetti contributo 9% su prestazioni	-90	-90	-91
- di cui per maggiori prestazioni	-205	-205	-206

- di cui contributo 9% su prestazioni	+115	+115	+115
- di cui per contribuzione figurativa (effetti in termini di SNF) (*)	-60	-60	-60

(*) In termini di SNF gli oneri per contribuzione figurativa rilevano interamente nei singoli anni in cui è effettuato all'INPS il trasferimento a copertura delle anzianità contributive maturate. In termini di PA i maggiori oneri si registrano nel tempo (in particolare gradualmente nel periodo successivo al triennio in esame) allorché i soggetti beneficiari accedono effettivamente al pensionamento.

Articolo 1, commi 58 e 59
(Incentivi per nuove assunzioni in agricoltura)

Il **comma 58** concede, in via sperimentale, per l'anno 2008 e limitatamente ad alcune aree del territorio nazionale, un incentivo in favore dei datori di lavoro agricolo, costituito da un credito d'imposta complessivo per ciascuna giornata di lavoro ulteriore rispetto a quelle dichiarate nell'anno precedente.

Il credito d'imposta complessivo suddetto è pari a 1 euro nelle zone (come individuate dal Regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio, dell'11 luglio 2006) **di cui all'obiettivo "convergenza" (costituite da quattro regioni: Sicilia, Calabria, Campania e Puglia)** ed a 0,30 euro nelle zone (sempre individuate dal Regolamento n. 1083) **di cui all'obiettivo "competitività regionale e occupazionale" (circoscrizioni comunali individuate dalla Carta europea degli aiuti a finalità regionale).**

Il testo originario, **così modificato dalla Camera**, faceva riferimento alle zone di cui all'obiettivo 1 (Regioni del sud) e di cui all'obiettivo 2 (comuni CEE) (sempre come individuate dal Regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio, dell'11 luglio 2006).

Il comma 58 richiama, inoltre, il rispetto della disciplina comunitaria in materia di aiuti di stato contenuta nei seguenti regolamenti:

- a) nel regolamento CE n. 1/2004, della Commissione, del 23 dicembre 2003, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore delle piccole e medie imprese attive nel settore della produzione, trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli.

Tale regolamento individua le condizioni rispettando le quali i regimi di aiuto a favore delle piccole e medie imprese del settore agricolo sono considerati automaticamente compatibili con il mercato comune e pertanto esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del Trattato. Le categorie di aiuti disciplinati sono: gli investimenti nelle aziende agricole, la conservazione di paesaggi e fabbricati tradizionali, il trasferimento di fabbricati agricoli nell'interesse pubblico, gli investimenti nel settore della trasformazione e commercializzazione, gli aiuti all'insediamento di giovani agricoltori, gli aiuti al prepensionamento, gli aiuti all'avviamento per la costituzione di associazioni o unioni di produttori, gli aiuti per il pagamento di premi assicurativi, gli aiuti per la ricomposizione fondiaria, gli aiuti intesi a promuovere la produzione e la commercializzazione di prodotti agricoli di qualità, le prestazioni di assistenza tecnica nel settore agricolo, gli aiuti alle imprese che operano nel settore zootecnico, altri tipi particolari di aiuto stabiliti in taluni regolamenti del Consiglio.

Si segnala che tale regolamento era applicabile fino al 31 dicembre 2006;

- b) nel regolamento CE n. 1857/2006, della Commissione, del 15 dicembre 2006, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato agli aiuti di Stato a favore delle piccole e medie imprese attive nella produzione di prodotti agricoli e recante modifica del regolamento (CE) n. 70/2001 ed applicabile dal 1° gennaio 2007 al 31 dicembre 2013, in sostituzione del precedente regolamento n. 1/2004.

Tale nuovo regolamento, che si applica agli aiuti trasparenti concessi alle piccole e medie imprese agricole (aziende agricole) attive nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli, mentre non si applica, a differenza del precedente regolamento, agli aiuti concessi in relazione alle spese per la trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli, ha stabilito che gli aiuti di Stato esentati a norma del regolamento (CE) n. 1/2004 dovranno continuare a essere esentati se rispettano tutte le condizioni del nuovo regolamento n. 1857/2006. Sostanzialmente, il nuovo regolamento del 2006 ha sostituito il precedente che era scaduto il 31 dicembre 2006 e prevede in aggiunta alle ipotesi ivi contemplate, anche aiuti relativi alle fitopatie ed epizoozie e alle infestazioni parassitarie ed aiuti per le perdite dovute ad avversità atmosferiche.

Il successivo **comma 59** prevede che il Governo, all'esito della sperimentazione, sentite le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative delle categorie interessate, proceda alla verifica delle disposizioni agevolative di cui al precedente comma 58 anche al fine di valutarne l'eventuale estensione, compatibilmente con gli andamenti programmati di finanza pubblica, alla restante parte del territorio nazionale.

La relazione tecnica stima che dalle disposizioni in esame derivino minori entrate, valutate prudenzialmente in 10 mln di euro per il 2008.

Articolo 1, commi 60 e 61

(Interventi in materia di sicurezza sul lavoro nel settore agricolo)

Il **comma 60** è volto a prevedere una incentivazione ad osservare la normativa relativa alla salute e sicurezza dei lavoratori nel settore agricolo, caratterizzato da un'alta percentuale di infortuni sul lavoro, prevedendo una riduzione dei premi assicurativi per le imprese agricole che possano dimostrare il rispetto di tale disciplina.

In particolare, si prevede che l'INAIL applichi, a far data dal 1° gennaio 2008, nei limiti di 20 milioni di euro annui, una riduzione in misura non superiore al 20% dei contributi dovuti per l'assicurazione dei lavoratori agricoli dipendenti dalle imprese con almeno due anni di attività che posseggano i seguenti requisiti:

- in regola con tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs 19 settembre 1994, n. 626 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, e dalle specifiche normative di settore nonché con gli adempimenti contributivi ed assicurativi;
- abbiano adottato misure per l'eliminazione delle fonti di rischio e per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro nell'ambito di specifici piani pluriennali di prevenzione;
- non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente alla data della richiesta di ammissione al beneficio **né - secondo una condizione aggiunta dalla Camera - siano state destinatarie dei provvedimenti sanzionatori di cui all'art. 5 della L. 3 agosto 2007, n. 123**. *A quest'ultimo riguardo, si rileva che, nella lettera c) del comma 60, occorrerebbe sostituire il termine "o" con il termine "né". Sarebbe opportuno, inoltre, chiarire se il riferimento al biennio precedente valga o meno anche per l'ultima condizione in esame*¹⁶³.

¹⁶³ Si ricorda che il citato articolo 5, al fine di contrastare il lavoro sommerso e promuovere la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, provvede ad estendere, a tutti i settori produttivi, i poteri di sospensione dei lavori e di interdizione alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni (compresa la partecipazione a gare pubbliche) già precedentemente previsti dall'art. 36-bis, commi 1 e 2, del D.L. 223/2006 nei casi di violazioni di una certa gravità della disciplina relativa alla regolarità delle assunzioni e all'orario di lavoro che avvengano nel settore dell'edilizia.

Più in dettaglio, il comma 1 del citato articolo 5 prevede che, fermo restando quanto previsto dall'art. 36-bis del D.L. 223/2006, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche secondo le rispettive competenze, può disporre la sospensione di un'attività imprenditoriale allorché venga riscontrato l'impiego di personale non assunto regolarmente, poiché non risultante dalla documentazione obbligatoria relativa ai lavoratori, in una misura almeno pari al 20 per cento dei lavoratori regolarmente assunti occupati nel cantiere.

Lo stesso provvedimento di sospensione dell'attività può essere adottato nel caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di durata massima dell'orario di lavoro, di riposo giornaliero e di riposo settimanale, di cui agli art. 4, 7 e 9 del D.Lgs. 66 del 2003, e successive modificazioni.

La relazione tecnica sottolinea che dal comma 60 derivano le seguenti minori entrate contributive (dati in mln di euro):

2008	2009	2010
-20	-20	-20

Il comma 61 è stato inserito dalla Camera.

Rispetto all'art. 36-*bis* del D.L. 223 del 2006, viene inoltre aggiunta un'ulteriore fattispecie che può giustificare l'adozione di un provvedimento di sospensione dell'attività, relativa a gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Il comma 1, inoltre, dispone che gli uffici del Ministero del lavoro comunicano l'adozione del provvedimento di sospensione dei lavori alle competenti amministrazioni, al fine dell'emanazione da parte di queste ultime di un provvedimento di interdizione alla contrattazione con le PP.AA. e alla partecipazione a gare pubbliche.

La norma inoltre dispone che il provvedimento di interdizione debba avere di norma durata pari a quella del provvedimento di sospensione; tuttavia potrebbe essere prevista una ulteriore interdizione per un periodo non inferiore al doppio della durata della sospensione e comunque non superiore a due anni.

Il comma 2 prevede che la revoca della sospensione dei lavori è condizionato al ripristino della situazione di rispetto sostanziale della disciplina da parte del datore di lavoro e al pagamento di una sanzione. Più in dettaglio, si richiede:

- a) nel caso di impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture obbligatorie, la regolare assunzione degli stessi;
- b) nei casi di reiterate violazioni alla disciplina relativa all'orario di lavoro o di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, l'accertamento del ripristino delle relative tutele;
- c) inoltre, il pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva rispetto alle sanzioni già previste dall'ordinamento vigente, pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate.

Viene espressamente fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali, civili e amministrative previste dalle norme vigenti (comma 3).

Il comma 5 provvede quindi ad introdurre una nuova lettera *b-bis*) all'art. 36-*bis*, comma 2, del D.L. 223/2006, in modo da prevedere anche nell'ambito di tale fattispecie il pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva, pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate, come condizione per poter beneficiare della revoca della sospensione dell'attività.

Inoltre, il comma 4 dispone che l'importo delle sanzioni amministrative aggiuntive il cui pagamento è condizione per la revoca della sospensione dell'attività, integra la dotazione del Fondo per l'occupazione ed è specificamente destinato al finanziamento degli interventi di contrasto al lavoro sommerso individuati con l'apposito decreto ministeriale di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g), della L. 296/2006 (legge finanziaria 2007)¹⁶³.

Infine, il comma 6 dispone che i poteri e gli obblighi (relativi alla sospensione delle attività non in regola) assegnati ai sensi del comma 1 al personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sono estesi al personale ispettivo delle ASL, nell'ambito dei compiti istituzionali delle ASL e nei limiti delle risorse finanziarie, umane e strumentali già disponibili, limitatamente all'accertamento di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. In tale caso, per la revoca del provvedimento di sospensione da parte del personale ispettivo delle ASL, si applica la disciplina di cui al comma 2, lettere b) e c) (cfr. *supra*).

Esso introduce un periodo alla fine del primo comma dell'articolo 3 della L. 15 giugno 1984, n. 240¹⁶⁴.

Si ricorda che l'articolo 1 della L. 240 del 1984 dispone che, ai fini dell'applicazione della disciplina sulle assicurazioni sociali obbligatorie e sugli assegni familiari, le imprese cooperative e loro consorzi, che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici propri o dei loro soci ricavati dalla coltivazione dei fondi, dalla silvicoltura e dall'allevamento di animali, sono inquadrati nei settori dell'industria o del commercio, qualora per l'esercizio di tali attività ricorrano normalmente ed in modo continuativo ad approvvigionamenti dal mercato di prodotti agricoli e zootecnici in quantità prevalente rispetto a quella complessivamente trasformata, manipolata e commercializzata.

L'articolo 2, al primo comma, dispone che, qualora invece non ricorra la condizione di cui all'articolo 1, le imprese cooperative e loro consorzi, menzionati nel medesimo articolo, sono inquadrati, ai fini previdenziali, nel settore dell'agricoltura.

Tuttavia l'articolo 3, al primo comma, prevede una parziale deroga rispetto a quanto disposto dall'articolo 2, stabilendo che, nei confronti delle imprese cooperative e loro consorzi di cui al medesimo articolo 2, che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli e zootecnici, ma con riferimento ai soli dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, si applicano le disposizioni del settore dell'industria, sia agli effetti della contribuzione che delle prestazioni, limitatamente alla CIG, ordinaria e straordinaria, alla cassa unica assegni familiari e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

Al secondo comma dell'articolo 3 viene precisato che le aliquote contributive a carico delle imprese e dei lavoratori di cui al comma precedente sono parificate a quelle dovute dalle imprese industriali e dai lavoratori dipendenti da tali imprese, limitatamente agli istituti previsti dallo stesso comma (CIG, ordinaria e straordinaria, cassa unica assegni familiari e assicurazione contro gli infortuni sul lavoro).

Con la novella disposta dal comma 61 in esame si dispone che, limitatamente all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, la norma di cui al primo periodo dell'articolo 3 della L. 240 del 1984 si applica anche ai lavoratori subordinati con contratto a tempo determinato.

In sostanza, la disposizione è volta a prevedere l'applicazione, nei confronti delle imprese cooperative e loro consorzi di cui al medesimo articolo 2, che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli e zootecnici, ai soli fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, delle disposizioni del settore dell'industria anche con riferimento ai lavoratori subordinati con contratto a termine.

¹⁶⁴ “Norme previdenziali e assistenziali per le imprese cooperative e loro dipendenti che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici”.

Articolo 1, commi 62-64
(Finanziamento della formazione in agricoltura)

Il **comma 62** riduce, a decorrere dal 1° gennaio 2008, la contribuzione relativa all'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria dovuta dai datori di lavoro agricolo. In particolare, si prevede che la relativa aliquota contributiva, prevista dall'art. 11, ultimo comma, del D.L. 402/1981, sia ridotta dal 2,75% al 2,45%.

Peraltro, l'importo risultante dalla riduzione della medesima aliquota (0,3%) continua ad essere a carico dei datori di lavoro ed è utilizzato per il finanziamento delle iniziative di formazione continua rivolte ai lavoratori subordinati del settore agricolo.

Il **comma 63** dispone che i datori di lavoro che aderiscano ai Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua effettuino l'intero versamento dei contributi in questione, pari al 2,75% delle retribuzioni soggette all'obbligo contributivo, all'INPS, che, una volta dedotti i costi amministrativi, provvede ogni due mesi al trasferimento dell'importo relativo allo 0,3% al Fondo paritetico indicato dal datore di lavoro.

Ai sensi del **comma 64**, anche i datori di lavoro che non aderiscono ai Fondi paritetici sono obbligati comunque a versare all'INPS l'intero contributo del 2,75%; nel caso in questione, la suddetta quota dello 0,3% per il finanziamento delle iniziative di formazione continua segue la medesima destinazione dell'addizionale contributiva prevista dall'art. 25, quarto comma, della L. 845/1978 per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria (anch'essa pari allo 0,30% delle retribuzioni soggette all'obbligo contributivo).

Si consideri che, per andare incontro alla domanda di formazione continua, in modo da raggiungere un incremento complessivo dell'attività di formazione e soprattutto per agevolare quei soggetti che avevano difficoltà ad accedervi, sono stati introdotti i Fondi paritetici interprofessionali, istituiti dall'articolo 118 della legge n. 388/2000 (legge finanziaria 2001).

Tale disciplina ha subito significative modifiche, soprattutto per quanto riguarda i meccanismi di finanziamento e gli aspetti procedurali, con le leggi finanziarie per gli anni 2003 e 2005.

A seguito di tali modifiche, i fondi interprofessionali sono costituiti, sulla base di accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, per i settori economici dell'industria, agricoltura, terziario ed artigianato (salva la possibilità che gli stessi accordi prevedano la costituzione di fondi anche per settori diversi), con la finalità di promuovere lo sviluppo della formazione continua dei lavoratori attraverso il finanziamento di piani formativi aziendali, settoriali, territoriali e individuali presentati dalle imprese aderenti ai Fondi stessi. I fondi sono attivati previa

autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il quale esercita altresì la vigilanza sulla gestione. L'autorizzazione è subordinata alla verifica della conformità dei criteri di gestione, degli organi, delle strutture di funzionamento e della professionalità dei gestori rispetto alle finalità dei fondi.

I Fondi paritetici, oltre alle risorse stanziato dallo Stato, si finanziano mediante il versamento dell'addizionale contributiva dello 0,30% di cui all'art. 25, quarto comma, della L. 845/1978 - addizionale destinata, in via generale, al finanziamento del sistema della formazione professionale - da parte delle imprese che, liberamente, decidono di aderire¹⁶⁵; ciascuna impresa può aderire ad un solo Fondo per i lavoratori e ad uno solo per i dirigenti¹⁶⁶.

I Fondi paritetici sono entrati nella fase concretamente operativa, cominciando a svolgere l'attività in favore dei lavoratori e delle imprese, a partire dalla fine dell'anno 2004, dopo la fase di definizione delle regole e della conclusione delle necessarie intese tra i soggetti pubblici coinvolti. Ciò è avvenuto, come già detto, sulla base di una disciplina in parte diversa rispetto a quella introdotta dalla legge finanziaria per il 2001, a causa delle modifiche introdotte dall'articolo 48 della legge n. 289/2002 (legge finanziaria 2003) e dall'articolo 1, comma 151, della legge n. 311/2004 (legge finanziaria 2005).

Si evidenzia in particolare che la legge finanziaria per il 2005, anche per eliminare i dubbi interpretativi che erano emersi, ha introdotto modifiche alla disciplina dei Fondi paritetici, con riferimento eminentemente ai profili del finanziamento dei fondi nonché, in generale, alla destinazione del gettito proveniente dalla suddetta addizionale. In particolare si è previsto che le entrate derivanti dall'addizionale contributiva sono trasferite per l'intero ammontare - detratti i soli costi amministrativi - da parte dell'INPS al fondo indicato dal datore di lavoro¹⁶⁷. Inoltre, è stato prolungato di 12 mesi (da 24 a 36 mesi) il periodo entro il quale i Fondi possono spendere le risorse (192 milioni di euro) messe a disposizione dal Ministero del lavoro per favorire la fase di *start up*.

La Camera ha operato modifiche esclusivamente formali nei commi da 62 a 64 in esame.

¹⁶⁵ Le suddette norme di finanziamento hanno trovato applicazione a decorrere dal 2004, mentre per il precedente triennio 2001-2003 era prevista una disciplina transitoria, che contemplava una progressiva attribuzione ai fondi delle risorse stanziato ai sensi dei commi 10 e 12 dell'articolo 118 della legge 388/2000, e successive modificazioni.

¹⁶⁶ Le procedure di adesione ai Fondi sono state indicate con la Circolare INPS numero 71 del 2 aprile 2003.

¹⁶⁷ E' stato quindi, soppresso il limite massimo - pari a circa 103,291 milioni di euro - fissato dalla precedente disciplina sulla quota dei due terzi dell'addizionale.

La relazione tecnica evidenzia che sulla base dei seguenti parametri:

- gettito a normativa vigente del contributo di disoccupazione (2,75%): circa 130 mln di euro su base annua;
 - quota soggetta a diversa destinazione: 0,3 punti percentuali;
- dalle disposizioni in esame derivano le seguenti minori entrate contributive (in mln di euro):

2008	2009	2010
-14	-15	-15

Articolo 1, comma 65*(Riordino delle provvidenze in agricoltura per calamità naturali)*

Il **comma in esame** interviene con modifiche sulla disciplina relativa alle provvidenze per i lavoratori agricoli in caso di calamità naturali, di cui all'art. 21, comma 6, della L. 223/1991, al fine di circoscriverne il campo di applicazione.

L. 23 luglio 1991, n. 223 <i>Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro</i>	
Testo dell'art. 21 vigente	Testo dell'art. 21 risultante dalla novella di cui al comma 65 in esame
Art. 21. <i>(Norme in materia di trattamenti per i lavoratori appartenenti al settore dell'agricoltura)</i>	Art. 21. <i>(Norme in materia di trattamenti per i lavoratori appartenenti al settore dell'agricoltura)</i>
(...)	(...)
6. Nel caso in cui gli operai agricoli a tempo determinato iscritti negli elenchi anagrafici dei comuni dichiarati colpiti da eccezionale calamità o avversità atmosferica ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 ottobre 1981, n. 590, siano rimasti privi di occupazione in conseguenza degli eventi medesimi, è ad essi riconosciuto, ai fini previdenziali e assistenziali, in aggiunta alle giornate di lavoro prestate, il numero di giornate necessarie al raggiungimento del numero di giornate riconosciute nell'anno precedente. Tale beneficio viene concesso a condizione che i destinatari abbiano prestato nell'anno interessato alla provvidenza almeno cinque giornate di lavoro. Lo stesso diritto alle prestazioni previdenziali ed assistenziali è esteso a favore dei piccoli coloni e partecipanti familiari delle aziende colpite dalle predette avversità.	6. Ai lavoratori agricoli a tempo determinato che siano stati per almeno cinque giornate, come risultanti dalle iscrizioni degli elenchi anagrafici, alle dipendenze di imprese agricole di cui all'articolo 2135 del codice civile, ricadenti nelle zone delimitate ai sensi della legge 27 dicembre 2006, n. 296, articolo 1, comma 1079, e che abbiano beneficiato degli interventi di cui all'articolo 1, comma 3, del decreto legislativo 29 marzo 2004, n. 102, è riconosciuto, ai fini previdenziali e assistenziali, in aggiunta alle giornate di lavoro prestate, un numero di giornate necessarie al raggiungimento di quelle lavorative effettivamente svolte alle dipendenze dei medesimi datori di lavoro nell'anno precedente a quello di fruizione dei benefici di cui al citato articolo 1 dello stesso decreto legislativo n. 102 del 2004. Lo stesso beneficio si applica ai piccoli coloni e partecipanti familiari delle

	aziende che abbiano beneficiato degli interventi di cui all'articolo 1, comma 3, del citato decreto legislativo n. 102 del 2004.
(...)	(...)

L'articolo 21, comma 6, della legge 23 luglio 1991, n. 223, prevede che agli operai agricoli a tempo determinato iscritti negli elenchi anagrafici dei comuni dichiarati colpiti da eccezionale calamità o avversità atmosferica siano rimasti privi di occupazione in conseguenza degli eventi medesimi, è riconosciuto, ai fini previdenziali e assistenziali, in aggiunta alle giornate di lavoro prestate, il numero di giornate necessarie al raggiungimento del numero di giornate riconosciute nell'anno precedente. Tale beneficio viene concesso a condizione che i destinatari abbiano prestato nell'anno interessato alla provvidenza almeno cinque giornate di lavoro. Lo stesso diritto alle prestazioni previdenziali ed assistenziali è esteso a favore dei piccoli coloni e compartecipanti familiari delle aziende colpite dalle predette avversità.

In base alla nuova formulazione dell'art. 21, comma 6, della L. 223/1991, in primo luogo viene circoscritto l'ambito soggettivo di applicazione della norma.

Si prevede, infatti, che il beneficio in questione è destinato solamente ai lavoratori agricoli a tempo determinato che abbiano prestato per almeno cinque giornate la propria attività per imprese agricole che possiedano i seguenti requisiti:

- ricadono nelle aree colpite da avversità atmosferiche eccezionali delimitate ai sensi dell'art. 1, comma 1079, della L. 296/2006;

L'art. 1, comma 1079, della L. 296/2006 rimette alle regioni il compito di provvedere alla delimitazione delle aree colpite da avversità atmosferiche eccezionali ai fini del riconoscimento del trattamento di integrazione salariale spettante ai lavoratori agricoli.

- abbiano beneficiato degli interventi di cui all'art. 1, comma 3, del D.Lgs. 102/2004;

L'art. 1 del D.Lgs. 102/2004 istituisce il Fondo di solidarietà nazionale (FSN), con l'obiettivo di promuovere principalmente interventi di prevenzione per far fronte ai danni alle produzioni agricole e zootecniche, alle strutture aziendali agricole ed alle infrastrutture agricole, nelle zone colpite da calamità naturali o eventi eccezionali.

Ai sensi del comma 3, il FSN attua in particolare le seguenti tipologie di intervento: misure rivolte ad incentivare la stipula di contratti assicurativi contro i danni della produzione e delle strutture; interventi compensativi, esclusivamente

nel caso di danni a produzioni e strutture non inserite nel Piano assicurativo agricolo annuale, finalizzati alla ripresa economica e produttiva delle imprese agricole che hanno subito danni a causa di calamità naturali o eventi eccezionali; interventi di ripristino delle infrastrutture connesse all'attività agricola, tra cui quelle irrigue e di bonifica, compatibilmente con le esigenze primarie delle imprese agricole.

Si evidenzia che, invece, ai sensi della vigente disciplina, possono usufruire del beneficio in questione tutti i lavoratori agricoli che abbiano prestato nell'anno interessato al medesimo beneficio almeno cinque giornate di lavoro (a prescindere dalle caratteristiche dell'impresa nei cui confronti sono state prestate tali giornate lavorative).

Le modifiche introdotte dall'articolo in esame, inoltre, delimitano l'entità del beneficio attribuito, prevedendo che, ai fini previdenziali ed assistenziali, in aggiunta alle giornate di lavoro prestate, è riconosciuto un numero di giornate necessarie al raggiungimento delle giornate lavorative effettivamente prestate alle dipendenze delle stesse imprese agricole nell'anno precedente a quello in cui abbiano fruito degli interventi di cui al menzionato art. 1 del D.Lgs. 102/2004.

Si evidenzia che invece la vigente normativa, in maniera più ampia, attribuisce ai medesimi fini, in aggiunta alle giornate di lavoro effettivamente svolte, un numero di giornate lavorative necessarie al raggiungimento del numero di giornate riconosciute nell'anno precedente.

Infine la disposizione in esame, riprendendo sostanzialmente quanto già attualmente previsto, precisa che fruiscono del beneficio in questione anche i piccoli coloni e compartecipanti familiari delle imprese che abbiano beneficiato degli interventi di cui al menzionato art. 1 del D.Lgs. 102/2004.

La relazione tecnica sottolinea che dalla disposizione in esame derivano effetti positivi per la finanza pubblica, al momento tuttavia non puntualmente quantificabili (stante anche l'aleatorietà con la quale si verificano gli eventi in questione), a seguito della contrazione della platea delle imprese agricole colpite da calamità.

Articolo 1, comma 66

(Compensazione degli aiuti comunitari con i contributi previdenziali)

Il **comma 66** reca disposizioni relative alla compensazione degli aiuti comunitari con i contributi previdenziali dovuti dalle imprese agricole, modificando le relative disposizioni dell'articolo 01, comma 16 (secondo e terzo periodo), del D.L. 10 gennaio 2006, n. 2, convertito dalla L. 11 marzo 2006, n. 81, introdotte dall'articolo 4-*bis* del D.L. 15 febbraio 2007, n. 10, convertito dalla L. 6 aprile 2007, n. 46.

Si ricorda che il primo periodo del richiamato comma 16 dell'articolo 01 del D.L. 2 del 2006, così come riformulato dall'articolo 1-*bis*, comma 2, del D.L. 173/2006¹⁶⁸, stabilisce che per le imprese agricole le disposizioni contenute nell'articolo 10, comma 7, del D.L. 203 del 2005¹⁶⁹ e nell'articolo 1, comma 553, della L. 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria per il 2006), che impongono la presentazione del documento unico di regolarità contributiva (D.U.R.C) di cui all'articolo 2, comma 2, del D.L. 210 del 2002¹⁷⁰, per accedere ai benefici e alle sovvenzioni comunitari, si applichino limitatamente ai contributi dovuti per le prestazioni lavorative effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2006.

Il successivo articolo 4-*bis* del D.L. 10 del 2007, aggiungendo due periodi alla fine del richiamato articolo 01, comma 16, del D.L. 2 del 2006, ha disposto che, in sede di pagamento degli aiuti comunitari, gli organismi pagatori possano procedere alla compensazione di tali aiuti con i contributi previdenziali dovuti dall'impresa agricola beneficiaria, comunicati dal competente istituto previdenziale all'AGEA tramite strumenti informatici. Viene precisato, inoltre, che, qualora dovessero sorgere contestazioni sull'effettuazione di tale procedura di compensazione, la legittimazione processuale passiva compete all'Istituto previdenziale.

Si consideri che, in base alle disposizioni in questione, per le imprese agricole, l'essere non completamente in regola con il versamento dei contributi previdenziali (e, quindi, la mancata certificazione della regolarità contributiva) non impedisce in assoluto di accedere agli aiuti comunitari, bensì solamente la decurtazione in maniera corrispondente degli aiuti comunitari.

Inoltre, per quanto concerne il D.U.R.C., si ricorda che l'articolo 2 del D.L. 210 del 2002, recando disposizioni che traspongono sostanzialmente sul piano normativo i contenuti dell'avviso comune tra le parti sociali siglato il 24 luglio 2002, con lo scopo di favorire l'emersione dell'economia sommersa, ha previsto un obbligo di certificazione della regolarità contributiva tramite la presentazione del documento

¹⁶⁸ D.L. 12 maggio 2006, n. 173, *Proroga di termini per l'emanazione di atti di natura regolamentare e legislativa*, convertito con modificazioni dalla L. 12 luglio 2006, n. 228.

¹⁶⁹ D.L. 30 settembre 2005, n. 203, *Misure di contrasto all'evasione fiscale e disposizioni urgenti in materia tributaria e finanziaria*, convertito con modificazioni dalla L. 2 dicembre 2005, n. 248.

¹⁷⁰ D.L. 25 settembre 2002, n. 210, *Disposizioni urgenti in materia di emersione del lavoro sommerso e di rapporti di lavoro a tempo parziale*, convertito con modificazioni dalla L. 22 novembre 2002, n. 266.

unico di regolarità contributiva (D.U.R.C)¹⁷¹. In particolare, il comma 1 di tale articolo ha stabilito che le imprese le quali risultino affidatarie di un appalto pubblico siano tenute a presentare alla stazione appaltante la certificazione relativa alla regolarità contributiva, a pena di revoca dell'affidamento. Il comma 1-*bis* aggiunge che la certificazione di regolarità deve essere presentata anche dalle imprese che gestiscono servizi ed attività in convenzione o concessione con l'ente pubblico. Infine, il comma 2 reca una misura di semplificazione procedurale, con la previsione della stipula di una convenzione da parte di INPS e INAIL ai fini del rilascio del D.U.R.C.

Inoltre, l'articolo 10, comma 7, del D.L. 203 del 2005 ha previsto che, per accedere ai benefici e alle sovvenzioni comunitari, le imprese di tutti i settori sono tenute a presentare il documento unico di regolarità contributiva (D.U.R.C.) di cui all'articolo 2, comma 2, del richiamato D.L. 210 del 2002.

L'articolo 1, comma 553, della L. 266 del 2005 (legge finanziaria 2006), con una disposizione simile a quella sopra considerata, ha disposto che le imprese di tutti i settori sono tenute a presentare il D.U.R.C. di cui all'articolo 2, comma 2, del D.L. 210 del 2002 per poter accedere ai benefici e alle sovvenzioni comunitarie per la realizzazione di investimenti.

Per quanto riguarda la normativa relativa al D.U.R.C si segnalano, inoltre, le seguenti disposizioni:

- l'articolo 39-*septies* del D.L. 273 del 2005¹⁷², che dispone una validità temporale pari a tre mesi del documento unico di regolarità contributiva di cui all'articolo 3, comma 8, del citato D.Lgs. 494 del 1996;
- l'articolo 36-*bis*, comma 8, del D.L. 223 del 2006¹⁷³, che prevede che possono usufruire delle agevolazioni previste dall'articolo 29 del decreto legge n. 244/1995, relative alla contribuzione previdenziale delle imprese del settore edile, esclusivamente i datori di lavoro del settore edile in possesso dei requisiti per il rilascio della certificazione di regolarità contributiva anche da parte delle Casse edili;
- l'articolo 1, commi 1175 e 1176, della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), che ha introdotto una disciplina più generale relativa al DURC, al fine di estenderne l'applicazione anche a settori e situazioni ulteriori rispetto a quelli già tenuti a certificare la regolarità contributiva tramite la presentazione di tale documento. Pertanto si dispone che, a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici previsti dalla normativa in materia di lavoro e di previdenza sociale sono riservati

¹⁷¹ Una previsione della certificazione di regolarità contributiva tramite il documento unico di regolarità contributiva era già contenuta nel D.Lgs. 494/1996, recante *Attuazione della direttiva 92/57/CEE concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili*. In particolare l'art. 3, comma 8, prevede che il committente o il responsabile dei lavori, anche nel caso di affidamento dei lavori ad un'unica impresa, è tenuto a chiedere un certificato di regolarità contributiva e che tale certificato può essere rilasciato, oltre che dall'INPS e dall'INAIL, per quanto di rispettiva competenza, anche dalle casse edili le quali stipulano una apposita convenzione con i predetti istituti al fine del rilascio di un documento unico di regolarità contributiva

¹⁷² D.L. 30 dicembre 2005, n. 273, *Definizione e proroga di termini, nonché conseguenti disposizioni urgenti*, convertito con modificazioni dalla L. 23 febbraio 2006, n. 51.

¹⁷³ D.L. 4 luglio 2006, *Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale*, convertito con modificazioni dalla L. 4 agosto 2006, n. 248.

ai datori di lavoro che rispettino tutte le seguenti condizioni: siano in possesso del DURC; rispettino gli altri obblighi previsti dalla legislazione vigente; rispettino gli accordi e i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Si ricorda, infine, che l'Agenzia per le erogazioni in agricoltura (AGEA) è stata istituita con D.Lgs. 27 maggio 1999, n. 165¹⁷⁴, successivamente modificato ed integrato dal D.Lgs. 15 giugno 2000, n. 188¹⁷⁵, cui si sono aggiunte le novelle recate dal D.L. 22 ottobre 2001, n. 381¹⁷⁶. Con tali norme è stata disposta la soppressione dell'A.I.M.A., la sua messa in liquidazione e l'istituzione dell'AGEA stessa.

In base al riferito quadro legislativo all'Agenzia competono attività e funzioni diverse, sia in adempimento di disposizioni comunitarie, che in attuazione delle linee d'indirizzo e d'intervento delle autorità nazionali. In ogni caso l'Agenzia opera sulla base degli indirizzi del Ministro per le politiche agricole, e, per quanto attiene la realizzazione della politica interna, è anche necessaria l'intesa con la Conferenza Stato-Regioni.

Più specificamente, sostituendo il secondo ed il terzo periodo del richiamato comma 16 dell'articolo 01, rispetto alla disciplina vigente, si precisa che la compensazione degli aiuti comunitari con i contributi previdenziali dovuti dall'impresa agricola beneficiaria riguarda i contributi già scaduti alla data del pagamento degli aiuti medesimi, compresi gli interessi di legge a qualsiasi titolo maturati e le somme dovute a titolo di sanzione.

Inoltre, si dispone che la comunicazione in via informatica dei dati relativi ai contributi previdenziali scaduti debba essere inoltrata contestualmente non solamente all'AGEA ma anche a tutti gli organismi pagatori ed ai diretti interessati, anche tramite i Centri autorizzati di assistenza agricola.

Resta ferma, infine, la competenza dell'Istituto previdenziale per la legittimazione processuale passiva in caso di contestazioni.

La Camera ha operato modifiche esclusivamente formali nel comma 66 in esame.

¹⁷⁴ D.Lgs. 27 giugno 1999, n. 165 "Soppressione dell'AIMA e istituzione dell'Agenzia per le erogazioni in agricoltura (AGEA), a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59", in attuazione anche del D.Lgs. 4 giugno 1997, n. 143 di conferimento alle regioni delle funzioni amministrative in materia di agricoltura e pesca e riorganizzazione dell'Amministrazione centrale.

¹⁷⁵ "Disposizioni correttive e integrative del D.Lgs. 27 maggio 1999, n. 165, recante soppressione dell'AIMA e istituzione dell'Agenzia per le erogazioni in agricoltura (AGEA), a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59".

¹⁷⁶ "Disposizioni urgenti concernenti l'Agenzia per le erogazioni in agricoltura (AGEA), l'anagrafe bovina e l'Ente irriguo umbro-toscano".

Dal comma 66, secondo la relazione tecnica, non derivano oneri per la finanza pubblica.

DOCUMENTI ALL'ESAME DELLE ISTITUZIONI DELL'UE

(Articolo 1, commi da 55 a 66)

Il 21 dicembre 2006 la Commissione ha presentato la comunicazione “Occupazione nelle zone rurali: colmare il divario occupazionale” (COM(2006)857). Nel documento la Commissione rappresenta come, in generale, i tassi di disoccupazione siano di gran lunga meno elevati nelle zone urbane che nelle zone rurali; in queste ultime inoltre il settore primario rappresenta meno del 10% dell’occupazione totale. La Commissione sottolinea anche la necessità di considerare il fenomeno della disoccupazione occulta (quella cioè che include imprenditori e lavoratori del settore agricolo sottoccupati) che si aggira probabilmente attorno ai 5 milioni di persone nelle zone rurali. In conclusione la Commissione ritiene che le zone rurali debbano affrontare una serie di sfide relative ai seguenti aspetti:

- bassi livelli di reddito;
- situazione demografica sfavorevole;
- tassi di occupazione più bassi e tassi di disoccupazione più elevati;
- sviluppo più lento del settore terziario;
- carenze in termini di competenze e di capitale umano;
- mancanza di opportunità per le donne e per i giovani;
- mancanza delle necessarie competenze in alcune parti del settore agricolo e dell’industria di trasformazione alimentare.

Alla luce di tali sfide, la Commissione sostiene, per stimolare le opportunità di crescita e di occupazione, un approccio integrato delle politiche comunitarie e degli Stati membri abbinato ad una forte spinta del capitale umano e delle competenze. In particolare, viene raccomandato:

- il mantenimento e consolidamento del processo di riforma della PAC;
- lo sfruttamento delle opportunità offerte dalla coltivazione delle colture energetiche e dallo sviluppo delle imprese che fanno uso di energie rinnovabili;
- la priorità data alla integrazione e ristrutturazione delle zone rurali dei nuovi Stati membri;
- la priorità data ai programmi di sviluppo rurale per realizzare il trasferimento delle conoscenze, della modernizzazione, dell’innovazione e della qualità nella catena alimentare, degli investimenti nel capitale umano e soprattutto della creazione di opportunità occupazionali e condizioni propizie alla crescita;
- il ricorso a tutti gli strumenti comunitari e la promozione delle sinergie tra le politiche strutturali, occupazionali e di sviluppo rurale;

- la individuazione, da parte della rete di sviluppo rurale, come tema di lavoro per il 2008 la creazione di posti di lavoro nelle zone rurali.

La Commissione ha presentato, il 4 aprile 2007, un progetto di regolamento inteso ad aumentare a 6 mila euro per beneficiario, in un triennio, il massimale individuale degli aiuti di Stato di modesta entità, gli aiuti “*de minimis*”, a favore dell’agricoltura. Il limite massimo complessivo per Stato membro verrebbe portato allo 0,6% del valore della produzione agricola (attualmente tale limite è pari allo 0,3%). La Commissione prevede di adottare il regolamento definitivo, dopo la discussione con gli Stati membri, entro la fine del 2007.

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Il 21 febbraio 2007 la Commissione ha presentato la comunicazione “Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro” (COM(2007) 62), il cui obiettivo principale è una riduzione continua, durevole ed omogenea degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. In particolare, la Commissione mira a ridurre del 25% l’incidenza degli infortuni sul lavoro a livello dell’UE-27, entro il 2012.

Per raggiungere questo obiettivo, la Commissione propone le seguenti misure:

- garantire una buona attuazione della legislazione dell’UE;
- sostenere le PMI nell’applicazione della legislazione in vigore;
- adattare il contesto giuridico all’evoluzione del mondo del lavoro e semplificarlo;
- favorire lo sviluppo e l’attuazione di strategie nazionali;
- promuovere un mutamento dei comportamenti dei lavoratori, nonché approcci orientati alla salute presso i datori di lavoro;
- mettere a punto metodi per l’identificazione e la valutazione dei nuovi rischi potenziali;
- migliorare il *follow-up* dei progressi realizzati;
- promuovere la salute e la sicurezza a livello internazionale.

La comunicazione è accompagnata da un documento di lavoro (SEC(2007) 214) “Relazione sulla valutazione della strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro 2002-2006, volto a rilevare il raggiungimento degli obiettivi definiti nella precedente strategia, determinare la misura nella quale sono stati raggiunti e apprezzarne gli effetti. Il documento afferma che la valutazione effettuata evidenzia un miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori dell’UE nel corso del periodo 2002-2006; evidenzia, inoltre, che la strategia precedente ha dato un nuovo impulso alle politiche di prevenzione negli Stati membri.

Con la comunicazione la Commissione intende stimolare tutte le parti interessate ad agire di concerto per ridurre i costi elevati degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, nonché ad assicurare il benessere sul luogo di lavoro per i cittadini europei, facendo un deciso passo avanti verso l'attuazione dell'agenda per i cittadini adottata il 10 maggio 2006¹⁷⁷.

A tal fine, la comunicazione afferma la necessità di un coordinamento effettivo, a livello comunitario e nazionale, tra le politiche in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e politiche che potrebbero avere un impatto in questo settore, quali sanità pubblica; sviluppo regionale e coesione sociale; appalti pubblici; occupazione e ristrutturazioni.

La comunicazione sottolinea, inoltre, la necessità di mettere a punto una cultura della prevenzione dei rischi nell'ambito dei programmi di formazione in tutti i livelli del ciclo di istruzione e in tutti i settori, ivi comprese la formazione professionale e l'università.

L'attenzione è infine rivolta alla formazione dei giovani imprenditori in materia di gestione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, nonché alla formazione dei lavoratori per quanto riguarda i rischi nelle imprese e i mezzi per prevenirli e combatterli. Al riguardo, la comunicazione sottolinea che tale aspetto è particolarmente importante per le PMI e per i lavoratori migranti e ricorda che il Fondo sociale europeo svolge un ruolo essenziale sostenendo le iniziative degli Stati membri per lo sviluppo di una cultura della prevenzione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Il 30 maggio 2007 il Consiglio ha approvato una risoluzione sulla comunicazione, intitolata "Lavoro di qualità", con cui accoglie favorevolmente la strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro proposta dalla Commissione.

Salute e sicurezza per l'uso di attrezzature di lavoro

Il 3 novembre 2006 la Commissione ha presentato una proposta di direttiva relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori durante il lavoro (COM(2006)652).

Scopo della proposta è quello di avviare la codificazione della direttiva 89/655/CEE, relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori durante il lavoro. La nuova direttiva intende sostituire le varie direttive che essa incorpora¹⁷⁸, preservando in pieno la sostanza degli atti oggetto di codificazione.

Il Parlamento europeo ha esaminato la proposta in prima lettura, il 19 giugno 2007, secondo la procedura di codecisione.

¹⁷⁷ La comunicazione "Un'Agenda dei cittadini per un'Europa dei risultati" (COM(2006)211, presentata il 10 maggio 2006 sottolineava l'esigenza di una nuova agenda dei cittadini per l'Europa capace di portare pace, prosperità e solidarietà nel contesto della globalizzazione.

¹⁷⁸ Le direttive sostituite e incorporate sono indicate nell'allegato III, parte A della presente proposta.

Rischi connessi con un'esposizione all'amianto

Il 7 novembre 2006 la Commissione ha presentato una proposta di direttiva sulla protezione dei lavoratori contro i rischi connessi con un'esposizione all'amianto durante il lavoro (COM(2006) 664).

Lo scopo della proposta è quello di avviare la codificazione della direttiva 83/477/CEE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi connessi con un'esposizione all'amianto durante il lavoro. La nuova direttiva sostituisce le varie direttive che essa incorpora¹⁷⁹, preserva in pieno la sostanza degli atti oggetto di codificazione.

Il Parlamento europeo ha esaminato la proposta il 19 giugno 2007, in prima lettura, nell'ambito della procedura di codecisione.

Procedure di contenzioso

La Commissione ha presentato, il 13 dicembre 2006 (Causa C-504/06)¹⁸⁰, ricorso alla Corte di giustizia delle Comunità europee per non corretto recepimento nell'ordinamento italiano dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 92/57/CEE, del 24 giugno 1992, riguardante le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili.

La Commissione osserva che nel diritto italiano, i cantieri che non raggiungono i 200 uomini-giorno e che non espletano i lavori di cui all'allegato II della direttiva, sono coperti esclusivamente dalle disposizioni in materia di coordinamento di cui all'**articolo 7** del decreto n. 626/1994. Questo articolo però impone soltanto un obbligo generale di cooperazione e di coordinamento ai datori di lavoro che all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva affidano lavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi.

Secondo la Commissione, pertanto, le disposizioni precise e dettagliate della direttiva 92/57/CE relative al coordinamento richiesto durante le fasi di elaborazione e di realizzazione dell'opera non possono considerarsi recepite dal decreto in questione, come sostenuto dal Governo italiano nel corso della procedura di infrazione.

¹⁷⁹ Le direttive sostituite sono indicate in allegato alla direttiva: 83/477/CEE, 91/382/CEE, 98/24/CE, 2003/18/CE.

¹⁸⁰ Procedura di infrazione n. 2005/2200

Articolo 1, commi 67-69

(Fondo per lo sgravio sulla retribuzione di secondo livello)

I **commi in esame** - in connessione con l'abrogazione della normativa vigente che stabilisce l'esclusione sia dalla retribuzione imponibile ai fini contributivi sia dalla retribuzione pensionabile dei compensi erogati sulla base di previsioni della contrattazione collettiva di secondo livello a titolo di premio di produttività (cfr. *infra*) - istituiscono un Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello.

In particolare, il **comma 67** istituisce il citato Fondo, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con una dotazione finanziaria, pari a 650 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2008-2010. Si prevede pertanto, in via sperimentale, sempre con riferimento al triennio 2008-2010, nel limite delle risorse del medesimo Fondo, la concessione di uno sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile di cui all'articolo 12, terzo comma, della L. 30 aprile 1969, n. 153, costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, caratterizzate da:

- incertezza della corresponsione o dell'ammontare;
- correlazione, stabilita dal contratto medesimo, tra la struttura della quota di retribuzione e la misurazione di incrementi di produttività, qualità, nonché altri elementi di competitività, assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

Il predetto sgravio, fruibile dietro apposita domanda da parte delle imprese, è concesso sulla base dei seguenti criteri:

- importo annuo complessivo delle erogazioni in oggetto ammesse allo sgravio entro il limite massimo del 5% della retribuzione contrattuale percepita (**comma 67, lettera a**));
- determinazione dello sgravio, con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla precedente lettera *a*), nella misura di 25 punti percentuali (**comma 67, lettera b**));
- determinazione dello sgravio, sempre con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla predente lettera *a*), in misura pari ai contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro sulla stessa quota di erogazioni di cui alla lettera *a*) (**comma 67, lettera c**)).

Le modalità di attuazione delle norme in esame sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, anche con riferimento all'individuazione dei criteri di priorità sulla base dei quali debba essere concessa, nel rigoroso rispetto dei limiti finanziari previsti, l'ammissione al beneficio contributivo, e

con particolare riguardo al monitoraggio dell'attuazione, al controllo del flusso di erogazioni e al rispetto dei tetti di spesa (**comma 68**).

Lo stesso comma 68, inoltre, istituisce, un Osservatorio, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con la partecipazione delle parti sociali, ai fini del monitoraggio e della verifica di coerenza dell'attuazione del presente articolo con gli obiettivi definiti nel Protocollo sul *welfare*, nonché delle caratteristiche della contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'eventuale conferma dello sgravio contributivo per gli anni successivi al 2010 è subordinata alla predetta verifica ed effettuata, comunque, compatibilmente con gli andamenti programmati di finanza pubblica. A tal fine, è stabilito uno specifico incremento del Fondo per l'occupazione, pari a 650 milioni di euro - *si deve intendere, annui* - a decorrere dal 2011.

Contestualmente all'introduzione della disciplina in esame per lo sgravio contributivo sulle retribuzioni di secondo livello, il **primo periodo del comma 67** e il **comma 69** abrogano:

- l'articolo 2 del D.L. 25 marzo 1997, n. 67¹⁸¹, convertito dalla L. 23 maggio 1997, n. 135, concernente il regime contributivo delle erogazioni previste dai contratti di secondo livello a titolo di premio di produttività (comma 1, primo periodo);

Il richiamato articolo 2 esclude (comma 1) dalla retribuzione imponibile di cui all'articolo 12, terzo comma, della citata L. 153 del 1969¹⁸², nonché dalla retribuzione pensionabile di cui all'ultimo comma del medesimo articolo¹⁸³, le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati¹⁸⁴.

¹⁸¹ “Disposizioni urgenti per favorire l'occupazione”.

¹⁸² Si ricorda che il richiamato articolo 12 ha sostituito gli articoli 1 e 2 del D.Lgt. 1° agosto 1945, n. 692, recepiti negli articoli. 27 e 28 del D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797 e l'articolo 29 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124. Tali articoli stabiliscono Costituiscono redditi di lavoro dipendente ai fini contributivi quelli di cui all'articolo 49, comma 1, del TUIR (D.P.R. 917 del 1986), maturati nel periodo di riferimento, e cioè quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro. Lo stesso articolo dispone altresì che costituiscono redditi di lavoro dipendente le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati, nonché le somme dei crediti di lavoro, di cui all'articolo 429, ultimo comma, del codice di procedura civile.

¹⁸³ Tale comma ha stabilito che la retribuzione imponibile, è presa a riferimento per il calcolo delle prestazioni a carico delle gestioni di previdenza e di assistenza sociale interessate.

¹⁸⁴ Ai sensi del comma 6 dell'articolo 12 in oggetto, ai fini dell'applicazione del regime contributivo previsto, i contratti in oggetto sono depositati presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, entro 30 giorni dalla data della loro stipulazione, a cura del datore di lavoro o dell'associazione alla quale egli aderisce. Infine, i contratti stipulati anteriormente alla data di

Agli effetti dell'esclusione dalla retribuzione imponibile, inoltre, l'importo annuo complessivo delle erogazioni di cui al comma 1 è stabilito entro il limite massimo del 3% della retribuzione contrattuale percepita, nell'anno solare di riferimento, dai lavoratori che ne godono (comma 2).

Le richiamate erogazioni sono assoggettate ad un contributo di solidarietà del 10%, a carico del datore di lavoro, in favore delle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori escludendo le erogazioni destinate ai trattamenti pensionistici complementari di cui al D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, istitutivo dei fondi pensione¹⁸⁵.

Ai sensi del successivo comma 4, le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 si applicano anche ai fini della determinazione della retribuzione soggetta a contribuzione nelle forme pensionistiche sostitutive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dall'INPS. Le agevolazioni contributive descritte non si applicano quando risulti (comma 5) che ai dipendenti sono stati attribuiti, nell'anno solare di riferimento, trattamenti economici e normativi inferiori a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Infine, sono state previste sanzioni per il datore di lavoro che ha indebitamente beneficiato del regime contributivo di cui al precedente comma 1 (comma 7). In particolare, oltre al versamento dei contributi evasi, il datore è tenuto al pagamento delle sanzioni civili ed amministrative previste dalle vigenti disposizioni di legge. Resta salva l'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato.

- l'articolo 27, comma 4, lettera e), del D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797¹⁸⁶, e successive modificazioni, relativo al regime contributivo delle erogazioni previste dai contratti di secondo livello a titolo di premio di produttività.

Tale disposizione, con riferimento alla determinazione del reddito da lavoro dipendente ai fini contributivi, prevede che sono esclusi dalla base imponibile, nei limiti ed alle condizioni stabilite dal richiamato articolo 2 del D.L. 67 del 1997, le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

Si consideri che le richiamate disposizioni di cui all'articolo 2 del D.L. 67/1997 e all'articolo 27, comma 4, lettera e), del D.P.R. 797/1955 prevedono l'esclusione sia dalla retribuzione imponibile ai fini contributivi sia dalla

entrata in vigore della L. 153 del 1969 devono essere depositati entro 30 giorni da quest'ultima data.

¹⁸⁵ Si ricorda che l'articolo 21, comma 8, del D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, recante la disciplina delle forme pensionistiche complementari, emanato in attuazione dell'articolo 1, commi 1, lettera c), 2, lettere e), h), i), l) e v), 44, 45 e 46, della L. 23 agosto 2004, n. 243, ha abrogato, tra gli altri, il richiamato D.Lgs. 124 del 1993.

¹⁸⁶ "Approvazione del testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari".

retribuzione pensionabile dei compensi erogati sulla base di previsioni della contrattazione collettiva di secondo livello come premio di produttività.

Invece, con l'abrogazione di tali disposizioni, i compensi erogati a titolo di premio di produttività saranno interamente imponibili ai fini previdenziali e, quindi, concorreranno anche al calcolo delle prestazioni pensionistiche.

La Camera ha operato modifiche esclusivamente formali nei commi da 67 a 69 in esame.

La relazione tecnica evidenzia che, tenuto conto:

- del venir meno degli oneri a legislazione vigente, pari a circa 500 mln di euro annui, come da bilancio consuntivo INPS 2006, per l'inclusione con effetto dal 1° gennaio 2008 nella base imponibile ai fini contributivi delle quote di erogazioni di secondo livello precedentemente escluse (a seguito di soppressione delle disposizioni di cui all'articolo 2, commi 1, 2 e 4, del DL 67/1997);
- del venir meno delle entrate, a legislazione vigente, del gettito del contributo di solidarietà di cui all'articolo 2, comma 3, del DL n. 67/1997;
- di uno stanziamento annuo di 650 mln di euro per la concessione, nei limiti del predetto importo, di sgravi contributivi sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori con riferimento alle erogazioni di secondo livello secondo i criteri sopra descritti;

dalle disposizioni in esame conseguono i seguenti effetti negativi per la finanza pubblica (dati in mln di euro):

2008	2009	2010
-310	-310	-310

Articolo 1, comma 70
(*Detassazione della retribuzione di risultato*)

Il **comma 70** rinvia ad un decreto del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, l'emanazione di disposizioni finalizzate a realizzare, per l'anno 2008, la deducibilità ai fini fiscali, ovvero l'introduzione di opportune misure di detassazione, per ridurre l'imposizione fiscale sulle somme oggetto degli sgravi contributivi sulla retribuzione di secondo livello di cui ai precedenti **commi da 67 a 69**, entro il limite complessivo di 150 milioni di euro per il medesimo anno.

La disposizione, secondo la Relazione governativa, è volta alla detassazione di una quota delle risorse contrattate per i premi di risultato.

Si ricorda che in materia tributaria vige una riserva di legge (sia pure relativa) posta dall'articolo 23 della Costituzione, il quale prescrive che nessuna prestazione personale o patrimoniale può essere imposta se non in base alla legge. Essendo la disciplina fiscale delle agevolazioni e della concessione di crediti d'imposta posta con norme di rango legislativo primario, normalmente la concessione di agevolazioni fiscali richiede che sia una norma di rango primario a concedere l'agevolazione, rinviando a norme secondarie la disciplina applicativa dell'agevolazione.

La relazione tecnica, al riguardo, sottolinea che dalla disposizione in esame derivano le seguenti minori entrate:

2008	2009	2010
-150	0	0

Articolo 1, comma 71

(Disposizioni in materia di lavoro straordinario)

Il **comma 71** prevede che, a far data dal 1° gennaio 2008, sia soppresso il contributo di cui all'articolo 2, comma 19, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, a carico delle imprese nel caso di utilizzazione di lavoro straordinario.

Ai fini dell'esame in corso, si rammenta che la legge n. 549/1995, recante misure di razionalizzazione della finanza pubblica, al comma 19 dell'articolo 2 prevede, nel testo vigente, che l'esecuzione di lavoro straordinario comporta, a carico delle imprese con più di quindici dipendenti, il versamento, a favore del Fondo prestazioni temporanee dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), di un contributo pari al 5 per cento della retribuzione relativa alle ore di lavoro straordinario compiute. Per le imprese industriali tale misura è elevata al 10 per cento per le ore eccedenti le 44 ore e al 15 per cento, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati, per quelle eccedenti le 48 ore.

Più specificamente, soltanto le imprese che ricorrono al lavoro straordinario sono tenute al versamento di una contribuzione aggiuntiva (si veda anche la circolare del Ministero del lavoro 10 luglio 1996, n. 100) con esclusione, quindi, degli studi professionali, le associazioni culturali, politiche o sindacali, le associazioni di volontariato e gli enti senza fine di lucro.

Per quanto sopra, ai soli fini della contribuzione aggiuntiva, si considera lavoro straordinario quello effettuato oltre:

- le 40 ore settimanali, in regime di orario settimanale;
- la media di 40 ore settimanali, quando si adotta un orario plurisettimanale in base ai contratti collettivi nazionali ovvero, in applicazione di questi ultimi, in base ai contratti collettivi di livello inferiore. In tal caso il periodo di riferimento non può superare i dodici mesi.

Il contributo non è dovuto:

- per le prestazioni rese dal personale direttivo;
- nel caso di ricorso alla flessibilità dell'orario in base ad accordi collettivi o regolamenti aziendali;
- in ipotesi particolari, come ad esempio: lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, lavorazioni per le quali è possibile superare l'orario legale di lavoro, prestazioni di commessi viaggiatori o piazzisti, operai agricoli a tempo determinato, giornalisti professionisti, praticanti, pubblicisti o poligrafici (circolare INPS 23 gennaio 1997 n. 13; Lett. Circ. Min. lav. 21 novembre 1996 n. 5/27319/70/OR).

Si ricorda, altresì, che la contribuzione aggiuntiva è dovuta in misura differenziata in base alla classificazione (industriale o non) dell'impresa e al numero dei dipendenti occupati, come evidenziato dalla tabella sotto riportata.

Imprese		
Dimensione occupazionale aggiuntivo	Lavoro straordinario	Contributo
Più di 15 dipendenti retribuzione ordinaria	oltre le 40 ore e fino alle 44 ore settimanali	5% della
Più di 15 dipendenti retribuzione ordinaria	oltre le 44 ore e fino alle 48 ore settimanali	10% della
Irrelevante retribuzione ordinaria	oltre le 48 ore settimanali	15% della
Imprese non industriali		
Dimensione occupazionale aggiuntivo	Lavoro straordinario	Contributo
Più di 15 dipendenti retribuzione ordinaria	oltre le 40 ore settimanali	5% della

La relazione tecnica, al riguardo, sottolinea che dalla disposizione in esame derivano le seguenti minori entrate contributive (dati in mln di euro, impatto in termini di indebitamento netto delle PA):

	2008	2009	2010
al lordo effetti fiscali ¹⁸⁷	-170	-175	-180
al netto effetti fiscali	-170	-101	-136

¹⁸⁷ Si ricorda che l'importo al lordo del fisco non tiene conto dell'effetto indotto sulle entrate fiscali prodotto dall'incremento dell'aliquota contributiva. Infatti, i maggiori contributi versati costituiscono voci deducibili dal reddito imponibile sia dei committenti sia dei beneficiari e comportano, pertanto, un minor carico fiscale per gli interessati. Tale importo è dipendente dall'aliquota marginale di colui che sostiene l'onere, in caso di imponibile IRPEF, ovvero dall'aliquota IRPEG (ora IRES) se il committente è una persona giuridica.

Articolo 1, commi 72-74
(*Accesso dei giovani al credito*)

I **commi in esame** recano disposizioni per favorire l'accesso dei giovani al credito.

In particolare, per consentire ai soggetti di età inferiore a 25 anni (ovvero 29 se laureati) di accedere a finanziamenti agevolati per sopperire alle esigenze scaturenti dalle peculiari caratteristiche del lavoro svolto ovvero per sviluppare attività innovative ed imprenditoriali, si prevede l'istituzione, dal 1° gennaio 2008, dei seguenti Fondi:

- Fondo credito per il sostegno dell'attività intermittente dei lavoratori a progetto iscritti alla gestione separata presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 335/1995 e che non risultino assicurati presso altre forme di previdenza obbligatorie, per consentire in via esclusiva agli stessi soggetti di poter fruire, in assenza di un rapporto di lavoro, di un credito fino a 600 euro mensili per 12 mesi con restituzione posticipata a 24 o 36 mesi, utile a compensare la discontinuità dei redditi di natura lavorativa derivante dallo svolgimento di attività intermittenti;

Si ricorda che sono iscritti obbligatoriamente alla predetta gestione separata INPS i seguenti soggetti:

- professionisti: si tratta dei soggetti che percepiscono redditi che derivano, come disposto dall'articolo 53, comma 1, del T.U.I.R., dall'esercizio per professione abituale, anche se non esclusiva, di attività di lavoro autonomo. L'attività di cui trattasi non deve, comunque, essere condotta in forma di impresa commerciale. Rientrano, pertanto, in tale categoria e sono tenuti al pagamento del contributo previdenziale:
 - professionisti iscritti in albi senza cassa di previdenza ma titolari di partita IVA;
 - professionisti iscritti in albi con cassa di previdenza ma non iscritti a quest'ultima;
 - professionisti iscritti in albi con cassa di previdenza, in relazione ai redditi professionali non assoggettati a contribuzione presso la cassa stessa;
 - professionisti senza albo e senza cassa (si pensi alle professioni di consulente di informatica, esperto in marketing, traduttori o interpreti, ecc.);
- collaboratori coordinati e continuativi: secondo quanto disposto dall'articolo 53, comma 2, del citato T.U.I.R., si considerano rapporti di collaborazione coordinata e continuativa quei rapporti aventi per oggetto la prestazione di attività, non rientranti nell'oggetto dell'arte o della professione esercitata dal contribuente ai sensi del comma 1 dello stesso articolo, che, pur avendo contenuto

intrinsecamente artistico o professionale, vengono svolte a favore di un soggetto, senza vincolo di subordinazione, e sono inserite in un rapporto unitario e continuativo, con retribuzione periodica prestabilita.

Rientrano, ad esempio, in tale categoria le seguenti specifiche figure:

- amministratori, sindaci o revisori di società, associazioni ed altri enti;
 - membri di commissione e collegi;
 - soggetti che collaborano a giornali, riviste, enciclopedie e simili, tranne i casi in cui si rientri nel diritto d'autore;
 - amministratori di condominio;
- venditori porta a porta: sono i soggetti incaricati delle vendite a domicilio (come definiti dall'articolo 36 della L. 11 giugno 1971, n. 426, recante la disciplina del commercio). Per effetto dell'articolo 44, comma 2, del D.L. 30 settembre 2003, n. 269, dal 1° gennaio 2004 devono essere iscritti alla Gestione separata, come pure gli esercenti attività di lavoro autonomo occasionale, solo qualora il reddito annuo sia superiore a €5.000;
 - titolari di borse di studio: per la frequenza ai corsi di dottorato di ricerca (L. 3 agosto 1998, n. 315, articolo 1); per il sostegno della mobilità internazionale degli studenti ed assegni per attività di tutorato o didattico-integrative, propedeutiche o di recupero (D.L. 105 del 2003, convertito dalla L. 170 del 2003);
 - pensionati: coloro che, pur in quiescenza, svolgono le attività sopradescritte; sono tenuti alla contribuzione alla Gestione separata in relazione ai soli redditi percepiti a seguito dell'esercizio di dette attività¹⁸⁸;
 - lavoratori dipendenti: sono naturalmente soggetti alla contribuzione in questione anche i lavoratori dipendenti, sia privati che pubblici, che percepiscono compensi che non sono già assoggettati a contribuzione previdenziale obbligatoria.
 - associati in partecipazione: per effetto del comma 157 dell'articolo 1 della L. 30 dicembre 2004, n. 311 (legge finanziaria per il 2005).

Si ricorda altresì che il D.Lgs. 276 del 2003 ha introdotto una specifica disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative¹⁸⁹ (lavoro a progetto), finalizzata a

¹⁸⁸ Nei confronti dei soggetti pensionati ultrasessantacinquenni che svolgono attività rientranti tra quelle per le quali è previsto il versamento del contributo in parola, vige la sola facoltà e non l'obbligo di versamento. L'obbligo sussiste, invece, per coloro che hanno un'età compresa fra i 60 e i 65 anni, i quali possono, comunque, chiedere il rimborso dei contributi versati, qualora, al compimento del 65° anno di età, non abbiano maturato il diritto ad alcuna prestazione pensionistica (D.M. 2 maggio 1996, n. 282, articolo 4).

¹⁸⁹ Come è noto, l'attività di collaborazione coordinata e continuativa consiste in prestazioni d'opera prevalentemente personali, svolte senza vincolo di subordinazione in un rapporto unitario e continuativo, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita. Le collaborazioni coordinate e continuative, infatti, non rientrano nelle tradizionali tipologie del lavoro subordinato e di quello autonomo. Tali rapporti, pur non svolgendosi alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro (secondo la definizione del prestatore di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 c.c.), hanno caratteristiche di continuità e di coordinamento rispetto alla complessiva attività del committente cui i lavoratori prestano la propria collaborazione. Allo stesso tempo, sono accomunati al lavoro autonomo da caratteristiche specifiche, quali la mancanza sia di

superare gli abusi che hanno condotto all'uso talvolta improprio di tale strumento contrattuale per eludere la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

A tal fine si stabilisce (articolo 61), creando in questo modo la nuova figura del lavoratore a progetto, l'obbligo di ricondurre i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Da tale previsione sono escluse le prestazioni meramente occasionali, cioè i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione sia superiore a 5 mila euro. Pertanto vengono fissati due criteri alternativi, uno correlato alla durata della prestazione nei confronti dello stesso committente, l'altro correlato all'ammontare del corrispettivo, che servono a distinguere le prestazioni meramente occasionali dalle collaborazioni coordinate e continuative vere e proprie, che vengono disciplinate dalle disposizioni sul lavoro a progetto. Sono inoltre escluse dal campo di applicazione della disciplina del lavoro a progetto anche le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi. Viene inoltre fatta salva la particolare disciplina del contratto di agenzia.

Nel caso in cui i richiamati rapporti siano instaurati senza individuare uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, vengono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dalla data di costituzione del rapporto (articolo 69, comma 1).

La determinazione del progetto e di tutti gli elementi accessori è lasciata alla contrattazione. Il contratto, infatti, che deve essere redatto in forma scritta *ad probationem*, deve contenere, tra gli altri, l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e del progetto, o programma, di lavoro o delle fasi di esso, nonché il corrispettivo e le relative modalità di pagamento e le forme di coordinamento del lavoratore, che in ogni caso non devono essere tali da pregiudicare l'autonomia del collaboratore stesso. Lo stesso contratto, infine, deve prevedere forme di tutela e di sicurezza della salute del collaboratore di progetto (articolo 62).

Si consideri che la disciplina del lavoro a progetto non si applica al settore pubblico, poiché l'art. 1 del D.Lgs. 276/2003 dispone espressamente che la disciplina introdotta dal medesimo decreto non si applica alle amministrazioni pubbliche e al relativo personale.

- Fondo microcredito per il sostegno all'attività dei giovani, al fine di incentivarne le attività innovative, con priorità per le donne;
- Fondo per il credito ai giovani lavoratori autonomi, per sostenere le necessità finanziarie legate al trasferimento generazionale delle piccole

un legame diretto tra retribuzione e disponibilità temporale del lavoratore, sia della tendenziale esclusività del rapporto.

imprese, dell'artigianato, del commercio e del turismo, dell'agricoltura e della cooperazione e l'avvio di nuove attività in tali settori.

La complessiva dotazione iniziale dei Fondi ammonta a 150 milioni di euro per l'anno 2008.

Infine, l'individuazione delle modalità operative di funzionamento dei Fondi è affidata ad un decreto interministeriale, da emanarsi entro centoottanta giorni dall'entrata in vigore del provvedimento, sentita la Conferenza Unificata.

La relazione tecnica, al riguardo, sottolinea che dalle disposizioni in esame derivano i seguenti oneri:

2008	2009	2010
-150	0	0

Articolo 1, comma 75
(Assegni e contratti di ricerca)

Il **comma 75** stanZIA apposite risorse per l'integrazione dei compensi spettanti ai titolari degli assegni e dei contratti per attività di ricerca di cui all'articolo 51, comma 6, della L. 449/1997, che prestino al propria opera presso le università statali e gli enti pubblici di ricerca e iscritti alla gestione separata presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 335/1995.

A tal fine, si incrementa di 8 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008, 2009 e 2010 il fondo di finanziamento ordinario delle università statali ed enti pubblici di ricerca.

L'articolo 51, comma 6, della L. 449/1997 autorizza le università, gli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano, alcune istituzioni di ricerca, l'ENEA e l'ASI, nonché il Corpo forestale dello Stato, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, a conferire assegni per la collaborazione ad attività di ricerca a dottori di ricerca o laureati in possesso di *curriculum* scientifico professionale idoneo per lo svolgimento di attività di ricerca, con esclusione del personale di ruolo presso gli enti su indicati.

Gli assegni hanno durata non superiore a quattro anni e possono essere rinnovati nel limite massimo di otto anni con lo stesso soggetto, ovvero di quattro anni se il titolare ha percepito la borsa per il dottorato di ricerca. Il titolare dell'assegno in servizio presso amministrazioni pubbliche può essere collocato in aspettativa non retribuita.

I medesimi enti su elencati possono altresì stipulare, per specifiche prestazioni previste da programmi di ricerca, appositi contratti di prestazione d'opera (lavoro autonomo), compatibili anche con rapporti di lavoro subordinato presso amministrazioni statali ed enti pubblici e privati.

La relazione tecnica sottolinea che dalla disposizione in esame derivano i seguenti oneri:

2008	2009	2010	2011
-8	-8	-8	0

Articolo 1, commi 76-78

(Totalizzazione dei contributi assicurativi e riscatto dei corsi di laurea)

I **commi in esame** recano disposizioni relative alla totalizzazione dei contributi assicurativi e al riscatto della durata dei corsi universitari ai fini pensionistici.

Il **comma 76** attua una serie di misure relative alla totalizzazione dei periodi assicurativi, a decorrere dal 1° gennaio 2008, in attesa di una riforma complessiva del medesimo istituto.

Il meccanismo della totalizzazione dei periodi assicurativi si basa su presupposti completamente diversi rispetto a quelli della ricongiunzione. Infatti, nel caso della totalizzazione, non si dà luogo all'unificazione delle posizioni assicurative e al conseguente trasferimento di contributi da una forma all'altra, bensì ogni gestione eroga in via autonoma all'assicurato - in possesso del requisito dell'età pensionabile, nonché di quello dell'anzianità contributiva in virtù di una *fictio iuris* (sommando, cioè, i periodi maturati presso le diverse gestioni) - una quota di pensione in relazione ai contributi versati e secondo il proprio ordinamento.

La riforma della disciplina della totalizzazione dei periodi assicurativi è stata attuata, sulla base della delega¹⁹⁰ della legge n. 243/2004, con il D.Lgs. 2 febbraio 2006, n. 42¹⁹¹

Tale riforma è volta ad estendere, per gli assicurati ai quali si applichi, almeno pro-quota, il sistema di calcolo retributivo della pensione (cfr. *infra*, invece, per quanto riguarda il cumulo dei periodi assicurativi per i soggetti i cui trattamenti pensionistici sono liquidati esclusivamente con il sistema contributivo), la possibilità di cumulare gratuitamente le varie quote di pensione maturate presso differenti gestioni pensionistiche, senza doversi avvalere dell'istituto oneroso della ricongiunzione.

Sulla base di una pronuncia della Corte Costituzionale¹⁹², l'istituto della totalizzazione era stato introdotto in via generale nel nostro ordinamento dall'articolo 71 della legge finanziaria per il 2001¹⁹³, in modo da colmare il vuoto normativo che penalizzava i lavoratori che, avendo più volte cambiato lavoro e avendo pertanto versato i contributi in più gestioni, non raggiungevano i requisiti per la pensione di vecchiaia in nessuna delle gestioni. Precedentemente il lavoratore poteva solamente

¹⁹⁰ Articolo 1, commi 1, lettera d), e 2, lettera o).

¹⁹¹ Il D.Lgs. n. 42/2006, approvato in via definitiva dal Consiglio dei ministri nella seduta del 19 gennaio 2006, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 39 del 16 febbraio 2006, ed è entrato quindi in vigore il 3 marzo 2006.

¹⁹² Corte Costituzionale, sentenza 5 marzo 1999, n. 61, con la quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale degli articoli 1 e 2 della legge n. 45/1990, "nella parte in cui non prevedono, in favore dell'assicurato che non abbia maturato il diritto ad un trattamento pensionistico in alcuna delle gestioni nelle quali è, o è stato iscritto, in alternativa alla ricongiunzione, il diritto di avvalersi dei periodi assicurativi pregressi".

¹⁹³ Legge n. 388/2000. La disciplina di dettaglio è stata emanata con il regolamento di attuazione di cui al decreto ministeriale n. 57 del 2003.

ricorrere alla ricongiunzione, in genere molto onerosa, o chiedere la restituzione dei contributi versati.

La disciplina introdotta dalla legge finanziaria 2001, tuttavia, limitava la possibilità di cumulare i periodi assicurativi esclusivamente con riferimento alla pensione di vecchiaia, peraltro escludendo coloro che possedessero i requisiti per conseguire la pensione in uno dei fondi in cui fossero accreditati i contributi.

La nuova disciplina della totalizzazione, introdotta dal D.Lgs. n. 42/2006, emanato in attuazione della delega contenuta nell'articolo 1, commi 1, lettera d), 2, lettera o), e 46, della legge 23 agosto 2004, n. 243, si applica a partire dal 1° gennaio 2006. Viene disposta l'abrogazione delle disposizioni di cui all'articolo 71 della legge n. 388/2000 e del relativo decreto di attuazione emanato con D.M. 7 febbraio 2003, n. 57. Viene peraltro fatta salva sia la disciplina previgente, qualora più favorevole, per le domande presentate in data anteriore all'entrata in vigore del provvedimento, sia le altre disposizioni in vigore in materia di cumulo dei periodi assicurativi.

La riforma rende possibile la totalizzazione sia alle pensioni di vecchiaia sia a quelle di anzianità.

Destinatari delle disposizioni in esame sono i soggetti, che non siano già titolari di trattamento pensionistico autonomo, iscritti a due o più forme di assicurazione presso le seguenti gestioni previdenziali:

- assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti (A.G.O.) presso l'INPS, nonché alle forme sostitutive, esclusive ed esonerative della medesima;
- enti previdenziali privati, disciplinati dal D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 509, e dal D.Lgs. 10 febbraio 1996, n. 103. Si ricorda che il D.Lgs. n. 509/94 ha previsto la privatizzazione degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza per i liberi professionisti;
- gestione separata, istituita presso l'INPS ai sensi dell'articolo 2, comma 26, della legge 335/1995;
- Fondo di previdenza del clero e dei ministri di culto delle confessioni diverse da quella cattolica.

La totalizzazione, al fine del conseguimento di un'unica pensione, permette il cumulo di tutti i periodi di contribuzione, con esclusione dei periodi assicurativi la cui durata sia inferiore a sei anni: in tal caso per i soggetti interessati può operare l'istituto della ricongiunzione.

L'esercizio del diritto alla totalizzazione è subordinato alle seguenti condizioni:

- 20 anni di anzianità contributiva e 65 anni anagrafici, ovvero 40 anni di anzianità contributiva, indipendentemente dall'età anagrafica;
- possesso degli altri requisiti richiesti dagli enti previdenziali di appartenenza per l'accesso alla pensione di vecchiaia;
- richiesta di totalizzare tutti i periodi assicurativi per intero.

Viene inoltre specificato che l'eventuale domanda di restituzione dei contributi, presentata in data successiva a quella di entrata in vigore del decreto legislativo, preclude la possibilità di chiedere la totalizzazione dei periodi assicurativi.

La riforma prevede la possibilità di totalizzazione anche per le pensioni di inabilità ed per quelle in favore dei superstiti. Il diritto ai trattamenti viene conseguito rispettivamente secondo i requisiti richiesti dall'ente previdenziale al quale il lavoratore era iscritto al verificarsi dello stato invalidante ovvero al momento

del decesso. In quest'ultimo caso il testo specifica che il diritto alla totalizzazione può essere esercitato solo per i decessi avvenuti dopo l'entrata in vigore del provvedimento in esame.

Per quanto concerne le modalità inerenti l'esercizio del diritto alla totalizzazione, si prevede che il procedimento sia promosso dall'ultimo ente previdenziale al quale il lavoratore risulta essere stato iscritto, previa presentazione della domanda da parte del soggetto interessato o del suo avente causa. Viene inoltre ribadita la preclusione della totalizzazione nel caso in cui sia stata accettata la ricongiunzione dei periodi assicurativi. Si consente la possibilità di recesso dalla ricongiunzione, comunque entro 2 anni dalla data di entrata in vigore della nuova disciplina, con conseguente restituzione delle somme versate a titolo di ricongiunzione, maggiorate degli interessi legali. Il recesso opera solo nel caso in cui la ricongiunzione sia stata chiesta in data anteriore all'entrata in vigore del decreto legislativo ed il relativo procedimento non sia stato ancora definito, a seguito del pagamento integrale delle rate.

Nel disciplinare le modalità di liquidazione del trattamento pensionistico derivante dalla totalizzazione, si prevede che l'importo della pensione unica venga fissato con ripartizione in quota a carico di ciascuna gestione previdenziale ed in rapporto ai rispettivi periodi di iscrizione maturati.

La liquidazione delle quote a carico degli enti previdenziali pubblici viene calcolata secondo il metodo contributivo, ai sensi del D.Lgs. n. 180/1997¹⁹⁴, con rivalutazione delle retribuzioni fino al momento della presentazione della domanda di totalizzazione.

Per gli enti previdenziali privatizzati ai sensi del D.Lgs. n. 509/1994, la nuova disciplina prevede l'applicazione del sistema di calcolo contributivo in base ai seguenti parametri:

- 1) il montante contributivo sarà costituito dall'importo dei contributi soggettivi versati, compresi quelli versati a titolo di riscatto; sono esclusi i contributi versati a titolo integrativo e di solidarietà;
- 2) sul montante contributivo sarà calcolato un tasso annuo di capitalizzazione pari al 90% della media quinquennale del tasso di rendimento del patrimonio netto investito con riferimento al quinquennio precedente. Viene in ogni caso garantito un tasso minimo di capitalizzazione pari all'1,50% annuo;
- 3) l'importo ottenuto sarà poi moltiplicato per il coefficiente di trasformazione relativo all'età del soggetto al momento del pensionamento;
- 4) l'ammontare della pensione viene poi maggiorato in relazione all'anzianità contributiva maturata presso l'ente previdenziale, applicando la relazione matematica prevista all'allegato 1 del citato decreto legislativo.

¹⁹⁴ Il D.Lgs. n. 180/1997, emanato in attuazione della delega di cui all'articolo 1, comma 24, della legge n. 335/1995, disciplina l'opzione per la liquidazione integrale del trattamento pensionistico secondo il sistema contributivo.

Si ricorda che tale sistema si applica in maniera integrale ai soggetti privi di anzianità contributiva alla data del 1° gennaio 1996 (articolo 1, comma 12, della legge n. 335/1995) nonché, appunto, ai soggetti, già iscritti a forme pensionistiche obbligatorie alla suddetta data, che in base all'articolo 1, comma 23, della stessa legge n. 335/1995, abbiano optato in tal senso. L'esercizio dell'opzione è subordinato al conseguimento di un'anzianità contributiva pari o superiore a 15 anni, di cui almeno 5 maturati successivamente al 31 dicembre 1995.

Il meccanismo di calcolo è volto a compensare, ai fini dell'importo della pensione, il fatto che per i liberi professionisti le aliquote contributive sono molto più basse di quelle vigenti per i lavoratori dipendenti e per gli artigiani e commercianti. Pertanto si prevede una soglia minima del tasso di capitalizzazione, per consentire di elevare l'importo della prestazione e ridurre quindi la differenza rispetto all'importo calcolato con il metodo retributivo, con particolare beneficio per le anzianità contributive più elevate. Inoltre, la formula di calcolo di cui all'allegato 1 permette di "correggere" l'importo calcolato con il metodo contributivo, avvicinandolo gradualmente all'importo di pensione che sarebbe derivato utilizzando il metodo vigente per l'ente previdenziale (generalmente retributivo).

Si prevede una "clausola di salvaguardia" per coloro che abbiano maturato, nella gestione pensionistica, un requisito contributivo uguale o superiore a quello minimo richiesto ai fini della pensione di vecchiaia: in tal caso si applica il sistema di calcolo della pensione previsto dall'ente previdenziale di appartenenza.

La misura dei trattamenti a carico degli enti costituiti ai sensi del D.Lgs. 103/1996 (casse previdenziali per i professionisti iscritti ad appositi elenchi) viene determinata secondo i rispettivi ordinamenti¹⁹⁵.

Le quote di pensione sono reversibili ai superstiti nei limiti previsti dalle singole gestioni. Si prevede inoltre un sistema di "conversione" dei periodi di iscrizione nelle varie gestioni a fini di uniformità.

Per quanto riguarda la rivalutazione automatica delle pensioni derivanti dalla totalizzazione, si dispone che essa sia calcolata sull'importo complessivo con oneri a carico delle gestioni interessate.

Il pagamento dei trattamenti previdenziali derivanti dalla totalizzazione sarà effettuato dall'INPS che, a tal fine, stipulerà apposite convenzioni con gli altri enti previdenziali, fermo restando che l'onere dei singoli trattamenti sarà a carico di questi ultimi, ciascuno in relazione alla propria quota ed in rapporto ai rispettivi periodi di iscrizioni maturati. Il trattamento decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda di totalizzazione; per la pensione ai superstiti la decorrenza sarà a partire dal primo giorno del mese successivo a quello del decesso del dante causa.

Il D.Lgs. n. 42/2006 prevede inoltre, per i professionisti iscritti a gestioni private costituite ai sensi del D.Lgs. n. 103/1996, la possibilità di avvalersi della ricongiunzione, ai sensi della legge n. 45/1990. Viene peraltro escluso l'onere del versamento della riserva matematica in quanto incompatibile con il calcolo della pensione secondo il metodo contributivo.

In primo luogo (**lettera a**)), novellando l'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 42/2006, si riduce la durata minima che devono presentare i periodi assicurativi per poter essere cumulati e così si amplia la possibilità di usufruire dell'istituto della totalizzazione. Si prevede infatti che sono cumulabili i

¹⁹⁵ Si ricorda che il D.Lgs. n. 103/1996 ha esteso la copertura previdenziale per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a tutti i liberi professionisti iscritti ad albi per cui non esistevano forme autonome di previdenza. In particolare, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, dello stesso decreto legislativo, ai fini della determinazione delle prestazioni si applica il sistema di calcolo contributivo, previsto dall'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335, con aliquota di finanziamento non inferiore a quella di computo.

periodi assicurativi di durata non inferiore a tre anni (mentre la vigente normativa richiede una durata minima di sei anni).

D.Lgs. 2-2-2006 n. 42 <i>Disposizioni in materia di totalizzazione dei periodi assicurativi.</i>	
Testo dell'articolo 1 vigente	Testo dell'articolo 1 risultante dalla novella di cui al comma 76 in esame
Art. 1. <i>(Totalizzazione ai fini della pensione di vecchiaia e di anzianità)</i>	Art. 1. <i>(Totalizzazione ai fini della pensione di vecchiaia e di anzianità)</i>
1. Ferme restando le vigenti disposizioni in materia di ricongiunzione dei periodi assicurativi, agli iscritti a due o più forme di assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti, alle forme sostitutive, esclusive ed esonerative della medesima, nonché alle forme pensionistiche obbligatorie gestite dagli enti di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103, che non siano già titolari di trattamento pensionistico autonomo presso una delle predette gestioni, è data facoltà di cumulare, i periodi assicurativi non coincidenti, di durata non inferiore a sei anni, al fine del conseguimento di un'unica pensione. Tra le forme assicurative obbligatorie di cui al periodo precedente sono altresì ricomprese la gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e il Fondo di previdenza del clero e dei ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla cattolica.	1. Ferme restando le vigenti disposizioni in materia di ricongiunzione dei periodi assicurativi, agli iscritti a due o più forme di assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti, alle forme sostitutive, esclusive ed esonerative della medesima, nonché alle forme pensionistiche obbligatorie gestite dagli enti di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103, che non siano già titolari di trattamento pensionistico autonomo presso una delle predette gestioni, è data facoltà di cumulare, i periodi assicurativi non coincidenti, di durata non inferiore a tre anni, al fine del conseguimento di un'unica pensione. Tra le forme assicurative obbligatorie di cui al periodo precedente sono altresì ricomprese la gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e il Fondo di previdenza del clero e dei ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla cattolica.
2. La facoltà di cui al comma 1 può essere esercitata a condizione che:	2. <i>Identico.</i>
a) il soggetto interessato abbia compiuto il sessantacinquesimo anno di età e possa far valere un'anzianità contributiva almeno pari a venti anni ovvero, indipendentemente dall'età anagrafica, abbia accumulato	

un'anzianità contributiva non inferiore a quaranta anni;	
b) sussistano gli ulteriori requisiti, diversi da quelli di età ed anzianità contributiva, previsti dai rispettivi ordinamenti per l'accesso alla pensione di vecchiaia.	
3. La totalizzazione è ammessa a condizione che riguardi tutti e per intero i periodi assicurativi di cui al comma 1. La richiesta di restituzione dei contributi, ove prevista, presentata successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, preclude il diritto all'esercizio della facoltà di totalizzazione.	<i>3. Identico.</i>

Inoltre, novellando l'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 184/1997, si modifica la disciplina relativa al cumulo dei periodi assicurativi per i soggetti i cui trattamenti pensionistici sono liquidati esclusivamente con il sistema contributivo (**lettera b**) del **comma 76**).

L. 30 aprile 1997, n. 184 <i>Attuazione della delega conferita dall'articolo 1, comma 39, della L. 8 agosto 1995, n. 335, in materia di ricongiunzione, di riscatto e di prosecuzione volontaria ai fini pensionistici</i>	
Testo dell'articolo 1 vigente	Testo dell'articolo 1 risultante dalla novella di cui al comma 76 in esame
Art. 1 <i>(Cumulo di periodi assicurativi)</i>	Art. 1 <i>(Cumulo di periodi assicurativi)</i>
1. Per i lavoratori di cui all'articolo 1, comma 19, della legge 8 agosto 1995, n. 335, iscritti a due o più forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, che non abbiano maturato in alcuna delle predette forme il diritto al trattamento previdenziale , è data facoltà di utilizzare, cumulandoli per il perfezionamento dei requisiti di cui al comma 20 del predetto articolo 1, i periodi assicurativi non coincidenti posseduti presso le predette forme, ai	1. Per i lavoratori di cui all'articolo 1, comma 19, della legge 8 agosto 1995, n. 335, iscritti a due o più forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, è data facoltà di utilizzare, cumulandoli per il perfezionamento dei requisiti di cui al comma 20 del predetto articolo 1, i periodi assicurativi non coincidenti posseduti presso le predette forme, ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia e dei trattamenti pensionistici per inabilità.

fini del conseguimento della pensione di vecchiaia e dei trattamenti pensionistici per inabilità.	
2. Il cumulo di cui al comma 1 opera a favore dei superstiti degli assicurati, ancorché deceduti prima del compimento dell'età pensionabile.	2. <i>Identico.</i>
3. Agli aventi titolo al cumulo spettano le quote di pensione relative alle posizioni assicurative costituite nelle rispettive gestioni previdenziali, calcolate ciascuna con le norme vigenti in materia per le gestioni medesime. Le quote di pensione sono poste a carico ed erogate da ciascuna gestione.	3. <i>Identico.</i>
4. Gli effetti giuridici ed economici derivanti dall'applicazione del presente articolo decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda di pensione da parte dell'assicurato e, in caso di decesso di quest'ultimo, dal mese successivo a tale evento.	4. <i>Identico.</i>
5. Rientra nei poteri degli enti privatizzati gestori delle forme di previdenza obbligatoria a favore di liberi professionisti, conferiti dall'articolo 3, comma 12, della legge 8 agosto 1995, n. 335, il riconoscimento del computo dei periodi contributivi non coincidenti posseduti dal professionista presso altre forme di previdenza obbligatoria, al solo fine del conseguimento dei requisiti contributivi previsti dall'ordinamento giuridico di appartenenza per il diritto a pensione e non per la misura di quest'ultima.	5. <i>Identico.</i>

Si ricorda che il cumulo dei periodi assicurativi, per i soggetti i cui trattamenti pensionistici sono liquidati esclusivamente con il sistema contributivo, è disciplinato dall'articolo 1 del D.Lgs. 184 del 1997, in attuazione della delega conferita dall'articolo 1, comma 39, della legge n. 335 del 1995.

La disciplina in questione attribuisce al lavoratore iscritto a due o più gestioni previdenziali, che non abbia maturato in alcuna delle predette gestioni il diritto al

trattamento pensionistico, la possibilità di cumulare i periodi assicurativi per il perfezionamento dei requisiti per la pensione di vecchiaia, indipendentemente dalla durata dell'iscrizione presso ogni singola gestione previdenziale. A tali lavoratori spettano le quote di pensione relative alle posizioni assicurative costituite nelle rispettive gestioni previdenziali, calcolate ciascuna con le norme applicabili per ogni singola gestione.

Inoltre si prevede che gli enti privatizzati gestori delle forme di previdenza obbligatoria a favore di liberi professionisti, possono di riconoscere al professionista il computo dei periodi contributivi non coincidenti posseduti presso altre forme di previdenza obbligatoria al solo fine del conseguimento dei requisiti contributivi previsti dall'ordinamento giuridico di appartenenza per il diritto a pensione e non per la misura di quest'ultima.

Con la modifica in esame, al fine di poter cumulare i periodi assicurativi, viene eliminato il requisito di non aver maturato in alcuna delle predette gestioni il diritto al trattamento pensionistico.

Il **comma 77** reca modifiche alla disciplina relativa al riscatto della durata dei corsi universitari di studio di cui all'art. 2 del D.Lgs. 184/1997, in modo da rendere meno oneroso e più conveniente il riscatto della durata dei corsi di studio universitario.

L. 30 aprile 1997, n. 184 <i>Attuazione della delega conferita dall'articolo 1, comma 39, della L. 8 agosto 1995, n. 335, in materia di ricongiunzione, di riscatto e di prosecuzione volontaria ai fini pensionistici</i>	
Testo dell'articolo 2 vigente	Testo dell'articolo 2 risultante dalla novella di cui al comma 77 in esame
Art. 2 <i>(Corsi universitari di studio)</i>	Art. 2 <i>(Corsi universitari di studio)</i>
1. La facoltà di riscatto prevista dall'articolo 2-novies del decreto-legge 2 marzo 1974, n. 30, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 aprile 1974, n. 114, come modificato dall'articolo 2, comma 3, del decreto-legge 1° ottobre 1982, n. 694, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 novembre 1982, n. 881, è riconosciuta a tutti gli iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle gestioni speciali del Fondo stesso per i lavoratori autonomi e agli iscritti ai fondi sostitutivi ed esclusivi	1. <i>Identico.</i>

<p>dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti ed alla gestione di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.</p>	
<p>2. Sono riscattabili, in tutto o in parte, a domanda dell'assicurato, in uno dei regimi previdenziali di cui al comma 1 e quando non siano già coperti da contribuzione in alcuno dei regimi stessi, i periodi corrispondenti alla durata dei corsi legali di studio universitario a seguito dei quali siano stati conseguiti i diplomi previsti dall'articolo 1 della legge 19 novembre 1990, n. 341.</p>	<p>2. <i>Identico.</i></p>
<p>3. L'onere di riscatto è determinato con le norme che disciplinano la liquidazione della pensione con il sistema retributivo o con quello contributivo, tenuto conto della collocazione temporale dei periodi oggetto di riscatto, anche ai fini del computo delle anzianità previste dall'articolo 1, commi 12 e 13, della citata legge n. 335 del 1995.</p>	<p>3. <i>Identico.</i></p>
<p>4. Ai fini del calcolo dell'onere per i periodi oggetto di riscatto, in relazione ai quali trova applicazione il sistema retributivo, si applicano i coefficienti di cui alle tabelle emanate per l'attuazione dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338 . Le tabelle vigenti sono adeguate entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sulla base di aggiornati coefficienti attuariali.</p>	<p>4. <i>Identico.</i></p>
	<p>4-bis. Gli oneri da riscatto per periodi in relazione ai quali trova applicazione il sistema retributivo ovvero contributivo, possono essere versati ai regimi previdenziali di appartenenza in unica soluzione ovvero in 120 rate mensili senza l'applicazione di interessi per la rateizzazione. Tale disposizione si applica esclusivamente alle</p>

	domande presentate a decorrere dal 1° gennaio 2008.
<p>5. Per il calcolo dell'onere dei periodi di riscatto, da valutare con il sistema contributivo, si applicano le aliquote contributive di finanziamento vigenti nel regime ove il riscatto opera alla data di presentazione della domanda. La retribuzione di riferimento è quella assoggettata a contribuzione nei dodici mesi meno remoti rispetto alla data della domanda ed è rapportata al periodo oggetto di riscatto. Detta retribuzione è attribuita temporalmente e proporzionalmente ai periodi riscattati. La rivalutazione del montante individuale dei contributi disciplinato dalla citata legge n. 335 del 1995, ha effetto dalla data della domanda di riscatto.</p>	<p>5. <i>Identico.</i></p>
	<p>5-bis. La facoltà di riscatto di cui al comma 5 è ammessa anche per i soggetti non iscritti ad alcuna forma obbligatoria di previdenza che non abbiano iniziato l'attività lavorativa. In tale caso, il contributo è versato all'INPS in apposita evidenza contabile separata e viene rivalutato secondo le regole del sistema contributivo, con riferimento alla data della domanda. Il montante maturato è trasferito, a domanda dell'interessato, presso la gestione previdenziale nella quale sia o sia stato iscritto. L'onere dei periodi di riscatto è costituito dal versamento di un contributo, per ogni anno da riscattare, pari al livello minimo imponibile annuo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233, moltiplicato per l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche dell'assicurazione generale obbligatoria per i lavoratori dipendenti. Il contributo è</p>

	fiscalmente deducibile dall'interessato; il contributo è altresì detraibile dall'imposta dovuta dai soggetti di cui l'interessato risulti fiscalmente a carico nella misura del 19 per cento dell'importo stesso.
	5-ter. In deroga a quanto previsto dall'articolo 1, comma 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, i periodi riscattati ai sensi dei commi da 5 a 5-bis, sono utili ai fini del raggiungimento del diritto a pensione.

L'art. 2 del D.Lgs. 184/1997 attribuisce la facoltà di riscattare la durata dei corsi legali di studio universitario a seguito dei quali siano stati conseguiti i rispettivi diplomi a tutti gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (AGO) e agli iscritti ai fondi sostitutivi ed esclusivi della medesima assicurazione nonché agli iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 335/1995.

L'onere del riscatto è determinato con le disposizioni che disciplinano la liquidazione della pensione con il sistema retributivo o con quello contributivo, tenuto conto della collocazione temporale dei periodi oggetto di riscatto.

In primo luogo, aggiungendo un ulteriore comma all'art. 2 del D.Lgs. 184/1997, si dispone che gli oneri del riscatto, con esclusivo riferimento alle domande presentate a decorrere dal 1° gennaio 2008, possono essere versati alle gestioni previdenziali di appartenenza in unica soluzione oppure in 120 rate mensili senza che si faccia luogo all'applicazione di interessi per la dilazione (**lettera a)** del **comma 77**).

Si evidenzia che, rispetto alla normativa vigente, viene ampliata la possibilità di rateizzazione e si eliminano gli interessi per rateizzazione.

Con un'altra modifica, si aggiungono due ulteriori commi alla fine dell'art. 2 del D.Lgs. 184/1997 (**lettera b)** del **comma 77**).

Con il nuovo **comma 5-bis**, si introduce una norma volta a permettere il riscatto della durata dei corsi universitari di studio anche per i soggetti che non abbiano ancora iniziato l'attività lavorativa e quindi non iscritti ad alcuna gestione previdenziale. In tal modo, si introduce una possibilità di riscatto meno onerosa rispetto alla normativa vigente, in ragione delle particolari modalità di calcolo del contributo per il riscatto (cfr. *infra*).

Si dispone che, nel caso in questione, il contributo da riscatto è versato all'INPS e rivalutato secondo la disciplina del sistema contributivo, avendo come riferimento la data della domanda di riscatto; il montante contributivo maturato viene trasferito, su richiesta dell'interessato, presso la forma di previdenza alla quale sia iscritto o sia stato iscritto.

Si dispone inoltre che l'onere del riscatto è costituito dal versamento di un contributo, per ogni anno che si intende riscattare, pari al livello minimo imponibile annuo ai fini del versamento dei contributi previdenziali dovuti alle gestioni degli artigiani e degli esercenti attività commerciali, moltiplicato per l'aliquota di computo dei trattamenti pensionistici dell'AGO per i lavoratori dipendenti.

Si ricorda che l'art. 1, comma 3, della L. 233/1990, prevede che il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali dovuti alle gestioni degli artigiani e degli esercenti attività commerciali da ciascun iscritto è stabilito nella misura del minimale annuo di retribuzione che si ottiene moltiplicando per 312 il minimale giornaliero stabilito per gli operai del settore artigianato e commercio.

Viene precisato che il contributo per il riscatto è deducibile fiscalmente dall'interessato e detraibile nella misura del 19% dall'imposta dovuta dai soggetti di cui l'interessato è fiscalmente a carico.

Con il nuovo **comma 5-ter**, invece, derogando all'art. 1, comma 7, della L. 335/1995, si introduce nel caso di riscatto con l'applicazione del sistema contributivo una disciplina più favorevole per quanto riguarda il computo dei periodi riscattati ai fini del pensionamento.

Si ricorda che la citata disposizione prevede, tra l'altro, che, per le pensioni liquidate esclusivamente con il sistema contributivo, ai fini della maturazione di anzianità contributive pari o superiori a 40 anni, non concorrono le anzianità derivanti dal riscatto di periodi di studio e dalla prosecuzione volontaria dei versamenti contributivi.

Con il nuovo **comma 5-ter** si dispone quindi che, per le pensioni liquidate esclusivamente con il sistema contributivo, i periodi riscattati sono utili per la maturazione di anzianità contributive pari o superiori a 40 anni ai fini del raggiungimento del diritto al trattamento pensionistico.

Il **comma 78** prevede, infine, alla copertura finanziaria, disponendo che agli oneri derivanti dallo stesso articolo, pari a 200 milioni di euro a decorrere dall'anno 2008, si provvede riducendo in maniera corrispondente le risorse del

Fondo di cui all'articolo 5, comma 8, del D.L. n. 81/2007¹⁹⁶. **La Camera ha operato una modifica esclusivamente formale del comma 78.**

Si ricorda che la richiamata disposizione istituisce, a decorrere dal 2008, un Fondo per il finanziamento, nel limite complessivo di 267 milioni di euro per l'anno 2008, di 234 milioni di euro per l'anno 2009 e di 200 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010, di misure agevolative relative al riscatto degli anni del corso legale di laurea e alla totalizzazione dei periodi assicurativi maturati presso diverse gestioni previdenziali, rivolte, in particolare, ai soggetti per i quali si applichi in maniera integrale il metodo contributivo di calcolo della pensione, ai fini di migliorare la misura dei relativi trattamenti pensionistici.

Riguardo alla totalizzazione dei periodi assicurativi (comma 76), la relazione tecnica evidenzia che conseguono sia minori entrate contributive per ricongiunzione, relativamente ai soggetti che optano per la totalizzazione, sia un incremento di oneri pensionistici: in sintesi, l'effetto complessivo (in mln di euro) sarà il seguente:

	2008	2009	2010
Maggiori oneri pensionistici al lordo fisco	-50	-109	-133
Maggiori oneri pensionistici al netto fisco	-43	-92	-112
Minori entrate per ricongiunzione al lordo fisco	-140	-76	-50
Minori entrate per ricongiunzione al lordo fisco	-107	-58	-38
Effetto complessivo al lordo fisco	-190	-185	-183
Effetto complessivo al netto fisco	-150	-150	-150
Copertura mediante riduzione Fondo art. 5 DL 81/2007 per il riscatto dei corsi di laurea	150	150	150
Effetto complessivo sui saldi di finanza pubblica	0	0	00

Riguardo al riscatto della durata dei corsi universitari di studio ai fini pensionistici (comma 77), la relazione tecnica evidenzia minori entrate cui viene assicurata copertura per 50 mln di euro su base annua, già previste a legislazione vigente.

¹⁹⁶ Recante "Disposizioni urgenti in materia finanziaria", convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2007, n. 127.

Le minori entrate per la finanza pubblica sono state valutate sulla base delle seguenti ipotesi:

- minori entrate per le nuove domande di riscatto che a normativa vigente avrebbero beneficiato di una minore possibilità di rateizzazione e maggiore onere per riduzione del tasso di interesse per rateizzazione;
- maggiori entrate per effetto della previsione di un incremento di circa 12.000 domande di riscatto all'anno, di cui 6.500 per effetto della rateizzazione più vantaggiosa e circa 5.500 per effetto della possibilità di detrazione fiscale dell'onere annuo fisso di circa 4.500 euro da parte dei soggetti per i quali risulta fiscalmente a carico il giovane laureato non iscritto ad alcuna forma obbligatoria di previdenza, il quale non abbia ancora iniziato l'attività lavorativa;
- minori entrate fiscali per effetto dell'estensione della deducibilità e detraibilità fiscale per i soggetti indicati alla lettera c) (ipotesi di 5.500 soggetti all'anno, per un valore medio di anni di laurea ipotizzato in 4).

In dettaglio (valori assoluti in mln di euro):

	2008	2009	2010	2011	2012
Ip. a)	-20	-57	-95	-132	-165
Ip. b)	13	39	66	93	121
Ip. c)	-1	-2	-4	-5	-6
Totale	-8	-20	-33	-44	-50

Si segnala che negli anni successivi la stratificazione delle maggiori entrate risulta essere in grado di compensare gli effetti derivanti dall'incremento dei periodi di rateizzazione degli oneri di riscatto rispetto alla legislazione vigente.

Gli effetti sui saldi di finanza pubblica risultano quindi essere i seguenti:

	2008	2009	2010	2011	2012
Minori entrate	-50	-50	-50	-50	-50
Copertura mediante fondo per riscatto laurea ex art. 5 DL 81/2007	+50	+50	+50	+50	+50
	0	0	0	0	0

Articolo 1, commi 79 e 80

(Disposizioni relative ad alcune gestioni previdenziali)

Il **comma 79** prevede l'adeguamento delle aliquote contributive pensionistiche e di quelle per il computo del relativo trattamento per i lavoratori iscritti alla gestione separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 335 del 1995, in modo da assicurare a tali soggetti un trattamento pensionistico più elevato.

Si ricorda che sono iscritti obbligatoriamente alla Gestione separata INPS i seguenti soggetti:

- professionisti: si tratta dei soggetti che percepiscono redditi che derivano, come disposto dall'articolo 53, comma 1, del T.U.I.R., dall'esercizio per professione abituale, anche se non esclusiva, di attività di lavoro autonomo. L'attività di cui trattasi non deve, comunque, essere condotta in forma di impresa commerciale. Rientrano, pertanto, in tale categoria e sono tenuti al pagamento del contributo previdenziale:
 - professionisti iscritti in albi senza cassa di previdenza ma titolari di partita IVA;
 - professionisti iscritti in albi con cassa di previdenza ma non iscritti a quest'ultima;
 - professionisti iscritti in albi con cassa di previdenza, in relazione ai redditi professionali non assoggettati a contribuzione presso la cassa stessa;
 - professionisti senza albo e senza cassa (si pensi alle professioni di consulente di informatica, esperto in marketing, traduttori o interpreti, ecc.);
- collaboratori coordinati e continuativi: secondo quanto disposto dall'articolo 53, comma 2, del citato T.U.I.R., si considerano rapporti di collaborazione coordinata e continuativa quei rapporti aventi per oggetto la prestazione di attività, non rientranti nell'oggetto dell'arte o della professione esercitata dal contribuente ai sensi del comma 1 dello stesso articolo, che, pur avendo contenuto intrinsecamente artistico o professionale, vengono svolte a favore di un soggetto, senza vincolo di subordinazione, e sono inserite in un rapporto unitario e continuativo, con retribuzione periodica prestabilita. Rientrano, ad esempio, in tale categoria le seguenti figure:
 - amministratori, sindaci o revisori di società, associazioni ed altri enti;
 - membri di commissione e collegi;
 - soggetti che collaborano a giornali, riviste, enciclopedie e simili, tranne i casi in cui si rientri nel diritto d'autore;
 - amministratori di condominio;
- venditori porta a porta: sono i soggetti incaricati delle vendite a domicilio (come definiti dall'articolo 36 della L. 11 giugno 1971, n. 426, recante la disciplina del commercio). Per effetto dell'articolo 44, comma 2, del D.L. 30 settembre 2003, n. 269, dal 1° gennaio 2004 devono essere iscritti alla Gestione separata, come pure gli esercenti attività di lavoro autonomo occasionale, solo qualora il reddito annuo sia superiore a €5.000;

- titolari di borse di studio: per la frequenza ai corsi di dottorato di ricerca (L. 3 agosto 1998, n. 315, articolo 1); per il sostegno della mobilità internazionale degli studenti ed assegni per attività di tutorato o didattico-integrative, propedeutiche o di recupero (D.L. 105 del 2003, convertito dalla L. 170 del 2003);
- pensionati: coloro che, pur in quiescenza, svolgono le attività sopradescritte; sono tenuti alla contribuzione alla Gestione separata in relazione ai soli redditi percepiti a seguito dell'esercizio di dette attività¹⁹⁷;
- lavoratori dipendenti: sono naturalmente soggetti alla contribuzione in questione anche i lavoratori dipendenti, sia privati che pubblici, che percepiscono compensi che non sono già assoggettati a contribuzione previdenziale obbligatoria.
- associati in partecipazione: per effetto del comma 157 dell'articolo 1 della L. 30 dicembre 2004, n. 311 (legge finanziaria per il 2005).

In particolare, il comma 79 dispone:

- l'incremento al 24% per il 2008, al 25% per il 2009 e al 26% a decorrere dal 2010 dell'aliquota contributiva pensionistica della gestione separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 335 del 1995 per gli iscritti che non siano assicurati anche presso altre forme pensionistiche obbligatorie;
- l'incremento al 17%, a decorrere dal 1° gennaio 2008, dell'aliquota contributiva pensionistica della suddetta gestione separata INPS per gli altri iscritti (cioè, per i soggetti già titolari di pensione e per i soggetti assicurati anche presso altre forme pensionistiche obbligatorie).

Viene corrispondentemente incrementata la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche.

Si ricorda, in proposito, che l'articolo 1, comma 770, della legge finanziaria per il 2007 (L. 296 del 2006) ha già stabilito, a decorrere dal 2007, un incremento delle aliquote contributive pensionistiche relative agli iscritti alla gestione separata, nella misura del 23% per gli iscritti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie, e del 16% per gli iscritti già titolari di pensione o già assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie.

Per quanto riguarda le aliquote della suddetta gestione separata, cfr. anche i commi 10 e 11 dell'articolo 1 del disegno di legge in esame e la relativa scheda.

Riguardo al comma 79, la relazione tecnica evidenzia i seguenti parametri:

¹⁹⁷ Nei confronti dei soggetti pensionati ultrasessantacinquenni che svolgono attività rientranti tra quelle per le quali è previsto il versamento del contributo in parola, vige la sola facoltà e non l'obbligo di versamento. L'obbligo sussiste, invece, per coloro che hanno un'età compresa fra i 60 e i 65 anni, i quali possono, comunque, chiedere il rimborso dei contributi versati, qualora, al compimento del 65° anno di età, non abbiano maturato il diritto ad alcuna prestazione pensionistica (D.M. 2 maggio 1996, n. 282, articolo 4).

- lavoratori non iscritti ad altre forme pensionistiche
 - la stima dei redditi dei richiamati lavoratori è pari a ca. 17 mld di euro nel 2008. Tale importo, secondo la relazione tecnica, deriva da una stima prudenziale dovuta principalmente al fatto che non si è considerato alcun sviluppo incrementale rispetto ai dati 2006, ritenendo che tale sviluppo si è in parte assorbito dagli effetti degli articoli 61-69 del D.Lgs. 276 del 2003, concernenti il lavoro a progetto, e da effetti comportamentali conseguenti agli incrementi di aliquota deliberati da successivi provvedimenti;
 - le aliquote contributive risultano essere le seguenti:

	2008	2009	2010
Aliquota contributiva pensionistica vigente	23,0%	23,0%	23,0%
Aliquota contributiva pensionistica disposizione in esame	24,0%	25,0%	26,0%

- l'aliquota fiscale risulta essere pari al 25;
- in relazione a ciò, conseguono le seguenti entrate contributive (dati in mln di euro, impatto in termini di indebitamento netto delle PA):

	2008	2009	2010
al lordo effetti fiscali ¹⁹⁸	170	340	510
al netto effetti fiscali	153	258	382

La stessa relazione inoltre, evidenzia che dagli incrementi delle aliquote di computo delle prestazioni pensionistiche conseguono effetti di maggior spesa molto contenuti nel breve periodo, da considerarsi inglobati nelle valutazioni prudenziali in precedenza riportate. Nel medio-lungo periodo, sempre secondo la relazione, l'incremento della spesa pensionistica è valutabile nell'ordine dello 0,01% del PIL dal 2040 e crescente fino allo 0,02% del PIL nel 2050;

- rimanenti iscritti alla Gestione separata
 - la stima del monte redditi di tali lavoratori risulta pari, per il 2008, a ca. 10,7 mld di euro;
 - l'aliquota pari al 17% dal 2008;
 da ciò conseguono le maggiori entrate (importi in mln di euro, impatto in termini di indebitamento netto delle PA):

	2008	2009	2010
Entrate contributive al lordo effetti fiscali	107	107	109
Entrate contributive al netto effetti fiscali	90	69	79
Maggiori oneri per maggiori prestazioni	0	-1	-2
Effetto complessivo al netto effetti fiscali	90	68	77

Dalle disposizioni del comma 79, quindi, sempre secondo la relazione tecnica, derivano complessivamente i seguenti effetti (importi in mln di euro, impatto in termini di indebitamento netto delle PA):

¹⁹⁸ Si ricorda che l'importo al lordo del fisco non tiene conto dell'effetto indotto sulle entrate fiscali prodotto dall'incremento dell'aliquota contributiva. Infatti, i maggiori contributi versati costituiscono voci deducibili dal reddito imponibile sia dei committenti sia dei beneficiari e comportano, pertanto, un minor carico fiscale per gli interessati. Tale importo è dipendente dall'aliquota marginale di colui che sostiene l'onere, in caso di imponibile IRPEF, ovvero dall'aliquota IRPEG (ora IRES) se il committente è una persona giuridica.

	2008	2009	2010
al lordo effetti fiscali	277	446	617
al netto effetti fiscali	243	326	459

Il successivo **comma 80** reca disposizioni concernenti la gestione separata previdenziale dell'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani (INPGI).

L'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani "Giovanni Amendola", già riconosciuto con il R.D. 25 marzo 1926, n. 838, è stato istituito con la L. 20 dicembre 1951, n. 1564, e con la L. 9 novembre 1955, n. 1122, di consolidamento tecnico-amministrativo.

L'INPGI è una fondazione dotata di personalità giuridica di diritto privato incaricata di pubbliche funzioni a norma dell'art. 38 della Costituzione, con autonomia gestionale, organizzativa e contabile, ai sensi dell'articolo 1 del D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 509¹⁹⁹ (trasformazione in persone giuridiche private di enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza).

¹⁹⁹ Il D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 509, recante l'attuazione della delega conferita dall'articolo 1, comma 32, della L. 24 dicembre 1993, n. 537, ha stabilito - a decorrere dal 1° gennaio 1995 - la trasformazione di specifici enti, individuati in un elenco allegato al medesimo provvedimento, in associazioni o in fondazioni, con deliberazione dei competenti organi di ciascuno di essi, a condizione che non usufruiscano di finanziamenti pubblici o altri ausili pubblici di carattere finanziario. Gli enti trasformati continuano a sussistere come enti senza scopo di lucro e assumono la personalità giuridica di diritto privato; essi continuano a svolgere le attività previdenziali e assistenziali in essere riconosciute a favore delle categorie di lavoratori e professionisti per le quali sono stati originariamente istituiti, ferma restando la obbligatorietà della iscrizione e della contribuzione. Agli enti stessi non sono consentiti finanziamenti pubblici diretti o indiretti, con esclusione di quelli connessi con gli sgravi e la fiscalizzazione degli oneri sociali. Agli enti privatizzati, che sono iscritti in un apposito albo presso il Ministero del lavoro è riconosciuta autonomia gestionale, organizzativa e contabile. Gli enti sono comunque sottoposti ad un rilevante potere di vigilanza del Ministero del lavoro, del Ministero dell'economia e degli altri ministeri competenti; e' inoltre previsto un controllo generale sulla gestione delle assicurazioni obbligatorie da parte della Corte dei conti, che riferisce annualmente al Parlamento.

Successivamente, il D.Lgs. 10 febbraio 1996, n. 103, recante disposizioni in materia di tutela previdenziale obbligatoria dei soggetti che svolgono attività autonoma di libera professione, ha assicurato - a decorrere dal 1° gennaio 1996 - la tutela previdenziale obbligatoria ai soggetti che svolgono attività autonoma di libera professione senza vincolo di subordinazione, il cui esercizio è condizionato all'iscrizione in appositi albi o elenchi. Tali disposizioni trovano applicazione anche nei confronti dei soggetti, appartenenti alle categorie professionali richiamate, che esercitano attività libero-professionale, ancorché contemporaneamente svolgano attività di lavoro dipendente. Agli enti così formati e alle relative forme di previdenza obbligatoria, si applicano le disposizioni del D.Lgs. 509 del 1994, con particolare riferimento al divieto di finanziamenti pubblici e alle disposizioni in materia di gestione e vigilanza.

L'INPGI gestisce, in regime sostitutivo e con regolamentazione autonoma, tutte le forme assicurative obbligatorie di previdenza ed assistenza a favore dei giornalisti praticanti, professionisti e pubblicisti titolari di rapporti di lavoro dipendente, stipulati in base al CNLG, ed autonomo. L'ente è retto dallo Statuto e dal Regolamento²⁰⁰.

All'Ordine dei giornalisti appartengono i giornalisti professionisti e i pubblicisti, iscritti nei rispettivi elenchi dell'albo. Presso ogni Consiglio dell'Ordine regionale o interregionale, è istituito l'albo dei giornalisti che hanno la loro residenza nel territorio compreso nella circoscrizione del Consiglio. L'albo è ripartito in due elenchi, l'uno dei professionisti, l'altro dei pubblicisti²⁰¹.

Ai sensi del D.Lgs. 103 del 1996, a decorrere dal 1° gennaio 1996, i giornalisti professionisti e pubblicisti iscritti negli appositi elenchi di categoria ed i praticanti giornalisti iscritti nell'apposito Registro che esercitano attività autonoma di libera professione senza vincolo di subordinazione, anche sotto forma di collaborazione coordinata e continuativa ancorché svolgano contemporaneamente attività di lavoro subordinato, sono obbligatoriamente iscritti alla gestione previdenziale separata dell'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani. Sono inoltre obbligatoriamente iscritti presso l'INPGI i giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti, i quali esercitano attività di natura giornalistica alle dipendenze della Pubblica Amministrazione e i cui rapporti di lavoro siano regolati dal contratto nazionale giornalistico.

L'INPGI gestisce l'assicurazione IVS, l'assicurazione contro la disoccupazione, il Fondo di garanzia TFR, il contributo di mobilità e gli assegni familiari dei giornalisti.

A queste si aggiungono la previdenza integrativa, l'addizionale previdenza integrativa, il contributo solidarietà e l'assicurazione infortuni. L'onere contributivo è ripartito tra datore di lavoro e lavoratore. In base alla delibera n. 116 del Consiglio di amministrazione dell'INPGI dell'11 maggio 2004, la contribuzione complessiva spettante all'INPGI, dal 1° gennaio 2005, è pari al 31,23% della retribuzione imponibile. Di questa percentuale, il 22,54% è a carico dell'azienda e l'8,69% è a carico del giornalista²⁰².

La seguente tabella evidenzia le varie fattispecie contributive.

Assicurazioni	Datore (%)	Lavoratore (%)	Totale (%)

²⁰⁰ Il Regolamento dell'INPGI prevede l'iscrizione obbligatoria al fondo per tutti i giornalisti professionisti, iscritti all'Albo, che prestino con continuità e vincolo di dipendenza la loro opera (anche all'estero) in favore di soggetti privati e pubblici (editori di giornali, agenzie di informazione per la stampa, uffici ed agenzie di stampa).

²⁰¹ Si ricorda che sono considerati giornalisti professionisti coloro che esercitano in modo esclusivo e continuativo la professione di giornalista; sono considerati praticanti coloro che sono ammessi a svolgere, per un periodo non superiore a 16 mesi, la pratica giornalistica in uno degli organismi previsti dall'articolo 34 della L. 69 del 1963 (cioè quotidiani, servizi giornalistici della radio o della televisione, agenzie quotidiane di stampa a diffusione nazionale e periodici a diffusione nazionale). I praticanti giornalisti sono iscritti nell'apposito Registro. Infine, sono pubblicisti coloro che svolgono attività giornalistica non occasionale e retribuita anche se esercitano altre professioni o impieghi. Sono obbligatoriamente iscritti all'INPGI i giornalisti professionisti ed i pubblicisti iscritti all'Albo negli appositi elenchi e i praticanti giornalisti iscritti nell'apposito Registro.

²⁰² Circolare INPGI n. 32 del 4 novembre 2004.

IVS	20,28	8,69	28,97
DS	1,61	=	1,61
TFR	0,30	=	0,30
Mobilità	0,30	=	0,30
ANF	0,05	=	0,05
TOTALE	22,54	8,69	31,23

Sono, inoltre, dovute le seguenti contribuzioni:

- aliquota aggiuntiva FLPD: a decorrere dal 1° gennaio 1993, sulla quota di retribuzione eccedente la prima fascia di retribuzione pensionabile (ai sensi dell'articolo 7 del Regolamento), è dovuta in favore di tutti i regimi pensionistici dei dipendenti pubblici e privati che prevedano aliquote contributive a carico del lavoratore inferiori al 10%, un'aliquota aggiuntiva al FPLD dell'1% a carico del lavoratore (articolo 3-ter della L. 14 novembre 1992, n. 438);
- contributo infortuni: istituito nel 1955, a decorrere dal 1° settembre 2003, il contributo, per ogni giornalista professionista e praticante di cui all'art. 38 del CCNL, già pari ad euro 6,71 mensili, è elevato ad euro 11,88 mensili. Tale aumento riguarda tutti i giornalisti iscritti all'INPGI, ad eccezione di coloro i quali hanno un rapporto di lavoro regolato dal CCNL giornalistico AER-Anti e Corallo/FNSI (circolare 30 settembre 2003, n. 8).
- contributo apprendisti: per i giornalisti dipendenti da aziende editoriali ai quali si applichi la normativa contributiva prevista per gli apprendisti, i contributi settimanali (senza quota INAIL), al netto del contributo di maternità, sono pari a (per il 2006) 2,88 euro;
- fondo integrativo di previdenza (a carico del datore di lavoro): 1,50% (questo contributo non è dovuto per i giornalisti praticanti, per i giornalisti pubblicisti e per i giornalisti professionisti con contratto a termine);
- addizionale Fondo integrativo (a carico del datore di lavoro): 0,35% (questo contributo non è dovuto per i giornalisti praticanti, per i giornalisti pubblicisti e per i giornalisti professionisti con contratto a termine)²⁰³;
- contributo di solidarietà: pari al 10%, ai sensi della L. 1° giugno 1991, n. 166, articolo 9 bis, è dovuto sia sull'importo dell'1,50% per il Fondo Integrativo, sia sugli importi CASAGIT a carico Azienda e su altre somme eventualmente corrisposte²⁰⁴.

In particolare, si prevede che, nell'ambito dei principi di autonomia di cui al D.Lgs. 509 del 1994, l'INPGI approvi apposite delibere intese:

- al coordinamento del regime della propria gestione separata previdenziale con quello della gestione separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26,

²⁰³ Dal 1° luglio 1998 al 30 giugno 2008, in aggiunta all'aliquota prevista per il Fondo integrativo di previdenza pari all'1,50%, le aziende sono tenute a versare un'addizionale dello 0,35% prevista dal paragrafo 5 dell'Accordo tra FNSI e FIEG del 4 giugno 1998

²⁰⁴ Il contributo di solidarietà è dovuto anche sul versamento dell'1% effettuato dal datore di lavoro, ex articolo 6 dell'Accordo tra FNSI e FIEG del 4 giugno 1998, a favore del "Fondo di previdenza complementare dei giornalisti italiani.

della L. 335 del 1995, modificando conformemente la struttura di contribuzione, il riparto della stessa tra lavoratore e committente, nonché l'entità della medesima, al fine di pervenire, secondo principi di gradualità, a decorrere dal 1° gennaio 2011, ad aliquote non inferiori a quelle dei collaboratori iscritti alla gestione separata INPS (**comma 80, lettera a**)).

Occorre forse valutare la compatibilità della disposizione in esame con l'autonomia gestionale, organizzativa e contabile dell'INPGI riconosciuta dal D.Lgs. 509/1994, che ha disposto la privatizzazione di alcuni enti previdenziali (tra cui appunto anche l'INPGI);

- alla previsione di forme di incentivazione per la stabilizzazione degli iscritti alla propria gestione separata, in analogia a quanto disposto dall'articolo 1, commi 1202 e seguenti, della L. 296/2006 (legge finanziaria per il 2007), con la definizione delle relative modalità (**comma 80, lettera b**)). **La Camera ha operato una modifica esclusivamente formale di tale lettera.**

I commi 1202-1210 dell'articolo 1 della L. 296 del 2006, in attesa di una modifica della disciplina in materia di totalizzazione e ricongiunzione dei periodi assicurativi, sono volti a promuovere la “trasformazione” di rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa (di seguito: co.co.co.), anche a progetto, in rapporti di lavoro subordinato e a favorire il corretto utilizzo dei medesimi rapporti di collaborazione²⁰⁵.

Più specificamente, il comma 1202 dispone che i datori di lavoro che intendono procedere alla suddetta trasformazione dei rapporti di lavoro sono tenuti a stipulare entro il 30 aprile 2007 appositi accordi aziendali o territoriali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Il successivo comma 1203 prevede che gli accordi sottoscritti promuovono la trasformazione dei rapporti di co.co.co. (anche a progetto) in rapporti di lavoro subordinato e che i lavoratori, a seguito dell'accordo, sottoscrivono appositi atti di conciliazione ai sensi degli articoli 410 e 411 c.c.. L'ultimo periodo del comma 1203, inoltre, precisa che i contratti di lavoro subordinato stipulati a tempo indeterminato godono dei benefici previsti dalla legislazione vigente²⁰⁶.

Si prevede, inoltre, (comma 1204), che le parti sociali possano stabilire misure volte a contribuire al corretto utilizzo del rapporto di co.co.co (anche a progetto) e a prevedere condizioni più favorevoli per i lavoratori che continuino ad essere utilizzati con i medesimi rapporti, ai sensi dell'articolo 61, comma 4, del D.Lgs. 276 del 2003.

²⁰⁵ Si evidenzia che i contratti di lavoro subordinato conclusi per avvalersi delle disposizioni in esame non devono necessariamente essere stipulati a tempo indeterminato. Ciò si desume, oltre che dall'ultimo periodo del comma 1203 - che prevede la spettanza dei benefici previsti dalla vigente normativa nel caso in cui i contratti di lavoro siano stipulati a tempo indeterminato - anche e soprattutto dal comma 1210, secondo cui i rapporti di lavoro subordinato instaurati a seguito della “trasformazione” del rapporto di lavoro dei collaboratori devono avere una durata non inferiore a 24 mesi.

²⁰⁶ La disposizione è volta a precisare che la trasformazione dei rapporti di co.co.co. (anche a progetto) in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato va assimilata alla instaurazione ex novo di un rapporto di lavoro del medesimo tipo, con la conseguenza della spettanza dei relativi benefici previsti dalla normativa vigente.

Il comma 1205 subordina la validità degli atti di conciliazione all'adempimento dell'obbligo da parte del datore di lavoro del versamento alla gestione separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della L. n. 335 del 1995, a titolo di contributo straordinario finalizzato al miglioramento del trattamento previdenziale, di una somma pari alla metà della quota di contribuzione a carico dei committenti per i periodi pregressi di svolgimento del rapporto di co.co.co. (anche a progetto), per ciascun lavoratore interessato alla trasformazione del medesimo rapporto.

Si dispone, inoltre, al fine di incentivare la stabilizzazione dei lavoratori (comma 1207), che per effetto degli atti di conciliazione è precluso ogni accertamento di natura fiscale e contributiva per i pregressi periodi di lavoro prestato come co.co.co. dai lavoratori interessati dalla trasformazione del rapporto.

Il comma 1208, infine, consente l'accesso alla procedura di trasformazione dei rapporti di lavoro anche ai datori di lavoro che siano stati destinatari di provvedimenti amministrativi e giurisdizionali non definitivi concernenti la qualificazione del rapporto di lavoro. Comunque per accedere alla procedura di trasformazione dei rapporti di lavoro il datore di lavoro deve stabilizzare tutti i lavoratori per i quali sussistono le stesse condizioni dei lavoratori la cui posizione sia stata oggetto di accertamenti ispettivi. Gli effetti di tali provvedimenti sono comunque sospesi, dopo la presentazione dell'istanza, fino al completo assolvimento degli obblighi contributivi e procedurali di cui ai commi 1205 e 1206.

Riguardo al comma 80, la relazione tecnica precisa quanto segue:

- la disposizioni di armonizzazione delle aliquote contributive può determinare maggiori entrate contributive, i cui effetti positivi però non possono essere scontati nel provvedimento, in quanto derivanti dalla autonoma scelta dell'INPGI in questo senso;
- l'incentivazione per la stabilizzazione degli iscritti alla gestione separata presso l'INPGI, che si concretizza nel passaggio da rapporti di co.co.co. e di lavoro a progetto in rapporti di lavoro subordinato attraverso la stipula di determinati accordi, appare subordinata all'adempimento del versamento del contributo di solidarietà da parte del datore di lavoro, veruna somma pari alla metà della quota di contribuzione a carico dei committenti. In questo senso la disposizioni può determinare minori entrate per l'INPGI, valutate dallo stesso Ente in un importo massimo di circa 32 mln di euro per il 2008. Inoltre, non si scontano, in questo calcolo, gli effetti positivi connessi all'ampliamento della base imponibile a fini contributivi e alla maggiore aliquota contributiva applicabile ai lavoratori subordinati.

Pertanto, gli effetti finanziari derivanti dal comma 80 risultano i seguenti:

2008	2009	2010
-32	0	0

DOCUMENTI ALL'ESAME DELLE ISTITUZIONI DELL'UE

(MISURE IN FAVORE DEI GIOVANI)

La decisione sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione (v. *scheda su strategia di Lisbona in "ammortizzatori sociali e mercato del lavoro"*) sottolinea che, nell'ambito di un nuovo approccio intergenerazionale, occorre prestare particolare attenzione alla situazione dei giovani, attuando il patto europeo per la gioventù²⁰⁷ e promuovendo l'accesso all'occupazione per tutta la vita lavorativa. Prioritario al riguardo sono le iniziative volte a combattere la disoccupazione giovanile, che risulta in media doppia rispetto al tasso di disoccupazione generale. Ai fini dell'orientamento 18 "Promuovere un approccio al lavoro basato sul ciclo di vita", in particolare, la decisione ribadisce l'esigenza di un rinnovato impegno a creare percorsi occupazionali rivolti ai giovani e a combattere la disoccupazione giovanile, come richiesto dal patto europeo per la gioventù.

Il 5 settembre 2007 la Commissione ha presentato la comunicazione "Promuovere la piena partecipazione dei giovani all'educazione, al mondo del lavoro e alla società" (COM(2007) 498). La comunicazione è accompagnata da due documenti, dei quali, il primo analizza per la prima volta la situazione occupazionale dei giovani tra i 15 e i 30 anni nell'UE-27, e il secondo presenta una rassegna analitica delle politiche nazionali sulle attività giovanili di volontariato.

La Commissione sottolinea la necessità di ridurre in maniera sensibile la disoccupazione dei giovani e di migliorare la qualità del lavoro, proponendo iniziative volte a creare dei ponti tra l'educazione e l'occupazione e a promuovere la cittadinanza attiva dei giovani. Tra le iniziative suggerite, emergono: la creazione di una carta europea per la qualità degli *stages*, la valutazione d'impatto sulle attività volontarie dei giovani e uno studio in materia di accesso dei giovani alla cultura. La Commissione propone inoltre di promuovere il coordinamento trasversale attraverso un rapporto comunitario sulla gioventù predisposto con cadenza triennale.

La comunicazione richiama l'attenzione sulla disoccupazione giovanile (relativa alla fascia d'età 15-24 anni), considerata una preoccupazione di primo piano per l'Europa, che si situa attualmente intorno al 17%, costituendo in tal modo uno spreco di capitale umano.

Nel sottolineare l'esigenza di promuovere lo spirito imprenditoriale nell'Unione europea, la Commissione rileva che solo il 15% dei lavoratori dell'Unione europea sono imprenditori o lavoratori autonomi e che questa percentuale scende al 4,2% per

²⁰⁷ Il Consiglio europeo di primavera del 2005 ha sottolineato che i giovani devono fruire di una serie di politiche e di misure pienamente integrate nella strategia di Lisbona riveduta e ha adottato il patto europeo per la gioventù, che si articola in tre parti: occupazione, integrazione e promozione sociale; istruzione, formazione e mobilità; conciliazione tra vita familiare e professionale.

i giovani. Sottolinea, tuttavia, che più della metà dei giovani si dichiara interessata a compiere un percorso imprenditoriale. La Commissione ritiene pertanto che sia essenziale stimolare l'acquisizione di un atteggiamento imprenditoriale, riconosciuto come competenza fondamentale, mediante l'insegnamento e l'apprendimento e che sia necessario creare le condizioni favorevoli ai giovani imprenditori mediante l'informazione, gli incentivi finanziari e l'eliminazione degli oneri legali e amministrativi inutili.

La Commissione, pertanto:

- intensificherà il controllo dell'occupazione giovanile negli Stati membri e incoraggerà lo scambio di pratiche ottimali;
- proporrà nel 2008 un'iniziativa relativa a una carta europea della qualità dei tirocini;
- invita gli Stati membri a dedicare maggiore attenzione ai giovani nel quadro dei programmi nazionali di riforma e nella vigilanza multilaterale;
- invita gli Stati membri a porre in essere strategie di flessicurezza che dedichino particolare attenzione ad obiettivi occupazionali destinati ai giovani;
- invita gli Stati membri a incoraggiare i tirocini strettamente collegati al programma di formazione o di studio e a definire contesti adeguati per tali tirocini;
- invita gli Stati membri a incoraggiare la formazione all'imprenditorialità in quanto competenza essenziale e a migliorare la situazione dei giovani imprenditori, ad esempio promuovendo il programma "Imprenditorialità e innovazione"²⁰⁸ presso imprese ed istituzioni finanziarie, in modo da favorire l'accesso al finanziamento destinato alla creazione di piccole e medie imprese da parte di giovani imprenditori;
- incoraggia gli Stati membri a servirsi delle politiche nazionali e dei fondi europei, con particolare riferimento al Fondo sociale europeo, al Fondo europeo di sviluppo regionale, al Fondo di coesione ed al Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale come pure a qualsiasi altro fondo e programma dell'UE per facilitare il passaggio dei giovani dallo studio al mondo del lavoro.

²⁰⁸ Decisione n. 1776/2005/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 settembre 2005, che modifica la decisione 2000/819/CE del Consiglio relativa ad un programma pluriennale a favore dell'impresa e dell'imprenditorialità, in particolare per le piccole e medie imprese (PMI) (2001-2005). Il programma è stato successivamente prorogato fino alla fine del 2006 per garantire la continuità delle azioni fino al varo del programma che lo ha sostituito nel quadro delle nuove prospettive finanziarie. Per il periodo 2007-2013 è stato quindi istituito, con decisione n. 1639/2006/CE, un programma quadro per la competitività e l'innovazione.

Articolo 1, comma 81

(Riordino della normativa in materia di occupazione femminile)

Il **comma 81** delega il Governo ad adottare, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, su proposta del Ministro del lavoro, di concerto con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti per i diritti e le pari opportunità e delle politiche per la famiglia, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di occupazione femminile. L'emanazione dei decreti legislativi di attuazione avviene sentite le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, in conformità all'articolo 117 della Costituzione ed agli Statuti delle Regioni a Statuto speciale e delle Province autonome di Trento e Bolzano, e alle relative norme di attuazione, garantendo altresì l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali.

I decreti legislativi devono attenersi ai seguenti principi e criteri direttivi:

- previsione, nell'ambito dell'esercizio della delega in tema di riordino degli incentivi di cui ai precedenti **comma 30, lettera b), e 32**, di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili, legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, **e a favorire l'aumento dell'occupazione femminile (questa seconda finalità è stata aggiunta dalla Camera) (comma 81, lettera a))**;
- **revisione della vigente normativa in materia di congedi parentali, al fine di incentivarne l'utilizzo, con particolare riferimento all'estensione della durata di tali congedi e all'incremento della relativa indennità, (comma 81, lettera b)). Tale lettera è stata inserita dalla Camera**;
- rafforzamento degli istituti previsti dall'articolo 9 della L. 8 marzo 2000, n. 53²⁰⁹, con particolare riferimento al lavoro a tempo parziale **e - in base ad una modifica operata dalla Camera - al telelavoro (comma 81, lettera c))**.

L'articolo 9 della L. 53/2000 reca disposizioni concernenti determinate misure a sostegno della flessibilità dell'orario di lavoro. In particolare, il comma 1, al fine di promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, nell'ambito del Fondo delle politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del D.L. 223 del 2006, convertito dalla L. 248 del 2006, destina annualmente una quota individuata con decreto del Ministro delle politiche per la famiglia, al fine

²⁰⁹ "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

di erogare contributi, di cui almeno il 50% destinati ad imprese fino a 50 dipendenti, in favore di aziende, A.S.L. e aziende ospedaliere che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive per le finalità di cui allo stesso comma 1, ed in particolare:

- progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui *part-time*, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino a dodici anni di età o fino a quindici anni, in caso di affidamento o di adozione, ovvero figli disabili a carico (comma 1, lettera *a*));
 - programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo (comma 1, lettera *b*));
 - progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo (comma 1, lettera *c*));
 - interventi ed azioni comunque volti a favorire la sostituzione, il reinserimento, l'articolazione della prestazione lavorativa e la formazione dei lavoratori con figli minori o disabili a carico ovvero con anziani non autosufficienti a carico (comma 1, lettera *d*));
- rafforzamento dell'azione dei diversi livelli di governo e delle diverse amministrazioni competenti, con riferimento ai servizi per l'infanzia ed agli anziani non autosufficienti, in funzione di sostegno dell'esercizio della libertà di scelta da parte delle donne nel campo del lavoro (**comma 81, lettera *d***);
 - orientamento dell'intervento legato alla programmazione dei Fondi comunitari, a partire dal Fondo sociale europeo (FSE) e dal Programma operativo nazionale (PON), in via prioritaria per l'occupazione femminile, a supporto non solo delle attività formative, ma anche di quelle di accompagnamento ed inserimento al lavoro, con destinazione di risorse alla formazione di programmi mirati alle donne per il corso della relativa vita lavorativa (**la Camera ha così limitato quest'ultima locuzione, mentre il testo originario faceva riferimento al "corso della relativa vita" in generale**) (comma 81, lettera *e*));
 - rafforzamento delle garanzie per l'applicazione effettiva della parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro (**comma 81, lettera *f***);
 - realizzazione, anche ai fini di cui alla precedente lettera *f*), di sistemi di raccolta ed elaborazione di dati in grado di far emergere e rendere misurabili le discriminazioni di genere anche di tipo retributivo (**comma 81,**

lettera g)). *Si osserva che tale disposizione richiama erroneamente la precedente lettera e), anziché la lettera f)*;

- potenziamento delle azioni intese a favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile (**comma 81, lettera h**));
- **previsione di azioni ed interventi che agevolino l'accesso ed il rientro nel mercato del lavoro delle donne, anche attraverso una formazione professionale mirata, con conseguente certificazione, secondo le nuove strategie dell'Unione europea (comma 81, lettera i)**). Tale lettera è stata aggiunta dalla Camera;
- **definizione degli adempimenti dei datori di lavoro in materia di attenzione al genere (comma 81, lettera l)**). Anche tale lettera è stata aggiunta dalla Camera.

DOCUMENTI ALL'ESAME DELLE ISTITUZIONI DELL'UE*(ARTICOLO 1, COMMA 81)****Strategia di Lisbona***

Nell'ambito degli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione (v. *scheda su strategia di Lisbona in "ammortizzatori sociali e mercato del lavoro"*), si sottolinea che è essenziale promuovere le pari opportunità e combattere la discriminazione; inoltre, l'integrazione di genere e la promozione della parità di genere dovrebbero essere garantite in tutte le azioni intraprese.

In particolare, in base all'orientamento 17 "Attuare strategie volte alla piena occupazione, a migliorare la qualità e la produttività sul posto di lavoro e a potenziare la coesione sociale e territoriale", le politiche dovranno contribuire a raggiungere una media occupazionale generale nell'UE pari al 70%, ad almeno il 60% per le donne e al 50% per i lavoratori anziani (55-64 anni) entro il 2010 e a ridurre la disoccupazione e l'inattività. Gli Stati membri dovrebbero valutare l'opportunità di fissare obiettivi in materia di tasso di occupazione nazionale.

Nell'ambito dell'orientamento 18 "Promuovere un approccio al lavoro basato sul ciclo di vita", si chiedono interventi risoluti volti a aumentare la partecipazione femminile e a ridurre le differenze occupazionali e salariali tra uomini e donne nonché una migliore armonizzazione lavoro-vita privata nonché l'offerta di strutture accessibili e abordabili di assistenza all'infanzia e ad altre persone a carico.

Nella relazione annuale 2006 sui progressi nell'attuazione della strategia di Lisbona (*cfr. la scheda relativa sulle iniziative dell'UE relative ai regimi previdenziali del presente dossier*) si segnala che la discriminazione di genere è ancora forte, il che richiede un maggior impegno a favore del patto per la parità fra i sessi. In diversi paesi, inoltre, la relazione rileva la carenza di servizi per l'infanzia a prezzi ragionevoli, ciò che rende più difficile conciliare lavoro e vita privata.

Il Consiglio europeo dell'8 e 9 marzo 2007, ha ribadito che gli Stati membri dovrebbero continuare a sviluppare ulteriormente le politiche che promuovono le pari opportunità tra uomini e donne.

Tabella di marcia

La Commissione ha presentato, il 1° marzo 2006, la tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (COM(2006)92) che individua sei ambiti prioritari dell'azione dell'UE in tema di parità tra i generi per il periodo 2006-2010:

- una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini;
- l'equilibrio tra attività professionale e vita privata;
- la pari rappresentanza nel processo decisionale;
- l'eradicazione di tutte le forme di violenza fondate sul genere;
- l'eliminazione di stereotipi sessisti;
- la promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo.

Sulla base della tabella di marcia, quindi, il Consiglio europeo del 23 e 24 marzo 2006 ha adottato un patto europeo per la parità di genere, al fine di incoraggiare l'azione a livello di Stati membri e di Unione europea nei seguenti settori: misure per colmare i divari di genere e combattere gli stereotipi di genere nel mercato del lavoro; misure per promuovere un migliore equilibrio tra vita professionale e familiare per tutti; misure per rafforzare la *governance* tramite l'integrazione di genere.

Il 13 marzo 2007 il Parlamento europeo ha approvato una risoluzione sulla "tabella di marcia", nella quale, fra l'altro, chiede alla Commissione, in collaborazione con gli Stati membri e le parti sociali, di incoraggiare la creazione di politiche di conciliazione fra vita familiare e vita professionale.

La risoluzione invita gli Stati membri ad integrare o rafforzare i propri piani nazionali per l'occupazione e l'integrazione sociale, al fine di inserirvi misure volte a favorire l'accesso delle donne al mercato del lavoro in situazione di pari dignità e di pari retribuzione per pari lavoro e a promuovere l'imprenditoria femminile, nonché a identificare e promuovere nuove opportunità di lavoro nel settore socio-sanitario e nei servizi alla persona e alla famiglia, dove la forza lavoro è prevalentemente composta di donne, mettendo in rilievo il valore economico e sociale di tali lavori e prevedendo un contesto normativo atto ad assicurare la qualità dei servizi, il riconoscimento dei diritti sociali e la dignità degli operatori. Ritiene che, a causa della loro sfavorevole posizione in campo sociale ed economico, caratterizzata da indici di disoccupazione più elevati e retribuzioni inferiori a quelle maschili, le donne siano maggiormente esposte allo sfruttamento.

Relazione sulla parità

Il 7 febbraio 2007 la Commissione europea ha presentato la relazione sulla parità tra donne e uomini – 2007 (COM(2007)49). Nel documento la Commissione invita il Consiglio europeo a esortare gli Stati membri ad accordare un'attenzione particolare a:

- eliminare lo scarto di retribuzioni tra donne e uomini;
- rafforzare l'integrazione di una prospettiva di parità uomo-donna nell'attuazione delle politiche dell'occupazione;
- proseguire gli sforzi tesi a permettere a uomini e donne di conciliare vita professionale, vita privata e vita familiare e sostenere le parti sociali nell'attuazione di misure in tal senso;
- adottare un metodo per quanto riguarda le questioni legate ai cambiamenti demografici, che tenga conto della parità uomo-donna e la sostenga;
- utilizzare pienamente il potenziale offerto dalla politica di coesione e di sviluppo rurale per sostenere la promozione della parità tra uomo e donna attraverso programmi cofinanziati dai fondi strutturali;
- recepire prontamente le direttive 2006/54/CE, riguardante la parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione), e 2004/113/CE, relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

La relazione richiama l'attenzione, in particolare, sull'esigenza di favorire un miglior equilibrio tra donne e uomini nella suddivisione delle responsabilità private e familiari. Al riguardo, sottolinea che molti obblighi limitano la libera scelta degli individui di conciliare la vita professionale e la vita privata, ad esempio la mancanza di servizi per la custodia dei bambini, gli aspetti finanziari, la penalizzazione della carriera, il rischio della perdita di competenze, le difficoltà del ritorno sul posto di lavoro o la pressione degli stereotipi. La relazione, inoltre, afferma che le modalità dei congedi dovrebbero essere riesaminate per contribuire a una ripartizione migliore delle responsabilità private e familiari tra uomini e donne e favorire così la qualità della vita e il benessere dei bambini.

Il Consiglio europeo dell'8 e 9 marzo 2007 ha ribadito che gli Stati membri continueranno a sviluppare ulteriormente le politiche che promuovono le pari opportunità tra uomini e donne.

Da ultimo, si segnala che il Parlamento europeo ha approvato, il 27 settembre 2007, una risoluzione sulla relazione della Commissione nella quale, tra l'altro:

- insiste sulla necessità di avere un legame chiaro e permanente tra le relazioni annuali sulla parità e le priorità definite nella tabella di marcia, al fine di mettere in atto un ciclo efficace di pianificazione, monitoraggio e valutazione delle politiche di parità di genere ed incoraggia la Commissione a lavorare per attuare tale ciclo;
- chiede agli Stati membri di sostenere la Commissione nel controllare l'attuazione di misure nazionali al fine di valutare l'efficacia delle politiche e il rispetto del principio di parità, in particolare per quanto riguarda i diritti di legge e i regimi pensionistici e di sicurezza sociale;
- rileva che la conciliazione tra vita lavorativa, vita privata e vita familiare è una questione importante e costituisce uno degli elementi

chiave ai fini dell'aumento occupazionale e della riduzione dell'onere dell'invecchiamento demografico.

Conciliare vita lavorativa e familiare

Sulla base di un apposito documento (SEC(2006)1245), la Commissione ha avviato, il 12 ottobre 2006, la prima fase di consultazione dei *partner* sociali europei (UNICE/UEAPME, CEEP e CES) sulla conciliazione della vita professionale, privata e familiare²¹⁰, conformemente alla procedura prevista all'articolo 138 del Trattato CE²¹¹.

Il 30 maggio 2007 la Commissione ha avviato la seconda fase della medesima consultazione.

Essendo emersi pareri molto divergenti sulla maniera di procedere, il documento su cui si basa la seconda fase insiste sul fatto che è cruciale progredire in diversi settori – anche non legislativi - affinché i cittadini europei possano godere di una vita migliore al lavoro, nella sfera privata e in famiglia.

Sul piano delle misure concrete, il documento invita le parti sociali a rendere noto il proprio punto di vista sul modo migliore di:

- sviluppare l'offerta di strutture di accoglienza per i bambini, assicurandosi che non siano costose, che siano accessibili e di buona qualità;
- rafforzare lo scambio di buone pratiche;
- incoraggiare gli uomini ad approfittare delle misure volte a conciliare lavoro e vita privata/familiare;
- sviluppare e promuovere delle organizzazioni del lavoro innovative, modulabili e flessibili.

La Commissione chiede inoltre alle parti sociali di valutare le disposizioni dell'accordo quadro sul congedo parentale²¹² nella prospettiva del suo eventuale riesame e di riferire sui progressi registrati entro marzo 2008. Sulla base del parere delle parti sociali europee, la Commissione deciderà sull'opportunità di una proposta legislativa.

²¹⁰ In proposito, si veda il Bollettino sull'attività dell'Unione europea n. 9 del 30 ottobre 2006 "*Conciliazione della vita professionale, privata e familiare*", a cura dell'Ufficio RUE.

²¹¹ In base all'art. 138 del Trattato, la Commissione ha il compito di promuovere la consultazione delle parti sociali a livello comunitario e prende ogni misura utile per facilitarne il dialogo provvedendo a un sostegno equilibrato delle parti. A tal fine la Commissione, prima di presentare proposte nel settore della politica sociale, consulta le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria. Se, dopo tale consultazione, ritiene opportuna un'azione comunitaria, la Commissione consulta ulteriormente le parti sociali sul contenuto della proposta prevista. Le parti sociali trasmettono alla Commissione un parere o, se opportuno, una raccomandazione. La durata della procedura non può superare i nove mesi, salvo proroga decisa in comune dalle parti sociali interessate e dalla Commissione.

²¹² Direttiva 96/34/CE del 3 giugno 1996 concernente l'accordo-quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

Sulla base del parere delle parti sociali europee, la Commissione deciderà sull'opportunità di una proposta legislativa.

Il 19 giugno 2007 il Parlamento europeo ha approvato una risoluzione su un quadro regolamentare per misure di conciliazione della vita familiare e degli studi per le giovani donne nell'Unione europea, nella quale, fra l'altro, invita la Commissione e gli Stati membri a promuovere politiche che permettano di conciliare meglio gli studi, la formazione e la vita familiare.

Promuovere la solidarietà tra le generazioni

Il 10 maggio 2007 la Commissione ha presentato la comunicazione "Promuovere la solidarietà tra le generazioni" (COM(2007)244), volta ad aiutare gli Stati membri ad affrontare la sfida demografica²¹³.

Per aiutare i cittadini europei a conciliare più efficacemente il lavoro e la famiglia, la comunicazione richiama l'attenzione su tre settori nei quali gli Stati membri, i *partners* sociali e la società civile, così come la UE, possono svolgere un ruolo incisivo:

- sostegno finanziario per affrontare i costi di mantenimento di una famiglia;
- servizi di assistenza di qualità, sia per i bambini, sia per gli anziani dipendenti;
- tempo di lavoro flessibile, con orari di lavoro appropriati e facilitazioni in materia di congedo.

La comunicazione ritiene che incoraggiando una risposta più efficace ai bisogni della famiglia relativi alla cura dei bambini e delle persone dipendenti ed una ripartizione più equilibrata delle responsabilità familiari e domestiche, le politiche familiari nazionali rafforzeranno la solidarietà intergenerazionale. Pur ricordando che la competenza esclusiva in materia di politiche familiari spetta agli Stati membri, la Commissione sottolinea che l'Unione può apportare un suo contributo alla loro modernizzazione, sulla base della strategia di Lisbona e approfondendo i temi della conciliazione tra vita professionale, familiare e privata, del lavoro e dell'inclusione dei giovani. In questa prospettiva, la Commissione accoglie favorevolmente l'iniziativa di una Alleanza europea per la famiglie, annunciata dal Consiglio europeo di primavera, che servirà da piattaforma per lo scambio di conoscenze e di esperienze.

²¹³ E' opportuno ricordare che la Commissione ha presentato, il 12 ottobre 2006, la comunicazione "Il futuro demografico dell'Europa, trasformare una sfida in un'opportunità" (COM(2006) 571), che sottolinea la capacità degli Stati membri di far fronte alle sfide dell'assottigliarsi della forza lavoro e dell'invecchiamento demografico.

Alleanza per la famiglia

Il Consiglio occupazione del 30 e 31 maggio 2007, facendo seguito alle conclusioni del Consiglio europeo dell'8-9 marzo 2007, ha adottato conclusioni sull'importanza delle politiche favorevoli alla famiglia in Europa e sulla creazione di un'Alleanza per la famiglia, che invitano gli Stati membri e la Commissione a:

- prendere in considerazione le esigenze delle famiglie, in particolare quelle con responsabilità assistenziali, nei lavori dei pertinenti comitati e gruppi di esperti a livello europeo preposti alla formulazione di politiche;
- riunire le misure adottate e i progressi compiuti nel contesto dell'Alleanza per la famiglia in un portale Internet pubblico

La Commissione è esortata a:

- istituire un quadro in cui gli Stati membri, le parti sociali, le organizzazioni della società civile e altri soggetti interessati possano trarre insegnamenti dall'esperienza reciproca e utilizzare la stessa per migliorare le condizioni delle famiglie;
- utilizzare le informazioni fornite dagli Stati membri per descrivere il loro stato di preparazione per il cambiamento demografico, ogni due anni utilizzando la relazione annuale;
- valutare i progressi conseguiti dall'Alleanza per la famiglia e presentare i risultati in occasione del Forum europeo sulla demografia del 2010.

Gli Stati membri sono esortati a:

- fare un uso intensivo delle opportunità di scambi di opinioni e di esperienze offerte dall'Alleanza per la famiglia;
- stabilire una stretta cooperazione con le parti sociali e coinvolgere le imprese e le organizzazioni non governative nel preparare ed organizzare i forum, a livello locale, regionale e nazionale su questioni demografiche e collegate alla famiglia;
- utilizzare le possibilità offerte dai fondi strutturali europei e da altri pertinenti strumenti europei di finanziamento per assicurare l'adeguato sostegno finanziario alle iniziative locali, regionali o nazionali a favore della famiglia;
- prendere le misure necessarie per promuovere un'equa ripartizione tra uomini e donne delle responsabilità assistenziali.

Divario retributivo

Il 18 luglio 2007 la Commissione ha presentato la comunicazione sull'analisi delle cause del divario tra le retribuzioni degli uomini e quelle delle donne e l'individuazione delle possibili modalità per porvi rimedio (COM(2007) 424).

Per affrontare la questione, la comunicazione individua quattro campi d'intervento:

- applicare meglio l'attuale legislazione, analizzando in che modo adeguare la legislazione vigente e adottando iniziative di sensibilizzazione;
- combattere il divario tra le retribuzioni come parte integrante delle politiche a favore dell'occupazione degli Stati membri, tra l'altro sfruttando pienamente le potenzialità dei finanziamenti comunitari, come il Fondo Sociale europeo;
- promuovere la parità salariale fra i datori di lavoro, soprattutto grazie a iniziative che stimolino la responsabilità sociale;
- sostenere lo scambio delle migliori pratiche nell'intera UE e interessare le parti sociali.

Procedure di contenzioso

Il 12 dicembre 2006 la Commissione europea ha inviato all'Italia una lettera di messa in mora²¹⁴ per non avere recepito correttamente la direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

Tale direttiva è stata recepita dall'ordinamento giuridico italiano con il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216. Tuttavia, secondo la Commissione, restano irrisolte le seguenti questioni:

- l'art. 4 della direttiva prevede che gli Stati membri possano stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a religione, convinzioni personali, *handicap*, età o tendenze sessuali non costituisce discriminazione; il decreto invece comprende diverse disposizioni che stabiliscono circostanze nelle quali la valutazione di determinate caratteristiche (connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'*handicap*, all'età o all'orientamento sessuale di una persona) non costituisce una discriminazione qualora tali caratteristiche, per la natura dell'attività lavorativa in questione, costituiscano un requisito essenziale e determinante ai fini dell'idoneità allo svolgimento dell'attività stessa: tali disposizioni del decreto non prevedono una limitazione del concetto di "idoneità al lavoro" unicamente alle eccezioni giustificate obiettivamente e autorizzate dalla direttiva;
- l'articolo 5 della direttiva impone ai datori di lavoro l'obbligo generale di prevedere soluzioni ragionevoli per i disabili; la normativa italiana invece prevede solo alcune disposizioni miranti a facilitare il lavoro di alcune categorie di disabili;
- l'articolo 6 della direttiva è relativo alla facoltà degli Stati membri di prevedere che le disparità di trattamento connesse all'età non costituiscano discriminazione qualora siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate da una finalità legittima nelle circostanze

²¹⁴ 2006/2441.

date ed i mezzi per raggiungere tale obiettivo devono essere appropriati e necessari; le disposizioni del decreto invece (art. 3, par. 4) implicano che gli obiettivi elencati siano sempre legittimi, trascurando altresì il requisito dei mezzi appropriati e necessari;

- l'articolo 9 della direttiva stabilisce che la legislazione nazionale può fissare i criteri per definire quali istanze abbiano un interesse legittimo a garantire il rispetto dei diritti derivanti dalla direttiva stessa; il decreto invece limita la categoria di organizzazioni che possono avviare procedure contro la discriminazione solo alle rappresentanze locali delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, limitando così notevolmente le possibilità di una vittima di discriminazione di ottenere assistenza;
- la normativa italiana (decreto citato e art. 2729 del codice civile) non è in grado di conseguire i risultati fissati dalla direttiva in merito all'onere della prova (che deve essere a carico del convenuto nel caso di una presunzione di discriminazione), in linea con la giurisprudenza della Corte di giustizia riconfermata dalla sentenza del 3 ottobre 2006 nella causa C-17/05; e in merito al fatto che la legislazione italiana rende troppo difficile al ricorrente ricorrere in giudizio, contrariamente all'obiettivo della direttiva (art. 10) finalizzato ad alleviare l'onere della prova da parte della vittima di comportamenti discriminatori;
- l'articolo 11 della direttiva stabilisce che gli Stati membri introducano nei rispettivi ordinamenti giudiziari disposizioni per proteggere i dipendenti dal licenziamento o da altro trattamento sfavorevole in reazione a reclamo interno all'impresa o ad un'azione legale volta a ottenere il rispetto della parità di trattamento: il decreto prevede tale protezione solo attraverso il risarcimento del danno alle vittime di discriminazione, non tutelando altresì altri lavoratori che subiscano conseguenze dalla ritorsione.

Il 21 marzo 2007 la Commissione europea ha inviato all'Italia una lettera di messa in mora²¹⁵ poiché ritiene che non sia stato correttamente o esaurientemente recepito l'articolo 1 della direttiva 2002/73/CE, che modifica la direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

La direttiva è stata recepita in Italia con il decreto legislativo n. 145 del 30 maggio 2005, che introduce modifiche alla legge n. 125 del 10 aprile 1991 e alla legge n. 903 del 9 dicembre 1977.

La Commissione ritiene che la legislazione nazionale non risulti conforme per i seguenti motivi:

- L'articolo 1, punto 2, sostituisce l'articolo 2 della direttiva 76/207/CEE. Il nuovo articolo 2, paragrafo 4, dispone che l'ordine di discriminare persone a

²¹⁵ 2006/2535.

motivo del sesso è considerato una discriminazione ai sensi della presente direttiva. La Commissione sottolinea l'importanza notevole di questa disposizione nel settore dell'occupazione, e osserva che non è stata recepita nella legislazione italiana.

- L'articolo 1, punto 2, della direttiva sostituisce l'articolo 2 della direttiva 76/207; il nuovo articolo 2, paragrafo 7, dispone che alla fine del periodo di congedo per maternità, la donna ha il diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli e a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che le sarebbero spettati durante la sua assenza. Inoltre, gli Stati membri che riconoscono diritti distinti di congedo paternità e/o adozione adottano le misure necessarie per tutelare i lavoratori e le lavoratrici contro il licenziamento causato dall'esercizio di tali diritti e per garantire che alla fine del periodo di congedo essi abbiano diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non siano per essi meno favorevoli e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che sarebbero loro spettati durante la loro assenza. La Commissione osserva che questa disposizione non sia stata recepita nella legislazione italiana.
- L'articolo 1, punto 5, della direttiva sostituisce l'articolo 6 della direttiva 76/207/CEE. Il nuovo testo dell'articolo 6, paragrafo 1, dispone che gli Stati membri provvedano affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione, a procedure giurisdizionali e/o amministrative, comprese, ove lo ritengano opportuno, le procedure di conciliazione finalizzate all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva. Il paragrafo 2 del medesimo articolo dispone che gli Stati membri introducano nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali le misure necessarie per garantire un indennizzo o una riparazione reale ed effettiva che essi stabiliscono per il danno subito da una persona lesa a causa di una discriminazione contraria all'articolo 3, in modo tale da risultare dissuasiva e proporzionata al danno subito; d'altro canto, il nuovo testo dell'articolo 8 quinquies, inserito all'articolo 1, paragrafo 7 della direttiva, dispone che gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni da irrogare in caso di violazione delle disposizioni nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano le relative disposizioni alla Commissione entro il 5 ottobre 2005 e provvedono poi a notificare immediatamente le eventuali modifiche successive. La Commissione ritiene che le disposizioni notificate non permettono di avere una visione globale del regime delle sanzioni e del regime dei risarcimenti in vigore in Italia, e pertanto, in mancanza di informazioni aggiuntive, ritiene che questa disposizione non sia stata recepita correttamente nella normativa nazionale.
- L'articolo 1, punto 5, della direttiva introduce un nuovo articolo 6, paragrafo 3, nella direttiva del 1976 nel quale è previsto che gli Stati membri riconoscano alle associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche il

diritto di avviare, in via giurisdizionale e/o amministrativa, per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa e con il suo consenso, una procedura finalizzata all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva. Sebbene l'articolo 15 della legge 903 del 1977 disponga che le associazioni sindacali possano agire a nome dei lavoratori, la Commissione rileva che non risulta chiaro se questa circostanza si applica alla procedura speciale o se si tratta di una possibilità esistente per qualsiasi azione giudiziaria; inoltre, il nuovo articolo 6, paragrafo 3, della direttiva non si limita alle sole associazioni sindacali. Pertanto, in mancanza di ulteriori informazioni, la Commissione ritiene che questa disposizione non sia stata recepita correttamente nella normativa nazionale.

- L'articolo 1, punto 7, della direttiva inserisce un nuovo articolo 8 bis, in virtù del quale gli Stati membri designano uno o più organismi per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso. La Commissione osserva che il decreto legislativo n. 145 del 30 maggio 2005, che recepisce la direttiva nell'ordinamento giuridico nazionale, non menziona tale organismo; inoltre ritiene che nulla permette di affermare che l'organismo istituito con la legge n. 125 del 10 aprile 1991 corrisponda a quanto previsto nel citato articolo della direttiva in questione; esprime peraltro il desiderio di ricevere ulteriori affermazioni sulla capacità di questo organismo di esercitare, in maniera indipendente, le competenze che gli incombono.
- L'articolo 1, punti 2 e 7, sostituisce o inserisce i nuovi articoli 2, paragrafo 5, nonché 8ter e 8quater. Sulla base di queste disposizioni si chiede agli Stati membri di incoraggiare i datori di lavoro ad adottare misure per impedire qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, ad adottare misure per favorire il dialogo sociale al fine di promuovere la parità di trattamento, a spingere le parti sociali a stipulare degli accordi, a incoraggiare i datori di lavoro a promuovere la parità di trattamento e a favorire il dialogo con le organizzazioni non governative interessate. La Commissione dichiara di non essere a conoscenza di misure adottate per favorire il dialogo sociale o quello con le organizzazioni non governative e pertanto ritiene che questa disposizione non sia stata adeguatamente recepita nella normativa nazionale.

Articolo 1, comma 82

(Finanziamento per alcuni soggetti delle forme pensionistiche complementari)

Il comma 82 è stato inserito dalla Camera.

Esso introduce la possibilità, per i soggetti che svolgano esclusivamente attività non retribuite in ambito familiare e che non siano titolari di trattamento pensionistico diretto, di effettuare contribuzioni saltuarie (anziché fisse) alle forme di previdenza complementare.

Si ricorda, in primo luogo, che la nuova disciplina in materia di previdenza complementare introdotta dal D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252²¹⁶, è entrata in vigore dal 1° gennaio 2007, poiché l'articolo 1, comma 749, della legge finanziaria 2007 ha anticipato di un anno la decorrenza della vigenza della medesima disciplina rispetto alla data inizialmente prevista (fissandola quindi al 1° gennaio 2007 anziché al 1° gennaio 2008).

L'articolo 8 del D.Lgs. 252/2005 ha innovato profondamente la disciplina del finanziamento delle forme pensionistiche complementari, rispetto alle disciplina di cui all'articolo 8 del D.Lgs. 124 del 1993.

In primo luogo si prevede che il finanziamento delle forme pensionistiche complementari possa essere attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro o del committente, nonché attraverso il conferimento del TFR maturando.

Una novità di notevole rilievo è costituita dalla previsione per cui il conferimento del TFR maturando alle forme pensionistiche complementari avviene secondo modalità esplicite o tacite. In particolare, è stato introdotto l'istituto del silenzio-assenso: il conferimento del TFR a forme pensionistiche complementari ha luogo solo se il lavoratore non decida diversamente, in maniera espressa, entro sei mesi dalla data di prima assunzione. Per i lavoratori già assunti al momento dell'entrata in vigore del D.Lgs. 252/2005, i sei mesi decorrono dall'entrata in vigore dello stesso decreto. Nel caso in cui decida in maniera esplicita per il conferimento del T.F.R., il lavoratore ha inoltre facoltà di scegliere, sempre entro sei mesi, la forma pensionistica complementare cui destinarlo.

Nel caso di conferimento tacito (silenzio-assenso), a decorrere dal mese successivo alla scadenza prevista, il datore di lavoro trasferisce il T.F.R. maturando dei propri dipendenti alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali, salvo sia intervenuto un diverso accordo aziendale che preveda la destinazione del T.F.R. ai fondi istituiti o promossi dalle regioni, ai fondi pensione chiusi previsti dalla contrattazione collettiva, ai fondi pensione aperti, oppure ai fondi istituiti da regolamenti di enti o aziende. Tale accordo deve essere notificato dal datore di lavoro al lavoratore, in modo diretto e personale.

In caso di presenza di più forme pensionistiche previste dai contratti o accordi collettivi, il T.F.R. è trasferito, salvo diverso accordo aziendale, a quella alla quale

²¹⁶ "Disciplina delle forme pensionistiche complementari".

abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda. Infine, nel caso in cui non siano applicabili i criteri precedenti, il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando alla forma pensionistica complementare residuale istituita presso l'INPS.

Specifiche disposizioni riguardano i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993, per i quali era già previsto un diverso regime, concernente la possibilità di aderire alle forme pensionistiche complementari attraverso il conferimento parziale del T.F.R.

In particolare, ai richiamati soggetti, nel caso in cui risultino già iscritti a forme pensionistiche complementari in regime di contribuzione definita alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, è consentito scegliere, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, o dalla data di nuova assunzione, se successiva, se mantenere il residuo T.F.R. maturando presso il proprio datore di lavoro, ovvero conferirlo (ciò vale anche nel caso in cui non esprimano alcuna volontà) alla forma complementare collettiva alla quale gli stessi abbiano già aderito.

Nel caso in cui non risultino iscritti a forme pensionistiche complementari alla stessa data, è consentito scegliere, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, se mantenere il T.F.R. maturando presso il proprio datore di lavoro, ovvero conferirlo, nella misura già fissata dagli accordi o contratti collettivi, ovvero, qualora detti accordi non prevedano il conferimento del TFR, nella misura non inferiore al 50%, con possibilità di incrementi successivi, ad una forma pensionistica complementare.

Nel caso in cui tali soggetti non esprimano alcuna volontà, si applicano i criteri di trasferimento del T.F.R. su decritti con riferimento al conferimento tacito.

Si consideri inoltre che il comma 12 dell'articolo 8, riprendendo quanto disposto dal comma 1-*bis* dell'articolo 8 del D.Lgs. 124 del 1993, così come modificato dall'articolo 78, comma 14, della L. 388 del 2000, ha esteso il meccanismo di finanziamento introdotto per sovvenzionare il "Fondo di previdenza per le persone che svolgono lavori di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari" (cd. "Fondo per le casalinghe") di cui al D.Lgs. n. 565 del 1996, a tutte le forme pensionistiche complementari. Si dispone pertanto che i soggetti iscritti a queste ultime possono effettuare il finanziamento delle forme pensionistiche complementari anche delegando il centro servizi o l'azienda emittente la carta di credito o di debito al versamento, con cadenza trimestrale, al fondo pensione dell'importo relativo agli abbuoni accantonati a seguito di acquisti effettuati tramite moneta elettronica o altro mezzo di pagamento presso i centri vendita convenzionati. Affinché le operazioni possano considerarsi regolari, è obbligatoria la coincidenza tra il soggetto che conferisce la delega al centro convenzionato con il titolare della posizione aperta presso la forma pensionistica complementare.

Il comma 82 in esame, novellando il primo periodo del richiamato comma 12, in sostanza reintroduce nella disciplina in questione, che per il resto viene confermata, la previsione, già contenuta nel citato comma 1-*bis* dell'articolo 8 del D.Lgs. 124 del 1993, secondo cui i soggetti destinatari del D.Lgs. 565/1996, anche se non iscritti al "Fondo per le casalinghe", possono effettuare contribuzioni saltuarie e non fisse alle forme di previdenza complementare a cui aderiscano.

Si rileva che la novella di cui al comma 82 limita altresì a tali soggetti la facoltà, attualmente posta per la generalità degli iscritti, di effettuare il finanziamento delle forme pensionistiche complementari mediante delega (al centro servizi o all'azienda emittente la carta di credito o di debito) per il versamento alla forma pensionistica complementare dell'importo corrispondente agli abbuoni accantonati a seguito di acquisti effettuati tramite moneta elettronica o altro mezzo di pagamento presso i centri vendita convenzionati.

Articolo 1, comma 83
(*Maternità a rischio*)

Il comma 83 è stato inserito dalla Camera.

Esso reca alcune modifiche all'articolo 1, comma 791, della legge finanziaria per il 2007 (L. 296 del 2006), il quale ha a sua volta modificato l'articolo 64, comma 2, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151²¹⁷, concernente la tutela della maternità per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 8 agosto 1995, n. 335, che non siano assicurate anche presso altre forme pensionistiche obbligatorie²¹⁸.

²¹⁷ “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53”.

²¹⁸ Si ricorda che l'articolo 59, comma 16 (quarto periodo) della L. 27 dicembre 1997, n. 449 (provvedimento collegato alla manovra finanziaria per il 1998) ha previsto, dal 1° gennaio 1998, l'estensione della tutela relativa alla maternità ai soggetti iscritti alla Gestione separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 8 agosto 1995, n. 335 che non risultino iscritti ad altre forme pensionistiche obbligatorie.

Più in dettaglio tale disposizione ha previsto, con effetto dal 1° gennaio 1998, per i soggetti iscritti alla Gestione separata INPS che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie di previdenza, il versamento di un'ulteriore aliquota contributiva, pari a 0,5 punti percentuali, per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione ai medesimi soggetti della tutela relativa alla maternità e agli assegni al nucleo familiare. A tal fine, si demandava a un decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi di concerto con il, Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica (attualmente: Ministro dell'economia e delle finanze) la disciplina di tale estensione nei limiti delle risorse derivanti dalla suddetta aliquota contributiva. In seguito, l'articolo 51, comma 1, della L. 488 del 1999 (legge finanziaria per il 2000), ha previsto, tra l'altro, l'estensione agli iscritti alla predetta Gestione separata INPS della tutela contro il rischio di malattia in caso di degenza ospedaliera, nei limiti delle risorse derivanti dal citato contributo dello 0,5% ed in relazione al reddito individuale.

Successivamente, l'articolo 80, comma 12, della L. 23 dicembre 2000, n. 388 (legge finanziaria per il 2001) ha disposto una interpretazione autentica del citato comma 16, quarto periodo, dell'articolo 59 della legge n. 449/1997, nel senso che l'estensione ivi prevista della tutela relativa alla maternità e agli assegni al nucleo familiare avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente.

In seguito l'articolo 64 del D.Lgs. 151 del 2001, per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS non iscritte ad altre forme obbligatorie di previdenza, ha confermato che, ai sensi del comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, l'estensione della tutela relativa alla maternità avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente. A tal fine prevedeva che, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (attualmente: Ministro del lavoro e della previdenza sociale), di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, fosse disciplinata tale estensione nei limiti delle risorse rivenienti dallo specifico gettito contributivo. Inoltre si disponeva che, fino ad eventuali modifiche apportate con il predetto decreto, continuasse a trovare applicazione il D.M. 4 aprile 2002, emanato in attuazione dell'articolo 80, comma 12, della L. 23 dicembre 2000, n. 388.

Il citato D.M. 4 aprile 2002 dispone che, a decorrere dal 1° gennaio 1998, alle madri lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS, tenute al versamento della contribuzione dello 0,5 per cento di cui al richiamato articolo 59, comma 16, della L. 449 del 1997, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto ed i tre mesi successivi alla data stessa. Dal beneficio restano escluse le lavoratrici iscritte ad altre forme previdenziali obbligatorie e le pensionate. L'indennità è corrisposta alle lavoratrici in favore delle quali, nei dodici mesi

Più specificamente, il richiamato comma 791 è volto ad estendere alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS la tutela più ampia sotto il profilo temporale nonché sotto il profilo del trattamento economico e normativo prevista per le lavoratrici dipendenti.

In primo luogo si prevede che resta ferma l'applicazione della disciplina di cui al D.M. 4 aprile 2002, per quanto riguarda l'estensione agli iscritti alla Gestione separata INPS della tutela della maternità nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente. Si ricorda che il D.M. in questione, in attuazione dell'articolo 80, comma 12, della L. 23 dicembre 2000, n. 388, disciplina la corresponsione e alla misura dell'indennità di maternità, dell'indennità di paternità e dell'indennità di adozione o affidamento (oltre che degli assegni familiari) ai medesimi soggetti.

In sostanza il comma in esame, con la modifica introdotta al citato articolo 64, comma 2, attribuisce alla disciplina di cui al D.M. 4 aprile 2002 una valenza "a regime". Si evidenzia che, per quanto riguarda l'indennità di maternità, tale disciplina ricalca sostanzialmente, quanto alla durata e alla misura, quanto previsto per i lavoratori dipendenti dal combinato disposto degli articoli 16 e 22 del D.Lgs. 151/2001.

Inoltre, aggiungendo alla fine dell'articolo 64, comma 2, del D.Lgs. 151 del 2001 un ulteriore periodo, si dispone che con un decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia, sia disciplinato l'ambito dell'estensione alle lavoratrici in oggetto della tutela più ampia prevista per le lavoratrici dipendenti dagli articoli 17 e 22 del D.Lgs. 151 del 2001²¹⁹, rispettivamente per quanto riguarda

precedenti i due mesi anteriori alla data del parto, risultino attribuite almeno tre mensilità della predetta contribuzione, ed è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

Per quanto riguarda la misura dell'indennità, il citato D.M. prevede che essa è determinata in misura pari all'80 per cento del reddito relativo al periodo indennizzabile, derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa o libero professionale, considerando i dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile.

Il citato D.M. disciplina anche la corresponsione, ai soggetti iscritti alla gestione separata INPS, dell'indennità di paternità, dell'indennità di adozione o affidamento e degli assegni familiari.

²¹⁹ L'articolo 17 del D.Lgs. 151 del 2001 dispone che, in determinate ipotesi, l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice (fermo restando il diritto alla relativa indennità) sia anticipata rispetto ai termini ordinariamente previsti dall'articolo 16 del D.Lgs. 151/2001, che prevede tale astensione durante i due mesi precedenti alla data presunta del parto e i tre mesi successivi al parto.

In particolare l'articolo 17 dispone che l'astensione obbligatoria dal lavoro è anticipata a tre mesi dalla data presunta del parto nell'ipotesi di lavori gravosi o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza. Inoltre, con provvedimento de servizi ispettivi del Ministero del lavoro, può essere disposto il divieto di adibire al lavoro la lavoratrice in stato di gravidanza anche prima che cominci a decorrere il periodo di astensione obbligatoria, nelle seguenti ipotesi:

gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni nei casi previsti dal D.Lgs. 151/2001, cioè qualora la lavoratrice sia addetta a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri o qualora i risultati della valutazione dei rischi riveli un pericolo per la salute della medesima.

Si ricorda inoltre che l'articolo 22 del D.Lgs. 151 del 2001 prevede la corresponsione di un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, comprensivo sia del periodo di astensione obbligatoria ordinariamente previsto dal citato articolo 16 sia del periodo di anticipazione dell'astensione obbligatoria nei casi previsti dal

l'anticipazione temporale dell'astensione obbligatoria per maternità (con diritto alla relativa indennità) e il trattamento economico e normativo connesso al congedo di maternità.

Infine si dispone che l'estensione alla categoria di lavoratrici in esame di tale più ampia tutela avviene nei limiti delle risorse provenienti da una specifica aliquota contributiva, da definire con il medesimo decreto ministeriale.

Il **comma 83**, modificando la lettera *b*) del più volte richiamato comma 791, amplia l'ambito dell'estensione alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS (che non siano assicurate anche presso altre forme pensionistiche obbligatorie) della tutela più ampia (in materia di maternità) prevista per le lavoratrici dipendenti.

Più specificamente, oltre all'applicazione delle disciplina di cui agli articoli 17 e 22 del D.Lgs. 151 del 2001, si prevede anche l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 7 dello stesso D.Lgs. 151 del 2001, relative a particolari categorie di lavori considerati vietati per le lavoratrici.

Il richiamato articolo 7, infatti, dispone il divieto di adibire le lavoratrici ad una serie di lavori, quali il trasporto e al sollevamento di pesi, nonché i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri²²⁰. Si prevede lo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

Lo stesso articolo prevede altresì lo spostamento ad altre mansioni anche nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna. Nel caso in cui la lavoratrice non possa essere spostata ad

citato articolo 17. Il medesimo articolo prevede che i periodi di congedo di maternità siano computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie e siano considerati come attività lavorativa ai fini della progressione nella carriera. Viene precisato inoltre che le ferie e le assenze spettanti ad altro titolo non devono essere utilizzate contemporaneamente ai periodi di astensione obbligatoria per maternità.

²²⁰ I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono quelli indicati dall'articolo 5 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026. Spetta al Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco dei medesimi lavori. Si tratta, a titolo d'esempio, di particolari lavori industriali, di quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle radiazioni ionizzanti, quelli di manovalanza pesante.

altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di riferimento.

In ogni caso, la lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

Il **comma 83** prevede altresì che, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con quello dell'economia e delle finanze, sia rideterminata l'aliquota contributiva per la maternità per gli iscritti alla Gestione separata INPS che non siano assicurati anche presso altre forme pensionistiche obbligatorie.

Articolo 1, comma 84

(Indennità di disoccupazione per i lavoratori sospesi)

Il **comma 84** reca disposizioni in materia di indennità ordinaria di disoccupazione per i lavoratori sospesi in conseguenza di situazioni aziendali dovute ad eventi transitori, ovvero dovute alle situazioni temporanee di mercato.

Si ricorda che ulteriori disposizioni in materia di indennità ordinaria di disoccupazione, volte ad elevare sia la durata temporale della stessa sia la percentuale di commisurazione alla retribuzione, sono contenute nel comma 25 del presente articolo 1, alla cui scheda si rimanda.

In particolare, il comma 84 prevede che, in attesa della riforma degli ammortizzatori sociali, per l'anno 2008, le indennità ordinarie di disoccupazione di cui all'articolo 13, commi 7 e 8, del D.L. 35 del 2005 (previste per i lavoratori sospesi in conseguenza di situazioni aziendali dovute ad eventi transitori, ovvero dovute alle situazioni temporanee di mercato), siano riconosciute, nel limite di venti milioni di euro ed anche in deroga ai primi due periodi dell'articolo 13, comma 10, dello stesso D.L. 35/2005 (che pongono limiti alla durata massima degli interventi di sostegno al reddito in questione), esclusivamente in base ad intese stipulate in sede istituzionale territoriale tra le parti sociali, recepite entro il 31 marzo 2008 con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Con lo stesso decreto sono altresì individuati l'ambito territoriale e settoriale cui appartengono le imprese che sospendono i lavoratori ed il numero dei beneficiari, anche al fine del rispetto dei limiti di spesa in precedenza richiamato.

I commi da 7 a 12 dell'articolo 13 del richiamato D.L. 35 del 2005 hanno introdotto alcune limitazioni all'indennità ordinaria di disoccupazione relativa ai lavoratori sospesi in conseguenza di situazioni aziendali dovute ad eventi transitori, ovvero dovute alle situazioni temporanee di mercato, ed all'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti relativa ai dipendenti del settore dell'artigianato sospesi per le medesime ragioni su indicate.

In particolare, il comma 7 conferma per i lavoratori sospesi in conseguenza di situazioni aziendali dovute ad eventi transitori, ovvero dovute alle situazioni temporanee di mercato - ferme restando le norme di cui ai successivi commi da 9 a 12 - l'attribuzione dell'indennità con requisiti normali, secondo la disciplina propria di quest'ultima, come modificata dal precedente comma 2, lettera a). Viene, tuttavia, introdotto un limite di spesa, pari a 48 milioni di euro annui, ivi inclusi gli oneri per il riconoscimento della contribuzione figurativa, dell'assegno per il nucleo familiare e quelli conseguenti gli incrementi di cui al precedente comma 2, lettera a).

Il successivo comma 8 ha riconosciuto l'indennità con requisiti ridotti per i soli dipendenti del settore dell'artigianato lavoratori sospesi per le medesime ragioni su citate, confermando, sotto tale profilo limitativo, l'applicazione sin qui seguita.

Si introduce, tuttavia:

- un limite di spesa, pari a 6 milioni di euro annui;
- la condizione della sussistenza di un intervento integrativo, pari almeno a 20 punti percentuali²²¹, a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva oppure dello svolgimento, a cura degli stessi enti ed in favore dei lavoratori in oggetto, di attività di formazione e qualificazione professionale, di durata non inferiore a 120 ore.

Il comma 10 dell'articolo 13, infine, ha introdotto un limite di durata, pari a 65 giornate annue, per ciascuno dei trattamenti di cui ai precedenti commi 7 e 8. Per l'indennità con requisiti normali, è stato disposto altresì la cessazione nei casi in cui il lavoratore abbia goduto, sempre nel periodo di un anno immediatamente precedente, di 65 giornate di prestazione.

In sostanza, il comma 84 è volto a prevedere, per l'anno 2008, nel limite di 20 milioni di euro, la possibilità di concedere le indennità ordinarie di disoccupazione previste dall'art. 13, commi 7 e 8, del D.L. 35/2005 per i lavoratori sospesi, anche in deroga ai limiti stabiliti dal medesimo articolo 13 nei primi due periodi del comma 10 relativamente alla durata massima degli interventi di sostegno al reddito in questione.

Secondo la relazione tecnica, il limite di spesa di 20 milioni di euro opera solamente per il 2008 ed esclusivamente in base alle intese stipulate tra le parti sociali recepite entro il 30 marzo 2008. Quindi, dalla disposizioni conseguono i seguenti oneri:

2008	2009	2010
-20	0	0

²²¹ Tale misura percentuale si applica naturalmente sulla stessa base di calcolo dell'indennità di disoccupazione in oggetto.

Articolo 1, commi 85-89
(Disposizioni in materia di lavoro portuale)

Il **comma 85** reca modifiche alla disciplina relativa alla fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'art. 17 della L. 84/1994, al fine di rendere più efficaci gli strumenti di sostegno al reddito in favore dei medesimi lavoratori.

L. 28 gennaio 1994, n. 84 <i>Riordino della legislazione in materia portuale</i>	
Testo dell'articolo 17, comma 15 vigente	Testo dell'articolo 17, comma 15, risultante dalla novella di cui al presente comma 85
Art. 17 <i>(Disciplina della fornitura del lavoro portuale temporaneo)</i>	Art. 17 <i>(Disciplina della fornitura del lavoro portuale temporaneo)</i>
(...)	(...)
15. Le parti sociali indicate al comma 13 regolano le modalità di retribuzione delle giornate di mancato avviamento al lavoro dei lavoratori impiegati presso i soggetti di cui ai commi 2 e 5, sulla base delle disposizioni dell'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Ove ricorrano le condizioni dettate dall'articolo 1 del decreto 27 novembre 1997, n. 477 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, emana i regolamenti previsti dall'articolo 2, comma 28, della citata legge n. 662 del 1996.	15. Per l'anno 2008 ai lavoratori addetti alle prestazioni di lavoro temporaneo occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato nelle imprese e agenzie di cui ai commi 2 e 5 e per i lavoratori delle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali ai sensi dell'articolo 21, comma 1 lettera b), è riconosciuta un'indennità pari a un ventiseiesimo del trattamento massimo mensile d'integrazione salariale straordinaria previsto dalle vigenti disposizioni, nonché la relativa contribuzione figurativa e gli assegni per il nucleo familiare, per ogni giornata di mancato avviamento al lavoro, nonché per le giornate di mancato avviamento al lavoro che coincidano, in base al programma, con le giornate definite festive, durante le quali il lavoratore sia risultato disponibile. Detta indennità è riconosciuta per un numero di giornate di mancato avviamento al lavoro pari alla differenza tra il numero massimo di 26 giornate mensili erogabili e il numero delle giornate

	<p>effettivamente lavorate in ciascun mese, incrementato dal numero delle giornate di ferie, malattia, infortunio, permesso e indisponibilità. L'erogazione dei trattamenti di cui al presente comma da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale è subordinata all'acquisizione degli elenchi recanti il numero, distinto per ciascuna impresa o agenzia, delle giornate di mancato avviamento al lavoro predisposti dal Ministero dei trasporti in base agli accertamenti effettuati in sede locale dalle competenti Autorità portuali o, laddove non istituite, dalle Autorità marittime.</p>
--	--

In particolare, il comma 85 modifica la disciplina relativa alle modalità di retribuzione delle giornate di mancato avviamento al lavoro dei lavoratori portuali addetti alle prestazioni di lavoro temporaneo di cui al comma 15 dell'articolo 17 citato.

Si ricorda che il comma 15 dell'art. 17 della L. 84/1994 prevede che le organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative regolano le modalità di retribuzione delle giornate di mancato avviamento al lavoro dei lavoratori impiegati presso le imprese o le agenzie di fornitura di lavoro temporaneo, sulla base delle disposizioni dell'articolo 2, comma 28, della L. 662/1996 in materia di misure per il perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione, e che, se ricorrono le condizioni dettate dall'articolo 1 del D.M. 27 novembre 1997, n. 477, il Ministro del lavoro di concerto con quello dell'economia emana i regolamenti previsti dal citato articolo 2, comma 28, della L. 662/1996.

Si consideri al riguardo che l'art. 2, comma 28, della L. 23 dicembre 1996, n. 662, collegato alla legge finanziaria 1997, prevede che, con uno o più regolamenti adottati dal Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro (ora dell'economia e delle finanze), entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge (1° gennaio 1997), siano definite misure di sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito di processi di ristrutturazione aziendale e per fronteggiare crisi di enti ed aziende pubblici e privati erogatori di servizi di pubblica utilità, nonché per le categorie e i settori d'impresa tuttora non ricompresi nel sistema degli ammortizzatori sociali. Si prescrive al riguardo la consultazione preventiva delle organizzazioni sindacali e l'acquisizione del parere delle competenti Commissioni parlamentari.

Le lettere da a) ad f) definiscono i principi e i criteri direttivi per l'attuazione dell'intervento. Alla contrattazione collettiva deve essere demandata la costituzione di appositi fondi, finanziati mediante un contributo sulla retribuzione non inferiore

allo 0,50%, rispetto a cui si può prevedere una partecipazione dei lavoratori con una quota non superiore al 25% del contributo stesso (lett. a e lett. c). Alla contrattazione collettiva è demandata, parimenti, la definizione degli specifici trattamenti e dei relativi criteri, entità e modalità, nell'ambito delle risorse disponibili e con determinazione degli importi al lordo dei relativi contributi figurativi (lett. b). Nel caso di ricorso al trattamento, è obbligatoria una contribuzione addizionale, non superiore a tre volte l'importo di quella ordinaria (lett. d). Si prevede, inoltre, la costituzione presso l'INPS di appositi fondi gestiti con le parti sociali. La lett. f) prevede, infine, per il 1997 il conseguimento di maggiori entrate contributive nette, pari almeno a 150 miliardi.

Il decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro, in data 27 novembre 1997, n. 477, ha approvato, ai sensi dell'art. 2, comma 28, della legge n. 662/1996, un regolamento-quadro ai fini della definizione di un sistema di ammortizzatori sociali per gli enti ed aziende erogatori di servizi di pubblica utilità nonché per le categorie attualmente sprovviste; tale disciplina è da considerarsi propedeutica, come afferma la relazione governativa, "all'adozione di specifici regolamenti per ciascuno degli ambiti che verranno individuati dalla contrattazione collettiva nazionale". La concreta definizione degli strumenti di intervento è infatti rinviata a singoli regolamenti da emanare con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro (oggi dell'economia e delle finanze), sempre in base all'art. 2, comma 2, della legge n. 662/1996.

La nuova formulazione del comma 15 introduce, invece, un diverso meccanismo per il sostegno del reddito dei lavoratori portuali addetti alle prestazioni di lavoro temporaneo occupati con contratto a tempo indeterminato nelle imprese o agenzie di fornitura di lavoro temporaneo. *Si rileva, tuttavia, che il nuovo meccanismo - benché venga posto in via sostitutiva di quello precedente - è previsto per il solo anno 2008; sembra così determinarsi una lacuna normativa per gli anni successivi a quest'ultimo.*

La novella prevede che, per l'anno 2008, a tali lavoratori, per ogni giornata di mancato avviamento al lavoro, è riconosciuta un'indennità pari ad un ventiseiesimo del trattamento massimo mensile di integrazione salariale straordinaria, oltre che la relativa contribuzione figurativa e gli assegni per il nucleo familiare.

Tale indennità spetta, quindi, per un numero di giornate di mancato avviamento al lavoro pari alla differenza tra il numero massimo di 26 giornate mensili erogabili e il numero delle giornate effettivamente lavorate in ogni mese, incrementato dal numero delle giornate di ferie, malattia, infortunio, permesso e indisponibilità.

Viene comunque precisato che l'INPS procede all'erogazione delle provvidenze in questione solamente previa acquisizione degli elenchi predisposti dal Ministero dei trasporti recanti il numero delle giornate di

mancato avviamento al lavoro distintamente per ciascuna impresa o agenzia di fornitura di lavoro temporaneo.

Ai sensi del **comma 86**, l'efficacia della novella di cui al precedente comma 85 è subordinata all'entrata in vigore delle disposizioni - stabilite nel disegno di legge finanziaria 2008 - relative alla concessione o proroga degli ammortizzatori sociali in deroga alla normativa ordinaria ed al rispetto di un limite di spesa pari a 12 milioni di euro per il 2008, a valere sulle risorse di cui alle suddette norme della legge finanziaria 2008.

Il comma 87 - inserito dalla Camera - novella l'articolo 21 della citata L. 84 del 1994, che dispone la trasformazione delle compagnie e dei gruppi portuali in società o cooperative e detta la disciplina relativa a tale trasformazione.

In particolare si ricorda che il citato articolo 21, al comma 1, ha previsto l'obbligo, per le compagnie ed i gruppi portuali, di trasformarsi, entro il 18 marzo 1995:

- a) in una società secondo i tipi previsti dalla disciplina civilistica, per l'esercizio in condizioni di concorrenza delle operazioni portuali;
- b) in una società o una cooperativa secondo i tipi previsti dalla disciplina civilistica, per la fornitura di servizi, nonché, fino al 31 dicembre 1996, mere prestazioni di lavoro in deroga al divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro;
- c) in una società secondo i tipi previsti nel libro quinto, titoli V e VI, del codice civile, avente lo scopo della mera gestione, sulla base dei beni già appartenenti alle compagnie e gruppi portuali disciolti.

Si stabilisce inoltre, al comma 2, che, scaduto il termine di cui al comma 1 senza che le compagnie ed i gruppi portuali abbiano realizzato quanto previsto dal successivo comma 6 (cfr. *infra*), le autorizzazioni e le concessioni ad operare in ambito portuale, comunque rilasciate, decadono.

Ai sensi del comma 3, le società e le cooperative di cui al comma 1 hanno l'obbligo di incorporare tutte le società e le cooperative costituite su iniziativa dei membri delle compagnie o dei gruppi portuali prima della data di entrata in vigore della L. 84/1994, nonché di assumere gli addetti alle compagnie o gruppi alla medesima data. Le società o cooperative di cui al comma 1 devono avere una distinta organizzazione operativa e distinti organi sociali.

Il comma 4 dispone poi che le società derivanti dalla trasformazione succedono alle compagnie ed ai gruppi portuali in tutti i rapporti patrimoniali e finanziari.

Inoltre, ai sensi del comma 5, qualora se ne verificassero le condizioni, ai dipendenti addetti tecnici ed amministrativi delle compagnie portuali, che non siano transitati in continuità di rapporto di lavoro nelle nuove società di cui al comma 1, è data facoltà di costituirsi in imprese secondo la disciplina dell'articolo in esame. Si precisa che alle società costituite da addetti si applica quanto previsto nei commi successivi per le società costituite dai soci delle compagnie.

Viene quindi disposto, al comma 6, che, entro la data di cui al comma 1, le compagnie ed i gruppi portuali possono procedere, secondo la disciplina vigente in

materia, alla fusione con compagnie operanti nei porti vicini, anche al fine di costituire nei porti di maggior traffico un organismo societario in grado di svolgere attività di impresa.

Il comma 7 stabilisce che le Autorità portuali nei porti già sedi di enti portuali e l'autorità marittima nei restanti porti provvedono a disporre la messa in liquidazione delle compagnie e gruppi portuali che entro la data del 18 marzo 1995 non abbiano adottato la delibera di trasformazione secondo le modalità di cui al comma 1 ed effettuato il deposito dell'atto per l'omologazione al tribunale competente, precisando che nei confronti di tali compagnie non potranno essere attuate le misure in favore del settore portuale e delle imprese navalmeccaniche ed armatoriali. di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), del D.L. 287 del 1995²²².

Infine, al comma 8, si dispone che, sino alla data di iscrizione nel registro delle imprese, continuano ad applicarsi, nei confronti delle compagnie e gruppi portuali che abbiano in corso le procedure di trasformazione ai sensi del comma 6, le disposizioni di cui al comma 8 dell'articolo 27 concernenti il funzionamento degli stessi, nonché le disposizioni relative alla vigilanza ed al controllo attribuite all'Autorità portuale, nei porti già sedi di enti portuali ed all'autorità marittima nei restanti porti.

In primo luogo, le **lettere a) e b)** provvedono a sostituire il riferimento all'istituto della trasformazione, nelle parti del testo del citato articolo 21 in cui ricorre, con quello all'istituto della costituzione.

La **lettera c)**, invece, aggiunge alla fine dell'articolo 21 il nuovo comma 8-*bis*, in base al quale, al fine di favorire i processi di riconversione produttiva e per contenere gli oneri per la finanza pubblica derivanti dall'attuazione del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, nei porti, con esclusione dei porti di categoria II, classe I (porti, o specifiche aree portuali, di rilevanza economica internazionale) e di categoria II, classe II (porti, o specifiche aree portuali, di rilevanza economica nazionale), qualora siano presenti imprese costituite ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera b) (cfr. *supra*) e dell'articolo 17, il cui organico non sia superiore alle 15 unità, le medesime potranno svolgere, in deroga a quanto stabilito dal medesimo articolo 17 (che reca disciplina della fornitura del lavoro portuale temporaneo), anche altre tipologie di lavori in ambito portuale e beneficeranno di un titolo preferenziale per l'esercizio di eventuali concessioni demaniali relative ad attività comunque attinenti all'utilizzo del demanio marittimo, definite con decreto del Ministro dei trasporti.

Ai sensi del comma 88 - anch'esso inserito dalla Camera -, tale decreto ministeriale deve essere emanato entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame.

²²² D.L. 13 luglio 1995 n. 287, "Misure straordinarie ed urgenti in favore del settore portuale e delle imprese navalmeccaniche ed armatoriali", convertito, con modificazioni, dalla L. 8 agosto 1995, n. 343.

Il comma 89 - parimenti inserito dalla Camera - sostituisce il comma 13 dell'articolo 17 della L. 84 del 1994.

L'articolo 17 reca la disciplina della fornitura di lavoro temporaneo alle imprese autorizzate all'esecuzione delle operazioni portuali e dei servizi portuali.

Si prevede che le autorità portuali o, laddove non istituite, le autorità marittime, autorizzano l'erogazione delle prestazioni di fornitura di lavoro portuale temporaneo da parte di una impresa, la cui attività deve essere esclusivamente rivolta alla fornitura di lavoro temporaneo per l'esecuzione delle operazioni e dei servizi portuali, da individuare secondo una procedura accessibile ad imprese italiane e comunitarie. Detta impresa, che deve essere dotata di adeguato personale e risorse proprie con specifica caratterizzazione di professionalità nell'esecuzione delle operazioni portuali, non deve esercitare direttamente o indirettamente le attività relative alle operazioni portuali e ai servizi portuali, né deve essere detenuta direttamente o indirettamente da una o più imprese che svolgono tali attività, e neppure deve detenere partecipazioni anche di minoranza in una o più imprese che svolgono tali attività, impegnandosi, in caso contrario, a cedere dette attività e partecipazioni prima del rilascio dell'autorizzazione.

Il comma 13, in particolare, prevede che le autorità portuali o, laddove non istituite, le autorità marittime inseriscono negli atti di autorizzazione relativi alla fornitura di lavoro temporaneo di cui all'articolo in esame, nonché negli atti di autorizzazione di cui all'articolo 16 (esecuzione di lavori portuali e di servizi portuali) e negli atti di concessione di cui all'articolo 18 (concessione delle aree demaniali e delle banchine comprese nell'ambito portuale per l'espletamento delle operazioni portuali), disposizioni volte a garantire ai lavoratori e ai soci lavoratori di cooperative un trattamento normativo e retributivo minimo inderogabile. Si dispone quindi che, ai suddetti fini, il Ministero dei trasporti, di concerto con il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, promuove specifici incontri fra le organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale, le rappresentanze delle imprese, dell'utenza portuale e delle imprese derivanti dalla trasformazione in società delle compagnie e gruppi portuali, e l'associazione fra le autorità portuali, diretti a determinare la stipula di un contratto collettivo di lavoro unico nazionale di riferimento. Viene inoltre precisato che fino alla stipula di tale contratto le predette parti stabiliscono a livello locale i trattamenti normativi e retributivi di riferimento per l'individuazione del minimo inderogabile.

Nella nuova formulazione del citato comma 13:

- viene confermata sostanzialmente la norma di cui al primo periodo, che prevede l'inserimento, da parte delle autorità portuali o delle autorità marittime, negli atti di autorizzazione e di concessione, disposizioni volte a garantire ai lavoratori e ai soci lavoratori di cooperative un trattamento normativo e retributivo minimo inderogabile;
- viene invece modificata la norma di cui al secondo periodo, prevedendosi quindi che il trattamento normativo ed economico minimo inderogabile per i lavoratori e i soci lavoratori non potrà essere inferiore a quello risultante dal vigente contratto collettivo nazionale dei lavoratori dei porti, come successivamente rinnovato, stipulato dalle organizzazioni sindacali

comparativamente più rappresentative, dalle associazioni nazionali di categoria più rappresentative delle imprese portuali e dall'Associazione Porti Italiani – Assoport.

Articolo 1, commi 90 e 91
(Procedure per l'emanazione dei decreti legislativi)

I **commi in esame** definiscono la procedura per l'emanazione dei decreti legislativi da adottare ai sensi del provvedimento in esame.

Il **comma 90** dispone che tutti gli schemi di decreti legislativi che verranno adottati ai sensi della presente legge, ciascuno dei quali corredato da apposita relazione tecnica sugli effetti finanziari delle disposizioni in esso contenute, vengano deliberati in via preliminare dal Consiglio dei ministri sentiti i sindacati dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentativi a livello nazionale, **nonché, come aggiunto dalla Camera, relativamente alla delega di cui al comma 6, gli organismi a livello nazionale rappresentativi del personale militare e delle forze di polizia a ordinamento civile**; è inoltre prescritta l'acquisizione del parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano sulle materie di competenza.

Si prevede quindi che tali schemi siano trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione, entro trenta giorni, dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per le conseguenze di carattere finanziario. Le Commissioni parlamentari hanno la possibilità di chiedere una proroga di venti giorni per l'espressione del parere, qualora ciò si renda necessario per la complessità della materia o per il numero degli schemi trasmessi nello stesso periodo all'esame delle stesse Commissioni.

Qualora i termini per l'espressione del parere delle Commissioni parlamentari scadano nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'esercizio della delega, o successivamente, quest'ultimo è prorogato di sessanta giorni. Il predetto termine è, invece, prorogato di venti giorni nel caso in cui sia concessa la proroga del termine per l'espressione del parere. Decorso il termine stabilito ai fini del parere, ovvero quello eventualmente prorogato, senza che le Commissioni abbiano espresso i pareri di rispettiva competenza, i decreti legislativi possono essere comunque emanati.

La Camera ha specificato che, entro i trenta giorni successivi all'espressione dei pareri delle Commissioni parlamentari, il Governo, ove non intenda conformarsi alle condizioni ivi eventualmente formulate con riferimento a profili di finanza pubblica, inerenti all'esigenza di garantire il rispetto dell'articolo 81, quarto comma, della Costituzione, ritrasmette alle Camere i testi, corredati dei necessari elementi integrativi di informazione, per i pareri definitivi delle Commissioni competenti, che sono espressi entro trenta giorni dalla data di trasmissione.

Il **comma 91** reca l'autorizzazione ad adottare disposizioni correttive e integrative dei decreti legislativi in questione entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti medesimi, nel rispetto dei medesimi principi e

criteri direttivi previsti dal provvedimento in esame e con le stesse modalità procedurali stabilite dal comma 90. Inoltre, entro diciotto mesi dall'entrata in vigore delle disposizioni correttive e integrative, il Governo è altresì delegato ad adottare i decreti legislativi recanti le norme eventualmente occorrenti per il coordinamento dei decreti emanati ai sensi del provvedimento in esame con le altre leggi dello Stato e l'abrogazione delle norme divenute incompatibili.

Articolo 1, commi 92 e 93
(Disposizioni finanziarie)

Il **comma 92** dispone che i nuovi o maggiori oneri derivanti dal disegno di legge - quantificati in 1.264 milioni di euro per l'anno 2008, 1.520 milioni di euro per l'anno 2009, 3.048 milioni di euro per ciascuno degli anni 2010 e 2011 e 1.898 milioni di euro a decorrere dall'anno 2012 - siano coperti a valere sulle risorse stanziato nel Fondo per il finanziamento del Protocollo del 23 luglio 2007, previsto dal disegno di legge finanziaria per il 2008.

L'efficacia delle norme onerose del disegno di legge viene esplicitamente subordinata all'entrata in vigore delle suddette disposizioni di cui alla legge finanziaria per il 2008.

Ai sensi del **comma 93**, dall'emanazione dei decreti legislativi attuativi delle deleghe previste dai commi 28 e 29, da 30 a 33 e 81 dell'articolo 1 del disegno di legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Articolo 1, comma 94

(Entrata in vigore)

Il comma 94 è stato aggiunto dalla Camera.

Esso specifica che la presente legge entra in vigore il 1° gennaio 2008, fatte salve le previsioni di cui ai commi 86 e 92.

**PROTOCOLLO SU PREVIDENZA, LAVORO E COMPETITIVITA’
PER L’EQUITA’ E LA CRESCITA SOSTENIBILI
DEL 23 LUGLIO 2007**

1) PREMESSA

L'azione di Governo si concentra sulla priorità di promuovere una crescita economica duratura, equilibrata e sostenibile, sia dal punto di vista finanziario che sociale. In questo contesto, crescita e equità possono essere letti come obiettivi che si rinforzano a vicenda.

Una sostenuta crescita economica, infatti, genera risorse che possono essere utilizzate per interventi miranti a sviluppare una maggiore competitività del sistema paese, generare occupazione di qualità, assicurare equità e pari opportunità per tutti i cittadini.

D'altra parte, maggiore equità e inclusione sociale, oltre a essere obiettivi meritevoli di per se, permettono di mobilitare le risorse e le capacità disponibili nella nostra società, anche quelle a volte considerate marginali, per dare un contributo allo sviluppo economico e sociale del Paese.

Questi principi si concretizzano, in maniera trasversale, in diversi interventi che vanno dalla sfera della previdenza, al mercato del lavoro, alla competitività, all'inclusione sociale. Il Governo e le parti sociali convengono sulla necessità di affrontare in maniera organica e coerente questi temi, per sfruttare le sinergie derivanti dal rafforzamento del binomio crescita e equità.

In uno scenario mondiale, caratterizzato da crescente concorrenza, diventa essenziale un sistema paese in grado di competere adeguatamente. Il capitale umano, la riqualificazione professionale, la capacità di innovare diventano fattori sempre più importanti per migliorare la qualità dell'occupazione e la produttività.

D'altra parte, bisogna ridefinire il nostro sistema di *welfare* affinché i lavoratori siano accompagnati e dotati degli strumenti necessari per affrontare i cambiamenti e cogliere nuove opportunità. In questa prospettiva, il Governo e le parti sociali convengono sulla necessità di ridefinire gli ammortizzatori sociali per sostenere i lavoratori in difficoltà e, allo stesso tempo, favorire processi formativi mirati a conseguire una ricollocazione adeguata e evitare la marginalizzazione.

Allo stesso tempo, i cambiamenti demografici, rendono essenziale la partecipazione di tutte le risorse disponibili per contribuire alla crescita del paese. È dunque necessario aumentare la partecipazione femminile, dei giovani e dei lavoratori al di sopra dei 50 anni al mercato del lavoro.

Nonostante i miglioramenti registrati sul fronte dell'occupazione, rimaniamo ancora distanti dagli obiettivi di Lisbona, e il nostro paese è ancora caratterizzato da forti disparità.

Il Governo e le parti sociali concordano sull'attenzione particolare che va rivolta ai soggetti "deboli" del mercato del lavoro. Ai giovani, che sono i più coinvolti da forme di lavoro discontinuo bisogna offrire migliori opportunità di impiego stabile e prospettive previdenziali. L'occupazione femminile, oltre che incentivata da una migliore attuazione dei principi di pari opportunità, va sostenuta anche da un'adeguata offerta di servizi per l'infanzia e per la cura degli anziani.

I lavoratori al di sopra dei 50 anni debbono essere attivamente coinvolti in programmi di riqualificazione con possibilità concrete di reimpiego.

Questi interventi vanno accompagnati da un forte rilancio della produttività, fattore che ha registrato un andamento critico negli ultimi anni nel nostro sistema

economico. A questo proposito, il Governo interverrà su costo del lavoro con misure specifiche sugli incrementi salariali di secondo livello collegati alla produttività, migliorando e ampliando le iniziative intraprese in passato.

Il Governo e le Parti sociali danno atto dell'impegno straordinario destinato complessivamente a queste azioni, che insieme con quelle in materia pensionistica, determinano una redistribuzione delle risorse volte a aumentare l'inclusione sociale, la partecipazione al mercato del lavoro e la produttività.

2) PREVIDENZA

Incremento delle “pensioni basse”

Il provvedimento ha lo scopo di incrementare pensioni di natura sia previdenziale che assistenziale.

Esso si basa sui seguenti punti:

1. potenziamento del sistema di rivalutazione ai prezzi delle pensioni previdenziali per le fasce comprese da tre volte e fino a cinque volte il minimo dall'attuale 90% al 100% della variazione dei prezzi. Tale modifica, agendo sugli scaglioni di pensione a prescindere dalla pensione complessiva, estende i benefici anche sulle fasce delle pensioni più alte. Il numero di coloro che beneficiano totalmente della nuova indicizzazione è di circa 2.820.000 persone, mentre coloro che avendo pensioni più alte hanno un beneficio parziale ammontano a poco meno di 920.000 persone;

2. incremento delle maggiorazioni sociali delle pensioni sociali, assegni sociali, invalidi civili, ciechi e sordomuti secondo lo schema previsto dall'articolo 38, legge n. 448/2001 con età pari o superiore a 70 anni (60 anni per gli invalidi civili totali, sordomuti e ciechi assoluti) al fine di assicurare un reddito individuale mensile complessivo pari a 580 euro mensili dal 1° gennaio 2008 (*il limite reddituale cumulato con il coniuge rimane stabilito secondo lo schema previsto da medesimo articolo 38*). Si stima che i soggetti interessati siano circa 290.000 (di cui circa 20.000 derivanti dall'estensione della platea per effetto dell'incremento dei limiti reddituali, per i quali il beneficio è fino a concorrenza del reddito);

3. dal 2008, introduzione di una nuova somma aggiuntiva (permane in vigore la somma aggiuntiva di cui all'articolo 70 della legge n. 388/2000) per individui con età pari o superiore a 64 anni, concessa ai pensionati previdenziali a condizione che il soggetto non possieda redditi complessivi pari o superiori a 1,5 volte il TM (8.504,73 euro annui per l'anno 2007). Ai fini della determinazione del reddito individuale, si tiene conto dei redditi di qualsiasi natura, compresi i redditi esenti da imposte e quelli soggetti a ritenuta alla fonte a titolo di imposta o ad imposta sostitutiva, eccetto quelli derivanti dall'assegno per il nucleo familiare ovvero degli assegni familiari, del reddito della casa di abitazione e i trattamenti di fine rapporto comunque denominati e le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata. L'assegno aggiuntivo non costituisce reddito ai fini fiscali e ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali²²³.

²²³ Con esclusione di quota necessaria a neutralizzare incremento di cui al punto 2 per le pensioni previdenziali.

Tale somma aggiuntiva è concessa assieme alla tredicesima mensilità ed è così articolata:

Lavoratori dipendenti	Lavoratori autonomi	Somma aggiuntiva annua
anni di contribuzione	anni di contribuzione	(euro)
Fino a 15	Fino a 18	0,8 x S = 336
Sopra 15 fino a 25	Sopra 18 fino a 28	S = 420
Oltre 25	Oltre 28	1,2 x S = 504

Nel caso in cui il beneficiario sia titolare di solo trattamento ai superstiti, l'anzianità contributiva è considerata al 60%. Nel caso di titolarità di pensione diretta e di pensione ai superstiti si tiene conto solo dell'anzianità relativa alla pensione diretta.

I benefici, concessi in relazione alla situazione reddituale complessiva del soggetto, si applicano interamente fino a un limite di reddito uguale a 1,5 volte il TM. Sopra tale limite l'aumento è corrisposto in misura pari alla differenza tra la somma aggiuntiva e la cifra eccedente il limite stesso, per evitare una modifica delle posizioni reddituali di partenza (clausola di salvaguardia). Considerando un soggetto con più di 64 anni titolare di sola pensione previdenziale con oltre 25 anni di anzianità, assumendo di distribuire la somma aggiuntiva in 13 mensilità, il complessivo disposto in esame arriva a concedere benefici, nel 2008, a soggetti fino a pensioni mensili di circa 693 euro (fino a oltre 740 euro se beneficiario di ANF).

Coloro che beneficeranno della nuova somma aggiuntiva sono in complesso circa 3.050.000.

4. Nel 2007 è concessa la somma aggiuntiva di cui al punto 3 agli stessi beneficiari, con rideterminazione del valore S a 327 euro.

In sintesi, gli effetti delle misure sopra elencate riguarderanno nel 2008 circa 7.080.000 persone di cui:

- 2.820.000 godranno di una indicizzazione piena della pensione fino ai limiti di 5 volte il TM;
- 920.000, che percepiscono pensioni più elevate, avranno un effetto parziale dall'aumento dell'indicizzazione, limitato agli scaglioni da 3 a 5 volte il TM;
- 290.000 con pensioni assistenziali avranno un incremento fino a 580 euro mensili;
- 3.050.000 con pensioni previdenziali, reddito personale fino a 1,5 volte il TM ed età pari o maggiore a 64 anni avranno un incremento medio mensile di circa 29 euro.

Di seguito si rappresentano gli effetti finanziari:

	(valori in mln di euro)			
	2007	2008	2009	2010
1) Incremento maggiorazioni sociali pensioni e assegni sociali secondo schema art. 38 legge 448/2001, al fine di garantire al pensionato solo un reddito di 580 euro mensili dal 2008		-44	-44	-44
2) introduzione di una nuova somma aggiuntiva (permane in vigore la somma aggiuntiva di cui all'articolo 70 della legge n. 388/2000) concessa a condizione che il soggetto non possieda redditi complessivi pari o superiori a 1,5 volte il TM e con età pari o superiore a 64 anni in funzione degli anni di contribuzione	-900	-1.156	-1.156	-1.156
Per triennio 2008-2010, passaggio dal 90% al 100% per le fasce di importo comprese tra 3 e 5 volte il minimo - al netto degli effetti fiscali indotti		-33	-66	-100
Totale oneri intervento su pensioni "basse"	-900	-1.233	-1.266	-1.300

Il Governo si impegna inoltre ad attuare la previsione di cui all'art. 11 comma 2 del decreto legislativo 503 del 1992 relativo alla possibilità di stabilire con la Legge Finanziaria ulteriori aumenti delle pensioni rispetto a quelli assicurati dalla perequazione automatica in relazione all'andamento dell'economia e tenuto conto degli obiettivi di stabilizzazione del rapporto tra spesa previdenziale e Pil. A tal fine sarà istituito un apposito tavolo di confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Accesso al pensionamento anticipato

Accesso al pensionamento anticipato (a partire dal 1° gennaio 2008)

Requisito per l'accesso al pensionamento con 35 anni di contributi versati

Lavoratori dipendenti			Lavoratori autonomi	
Data	Anni	Quota	Anni	Quota
01-gen-08	58		59	
01-lug-09	59	95	60	96
01-gen-11	60	96	61	97
01-gen-13	61	97	62	98

Con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, da emanarsi entro il 31 dicembre 2012, potrà essere stabilito il differimento della decorrenza dei requisiti anagrafici previsti dal 1° gennaio 2013 qualora sulla base di specifica verifica da effettuarsi entro il 30 settembre 2012, gli effetti finanziari derivanti dalle modifiche previste dalla presente tabella ai requisiti di accesso al pensionamento di anzianità, risultassero di misura tale da assicurare quelli programmati con riferimento ai requisiti di accesso al pensionamento indicati a regime dal 2013.

Lavori usuranti

Pensioni e Lavori usuranti

Interventi	Miliardi di € nel decennio 2008-2017
Revisione dello "scalone"	7,48
Fondo lavori usuranti	2,52
Totale interventi	10
Fondi di copertura	Miliardi di € nel decennio 2008-2017
Enti previdenziali (con *clausola di salvaguardia)	3,5
Aumento di aliquote contributive per gestione separata parasubordinati (dal 1 gennaio 2008 un punto all'anno fino a 3 punti)	3,6
Aumento aliquote contributive per gestione separata parasubordinati non esclusivi (dal 1 gennaio 2008 aumento di 1 punto)	0,8
Sospensione per un anno indicizzazione pensioni superiori a 8 volte il minimo 1,4	1,4
Armonizzazione fondi speciali	0,7
Totale fonti di copertura	10

Disciplina dei lavori usuranti, particolarmente faticosi e pesanti.

Per quanto riguarda i lavori usuranti sono state individuate risorse massime disponibili su base annua pari mediamente a 252 milioni di euro, che riguarderanno

circa 5.000 lavoratori all'anno e che, sommate alle risorse per lo scalone, determinano una cifra complessiva nel decennio 2008-2017 di 10 miliardi di Euro.

L'ipotesi conclusiva, che sarà definita da una Commissione appositamente costituita da Governo e parti sociali e che concluderà i suoi lavori entro il mese di settembre 2007, prevede:

- i lavoratori impegnati nelle attività previste dal decreto del Ministro del Lavoro del 1999 (decreto Salvi);
- lavoratori considerati notturni secondo i criteri definiti dal dlgs. 66/2003;
- lavoratori addetti a linea catena individuati sulla base di questi tre criteri;
 - lavoratori dell'industria addetti a produzioni di serie;
 - lavoratori vincolati all'osservanza di un determinato ritmo produttivo collegato a lavorazioni o a misurazioni di tempi di produzione con mansioni organizzate in sequenza di postazioni;
 - lavoratori che ripetono costantemente lo stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale, che si spostano a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi determinate dall'organizzazione del lavoro o della tecnologia. Sono esclusi gli addetti a lavorazioni collaterali a linee di produzione, alla manutenzione, al rifornimento materiali e al controllo di qualità;
- conducenti di mezzi pubblici pesanti.

Coloro che risultano nelle condizioni suddette al momento del pensionamento di anzianità possono conseguire su domanda, entro i limiti sopra definiti, il diritto a pensione con requisito anagrafico ridotto di tre anni rispetto a quello previsto (con il requisito minimo di 57 anni) purché abbiano svolto tale attività a regime per almeno la metà del periodo di lavoro complessivo o (nel periodo transitorio) almeno 7 anni negli ultimi 10 di attività lavorativa.

Le ulteriori determinazioni saranno affidate alla Commissione Governo – parti sociali già richiamata nel presente paragrafo.

La Commissione di cui sopra, appositamente costituita, definirà le ipotesi tecniche sulla base della rigorosa osservanza dei tetti numerici e di risorse indicati, al fine di consentire che gli oneri connessi con il riconoscimento delle agevolazioni alla platea dei beneficiari siano coerenti con la somma stanziata.

Razionalizzazione Enti

Il Governo si impegna a presentare entro il 31 dicembre 2007 un piano industriale volto a razionalizzare il sistema degli enti previdenziali e assicurativi, e a conseguire, nell'arco del decennio, risparmi finanziari per 3,5 miliardi di Euro.

Tale piano individuerà le sinergie tra i vari enti (sedi, acquisti, sistemi informatici, uffici legali) al fine di produrre nel breve periodo i risparmi sopra evidenziati e sarà oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

* **Clausola di salvaguardia** A partire dal 2011, esclusivamente come elemento di garanzia, è previsto un aumento dello 0,09% dell'aliquota di tutte le retribuzioni soggette a contribuzione (lavoratori dipendenti, parasubordinati e autonomi). Tale incremento non verrà attivato solo nel caso in cui il processo di razionalizzazione degli enti previdenziali ed assicurativi assicuri con certezza il conseguimento di

risparmi medi annui in grado di garantire l'obiettivo indicato nel capoverso precedente.

Finestre pensionistiche

Interventi	Miliardi di € nel decennio 2008-2017
Ripristino 4 finestre per periodo da determinare (40 anni contributi)	3,7
Sono altresì salvaguardati: - 5.000 lavoratori in mobilità (oltre i 16.000 già autorizzati con normativa precedente) - I lavoratori che siano stati autorizzati alla prosecuzione volontaria entro il 20 luglio 2007	0,3
Totale interventi	4
Fonti di copertura	Miliardi di € nel decennio 2008-2017
Finestre vecchiaia	4
Totale fonti di copertura	4

Finestre pensionistiche

La Commissione costituita in materia di lavori usuranti ha anche lo scopo di esaminare la possibilità di inserire, nell'ambito dei dispositivi che regolano le pensioni di vecchiaia, per uomini e donne, finestre di uscita verso la pensione. Tale Commissione dovrà completare i suoi lavori entro il medesimo termine del mese di settembre 2007.

L'argomento delle finestre pensionistiche, attraverso il loro passaggio a 4, sarà affrontato per quei lavoratori che hanno totalizzato 40 anni di contributi pensionistici al fine di ridurre gli attuali tempi di attesa per il pensionamento, anche con riferimento agli anni di applicazione.

I due interventi sulle finestre sopra descritti dovranno essere predisposti in modo tale da avere complessivamente un saldo finanziario nullo.

Coefficienti di trasformazione

Le parti convengono che l'adeguamento dei coefficienti di trasformazione è elemento inderogabile del sistema contributivo, di cui all'art.1, comma 6 della Legge 8 agosto 1995 n. 335.

1. E' istituita una Commissione composta di esperti nominati dal Governo e dalle parti sociali più rappresentative con il compito di verificare e proporre modifiche entro il 31/12/2008 dei seguenti elementi dell'attuale regime pensionistico contributivo, nel rispetto degli andamenti e degli equilibri della spesa pensionistica di lungo periodo, nel rispetto delle procedure europee:

- le dinamiche delle grandezze macroeconomiche, demografiche e migratorie che influiscono sugli attuali coefficienti;
- l'incidenza dei percorsi lavorativi discontinui, anche alla luce delle modifiche apportate dal Governo, al fine di verificare l'adeguatezza degli attuali meccanismi di tutela delle pensioni più basse e di proporre meccanismi di solidarietà e di garanzia (che potrebbero portare indicativamente il tasso di sostituzione al netto della fiscalità ad un livello non inferiore al 60%), facendo salvo l'equilibrio finanziario dell'attuale sistema pensionistico;
- il rapporto intercorrente tra l'età media attesa di vita e quella dei singoli settori di attività;

2. In questo ambito, in fase di prima rideterminazione dei coefficienti di trasformazione di cui all'articolo 1, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in applicazione dei criteri di cui all'articolo 1, comma 11, della medesima legge, la Tabella A allegata alla citata legge n. 335 del 1995 è sostituita, con effetto dal 1° gennaio 2010, dalla Tabella A aggiornata (vedi allegato 1).

3. La cadenza temporale per l'applicazione dei coefficienti diventa di 3 anni. Sarà compiuta una verifica decennale della sostenibilità ed equità del sistema generale.

4. L'aggiornamento dei coefficienti viene effettuato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze.

5. Nelle more dell'eventuale modifica legislativa sulla base delle proposte della Commissione restano ferme le disposizioni di cui alla vigente normativa salvo le modifiche di cui ai punti 3 e 4.

La Commissione valuterà anche nuove possibili forme di flessibilità in uscita collegate al sistema contributivo, nel rispetto delle compatibilità di lungo periodo del sistema pensionistico.

Misure previdenziali per i giovani

Tale ambito riguarda tutti gli interventi che miglioreranno in futuro la prestazione pensionistica modificando alcune situazioni connesse alle evoluzioni del mercato del lavoro che penalizzano soprattutto i giovani.

Tali misure descritte dettagliatamente nella parte sui giovani sono :

Interventi in materia di previdenza per i lavoratori dipendenti con carriere discontinue

La copertura figurativa piena, prevista nella riforma degli ammortizzatori, commisurata alla retribuzione percepita, consentirà ai lavoratori dipendenti con contratti a termine di colmare i vuoti contributivi e di aumentare le prestazioni pensionistiche future.

Interventi in materia di cumulo di tutti i periodi contributivi (totalizzazione)

In previsione di una più ampia riforma della totalizzazione che riassorba e superi la ricongiunzione, si attueranno interventi immediati che assicureranno ai lavoratori l'utilizzabilità dei contributi versati.

Interventi in materia di riscatto della laurea

Saranno predisposti interventi relativi alle norme di riscatto della laurea con l'obiettivo sia di renderlo conveniente sotto il profilo previdenziale sia di ridurre l'onere.

Interventi in materia di previdenza per i parasubordinati

Sarà previsto un aumento graduale dell'aliquota dei parasubordinati, finalizzato a rafforzare la posizione pensionistica dei giovani parasubordinati.

Interventi previdenziali per i lavoratori immigrati extracomunitari

Il Governo si impegna a verificare la possibilità di intervenire, nel rispetto delle compatibilità finanziarie, sul regime pensionistico-previdenziale dei lavoratori immigrati extracomunitari, in primo luogo attraverso l'ampliamento del ricorso a specifici regimi convenzionali con i paesi di provenienza, e in subordine sul piano normativo.

Cumulo tra redditi da lavoro e pensione

In relazione alle modifiche introdotte dal presente accordo ai requisiti d'accesso ai trattamenti pensionistici, il Governo si impegna altresì ad approfondire gli effetti dell'attuale regime di cumulo tra redditi da lavoro e pensione al fine sia di incentivare la permanenza in attività di lavoro sia di contrastare lavoro sommerso e irregolare da parte dei pensionati favorendone trasparenti e regolari condizioni di attività.

Applicazione di un contributo di solidarietà per gli iscritti e i pensionati dei fondi speciali

Le gestioni confluite nel FPLD (ex Fondi speciali e INPDAI) e Fondo Volo presentano situazioni economiche e patrimoniali particolarmente deficitarie, a fronte di regimi pensionistici che hanno pro quota beneficiato di regole di maggior favore rispetto a quelle adottate per il FPLD.

L'introduzione di un contributo di solidarietà a carico dei pensionati e degli attivi in relazione ai benefici conseguenti alle regole dei rispettivi fondi di provenienza ha la funzione di chiamare a concorrere i soggetti che hanno beneficiato o beneficeranno di tali trattamenti di maggior favore. In altri termini, si tratta di un contributo, limitato nell'ammontare e nella durata, che naturalmente non ha la funzione di riequilibrio dei forti disavanzi generati dalla gestione, la cui quota assolutamente prevalente rimane pertanto a carico della solidarietà generale nell'ambito dell'AGO.

Per distribuire il predetto concorso al riequilibrio finanziario in modo equo, occorre fare riferimento, per gli iscritti attivi e per i pensionati, alla durata delle contribuzioni nei rispettivi fondi nei periodi di tempo antecedenti l'armonizzazione

conseguenti alla legge 335/95, ovvero per i periodi che garantiscono di beneficiare di una quota di pensione calcolata in base a parametri più favorevoli.

Il contributo di solidarietà, che non ha carattere permanente, sarà posto a carico dei dipendenti in attività e dei pensionati. La definizione dei criteri è demandata alla già citata Commissione tra Governo e parti sociali avente l'obiettivo di definire ipotesi in materia di lavori usuranti e di "finestre pensionistiche".

Interventi diversi

Aumento di un punto dell'aliquota contributiva per gli iscritti alla gestione separata con altre coperture previdenziali con corrispondente aumento delle pensioni.

Interventi di solidarietà

Per concorrere solidaristicamente al finanziamento degli interventi si prevederà il blocco della perequazione per il solo 2008, per le pensioni superiori a otto volte il minimo.

3) AMMORTIZZATORI SOCIALI

La riforma punta al rafforzamento degli ammortizzatori sociali ed alla estensione delle tutele per coloro che ne sono privi. L'appartenenza settoriale, la dimensione di impresa e la tipologia dei contratti di lavoro non saranno un elemento di esclusione. La riforma riguarda tre ambiti più un'area di indirizzo programmatico in cui dovrà essere definito un set di strumenti per il sostegno al lavoro delle persone ultracinquantenni il cui tasso di attività resta tra i più bassi dell'Unione europea. A conferma dell'attenzione verso quest'area prioritaria è prevista la predisposizione di un Piano nazionale per l'invecchiamento attivo.

La riforma degli ammortizzatori sociali dovrà essere accompagnata da un generale miglioramento, in stretto raccordo con Regioni e Province, delle politiche attive del lavoro da perseguire attraverso il potenziamento delle reti dei Servizi per l'impiego, l'offerta di percorsi di formazione, aggiornamento e riqualificazione della forza lavoro, la rimodulazione degli incentivi economici finalizzati all'inserimento lavorativo. Per dare maggiore efficacia alla combinazione tra politiche attive e sostegni monetari, occorre rendere effettiva la perdita della tutela in caso d'immotivata non partecipazione ai programmi di reinserimento al lavoro o di non accettazione di congrue opportunità lavorative. La partecipazione attiva ai programmi di inserimento lavorativo, requisito essenziale di una politica di "welfare to work", può essere sostenuta da schemi che prevedano un "patto di servizio" da stipulare tra i centri per l'impiego e le persone in cerca di lavoro.

Le politiche attive ed i servizi per l'impiego dovranno focalizzare la loro attenzione anche su altri soggetti deboli del mercato del lavoro ed avere particolare riguardo alle politiche che aiutino l'aumento del tasso di occupazione delle donne.

Il progetto di riforma

Le proposte di riforma, di seguito illustrate, saranno attuate nel rispetto degli equilibri programmati di finanza pubblica.

Trattamento di disoccupazione

L'ipotesi prevede una progressiva armonizzazione degli attuali istituti di disoccupazione ordinaria e di mobilità, con la creazione di uno strumento unico indirizzato al sostegno del reddito e al reinserimento lavorativo delle persone disoccupate.

La modulazione dei trattamenti andrà collegata all'età anagrafica dei lavoratori e alle condizioni occupazionali più difficili presenti nelle Regioni del Mezzogiorno, con particolare riguardo alla condizione femminile. Tutti i trattamenti, in coerenza con la normativa comunitaria, offriranno la piena copertura figurativa a fini previdenziali calcolata sulle retribuzioni, con evidenti vantaggi in termini di trattamento pensionistico dei lavoratori interessati.

Integrazione al reddito

In una prospettiva di universalizzazione degli strumenti la riforma, pur prevedendo specificità di funzionamento, dovrà tendere alla progressiva estensione e unificazione della cassa integrazione ordinaria e straordinaria con forme di regolazione basate sulle finalità sostanzialmente diverse che hanno le due attuali casse. La prima tipologia è quella degli interventi a seguito di eventi congiunturali negativi e la seconda è volta ad affrontare problemi strutturali ed eventuali eccedenze di mano d'opera.

Si ritiene che debba essere attivata tutta la gamma di azioni che potrebbe accrescere il coinvolgimento e la partecipazione attiva delle aziende nel processo di ricollocazione dei lavoratori, avendo come principali riferimenti il territorio, gli strumenti di concertazione tra le parti sociali e la capacità di mobilitare in modo programmato risorse da una pluralità di fonti.

Il disegno di riforma prevede una realizzazione graduale in funzione delle risorse finanziarie disponibili che potranno essere integrate, anche per facilitarne la piena attuazione, dal concorso solidaristico del sistema delle imprese.

Nel disegno di riforma è incluso un forte ruolo degli Enti bilaterali sia allo scopo di provvedere eventuali coperture supplementari sia per esercitare un più capillare controllo sul funzionamento di questi strumenti nel caso di applicazioni estese soprattutto alle aziende di minori dimensioni ed alle aziende dell'artigianato.

Tutta la tematica della riforma sarà oggetto di concertazione. Si ritiene che la rilevanza della riforma richieda una sede permanente di confronto e di verifica con le parti sociali per valutarne gli effetti e apportare eventuali modifiche ed integrazioni anche ai fini dell'avvio delle successive fasi del processo riformatore.

Interventi immediati

Il Governo stanzierà una quota dell'extragetto, pari a circa 700 milioni di euro, in direzione di un primo intervento sugli ammortizzatori sociali. La prima fase del progetto di riforma degli ammortizzatori intende effettuare interventi migliorativi delle indennità di disoccupazione che riguardano tutti i lavoratori, in particolare i giovani. Gli interventi si articoleranno in:

- un miglioramento dell'indennità ordinaria di disoccupazione in riferimento al livello, alla durata e all'attuale profilo a "scalare";
- un aumento delle indennità di disoccupazione a requisiti ridotti, con profilo che incentivi i contratti a termine più lunghi;
- un aumento della copertura previdenziale mediante il riconoscimento di contributi figurativi correlati alla retribuzione di riferimento piena e non solo all'indennità percepita.

Quanto agli interventi in materia di connessione tra ammortizzatori sociali e politiche attive per il lavoro finalizzate a costruire nuove opportunità di occupazione, si potenzieranno i Servizi per l'impiego collegando e coordinando l'erogazione delle prestazioni di disoccupazione a percorsi di formazione e di inserimento lavorativo. Risorse, da reperire nell'ambito del riordino degli incentivi o indirizzando a tal fine le risorse comunitarie della programmazione 2007-2013, potranno essere destinate ad agevolare la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, a favorire l'occupazione femminile e l'inserimento lavorativo delle fasce deboli, compresi i lavoratori in età più matura al fine di potenziare le politiche di invecchiamento attivo. Per perseguire

questi obiettivi è necessario un efficace coordinamento tra Ministero del Lavoro e Regioni, d'intesa con le parti sociali, con particolare riguardo ai profili di sistema (definizione di standard nazionali, sistema informativo, formazione degli operatori, ecc.) valorizzando le sinergie con gli enti previdenziali.

Il primo intervento di riforma degli ammortizzatori sociali è il miglioramento delle tutele economiche in caso di disoccupazione non agricola per i soggetti più deboli:

a) la durata della indennità di disoccupazione con requisiti pieni verrà portata a 8 mesi per gli infracinquantenni e a 12 mesi per gli over 50;

b) l'importo della indennità di disoccupazione con requisiti pieni sarà portato al 60% dell'ultima retribuzione per i primi 6 mesi, al 50% dal 7° all'8° mese, al 40% per gli eventuali mesi successivi mantenendo in vigore gli attuali massimali;

c) l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti calcolata sui redditi da lavoro dell'anno precedente passerà dall'attuale 30 al 35% per i primi 120 giorni e al 40% per i successivi per una durata massima di 180 giorni;

d) al fine di garantire una piena copertura previdenziale, la contribuzione figurativa verrà assicurata per l'intero periodo di godimento delle indennità, con riferimento alla retribuzione già percepita;

e) si aumenterà la perequazione relativa ai tetti delle indennità dall'80% al 100% dell'inflazione.

4) MERCATO DEL LAVORO

Servizi per l'impiego

La strategia di riforma poggia su integrazioni e modifiche del decreto legislativo 276/2003 e sul potenziamento dei servizi pubblici che sono uno snodo fondamentale della riforma degli ammortizzatori sociali in senso proattivo.

L'operatività dei servizi pubblici per l'impiego sarà rafforzata anche con l'avvio al regime del sistema informativo, la comunicazione preventiva di assunzione e la revisione delle procedure amministrative.

Le procedure di trasmissione dei dati utili alla gestione complessiva del mercato del lavoro tra tutti i soggetti della rete dei servizi pubblici saranno velocizzate e semplificate.

Le risorse finanziarie per tali interventi saranno reperite all'interno dei finanziamenti comunitari del PON-FSE.

La compresenza dei servizi pubblici e di agenzie private, anche *no profit*, è un'opportunità da ampliare per rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro. A questo riguardo si procederà ad una verifica dei risultati concreti derivanti dall'applicazione dei diversi modelli a livello territoriale. La certificazione dello stato di disoccupazione resta una prerogativa dei servizi pubblici.

Si procederà, inoltre, d'intesa con le parti sociali, ad una verifica dei risultati conseguiti attraverso il regime delle autorizzazioni al fine di perfezionarne il meccanismo.

Il *Masterplan* dei servizi per l'impiego dovrà prevedere precisi impegni riguardo alla gamma ed alla qualità dei servizi da erogare ai lavoratori ed alle imprese anche con riferimento ai modi ed ai tempi di effettiva fruizione. Governo, Regioni e Parti sociali convengono sulla necessità di migliorare il raccordo a livello territoriale tra l'azione dei centri per l'impiego e quella dei soggetti preposti alla programmazione formativa.

Incentivi all'occupazione

Per conseguire più elevati tassi di "buona" occupazione occorre riorganizzare l'intero sistema degli incentivi, in gran parte pensato in tempi lontani e rapportato ad un mercato del lavoro profondamente diverso dall'attuale.

Il Governo s'impegna a rivedere il sistema degli incentivi e ad orientarli, tenendo conto dei risultati conseguiti e dei profili di efficienza e di equità, rispetto alle nuove priorità: l'occupazione delle donne, dei giovani, dei lavoratori ultra-cinquantenni. In questo stesso quadro si procederà anche a ridefinire la disciplina del contratto d'inserimento.

Apprendistato

L'apprendistato, unico contratto di lavoro a causa mista, richiede un riordino d'intesa con le Regioni e le parti sociali, in quanto si è determinato un inestricabile intreccio tra competenze dello Stato (in parte rinviate alla contrattazione collettiva) e competenze delle Regioni in materia.

In particolare, con riferimento all'apprendistato professionalizzante, si procederà a :

- rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva, nel quadro di un perfezionamento della disciplina legale della materia;
- definire standard nazionali dei profili professionali e dei percorsi formativi, anche al fine di agevolare la mobilità geografica degli apprendisti;
- fissare, nel rispetto delle competenze regionali, standard nazionali di qualità della formazione (soggetti e organismi accreditati/autorizzati, certificazione degli esiti formativi, riconoscimento di crediti).

Il Governo e le parti sociali, al fine di valorizzare appieno l'apprendistato, valuteranno opportuni provvedimenti rivolti a contrastarne l'utilizzo improprio.

Contratto a termine

La direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, da una parte, indica il contratto di lavoro a tempo indeterminato come "la forma comune dei rapporti di lavoro" e, dall'altra, chiede che vengano prevenuti "gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti a tempo determinato".

L'orientamento del Governo è pertanto quello di intervenire con alcuni correttivi su questo specifico aspetto della disciplina vigente:

- qualora a seguito di successione di contratti per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, ogni eventuale successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti dovrà essere stipulato presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. In caso di mancato rispetto della procedura indicata, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

- la limitazione temporale di cui al punto precedente non si applicherà ai rapporti di lavoro dei dirigenti e dei lavoratori da somministrare ai sensi degli artt. 20 e ss. del d.lgs. n. 276 del 2003 e successive modifiche.

- il lavoratore, che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Lo stesso principio si applica alle assunzioni a tempo determinato nelle attività stagionali;

- le assunzioni a termine per attività stagionali, per ragioni sostitutive e quelle connesse alle fasi di avvio di attività d'impresa sono escluse da limiti massimi percentuali ove fissati dai contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Lavoro a tempo parziale

La riforma intende porre fine alle problematiche tecnico-giuridiche connesse ad un testo legislativo a doppia versione per il lavoro pubblico e per quello privato.

In particolare per il lavoro privato si ritiene che occorra:

- prevedere per i lavoratori che abbiano trasformato il loro rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, il diritto di precedenza rispetto alle assunzioni a tempo pieno per le stesse mansioni o per mansioni equivalenti;

- attribuire ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi la facoltà di introdurre clausole elastiche e flessibili e di disporre la relativa disciplina; stabilire comunque la necessità dell'accordo individuale per il lavoratore o la lavoratrice che abbiano concluso contratti a tempo parziale motivati da comprovati compiti di cura;

- prevedere aumenti contributivi per i contratti di lavoro a tempo parziale con orario inferiore alle 12 ore settimanali al fine di promuovere, soprattutto nei settori dei servizi, la diffusione di contratti di lavoro più consistenti;

- nell'ambito del riordino della materia, introdurre incentivi per i contratti a tempo parziale "lungo" ed agevolazioni per le trasformazioni, anche temporanee e reversibili, di rapporti a tempo pieno in rapporti a tempo parziale avvenute su richiesta di lavoratrici o lavoratori e giustificate da comprovati compiti di cura.

Staff leasing e lavoro a chiamata

L'orientamento del Governo è quello di procedere all'abrogazione delle norme previste dal D.Lgs. 276/03 concernenti il lavoro a chiamata (art. 33-40); si attiverà un tavolo di confronto con le parti sociali per esaminare ipotesi di part-time che rispondano a esigenze di attività di breve durata per lavoratori ed imprese. Per le disposizioni relative al contratto commerciale di somministrazione a tempo indeterminato, lasciando inalterata (ed anzi favorendo con incentivi da determinare) la facoltà per le Agenzie di lavoro di assumere lavoratori a tempo indeterminato, si costituirà un tavolo di confronto con le Parti sociali.

Lavoro a progetto

Oltre alle misure previste in questa sede in materia previdenziale e ad eventuali ulteriori interventi normativi, si proseguirà nelle azioni rivolte a contrastare l'elusione della normativa di tutela del lavoro subordinato, ponendo particolare attenzione alle collaborazioni svolte da lavoratori, anche titolari di partita IVA, che esercitino la propria attività per un solo committente e con un orario di lavoro predeterminato.

Lavoro occasionale di tipo accessorio

Questa tipologia contrattuale sarà limitata ai piccoli lavori di tipo occasionale a favore delle famiglie, in limiti predeterminati di ore utilizzabili per singola famiglia.

Si avvierà una sperimentazione di questo istituto anche in agricoltura, entro limiti predeterminati in grado di evitare che questo strumento si ponga come alternativa al lavoro subordinato.

Disabili

La III Relazione al Parlamento ha evidenziato una difficile applicazione dell'art. 12 della legge 68 ai fini dell'occupazione delle persone con disabilità tramite apposite Convenzioni con le cooperative sociali o con disabili liberi professionisti (n. 10 nel 2004 e n. 112 nel 2005), ed anche l'art. 14 del D.Lgs. n. 276 del 2003, come risulta dai recenti dati statistici, non ha fornito i risultati sperati ai fini dell'inserimento lavorativo dei disabili.

Si procederà pertanto alla "riscrittura", con alcuni correttivi, dell'art. 12 della legge 68/99 e la cancellazione dell'art. 14 del D.lgs. 276/2003, salvaguardando peraltro alcuni risultati positivi della sperimentazione effettuata sul predetto art. 14, quali ad esempio le "buoni prassi" adottate a livello locale ed il dialogo partecipato con i soggetti attivi nel territorio (Convenzioni quadro).

Si intende semplificare e sveltire, come da richiesta delle Regioni, la procedura delle agevolazioni alle assunzioni previste dall'art. 13 della legge 68/99.

Si intende considerare non più necessaria, come da richiesta delle Regioni, la dimostrazione dello stato di disoccupazione per il riconoscimento dell'assegno di invalidità civile parziale ai soggetti con grave disabilità.

Agricoltura

Si procederà alla riforma della normativa in materia di indennità di disoccupazione, anche prevedendo un contributo a carico dei lavoratori. La normativa sarà definita al tavolo di confronto già avviato, tenuto conto delle compatibilità finanziarie definite e delle relative risorse assegnate.

Appalti

Il Governo seguirà con particolare attenzione l'evolversi delle iniziative legislative avviate in sede di disciplina degli appalti (con le disposizioni introdotte in sede di decreti correttivi alla relativa disciplina e con il disegno di legge in materia di riordino delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), al fine di assicurare il pieno rispetto della normativa in materia di lavoro ed evitare che la concorrenza si sviluppi a danno delle stesse regole in materia di lavoro.

Si estenderà anche al committente la regola, attualmente riguardante solo il rapporto appaltatore/subappaltatore, secondo cui la responsabilità solidale viene meno se il committente verifichi, acquisendo la relativa documentazione prima del pagamento del corrispettivo, che gli obblighi connessi con le prestazioni di lavoro concernenti l'opera, la fornitura o il servizio affidati sono stati correttamente eseguiti.

Edilizia

Nel settore dell'edilizia, il Governo concorda sulla necessità evidenziata dalle parti sociali del settore di rendere strutturale l'agevolazione contributiva dell'11,50% per favorire la diffusione del contratto a tempo pieno e a tempo indeterminato, in considerazione dei positivi effetti prodotti in tale direzione dalla norma fin qui adottata in via sperimentale.

Cooperazione

Con riguardo, infine, al settore cooperativo, si intende intervenire in materia di cooperative "spurie" e "dumping" contrattuale anche in considerazione delle proposte comuni elaborate dalle centrali cooperative e dai sindacati. Si intende, poi, assicurare l'applicazione dell'istituto della revisione all'intero universo cooperativo, prevedendo la necessità dell'ispezione revisionale per l'aggiudicazione degli appalti pubblici. Si proseguirà il confronto con le parti sociali già avviato al tavolo di concertazione.

5) COMPETITIVITA'

Sgravi del costo del lavoro per incentivare la produttività di secondo livello

Il Governo attuerà una riduzione del costo del lavoro legata alla contrattazione di secondo livello, al fine di sostenere la competitività e di migliorare la retribuzione di premio di risultato. Gli interventi riguarderanno anche la pensionabilità di tali aumenti per i lavoratori.

Il Governo emanerà norme al fine di:

- attuare uno sgravio sul costo del lavoro delle imprese che erogano tali aumenti pari ad una percentuale dell'erogazione corrisposta e fino ad un tetto massimo della retribuzione;

- restituire ai lavoratori i contributi previdenziali a loro carico pagati sul premio di risultato e fino ad un tetto massimo della retribuzione;

- rendere pensionabile tutta la retribuzione di risultato così agevolata.

La nuova disciplina sarà così definita:

- verrà abrogata l'attuale normativa sulla decontribuzione, pertanto le retribuzioni erogate a titolo di premio di risultato risulteranno interamente imponibili ai fini previdenziali e saranno pensionabili;

- si prevederà per il triennio 2008-2010, nel limite delle risorse stanziare in apposito Fondo, uno sgravio contributivo articolato nel modo seguente:

- le imprese riceveranno uno sgravio contributivo nella misura fissa del 25% dell'erogazione ammessa allo sgravio;

- i lavoratori riceveranno uno sgravio contributivo pari ai contributi previdenziali a loro carico calcolati sul premio di risultato ammesso all'agevolazione (con conguaglio immediato in busta paga);

- il tetto del premio ammesso allo sgravio sarà pari al 5% della retribuzione annua (oggi 3%);

- i trattamenti sui quali applicare tale sgravio dovranno avere le medesime caratteristiche attualmente previste dalla legge che ha introdotto tali sgravi (essere previsti dai contratti collettivi di secondo livello sia aziendali che territoriali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, essere incerti a priori nella corresponsione o nell'ammontare e la cui entità sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati); al fine di evitare abusi e comportamenti elusivi, l'intervento sarà accompagnato da una precisa casistica delle tipologie di accordi ammessi allo sgravio e da una riorganizzazione e rafforzamento delle procedure di controllo;

- per attuare tale sgravio sarà costituito un Fondo triennale nel quale confluiranno tutte le risorse nette attualmente utilizzate per la decontribuzione a carico dello Stato e presenti nel bilancio dell'Inps incrementate di 160 milioni di euro per anno (100 dei quali destinati alla contrattazione aziendale di secondo livello e 60 alla contrattazione territoriale), pari a 480 milioni di euro nel triennio;

- con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, saranno stabilite le modalità di attuazione dello sgravio, con particolare

riguardo al monitoraggio degli accordi, al controllo del flusso di erogazioni e al rispetto dei tetti di spesa;

- verrà costituito un Osservatorio presso il Ministero del Lavoro, con la partecipazione delle parti sociali, il quale produrrà un rapporto annuale sull'andamento degli accordi di produttività qui agevolati. Sarà oggetto del monitoraggio sia la coerenza dell'attuazione della normativa con gli obiettivi definiti in questo accordo sia le caratteristiche della contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale;

- lo sgravio sarà definito per il triennio 2008 - 2010 e confermato in esito alla valutazione di cui al punto precedente, compatibilmente con gli andamenti programmati di finanza pubblica ;

- nel caso in cui le risorse del Fondo si rivelino insufficienti rispetto alle richieste, il Governo avvierà una verifica con le parti sociali.

Detassazione del premio di risultato

Il Governo stanzierà, nella prossima legge finanziaria, un importo pari a 150 milioni di Euro per il 2008 per detassare una quota delle risorse contrattate per i premi di risultato. A questo proposito verrà costituita una Commissione tra Governo e parti sociali con l'obiettivo di definire le modalità tecniche di implementazione entro il 15 settembre 2007.

Straordinari

E' abolita la contribuzione aggiuntiva sugli straordinari introdotta dalla Legge 28 dicembre 1995, n. 549 (art. 2 commi 18-21).

6) GIOVANI

Le misure che riguardano i giovani sono un investimento per il futuro. Questo protocollo dedica particolare attenzione ai giovani sia con specifiche proposte che con mirate caratterizzazioni delle diverse misure .

In particolare, l'adozione di misure solidaristiche a favore dei lavoratori con carriere discontinue, in un quadro di rafforzamento del sistema pensionistico, garantirà ai giovani pensioni adeguate.

Un sistema del welfare e delle tutele riformato nella direzione qui indicata è il presupposto per una politica di sviluppo che sia in grado di offrire una prospettiva di buona occupazione ai giovani.

Accompagneranno tali misure alcuni interventi destinati a supportare iniziative occupazionali anche in attività di lavoro autonomo.

Misure a sostegno del reddito dei lavoratori con carriere discontinue e in disoccupazione

Sotto questo profilo la riforma degli ammortizzatori sociali (descritta in altra parte) sarà concentrata, nella prima fase di applicazione, sulle forme di lavoro dove si collocano in particolare i giovani e le donne (ad esempio lavoro a termine e tipologie interessate dall'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti).

Misure per il reddito e l'occupazione

Si istituiranno fondi di rotazione per consentire l'accesso al credito alimentati da un finanziamento non ricorrente, pari a circa 150 milioni nel triennio 2008-2010.

1) *Fondo credito per il sostegno dell'attività intermittente dei parasubordinati.* Tale fondo consentirà ai parasubordinati in via esclusiva, di accedere, in assenza di contratto, ad un credito a tasso di interesse zero - o molto basso – in grado di compensare cadute di reddito collegate ad attività intermittenti, “anticipando” in tal modo futuri redditi (il fondo potrà erogare un credito fino a 600 euro mensili per 12 mesi con restituzione posticipata a 24 o 36 mesi).

2) *Fondo microcredito per il sostegno all'attività dei giovani e in particolare delle donne.* Tale fondo incentiverà le attività innovative dei giovani, con priorità per le donne, riprendendo e migliorando l'esperienza dei prestiti d'onore, finalizzando tali crediti.

3) *Fondo per il credito ai giovani lavoratori autonomi.* Il fondo sosterrà le necessità finanziarie legate al trasferimento generazionale delle piccole imprese, dell'artigianato, del commercio e del turismo, dell'agricoltura e della cooperazione e l'avvio di nuove attività in tali ambiti, a condizioni particolarmente favorevoli.

Per sostenere i giovani ricercatori e tener conto della situazione determinatasi all'interno delle Università in relazione agli incrementi dell'aliquota contributiva sui parasubordinati, sarà aumentato l'importo degli assegni di ricerca.

Misure previdenziali

Tale ambito riguarda tutti gli interventi che miglioreranno in futuro la prestazione pensionistica modificando alcune situazioni connesse alle evoluzioni del mercato del lavoro che penalizzano soprattutto i giovani.

Interventi in materia di previdenza per i lavoratori dipendenti con carriere discontinue

La copertura figurativa piena, prevista nella riforma degli ammortizzatori, commisurata alla retribuzione percepita, consentirà ai lavoratori dipendenti con contratti a termine di colmare i vuoti contributivi e di aumentare le prestazioni pensionistiche future.

Interventi in materia di cumulo di tutti i periodi contributivi (totalizzazione)

In previsione di una più ampia riforma della totalizzazione che riassorba e superi la ricongiunzione, si attueranno interventi immediati che assicureranno ai lavoratori l'utilizzabilità dei contributi versati.

Per i giovani che sono nel sistema contributivo: sarà predisposto un meccanismo di utilizzazione dei contributi versati in qualsiasi fondo, per un'unica pensione, rimuovendo le previsioni che limitano la possibilità di cumulare i versamenti contributivi sia per il conseguimento del requisito di accesso al pensionamento sia per l'ammontare della pensione.

Per i lavoratori nel sistema retributivo o misto: si ridurrà dagli attuali sei a tre anni il limite minimo di anzianità contributiva richiesto per cumulare i contributi nelle varie gestioni pensionistiche.

Interventi in materia di riscatto della laurea

Saranno predisposti interventi relativi alle norme di riscatto della laurea con l'obiettivo sia di renderlo conveniente sotto il profilo previdenziale sia di ridurre l'onere.

Per i giovani che sono nel sistema contributivo: si stabilirà sia la totale computabilità dei periodi riscattati ai fini del raggiungimento dei requisiti contributivi per l'accesso alle prestazioni pensionistiche sia la possibilità di chiedere il riscatto del corso legale di studi universitari ancor prima di iniziare l'attività lavorativa mediante il pagamento di un contributo per ogni anno da riscattare, definito dalla legge. Il pagamento potrà essere dilazionato senza interessi fino a dieci anni e sarà contabilizzato nel montante contributivo con riferimento alla data di versamento. Inoltre si prevederà la possibilità di detrarre a fini fiscali, dal reddito dei genitori o del soggetto di cui si è fiscalmente a carico, il costo dei contributi riscattati, nel caso in cui il giovane non abbia ancora un reddito personale tassabile.

Per quanto riguarda coloro che sono nel sistema retributivo o misto: si uniformeranno le diverse modalità di rateizzazione del contributo di riscatto del corso di studi universitari attualmente in vigore nei diversi regimi pensionistici, consentendone il pagamento – oltre che in unica soluzione – in 120 rate mensili (dalle 48 o 60 attuali), senza l'applicazione di interessi di rateizzazione (a differenza di quanto oggi viene previsto dall'Inps o per i dipendenti degli enti locali). In relazione al sistema di calcolo retributivo e misto avuto riguardo alle loro caratteristiche, verranno applicate le tabelle attuariali secondo la vigente normativa.

Interventi in materia di previdenza per i parasubordinati

Sarà previsto un aumento graduale dell'aliquota dei parasubordinati, finalizzato a rafforzare la posizione pensionistica dei giovani parasubordinati.

7) DONNE

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro è una risorsa determinante per la competitività e la crescita del Paese ed in particolare per il Mezzogiorno, dove nel 2006 il tasso di occupazione femminile era ancora al 24,2%. Per il nostro Paese, il raggiungimento dell'obiettivo di Lisbona sia in termini complessivi sia in riferimento alle donne e agli ultra-cinquantenni, dipende sostanzialmente dalla capacità che avremo di aumentare il tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Anche se vi è stato un considerevole aumento di donne sul mercato del lavoro nell'ultimo decennio, a testimonianza di una aumentata offerta di lavoro delle donne, specie delle più giovani e istruite, occorre moltiplicare gli sforzi e potenziare gli strumenti. L'aumento dell'occupazione femminile è legato ovviamente alle prospettive di sviluppo, ma è altrettanto forte il legame con gli assetti collettivi e culturali della società e con gli assetti del welfare e dei servizi. Per questo l'intervento di potenziamento e di ammodernamento del welfare per le donne è la condizione necessaria per raggiungere gli obiettivi di una società con un livello di occupazione adeguato alle sfide demografiche ed economiche del futuro.

Il governo, che ha già operato con la finanziaria e sta operando attualmente al fine di conciliare vita familiare, lavoro di cura e maternità con strumenti innovativi, si impegna a definire una cornice organica nella quale ricondurre le varie iniziative sulla questione femminile in rapporto a welfare e occupazione.

Il Governo e le Parti sociali concordano sulla necessità di proseguire negli interventi già avviati con la Legge finanziaria per il 2007 con una maggiore riduzione del cuneo fiscale per l'assunzione a tempo indeterminato di donne nelle aziende del Mezzogiorno e di mettere in atto una serie di misure per favorire l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro.

Nel quadro del riordino complessivo degli incentivi e degli sgravi contributivi, che inizierà con la prossima finanziaria, si definiranno sgravi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare e gli interventi saranno definiti di concerto con le parti sociali e attuati progressivamente; si potenzieranno gli attuali strumenti disponibili come l'articolo 9 della legge 53; si incentiverà l'uso del part time.

Inoltre:

- si rafforzerà, con i ministeri competenti, l'iniziativa connessa ai servizi per l'infanzia e agli anziani non autosufficienti come elemento centrale per sostenere le libere scelte delle donne nel campo del lavoro.

- si definirà una priorità di utilizzo a favore delle giovani donne per l'accesso al Fondo microcredito che verrà istituito per incentivare le attività innovative dei giovani.

- si orienterà l'intervento legato alla programmazione dei Fondi comunitari, a partire dal FSE e dal Pon alla priorità donne, utilizzando il FSE a supporto non solo di attività formative, ma anche di accompagnamento e di inserimento al lavoro. In

questo ambito si destinerà una quota di risorse destinate alla formazione per i programmi mirati alle donne durante l'intero percorso della vita;

si adotteranno sistemi di raccolta ed elaborazione dei dati in grado di fare emergere e rendere misurabili le discriminazioni di genere, anche di tipo retributivo.

Gli interventi suddetti dovranno essere compatibili con gli equilibri programmati di finanza pubblica.

Allegato 1

Tabella – Coefficienti di trasformazione aggiornati
Legge n. 33/ 1995 – Tabella A) rideterminata

Età	coefficiente rideterminato (*)%
57	4,419
58	4,538
59	4,664
60	4,798
61	4,940
62	5,093
63	5,257
64	5,432
65	5,620

(*) Coefficienti di trasformazione aggiornati secondo le procedure contenute nella "Relazione tecnica" esaminata dal Nucleo di Valutazione della Spesa Previdenziale nella delibera n°9 del 26/07/2006 (in allegato alla presente Tabella).

SENATO DELLA REPUBBLICA

XV LEGISLATURA

N. 1903

DISEGNO DI LEGGE

presentato dal **Ministro del lavoro e della previdenza sociale**

(DAMIANO)

e dal **Ministro dell'economia e delle finanze**

(PADOA-SCHIOPPA)

di concerto col **Ministro dello sviluppo economico**

(BERSANI)

col **Ministro per gli affari regionali e le autonomie locali**

(LANZILLOTTA)

col **Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali**

(DE CASTRO)

col **Ministro per le politiche europee**

(BONINO)

col **Ministro per le politiche giovanili e le attività sportive**

(MELANDRI)

col **Ministro dell'università e della ricerca**

(MUSSI)

col **Ministro per i diritti e le pari opportunità**

(POLLASTRINI)

e col **Ministro delle politiche per la famiglia**

(BINDI)

(V. Stampato Camera n. 3178)

approvato dalla Camera dei deputati il 29 novembre 2007

*Trasmesso dal Presidente della Camera dei deputati alla Presidenza
il 29 novembre 2007*

Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza,
lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché
ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. La Tabella A allegata alla legge 23 agosto 2004, n. 243, è sostituita dalle Tabelle A e B contenute nell'Allegato 1 alla presente legge.

2. All'articolo 1 della legge 23 agosto 2004, n. 243, sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 6 è così modificato:

1) la lettera a) è sostituita dalla seguente:

«a) il diritto per l'accesso al trattamento pensionistico di anzianità per i lavoratori dipendenti e autonomi iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme di essa sostitutive ed esclusive si consegue, fermo restando il requisito di anzianità contributiva non inferiore a trentacinque anni, al raggiungimento dei requisiti di età anagrafica indicati, per il periodo dal 1° gennaio 2008 al 30 giugno 2009, nella Tabella A allegata alla presente legge e, per il periodo successivo, fermo restando il requisito di anzianità contributiva non inferiore a trentacinque anni, dei requisiti indicati nella Tabella B allegata alla presente legge. Il diritto al pensionamento si consegue, indipendentemente dall'età, in presenza di un requisito di anzianità contributiva non inferiore a quaranta anni»;

2) alla lettera b) il numero 2 è sostituito dal seguente:

«2) con un'anzianità contributiva pari ad almeno trentacinque anni, al raggiungimento dei requisiti di età anagrafica indicati, per il periodo dal 1° gennaio 2008 al 30 giugno 2009, nella Tabella A allegata alla presente legge e, per il periodo successivo, fermo restando il requisito di anzianità con-

tributiva non inferiore a trentacinque anni, dei requisiti indicati nella Tabella B allegata alla presente legge»;

3) l'ultimo periodo della lettera c) è sostituito dal seguente: «Per il personale del comparto scuola resta fermo, ai fini dell'accesso al trattamento pensionistico, che la cessazione dal servizio ha effetto dalla data di inizio dell'anno scolastico e accademico, con decorrenza dalla stessa data del relativo trattamento economico nel caso di prevista maturazione dei requisiti entro il 31 dicembre dell'anno avendo come riferimento per l'anno 2009 i requisiti previsti per il primo semestre dell'anno»;

b) il comma 7 è sostituito dal seguente:

«7. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro il 31 dicembre dell'anno 2012, può essere stabilito il differimento della decorrenza dell'incremento dei requisiti di somma di età anagrafica e anzianità contributiva e di età anagrafica minima indicato dal 2013 nella Tabella B allegata alla presente legge, qualora, sulla base di specifica verifica da effettuarsi, entro il 30 settembre 2012, sugli effetti finanziari derivanti dalle modifiche dei requisiti di accesso al pensionamento anticipato, risultasse che gli stessi effetti finanziari conseguenti dall'applicazione della Tabella B siano tali da assicurare quelli programmati con riferimento ai requisiti di accesso al pensionamento indicati a regime dal 2013 nella medesima Tabella B.»;

c) al comma 8, le parole: «1° marzo 2004» sono sostituite dalle seguenti: «20 luglio 2007»;

d) dopo il comma 18, è inserito il seguente:

«18-bis. Le disposizioni in materia di pensionamenti di anzianità vigenti prima della data di entrata in vigore della presente legge continuano ad applicarsi, nei limiti del numero di 5.000 lavoratori beneficiari, ai lavo-

ratori collocati in mobilità ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, sulla base di accordi sindacali stipulati anteriormente al 15 luglio 2007, che maturano i requisiti per il pensionamento di anzianità entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223»;

e) il comma 19 è così modificato:

1) le parole: «10.000 domande di pensione» sono sostituite dalle seguenti: «15.000 domande di pensione»;

2) le parole: «di cui al comma 18» ove ricorrono sono sostituite dalle seguenti: «di cui ai commi 18 e 18-bis».

3. Il Governo è delegato ad adottare, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, al fine di concedere ai lavoratori dipendenti che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2008 impegnati in particolari lavori o attività la possibilità di conseguire, su domanda, il diritto al pensionamento anticipato con requisiti inferiori a quelli previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti, secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

a) previsione di un requisito anagrafico minimo ridotto di tre anni e, in ogni caso, non inferiore a 57 anni di età, fermi restando il requisito minimo di anzianità contributiva di 35 anni e il regime di decorrenza del pensionamento secondo le modalità di cui all'articolo 1, comma 6, lettere c) e d), della legge 23 agosto 2004, n. 243;

b) i lavoratori siano impegnati in mansioni particolarmente usuranti di cui all'articolo 2 del decreto 19 maggio 1999 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, della sanità e per la funzione pubblica; ovvero siano lavoratori dipendenti notturni come definiti dal decreto legislativo 8 aprile 2003,

n. 66, che, fermi restando i criteri di cui alla successiva lettera *c*), possano far valere, nell'arco temporale ivi indicato, una permanenza minima nel periodo notturno; ovvero siano lavoratori addetti alla cosiddetta «linea catena» che, all'interno di un processo produttivo in serie, contraddistinto da un ritmo collegato a lavorazioni o a misurazione di tempi di produzione con mansioni organizzate in sequenze di postazioni, svolgano attività caratterizzate dalla ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale, che si spostano a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi determinate dall'organizzazione del lavoro o dalla tecnologia, con esclusione degli addetti a lavorazioni collaterali a linee di produzione, alla manutenzione, al rifornimento materiali e al controllo di qualità; ovvero siano conducenti di veicoli pesanti adibiti a servizi pubblici di trasporto di persone;

c) i lavoratori che al momento del pensionamento di anzianità si trovano nelle condizioni di cui alla lettera *b*) devono aver svolto nelle attività di cui alla lettera medesima:

1) nel periodo transitorio, un periodo minimo di sette anni negli ultimi dieci anni di attività lavorativa;

2) a regime, un periodo pari almeno alla metà della vita lavorativa;

d) stabilire la documentazione e gli elementi di prova in data certa attestanti l'esistenza dei requisiti soggettivi e oggettivi, anche con riferimento alla dimensione e all'assetto organizzativo dell'azienda, richiesti dal presente comma, e disciplinare il relativo procedimento accertativo, anche attraverso verifica ispettiva;

e) prevedere sanzioni amministrative in misura non inferiore a 500 euro e non superiore a 2.000 euro e altre misure di carattere sanzionatorio nel caso di omissione da parte del datore di lavoro degli adempimenti relativi agli obblighi di comunicazione ai competenti Uffici dell'Amministrazione dell'arti-

colazione dell'attività produttiva ovvero dell'organizzazione dell'orario di lavoro aventi le caratteristiche di cui alla lettera *b*), relativamente, rispettivamente, alla cosiddetta «linea catena» e al lavoro notturno; prevedere, altresì, fermo restando quanto previsto dall'articolo 484 del codice penale e dalle altre ipotesi di reato previste dall'ordinamento, in caso di comunicazioni non veritiere, anche relativamente ai presupposti del conseguimento dei benefici, una sanzione pari fino al 200 per cento delle somme indebitamente corrisposte;

f) assicurare, nella specificazione dei criteri per la concessione dei benefici, la coerenza con il limite delle risorse finanziarie di un apposito Fondo costituito, la cui dotazione finanziaria è di 83 milioni di euro per il 2009, 200 milioni per il 2010, 312 milioni per il 2011, 350 milioni per il 2012, 383 milioni a decorrere dal 2013;

g) prevedere che, qualora nell'ambito della funzione di accertamento del diritto di cui alle lettere *c*) e *d*) emerga, dal monitoraggio delle domande presentate e accolte, il verificarsi di scostamenti rispetto alle risorse finanziarie di cui alla lettera *f*), il Ministro del lavoro e della previdenza sociale ne dia notizia tempestivamente al Ministro dell'economia e delle finanze ai fini dell'adozione dei provvedimenti di cui all'articolo 11-ter, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni.

4. Il Governo si impegna, previa verifica del rispetto del principio della compensazione finanziaria, a stabilire entro il 31 dicembre 2011, per i soggetti che accedono al pensionamento anticipato con 40 anni di contribuzione e al pensionamento di vecchiaia con età pari o superiore a 65 anni per gli uomini e a 60 per le donne, la disciplina della decorrenza dei trattamenti pensionistici a regime.

5. In attesa della definizione del regime delle decorrenze di cui al comma 4, per i soggetti che accedono al pensionamento anti-

cipato con 40 anni di contribuzione e al pensionamento di vecchiaia con i requisiti previsti dagli specifici ordinamenti, i quali, sulla base di quanto sotto disciplinato, conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2011, è stabilito quanto segue:

a) coloro ai quali sono liquidate le pensioni a carico delle forme di previdenza dei lavoratori dipendenti, qualora risultino in possesso dei previsti requisiti per l'accesso al pensionamento anticipato con 40 anni di contribuzione, possono accedere al pensionamento sulla base del regime delle decorrenze stabilito dall'articolo 1, comma 29, della legge 8 agosto 1995, n. 335;

b) coloro ai quali sono liquidate le pensioni a carico delle forme di previdenza dei lavoratori dipendenti, qualora risultino in possesso dei previsti requisiti per l'accesso al pensionamento di vecchiaia entro il primo trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento dal 1° luglio dell'anno medesimo; qualora risultino in possesso dei previsti requisiti entro il secondo trimestre, possono accedere al pensionamento dal 1° ottobre dell'anno medesimo; qualora risultino in possesso dei previsti requisiti entro il terzo trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento dal 1° gennaio dell'anno successivo; qualora risultino in possesso dei previsti requisiti entro il quarto trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento dal 1° aprile dell'anno successivo;

c) coloro i quali conseguono il trattamento di pensione a carico delle gestioni per gli artigiani, i commercianti e i coltivatori diretti, qualora risultino in possesso dei previsti requisiti entro il primo trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento dal 1° ottobre dell'anno medesimo; qualora risultino in possesso dei previsti requisiti entro il secondo trimestre, possono accedere al pensionamento dal 1° gennaio dell'anno successivo; qualora risultino in possesso dei previsti requisiti entro il terzo trimestre del-

l'anno, possono accedere al pensionamento dal 1° aprile dell'anno successivo; qualora risultino in possesso dei previsti requisiti entro il quarto trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento dal 1° luglio dell'anno successivo;

d) per il personale del comparto scuola si applicano le disposizioni di cui al comma 9 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

6. Il Governo, allo scopo di assicurare l'estensione dell'obiettivo dell'elevazione dell'età media di accesso al pensionamento anche ai regimi pensionistici armonizzati secondo quanto previsto dall'articolo 2, commi 22 e 23, della legge 8 agosto 1995, n. 335, nonché agli altri regimi e alle gestioni pensionistiche per cui siano previsti, alla data di entrata in vigore della presente legge, requisiti diversi da quelli vigenti nell'assicurazione generale obbligatoria, ivi compresi i lavoratori di cui all'articolo 78, comma 23, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e il personale di cui al decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, di cui alla legge 27 dicembre 1941, n. 1570, nonché dei rispettivi dirigenti, è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, tenendo conto delle obiettive peculiarità ed esigenze dei settori di attività e, in particolare, per le Forze armate e per quelle di polizia ad ordinamento civile e militare, della specificità dei relativi comparti, della condizione militare e della trasformazione ordinamentale in atto nelle Forze armate.

7. I criteri previsti dalla normativa vigente per il riordino e la riorganizzazione, in via regolamentare, degli enti pubblici sono integrati, limitatamente agli enti previdenziali pubblici, dalla possibilità di prevedere, a tal fine, modelli organizzativi volti a realizzare sinergie e conseguire risparmi di spesa anche attraverso gestioni unitarie, uniche o in comune di attività strumentali.

8. Ai fini di cui al comma 7, il Governo presenta entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente legge, un piano industriale volto a razionalizzare il sistema degli enti previdenziali e assicurativi e a conseguire, nell'arco del decennio, risparmi finanziari per 3,5 miliardi di euro.

9. Fino all'emanazione dei regolamenti di cui al comma 7, i provvedimenti di carattere organizzatorio e di preposizione ad uffici di livello dirigenziale degli enti previdenziali pubblici resisi vacanti sono condizionati al parere positivo delle amministrazioni vigilanti e del Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, finalizzato alla verifica della coerenza dei provvedimenti con gli obiettivi di cui al comma 7.

10. Fatto salvo quanto previsto al comma 11, a decorrere dal 1° gennaio 2011 l'aliquota contributiva riguardante i lavoratori iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima è elevata di 0,09 punti percentuali. Con effetto dalla medesima data sono incrementate in uguale misura le aliquote contributive per il finanziamento delle gestioni pensionistiche dei lavoratori artigiani, commercianti e coltivatori diretti, mezzadri e coloni iscritti alle gestioni autonome dell'INPS, nonché quelle relative agli iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335. Le aliquote contributive per il computo delle prestazioni pensionistiche sono incrementate, a decorrere dalla medesima data, in misura corrispondente alle aliquote di finanziamento.

11. In funzione delle economie rivenienti dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi 7 e 8, da accertarsi con il procedimento di cui all'ultimo periodo del presente comma, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sono corrispondentemente rideterminati gli incrementi delle aliquote contributive di cui

al comma 10, a decorrere dall'anno 2011. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite le modalità per l'accertamento delle economie riscontrate in seguito all'attuazione delle disposizioni di cui ai commi 7 e 8, rispetto alle previsioni della spesa a normativa vigente degli enti previdenziali pubblici quali risultanti dai bilanci degli enti medesimi.

12. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è costituita una Commissione composta da dieci esperti, di cui due indicati dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, due indicati dal Ministero dell'economia e delle finanze, sei indicati dalle organizzazioni dei lavoratori dipendenti e autonomi e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con il compito di proporre, entro il 31 dicembre 2008, modifiche dei criteri di calcolo dei coefficienti di trasformazione di cui all'articolo 1, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335, nel rispetto degli andamenti e degli equilibri della spesa pensionistica di lungo periodo e nel rispetto delle procedure europee, che tengano conto:

a) delle dinamiche delle grandezze macroeconomiche, demografiche e migratorie che incidono sulla determinazione dei coefficienti medesimi;

b) dell'incidenza dei percorsi lavorativi, anche al fine di verificare l'adeguatezza degli attuali meccanismi di tutela delle pensioni più basse e di proporre meccanismi di solidarietà e garanzia per tutti i percorsi lavorativi, nonché di proporre politiche attive che possano favorire il raggiungimento di un tasso di sostituzione al netto della fiscalità non inferiore al 60 per cento, con riferimento all'aliquota prevista per i lavoratori dipendenti;

c) del rapporto intercorrente tra l'età media attesa di vita e quella dei singoli settori di attività.

13. La Commissione di cui al comma 12 inoltre valuta nuove possibili forme di flessibilità in uscita collegate al sistema contributivo, nel rispetto delle compatibilità di medio-lungo periodo del sistema pensionistico. Dalla costituzione e dal funzionamento della Commissione non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Ai componenti della Commissione non sono corrisposti indennità, emolumenti o rimborsi spese.

14. In fase di prima rideterminazione dei coefficienti di trasformazione di cui all'articolo 1, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in applicazione dei criteri di cui all'articolo 1, comma 11, della medesima legge, la Tabella A allegata alla citata legge n. 335 del 1995 è sostituita, con effetto dal 1° gennaio 2010, dalla Tabella A contenuta nell'Allegato 2 alla presente legge.

15. All'articolo 1, comma 11, della legge 8 agosto 1995, n. 335, le parole da: «il Ministro del lavoro» fino alla fine del comma sono sostituite dalle seguenti: «con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, è rideterminato ogni tre anni il coefficiente di trasformazione previsto al comma 6».

16. Il Governo procede con cadenza decennale alla verifica della sostenibilità ed equità del sistema pensionistico con le parti sociali.

17. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, recanti norme finalizzate all'introduzione di un contributo di solidarietà a carico degli iscritti e dei pensionati delle gestioni previdenziali confluite nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti e del Fondo di previdenza per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea, allo scopo di determinare in modo equo il concorso dei medesimi al riequilibrio del predetto Fondo.

18. Nell'esercizio della delega di cui al comma 17, il Governo si atterrà ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) previsione di un contributo limitato nell'ammontare e nella durata;

b) ammontare della misura del contributo in rapporto al periodo di iscrizione antecedente l'armonizzazione conseguente alla legge 8 agosto 1995, n. 335, e alla quota di pensione calcolata in base ai parametri più favorevoli rispetto al regime dell'assicurazione generale obbligatoria.

19. Per l'anno 2008, ai trattamenti pensionistici superiori a otto volte il trattamento minimo INPS, la rivalutazione automatica delle pensioni, secondo il meccanismo stabilito dall'articolo 34, comma 1, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, non è concessa. Per le pensioni di importo superiore a otto volte il predetto trattamento minimo e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica, l'aumento di rivalutazione per l'anno 2008 è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato.

20. Ai fini del conseguimento dei benefici previdenziali di cui all'articolo 13, comma 8, della legge 27 marzo 1992, n. 257, e successive modificazioni, sono valide le certificazioni rilasciate dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) ai lavoratori che abbiano presentato domanda al predetto Istituto entro il 15 giugno 2005, per periodi di attività lavorativa svolta con esposizione all'amianto fino all'avvio dell'azione di bonifica e, comunque, non oltre il 2 ottobre 2003, nelle aziende interessate dagli atti di indirizzo già emanati in materia dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

21. Il diritto ai benefici previdenziali previsti dall'articolo 13, comma 8, della legge 27 marzo 1992, n. 257, per i periodi di esposizione riconosciuti per effetto della disposizione di cui al comma 20, spetta ai lavoratori non titolari di trattamento pensionistico

avente decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della presente legge.

22. Le modalità di attuazione dei commi 20 e 21 sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

23. In attesa dell'introduzione di un meccanismo di rivalutazione automatica degli importi indicati nella «tabella indennizzo danno biologico», di cui all'articolo 13, comma 2, lettera *a*), del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, una quota delle risorse di cui all'articolo 1, comma 780, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, accertate in sede di bilancio 2007 dall'INAIL, fino ad un massimo di 50 milioni di euro, è destinata all'aumento in via straordinaria delle indennità dovute dallo stesso INAIL a titolo di recupero del valore dell'indennità risarcitoria del danno biologico di cui al citato articolo 13 del decreto legislativo n. 38 del 2000, tenendo conto della variazione dei prezzi al consumo per le famiglie di impiegati ed operai accertati dall'ISTAT, delle retribuzioni di riferimento per la liquidazione delle rendite, intervenuta per gli anni dal 2000 al 2007.

24. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i criteri e le modalità di attuazione del comma 23.

25. Per i trattamenti di disoccupazione in pagamento dal 1° gennaio 2008 la durata dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali, di cui all'articolo 19, primo comma, del regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272, e successive modificazioni, è elevata a otto mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni e a dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni. È riconosciuta la contribuzione figurativa per l'intero periodo di percezione

del trattamento nel limite massimo delle durate legali previste dal presente comma. La percentuale di commisurazione alla retribuzione della predetta indennità è elevata al 60 per cento per i primi sei mesi ed è fissata al 50 per cento per i successivi due mesi e al 40 per cento per gli ulteriori mesi. Gli incrementi di misura e di durata di cui al presente comma non si applicano ai trattamenti di disoccupazione agricoli, ordinari e speciali, né all'indennità ordinaria con requisiti ridotti di cui all'articolo 7, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160. L'indennità di disoccupazione non spetta nelle ipotesi di perdita e sospensione dello stato di disoccupazione disciplinate dalla normativa in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

26. Per i trattamenti di disoccupazione non agricola in pagamento dal 1° gennaio 2008 la percentuale di commisurazione alla retribuzione dell'indennità ordinaria con requisiti ridotti di cui all'articolo 7, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, è rideterminata al 35 per cento per i primi 120 giorni e al 40 per cento per i successivi giorni fino a un massimo di 180 giorni. Per i medesimi trattamenti, il diritto all'indennità spetta per un numero di giornate pari a quelle lavorate nell'anno stesso e comunque non superiore alla differenza tra il numero 360, diminuito delle giornate di trattamento di disoccupazione eventualmente goduto, e quello delle giornate di lavoro prestate.

27. Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a partire dal 2008, gli aumenti di cui all'ultimo periodo del secondo comma dell'articolo 1 della legge 13 agosto 1980, n. 427, e successive modificazioni e integrazioni, sono determinati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

28. Il Governo è delegato ad adottare, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere ed alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o più decreti legislativi finalizzati a riformare la materia degli ammortizzatori sociali per il riordino degli istituti a sostegno del reddito.

29. La delega di cui al comma 28 è esercitata nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) graduale armonizzazione dei trattamenti di disoccupazione e creazione di uno strumento unico indirizzato al sostegno del reddito e al reinserimento lavorativo dei soggetti disoccupati senza distinzione di qualifica, appartenenza settoriale, dimensione di impresa e tipologia di contratti di lavoro;

b) modulazione dei trattamenti collegata all'età anagrafica dei lavoratori e alle condizioni occupazionali più difficili presenti nelle regioni del Mezzogiorno, con particolare riguardo alla condizione femminile;

c) previsione, per i soggetti che beneficiano dei trattamenti di disoccupazione, della copertura figurativa ai fini previdenziali calcolata sulla base della retribuzione;

d) progressiva estensione e armonizzazione della cassa integrazione ordinaria e straordinaria con la previsione di modalità di regolazione diverse a seconda degli interventi da attuare e di applicazione anche in caso di interventi di prevenzione, protezione e risanamento ambientale che determinino la sospensione dell'attività lavorativa;

e) coinvolgimento e partecipazione attiva delle aziende nel processo di ricollocazione dei lavoratori;

f) valorizzazione del ruolo degli enti bilaterali, anche al fine dell'individuazione di eventuali prestazioni aggiuntive rispetto a quelle assicurate dal sistema generale;

g) connessione con politiche attive per il lavoro, in particolare favorendo la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, l'occupazione, soprattutto giovanile e femminile, nonché l'inserimento lavorativo di soggetti appartenenti alle fasce deboli del mercato, con particolare riferimento ai lavoratori giovani e a quelli in età più matura al fine di potenziare le politiche di invecchiamento attivo;

h) potenziare i servizi per l'impiego, in connessione con l'esercizio della delega di cui al comma 30, lettera a), al fine di collegare e coordinare l'erogazione delle prestazioni di disoccupazione a percorsi di formazione e inserimento lavorativo, in coordinamento con gli enti previdenziali preposti all'erogazione dei relativi sussidi e benefici anche attraverso la previsione di forme di comunicazione informatica da parte degli enti previdenziali al Ministero del lavoro e della previdenza sociale dei dati relativi ai lavoratori percettori di trattamento di sostegno al reddito.

30. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o più decreti legislativi fina-

lizzati al riordino della normativa in materia di:

- a) servizi per l'impiego;
- b) incentivi all'occupazione;
- c) apprendistato.

31. Nell'esercizio della delega di cui al comma 30, lettera a), il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) potenziamento dei sistemi informativi e di monitoraggio per una velocizzazione e semplificazione dei dati utili per la gestione complessiva del mercato del lavoro;

b) valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e agenzie private, tenuto conto della centralità dei servizi pubblici, al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevedendo, a tal fine, la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro e la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego;

c) programmazione e pianificazione delle misure relative alla promozione dell'invecchiamento attivo verso i lavoratori e le imprese, valorizzando il momento formativo;

d) promozione del patto di servizio come strumento di gestione adottato dai servizi per l'impiego per interventi di politica attiva del lavoro;

e) revisione e semplificazione delle procedure amministrative.

32. Nell'esercizio della delega di cui al comma 30, lettera b), il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) incrementare i livelli di occupazione stabile;

b) migliorare, in particolare, il tasso di occupazione stabile delle donne, dei giovani e delle persone ultracinquantenni, con riferimento, nell'ambito della Strategia di Lisbona, ai *benchmarks* europei in materia di occupazione, formazione ed istruzione, così come stabiliti nei documenti della Commissione europea e del Consiglio europeo;

c) ridefinire, ai fini di cui alle lettere a) e b), la disciplina del contratto di inserimento nel rispetto dei divieti comunitari di discriminazione diretta e indiretta, in particolare dei divieti di discriminazione per ragione di sesso e di età, per espressa individuazione, nell'ambito dei soggetti di cui alla lettera b), degli appartenenti a gruppi caratterizzati da maggiore rischio di esclusione sociale;

d) prevedere aumenti contributivi per i contratti di lavoro a tempo parziale con orario inferiore alle dodici ore settimanali al fine di promuovere, soprattutto nei settori dei servizi, la diffusione di contratti di lavoro con orario giornaliero più elevato;

e) prevedere, nell'ambito del complessivo riordino della materia, incentivi per la stipula di contratti a tempo parziale con orario giornaliero elevato e agevolazioni per le trasformazioni, anche temporanee e reversibili, di rapporti a tempo pieno in rapporti a tempo parziale avvenute su richiesta di lavoratrici o lavoratori e giustificate da comprovati compiti di cura;

f) prevedere specifiche misure volte all'inserimento lavorativo dei lavoratori socialmente utili.

33. In ordine alla delega di cui al comma 30, lettera c), da esercitare previa intesa con le regioni e le parti sociali, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva nel quadro del perfezionamento della disciplina legale della materia;

b) individuazione di *standard* nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese, anche al fine di agevolare la mobilità territoriale degli apprendisti mediante l'individuazione di requisiti minimi per l'erogazione della formazione formale;

c) con riferimento all'apprendistato professionalizzante, individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina;

d) adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato.

34. Per il finanziamento delle attività di formazione professionale di cui all'articolo 12 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, è autorizzata, per ciascuno degli anni 2008 e 2009, la spesa di 10 milioni di euro. A tale onere si provvede a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, che viene incrementato mediante corrispondente riduzione, per ciascuno degli anni 2008 e 2009, dell'autorizzazione di spesa prevista dall'articolo 1, comma 1161, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Per i periodi successivi si provvede ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni.

35. L'articolo 13 della legge 30 marzo 1971, n. 118, è sostituito dal seguente:

«Art. 13. - (*Assegno mensile*) - 1. Agli invalidi civili di età compresa fra il diciottesimo e il sessantaquattresimo anno nei cui confronti sia accertata una riduzione della capacità lavorativa, nella misura pari o superiore al 74 per cento, che non svolgono attività lavorativa e per il tempo in cui tale condizione sussiste, è concesso, a carico dello Stato ed erogato dall'INPS, un assegno mensile di euro 242,84 per tredici mensilità, con le stesse condizioni e modalità previste per l'assegnazione della pensione di cui all'articolo 12.

2. Attraverso dichiarazione sostitutiva, resa annualmente all'INPS ai sensi dell'arti-

colo 46 e seguenti del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, il soggetto di cui al comma 1 autocertifica di non svolgere attività lavorativa. Qualora tale condizione venga meno, lo stesso è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'INPS».

36. Il comma 249 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, è abrogato.

37. La legge 12 marzo 1999, n. 68, è così modificata:

a) l'articolo 12 è sostituito dal seguente:

«Art. 12. - (*Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative*)
- 1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11 e 12-bis, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3, le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, le imprese sociali di cui al decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155, i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, nonché con i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione previsto dalla presente legge, di seguito denominati soggetti ospitanti, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 presso i soggetti ospitanti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

2. La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:

a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;

b) computabilità ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a);

c) impiego del disabile presso i soggetti ospitanti di cui al comma 1 con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;

d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:

1) l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare ai soggetti ospitanti; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente ai soggetti ospitanti di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;

2) i nominativi dei soggetti da inserire ai sensi del comma 1;

3) la descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo.

3. Alle convenzioni di cui al presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 11, comma 7.

4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 e con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili.»;

b) dopo l'articolo 12 è inserito il seguente:

«Art. 12-bis. - (Convenzioni di inserimento lavorativo) - 1. Ferme restando le disposi-

zioni di cui agli articoli 9, 11 e 12 gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1, lettera *a*), di seguito denominati soggetti conferenti, e i soggetti di cui al comma 4 del presente articolo, di seguito denominati soggetti destinatari, apposite convenzioni finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Sono fatte salve le convenzioni in essere ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

2. La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e, in ogni caso, nei limiti del 10 per cento della quota di riserva di cui all'articolo 3, comma 1, lettera *a*), con arrotondamento all'unità più vicina.

3. Requisiti per la stipula della convenzione sono:

a) individuazione delle persone disabili da inserire con tale tipologia di convenzione, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;

b) durata non inferiore a tre anni;

c) determinazione del valore della commessa di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascuna annualità e per ogni unità di personale assunta, dei costi derivanti dall'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché dei costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo. È consentito il conferimento di più commesse di lavoro;

d) conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario.

4. Possono stipulare le convenzioni di cui al comma 1 le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettere a) e b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, e loro consorzi; le imprese sociali di cui all'articolo 2, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155; i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1. Tali soggetti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

a) non avere in corso procedure concorsuali;

b) essere in regola con gli adempimenti di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni;

c) essere dotati di locali idonei;

d) non avere proceduto nei dodici mesi precedenti l'avviamento lavorativo del disabile a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;

e) avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di *tutor*.

5. Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla presente legge, il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, può:

a) rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;

b) assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, lettera c); in tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'articolo 13, comma 4, nei limiti

delle disponibilità ivi previste, con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse.

6. La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in convenzione viene effettuata dai servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo e irrogazione di sanzioni amministrative in caso di inadempimento.

7. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentita la Conferenza unificata, saranno definiti modalità e criteri di attuazione di quanto previsto nel presente articolo.»;

c) l'articolo 13 è sostituito dal seguente:

«Art. 13. - (*Incentivi alle assunzioni*) - 1. Nel rispetto delle disposizioni del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, e successive modifiche e integrazioni, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* delle Comunità europee n. L 337 del 13 dicembre 2002, le regioni e le province autonome possono concedere un contributo all'assunzione, a valere sulle risorse del Fondo di cui al comma 4 e nei limiti delle disponibilità ivi indicate:

a) nella misura non superiore al 60 per cento del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni, ovvero con *handicap* intellettuale e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità;

b) nella misura non superiore al 25 per cento del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a);

c) in ogni caso l'ammontare lordo del contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore;

d) per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

2. Possono essere ammesse ai contributi di cui al comma 1 le assunzioni a tempo indeterminato. Le assunzioni devono essere realizzate nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto di cui al comma 4. La concessione del contributo è subordinata alla verifica, da parte degli uffici competenti, della permanenza del rapporto di lavoro o, qualora previsto, dell'esperimento del periodo di prova con esito positivo.

3. Gli incentivi di cui al comma 1 sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con le modalità di cui al comma 2.

4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e seguenti, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni

a decorrere dall'anno 2008, annualmente ripartito fra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili secondo le modalità e i criteri definiti nel decreto di cui al comma 5.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata, sono definiti i criteri e le modalità per la ripartizione delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 29-*quater* del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30, e successive modifiche ed integrazioni. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.

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

8. Le regioni e le province autonome disciplinano, nel rispetto delle disposizioni introdotte con il decreto di cui al comma 5, i procedimenti per la concessione dei contributi di cui al comma 1.

9. Le regioni e le province autonome, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 10 del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, comunicano annualmente, con relazione, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale un resoconto delle assunzioni finanziate con le risorse del Fondo di cui al comma 4 e sulla durata della permanenza nel posto di lavoro.

10. Il Governo, ogni due anni, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste».

38. Con effetto dalla data di entrata in vigore della presente legge, è abrogato l'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

39. All'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è premesso il seguente comma: «01. Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato».

40. All'articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 2, dopo le parole: «inferiore a sei mesi» sono inserite le seguenti: «nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis,»;

b) dopo il comma 4 sono inseriti i seguenti:

«4-bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della de-

scritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche ed integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

4-quater. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

4-quinquies. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4-sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro».

41. L'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è così modificato:

a) le lettere c) e d) del comma 7 sono sostituite dalle seguenti:

«c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

d) con lavoratori di età superiore a 55 anni»;

b) sono abrogati i commi 8, 9 e 10;

c) al comma 4 sono premesse le seguenti parole: «In deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 4-*bis*,».

42. All'articolo 22, comma 2, del decreto legislativo 10 marzo 2003, n. 276, le parole: «all'articolo 5, commi 3 e 4» sono sostituite dalle seguenti: «all'articolo 5, commi 3 e seguenti».

43. In fase di prima applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 40 a 42:

a) i contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della presente legge continuano fino al termine previsto dal contratto, anche in deroga alle disposizioni di cui al comma 4-*bis* dell'articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dal presente articolo;

b) il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata in vigore della presente legge si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-*bis*, decorsi quindici mesi dalla medesima data.

44. Al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, come da ultimo modificato dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modifiche:

a) all'articolo 3, comma 7:

1) nel primo periodo, le parole: «le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9,» sono sostituite dalle seguenti: «i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono, nel rispetto di quanto previsto dai commi 8 e 9,» e la parola: «concordare» è sostituita dalla seguente: «stabilire»;

2) nel terzo periodo, le parole da: «I contratti collettivi» fino alla parola: «stabiliscono:» sono sostituite dalle seguenti: «I predetti contratti collettivi stabiliscono:»;

b) all'articolo 3, il comma 8 è sostituito dal seguente:

«8. L'esercizio, ove previsto dai contratti collettivi di cui al comma 7 e nei termini, condizioni e modalità ivi stabiliti, da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese fra le parti, di almeno cinque giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3»;

c) all'articolo 8, il comma 2-ter è abrogato;

d) l'articolo 12-bis è sostituito dal seguente:

«Art. 12-bis. - 1. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

2. In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con neces-

sità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla *Gazzetta Ufficiale* n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

3. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di *handicap* ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale»;

e) dopo l'articolo 12-*bis* è inserito il seguente:

«Art. 12-*ter.* - (*Diritto di precedenza*). -
1. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale».

45. Gli articoli da 33 a 40 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono abrogati.

46. È abolito il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

47. Al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso per sopperire ad esigenze di utilizzo di personale per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo, i relativi contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono prevedere la stipula di

specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento delle predette prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per ulteriori casi, comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

48. I contratti collettivi di cui al comma 47 disciplinano, in particolare:

a) le condizioni, i requisiti e le modalità dell'effettuazione della prestazione connesse ad esigenze oggettive e i suoi limiti massimi temporali;

b) il trattamento economico e normativo spettante, non inferiore a quello corrisposto ad altro lavoratore per le medesime mansioni, riproporzionato alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita;

c) la corresponsione di una specifica indennità di disponibilità nel caso sia prevista una disponibilità del lavoratore a svolgere, in un arco temporale definito, la prestazione.

49. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui al comma 47, sono definite le modalità per lo svolgimento in forma semplificata degli adempimenti amministrativi concernenti l'instaurazione, la trasformazione e la cessazione di rapporti di lavoro di cui ai commi da 47 a 50, nonché criteri e disposizioni specifiche per disciplinare in particolare i profili previdenziali dell'eventuale indennità di cui al comma 48.

50. Decorsi due anni dall'emanazione delle disposizioni contrattuali di cui al comma 47, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale procede con le organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi alla loro verifica, con particolare riferimento agli effetti in termini di contrasto del lavoro sommerso e di promozione del lavoro regolare nei settori interessati.

51. Il comma 5 dell'articolo 29 del decreto-legge 23 giugno 1995, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto

1995, n. 341, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

«5. Entro il 31 maggio di ciascun anno il Governo procede a verificare gli effetti determinati dalle disposizioni di cui al comma 1, al fine di valutare la possibilità che, con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro il 31 luglio dello stesso anno, sia confermata o rideterminata per l'anno di riferimento la riduzione contributiva di cui al comma 2. Decorsi trenta giorni dalla predetta data del 31 luglio e sino all'adozione del menzionato decreto, si applica la riduzione determinata per l'anno precedente, salvo conguaglio da parte degli istituti previdenziali in relazione all'effettiva riduzione accordata ovvero nel caso di mancata adozione del decreto stesso entro e non oltre il 15 dicembre dell'anno di riferimento».

52. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il datore di lavoro nel settore edile comunica all'Istituto nazionale della previdenza sociale l'orario di lavoro stabilito.

53. All'articolo 5, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68, dopo il primo periodo, è inserito il seguente: «Non sono inoltre tenuti all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3 i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore».

54. All'articolo 36-*bis* del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, dopo il comma 7 è inserito il seguente:

«7-*bis*. L'adozione dei provvedimenti sanzionatori amministrativi di cui all'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, relativi alle violazioni constatate prima della data di entrata in vigore del presente decreto, resta di competenza dell'Agenzia delle entrate ed è soggetta alle disposizioni del decreto legislativo 18

dicembre 1997, n. 472, e successive modificazioni, ad eccezione del comma 2 dell'articolo 16».

55. Per gli operai agricoli a tempo determinato e le figure equiparate, l'importo giornaliero dell'indennità ordinaria di disoccupazione di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, e successive modifiche e integrazioni, nonché dei trattamenti speciali di cui all'articolo 25 della legge 8 agosto 1972, n. 457, e all'articolo 7 della legge 16 febbraio 1977, n. 37, è fissato con riferimento ai trattamenti aventi decorrenza dal 1° gennaio 2008 nella misura del 40 per cento della retribuzione indicata all'articolo 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, ed è corrisposto per il numero di giornate di iscrizione negli elenchi nominativi, entro il limite di 365 giornate del parametro annuo di riferimento.

56. Ai fini dell'indennità di cui al comma 55, sono valutati i periodi di lavoro dipendente svolti nel settore agricolo ovvero in altri settori, purché in tal caso l'attività agricola sia prevalente nell'anno ovvero nel biennio cui si riferisce la domanda.

57. Ai fini del raggiungimento del requisito annuo di 270 contributi giornalieri, valido per il diritto e la misura delle prestazioni pensionistiche, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) detrae dall'importo dell'indennità di cui al comma 55 spettante al lavoratore, quale contributo di solidarietà, una somma pari al 9 per cento della medesima per ogni giornata indennizzata sino ad un massimo di 150 giornate. Ai fini dell'accredito figurativo utile per la pensione di anzianità restano confermate le norme vigenti.

58. In via sperimentale, per l'anno 2008, nel rispetto di quanto disposto dai regolamenti (CE) n. 1/2004 della Commissione, del 23 dicembre 2003, e n. 1857/2006 della Commissione, del 15 dicembre 2006, i datori

di lavoro agricolo hanno diritto ad un credito d'imposta complessivo per ciascuna giornata lavorativa ulteriore rispetto a quelle dichiarate nell'anno precedente pari a 1 euro ovvero a 0,30 euro, rispettivamente nelle zone di cui all'obiettivo «convergenza» e nelle zone di cui all'obiettivo «competitività regionale e occupazionale», come individuate dal regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio, dell'11 luglio 2006.

59. Il Governo, all'esito della sperimentazione, sentite le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative delle categorie interessate, procede alla verifica delle disposizioni di cui al comma 58, anche al fine di valutarne l'eventuale estensione, compatibilmente con gli andamenti programmati di finanza pubblica, alla restante parte del territorio nazionale.

60. Al fine di promuovere la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, con effetto dal 1° gennaio 2008, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) applica, alle condizioni di seguito elencate, una riduzione in misura non superiore al 20 per cento dei contributi dovuti per l'assicurazione dei lavoratori agricoli dipendenti dalle imprese con almeno due anni di attività e comunque nei limiti di 20 milioni di euro annui, le quali:

a) siano in regola con tutti gli obblighi in tema di sicurezza e igiene del lavoro previsti dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, e dalle specifiche normative di settore, nonché con gli adempimenti contributivi ed assicurativi;

b) abbiano adottato, nell'ambito di piani pluriennali di prevenzione, misure per l'eliminazione delle fonti di rischio e per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro;

c) non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente alla data della richiesta di ammissione al beneficio o siano state destinatarie dei provvedimenti sanzionatori di

cui all'articolo 5 della legge 3 agosto 2007, n. 123.

61. Al primo comma dell'articolo 3 della legge 15 giugno 1984, n. 240, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Limitatamente all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, le disposizioni del primo periodo si applicano anche ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato».

62. A decorrere dal 1° gennaio 2008, l'aliquota contributiva per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, di cui all'articolo 11, ultimo comma, del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, è ridotta di 0,3 punti percentuali; l'importo derivante dalla riduzione di 0,3 punti percentuali della predetta aliquota contributiva è destinato al finanziamento delle iniziative di formazione continua dirette ai lavoratori dipendenti del settore agricolo.

63. I datori di lavoro che aderiscono ai Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, istituiti ai sensi del comma 1 dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, effettuano l'intero versamento contributivo, pari al 2,75 per cento delle retribuzioni, all'INPS che, dedotti i costi amministrativi e secondo le modalità operative di cui al comma 3 dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, provvede bimestralmente al trasferimento dello 0,30 per cento al Fondo paritetico interprofessionale indicato dal datore di lavoro.

64. Resta fermo per i datori di lavoro che non aderiscono ai Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua l'obbligo di versare all'INPS l'intero contributo di cui al comma 63. In tal caso, la quota dello 0,30 per cento di cui al comma 62 segue la stessa destinazione del contributo integrativo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni.

65. Il comma 6 dell'articolo 21 della legge 23 luglio 1991, n. 223, è sostituito dal seguente:

«6. Ai lavoratori agricoli a tempo determinato che siano stati per almeno cinque giornate, come risultanti dalle iscrizioni degli elenchi anagrafici, alle dipendenze di imprese agricole di cui all'articolo 2135 del codice civile, ricadenti nelle zone delimitate ai sensi dell'articolo 1, comma 1079, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e che abbiano beneficiato degli interventi di cui all'articolo 1, comma 3, del decreto legislativo 29 marzo 2004, n. 102, è riconosciuto, ai fini previdenziali e assistenziali, in aggiunta alle giornate di lavoro prestate, un numero di giornate necessarie al raggiungimento di quelle lavorative effettivamente svolte alle dipendenze dei medesimi datori di lavoro nell'anno precedente a quello di fruizione dei benefici di cui al citato articolo 1 del decreto legislativo n. 102 del 2004. Lo stesso beneficio si applica ai piccoli coloni e partecipanti familiari delle aziende che abbiano beneficiato degli interventi di cui all'articolo 1, comma 3, del citato decreto legislativo n. 102 del 2004».

66. Il secondo ed il terzo periodo del comma 16 dell'articolo 01 del decreto-legge 10 gennaio 2006, n. 2, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 marzo 2006, n. 81, aggiunti dall'articolo 4-*bis* del decreto-legge 15 febbraio 2007, n. 10, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 aprile 2007, n. 46, sono sostituiti dai seguenti: «A tale fine, in sede di pagamento degli aiuti comunitari, gli organismi pagatori sono autorizzati a compensare tali aiuti con i contributi previdenziali dovuti dall'impresa agricola beneficiaria, già scaduti alla data del pagamento degli aiuti medesimi, compresi gli interessi di legge a qualsiasi titolo maturati e le somme dovute a titolo di sanzione. A tale fine l'Istituto previdenziale comunica in via informatica i dati relativi ai contributi previdenziali scaduti contestualmente all'Agenzia

per le erogazioni in agricoltura, a tutti gli organismi pagatori ed ai diretti interessati, anche tramite i Centri autorizzati di assistenza agricola (CAA) istituiti ai sensi dell'articolo 3-bis del decreto legislativo 27 maggio 1999, n. 165, e successive modificazioni. In caso di contestazioni, la legittimazione processuale passiva compete all'Istituto previdenziale».

67. Con effetto dal 1° gennaio 2008 è abrogato l'articolo 2 del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135. È istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, un Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello con dotazione finanziaria pari a 650 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008-2010. In via sperimentale, con riferimento al triennio 2008-2010, è concesso, a domanda da parte delle imprese, nel limite delle risorse del predetto Fondo, uno sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile di cui all'articolo 12, terzo comma, della legge 30 aprile 1969, n. 153, costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati. Il predetto sgravio è concesso sulla base dei seguenti criteri:

a) l'importo annuo complessivo delle erogazioni di cui al presente comma ammesse allo sgravio è stabilito entro il limite massimo del 5 per cento della retribuzione contrattuale percepita;

b) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera *a)*, lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai datori di la-

voro è fissato nella misura di 25 punti percentuali;

c) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai lavoratori è pari ai contributi previdenziali a loro carico sulla stessa quota di erogazioni di cui alla lettera a).

68. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di attuazione del comma 67, anche con riferimento all'individuazione dei criteri di priorità sulla base dei quali debba essere concessa, nel rigoroso rispetto dei limiti finanziari previsti, l'ammissione al beneficio contributivo, e con particolare riguardo al monitoraggio dell'attuazione, al controllo del flusso di erogazioni e al rispetto dei tetti di spesa. Ai fini del monitoraggio e della verifica di coerenza dell'attuazione del comma 67 con gli obiettivi definiti nel «Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili» del 23 luglio 2007 e delle caratteristiche della contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale, è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un Osservatorio presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale con la partecipazione delle parti sociali. L'eventuale conferma dello sgravio contributivo per gli anni successivi al 2010 è subordinata alla predetta verifica ed effettuata, in ogni caso, compatibilmente con gli andamenti programmati di finanza pubblica. A tal fine è stabilito uno specifico incremento del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, per 650 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011.

69. È abrogata la disposizione di cui all'articolo 27, comma 4, lettera e), del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797.

70. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, sono emanate disposizioni finalizzate a realizzare, per l'anno 2008, la deducibilità ai fini fiscali ovvero l'introduzione di opportune misure di detassazione per ridurre l'imposizione fiscale sulle somme oggetto degli sgravi contributivi sulla retribuzione di secondo livello di cui al comma 67, entro il limite complessivo di 150 milioni di euro per il medesimo anno.

71. A decorrere dal 1° gennaio 2008 il contributo di cui all'articolo 2, comma 19, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, è sospeso.

72. Al fine di consentire ai soggetti di età inferiore a 25 anni, ovvero a 29 se laureati, di accedere a finanziamenti agevolati per sopperire alle esigenze scaturenti dalla peculiare attività lavorativa svolta, ovvero per sviluppare attività innovative e imprenditoriali, a decorrere dal 1° gennaio 2008 sono istituiti, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, i seguenti Fondi:

a) Fondo credito per il sostegno dell'attività intermittente dei lavoratori a progetto iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, al fine di consentire in via esclusiva ai lavoratori medesimi di accedere, in assenza di contratto, ad un credito fino a 600 euro mensili per 12 mesi con restituzione posticipata a 24 o 36 mesi, in grado di compensare cadute di reddito collegate ad attività intermittenti;

b) Fondo microcredito per il sostegno all'attività dei giovani, al fine di incentivarne le attività innovative, con priorità per le donne;

c) Fondo per il credito ai giovani lavoratori autonomi, per sostenere le necessità finanziarie legate al trasferimento generazionale delle piccole imprese, dell'artigianato,

del commercio e del turismo, dell'agricoltura e della cooperazione e l'avvio di nuove attività in tali ambiti.

73. La complessiva dotazione iniziale dei Fondi di cui al comma 72 è pari a 150 milioni di euro per l'anno 2008.

74. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze, dello sviluppo economico e per le politiche giovanili e le attività sportive, da emanarsi entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentita la Conferenza unificata, sono disciplinate le modalità operative di funzionamento dei Fondi di cui al comma 72.

75. Allo scopo di provvedere all'integrazione degli emolumenti spettanti ai titolari degli assegni e dei contratti di ricerca di cui all'articolo 51, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, in servizio presso le università statali e gli enti pubblici di ricerca vigilati dal Ministero dell'università e della ricerca e iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, il fondo di finanziamento ordinario delle predette università statali ed enti pubblici di ricerca è incrementato di 8 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008, 2009 e 2010.

76. In attesa di una complessiva riforma dell'istituto della totalizzazione dei contributi assicurativi che riassorba e superi la ricongiunzione dei medesimi, sono adottate, a decorrere dal 1° gennaio 2008, le seguenti modifiche legislative:

a) all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 2 febbraio 2006, n. 42, le parole: «di durata non inferiore a sei anni» sono sostituite dalle seguenti: «di durata non inferiore a tre anni»;

b) all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184, sono soppresse le parole: «che non abbiano maturato in alcuna delle predette forme il diritto al trattamento previdenziale».

77. All'articolo 2 del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 4 è inserito il seguente:

«4-bis. Gli oneri da riscatto per periodi in relazione ai quali trova applicazione il sistema retributivo ovvero contributivo possono essere versati ai regimi previdenziali di appartenenza in unica soluzione ovvero in 120 rate mensili senza l'applicazione di interessi per la rateizzazione. Tale disposizione si applica esclusivamente alle domande presentate a decorrere dal 1° gennaio 2008»;

b) dopo il comma 5 sono inseriti i seguenti:

«5-bis. La facoltà di riscatto di cui al comma 5 è ammessa anche per i soggetti non iscritti ad alcuna forma obbligatoria di previdenza che non abbiano iniziato l'attività lavorativa. In tale caso, il contributo è versato all'INPS in apposita evidenza contabile separata e viene rivalutato secondo le regole del sistema contributivo, con riferimento alla data della domanda. Il montante maturato è trasferito, a domanda dell'interessato, presso la gestione previdenziale nella quale sia o sia stato iscritto. L'onere dei periodi di riscatto è costituito dal versamento di un contributo, per ogni anno da riscattare, pari al livello minimo imponibile annuo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233, moltiplicato per l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche dell'assicurazione generale obbligatoria per i lavoratori dipendenti. Il contributo è fiscalmente deducibile dall'interessato; il contributo è altresì detraibile dall'imposta dovuta dai soggetti di cui l'interessato risulti fiscalmente a carico nella misura del 19 per cento dell'importo stesso.

5-ter. In deroga a quanto previsto dall'articolo 1, comma 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, i periodi riscattati ai sensi dei commi

da 5 a 5-bis sono utili ai fini del raggiungimento del diritto a pensione».

78. Agli oneri derivanti dall'attuazione dei commi 76 e 77, pari a 200 milioni di euro a decorrere dal 2008, si provvede a valere sulle risorse del Fondo di cui all'articolo 5, comma 8, del decreto-legge 2 luglio 2007, n. 81, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2007, n. 127.

79. Con riferimento agli iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche è stabilita in misura pari al 24 per cento per l'anno 2008, in misura pari al 25 per cento per l'anno 2009 e in misura pari al 26 per cento a decorrere dall'anno 2010. Con effetto dal 1° gennaio 2008 per i rimanenti iscritti alla predetta gestione l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche sono stabilite in misura pari al 17 per cento.

80. Nel rispetto dei principi di autonomia previsti dall'articolo 2 del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, l'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani provvede all'approvazione di apposite delibere intese a:

a) coordinare il regime della propria gestione separata previdenziale con quello della gestione separata di cui al comma 79, modificando conformemente la struttura di contribuzione, il riparto della stessa tra lavoratore e committente, nonché l'entità della medesima, al fine di pervenire, secondo principi di gradualità, a decorrere dal 1° gennaio 2011, ad aliquote non inferiori a quelle dei collaboratori iscritti alla gestione separata di cui al comma 79;

b) prevedere forme di incentivazione per la stabilizzazione degli iscritti alla propria gestione separata in analogia a quanto

disposto dall'articolo 1, commi 1202 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilendo le relative modalità.

81. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, del Ministro per i diritti e le pari opportunità e del Ministro delle politiche per la famiglia, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di occupazione femminile, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) previsione, nell'ambito dell'esercizio della delega in tema di riordino degli incentivi di cui al comma 30, lettera *b)*, di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile;

b) revisione della vigente normativa in materia di congedi parentali, con particolare riferimento all'estensione della durata di tali congedi e all'incremento della relativa indennità al fine di incentivarne l'utilizzo;

c) rafforzamento degli istituti previsti dall'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, con particolare riferimento al lavoro a tempo parziale e al telelavoro;

d) rafforzamento dell'azione dei diversi livelli di governo e delle diverse amministrazioni competenti, con riferimento ai servizi per l'infanzia e agli anziani non autosufficienti, in funzione di sostegno dell'esercizio della libertà di scelta da parte delle donne nel campo del lavoro;

e) orientamento dell'intervento legato alla programmazione dei Fondi comunitari, a partire dal Fondo sociale europeo (FSE) e dal Programma operativo nazionale (PON), in via prioritaria per l'occupazione femminile, a supporto non solo delle attività formative, ma anche di quelle di accompagnamento e inserimento al lavoro, con destinazione di risorse alla formazione di programmi mirati alle donne per il corso della relativa vita lavorativa;

f) rafforzamento delle garanzie per l'applicazione effettiva della parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro;

g) realizzazione, anche ai fini di cui alla lettera e), di sistemi di raccolta ed elaborazione di dati in grado di far emergere e rendere misurabili le discriminazioni di genere anche di tipo retributivo;

h) potenziamento delle azioni intese a favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile;

i) previsione di azioni e interventi che agevolino l'accesso e il rientro nel mercato del lavoro delle donne, anche attraverso formazione professionale mirata con conseguente certificazione secondo le nuove strategie dell'Unione europea;

l) definizione degli adempimenti dei datori di lavoro in materia di attenzione al genere.

82. All'articolo 8, comma 12, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, le parole: «Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari può essere altresì attuato delegando» sono sostituite dalle seguenti: «Per i soggetti destinatari del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 565, anche se non iscritti al fondo ivi previsto, sono consentite contribuzioni saltuarie e non fisse. I medesimi soggetti possono altresì delegare».

83. All'articolo 1, comma 791, lettera b), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, le parole: «17 e 22» sono sostituite dalle seguenti:

«7, 17 e 22». Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono rideterminate le aliquote contributive di cui al citato articolo 1, comma 791, lettera *b*), della legge n. 296 del 2006.

84. In attesa della riforma degli ammortizzatori sociali, per l'anno 2008, le indennità ordinarie di disoccupazione di cui all'articolo 13, commi 7 e 8, del decreto-legge 14 marzo 2005, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 maggio 2005, n. 80, sono riconosciute, nel limite di 20 milioni di euro e anche in deroga ai primi due periodi dell'articolo 13, comma 10, del citato decreto-legge n. 35 del 2005, esclusivamente in base ad intese stipulate in sede istituzionale territoriale tra le parti sociali, recepite entro il 31 marzo 2008 con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che individua, altresì, l'ambito territoriale e settoriale cui appartengono le imprese che sospendono i lavoratori e il numero dei beneficiari, anche al fine del rispetto del limite di spesa di cui al presente comma.

85. Il comma 15 dell'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, è sostituito dal seguente:

«15. Per l'anno 2008 ai lavoratori addetti alle prestazioni di lavoro temporaneo occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato nelle imprese e agenzie di cui ai commi 2 e 5 e per i lavoratori delle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera *b*), è riconosciuta un'indennità pari a un ventiseiesimo del trattamento massimo mensile d'integrazione salariale straordinaria previsto dalle vigenti disposizioni, nonché la relativa contribuzione figurativa e gli assegni per il nucleo familiare, per ogni giornata di mancato avviamento al lavoro, nonché per le giornate di mancato avviamento al lavoro che coincidano, in base al programma, con le

giornate definite festive, durante le quali il lavoratore sia risultato disponibile. Detta indennità è riconosciuta per un numero di giornate di mancato avviamento al lavoro pari alla differenza tra il numero massimo di 26 giornate mensili erogabili e il numero delle giornate effettivamente lavorate in ciascun mese, incrementato del numero delle giornate di ferie, malattia, infortunio, permesso e indisponibilità. L'erogazione dei trattamenti di cui al presente comma da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale è subordinata all'acquisizione degli elenchi recanti il numero, distinto per ciascuna impresa o agenzia, delle giornate di mancato avviamento al lavoro predisposti dal Ministero dei trasporti in base agli accertamenti effettuati in sede locale dalle competenti autorità portuali o, laddove non istituite, dalle autorità marittime».

86. Le disposizioni di cui al comma 85 hanno efficacia successivamente all'entrata in vigore delle disposizioni relative alla proroga degli strumenti per il reddito dei lavoratori - ammortizzatori sociali, recate dalla legge finanziaria per l'anno 2008, a valere sulle risorse a tal fine nella stessa stanziare, nel limite massimo di 12 milioni di euro per l'anno 2008.

87. All'articolo 21 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 la parola: «trasformarsi» è sostituita dalla seguente: «costituirsi»;

b) ai commi 4, 7 e 8, la parola: «trasformazione», ovunque ricorre, è sostituita dalla seguente: «costituzione»;

c) dopo il comma 8, è aggiunto il seguente:

«8-bis. Per favorire i processi di riconversione produttiva e per contenere gli oneri a carico dello Stato derivanti dall'attuazione del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, nei porti, con l'esclu-

sione di quelli indicati all'articolo 4, comma 1, lettere *b*) e *c*), ove sussistano imprese costituite ai sensi del comma 1, lettera *b*), e dell'articolo 17, il cui organico non superi le quindici unità, le stesse possono svolgere, in deroga a quanto previsto dall'articolo 17, altre tipologie di lavori in ambito portuale e hanno titolo preferenziale ai fini del rilascio di eventuali concessioni demaniali relative ad attività comunque connesse ad un utilizzo del demanio marittimo, definite con decreto del Ministro dei trasporti».

88. Il decreto di cui al comma 8-*bis* dell'articolo 21 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, introdotto dal comma 87, è emanato entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

89. Il comma 13 dell'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, è sostituito dal seguente:

«13. Le autorità portuali, o, laddove non istituite, le autorità marittime, inseriscono negli atti di autorizzazione di cui al presente articolo, nonché in quelli previsti dall'articolo 16 e negli atti di concessione di cui all'articolo 18, disposizioni volte a garantire un trattamento normativo ed economico minimo inderogabile ai lavoratori e ai soci lavoratori di cooperative dei soggetti di cui al presente articolo e agli articoli 16, 18 e 21, comma 1, lettera *b*). Detto trattamento minimo non può essere inferiore a quello risultante dal vigente contratto collettivo nazionale dei lavoratori dei porti, e suoi successivi rinnovi, stipulato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative a livello nazionale, dalle associazioni nazionali di categoria più rappresentative delle imprese portuali di cui ai sopracitati articoli e dall'Associazione porti italiani (Assoport)».

90. Gli schemi dei decreti legislativi adottati ai sensi della presente legge, ciascuno dei quali deve essere corredato della relazione tecnica di cui all'articolo 11-*ter*,

comma 2, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, sono deliberati in via preliminare dal Consiglio dei Ministri, sentiti le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale, nonché, relativamente agli schemi dei decreti legislativi adottati ai sensi del comma 6, gli organismi a livello nazionale rappresentativi del personale militare e delle forze di polizia a ordinamento civile. Su di essi è acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sulle materie di competenza. Tali schemi sono trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per le conseguenze di carattere finanziario, che sono resi entro trenta giorni dalla data di assegnazione dei medesimi schemi. Le Commissioni possono chiedere ai Presidenti delle Camere una proroga di venti giorni per l'espressione del parere, qualora ciò si renda necessario per la complessità della materia o per il numero degli schemi trasmessi nello stesso periodo all'esame delle Commissioni. Qualora i termini per l'espressione del parere delle Commissioni parlamentari scadano nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'esercizio della delega, o successivamente, quest'ultimo è prorogato di sessanta giorni. Il predetto termine è invece prorogato di venti giorni nel caso in cui sia concessa la proroga del termine per l'espressione del parere. Decorso il termine di cui al terzo periodo, ovvero quello prorogato ai sensi del quarto periodo, senza che le Commissioni abbiano espresso i pareri di rispettiva competenza, i decreti legislativi possono essere comunque emanati. Entro i trenta giorni successivi all'espressione dei pareri, il Governo, ove non intenda conformarsi alle condizioni ivi eventualmente formulate con riferimento all'esigenza di garantire il rispetto dell'articolo 81, quarto comma, della Costituzione, ritrasmette alle Camere i testi, corredati dai

necessari elementi integrativi di informazione, per i pareri definitivi delle Commissioni competenti, che sono espressi entro trenta giorni dalla data di trasmissione.

91. Disposizioni correttive e integrative dei decreti legislativi di cui al comma 90 possono essere adottate entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti medesimi, nel rispetto dei principi e dei criteri direttivi previsti dalla presente legge e con le stesse modalità di cui al comma 90. Entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore delle disposizioni correttive e integrative, il Governo è delegato ad adottare i decreti legislativi recanti le norme eventualmente occorrenti per il coordinamento dei decreti emanati ai sensi della presente legge con le altre leggi dello Stato e l'abrogazione delle norme divenute incompatibili.

92. Le disposizioni di cui alla presente legge, le quali determinano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica pari a 1.264 milioni di euro per l'anno 2008, a 1.520 milioni di euro per l'anno 2009, a 3.048 milioni di euro per ciascuno degli anni 2010 e 2011 e a 1.898 milioni di euro a decorrere dall'anno 2012, hanno efficacia solo successivamente all'entrata in vigore delle disposizioni relative all'istituzione del Fondo per il finanziamento del Protocollo del 23 luglio 2007 della presente legge, recate dalla legge finanziaria per l'anno 2008. Agli oneri di cui al precedente periodo si provvede a valere sulle risorse di cui al citato Fondo entro i limiti delle medesime.

93. Dall'emanazione dei decreti legislativi attuativi delle deleghe previste dai commi 28 e 29, da 30 a 33 e 81 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

94. Fatto salvo quanto previsto ai commi 86 e 92, la presente legge entra in vigore il 1° gennaio 2008.

ALLEGATO 1

TABELLA A

Anno	Età anagrafica	
	Lavoratori dipendenti pubblici e privati	Lavoratori autonomi iscritti all'INPS
2008	58	59
2009 - dal 01/01/2009 al 30/06/2009	58	59

TABELLA B

	Lavoratori dipendenti pubblici e privati		Lavoratori autonomi iscritti all'INPS	
	(1) Somma di età anagrafica e anzianità contributiva	Età anagrafica minima per la maturazione del requisito indicato in colonna 1	(2) Somma di età anagrafica e anzianità contributiva	Età anagrafica minima per la maturazione del requisito indicato in colonna 2
2009 - dal 01/07/2009 al 31/12/2009	95	59	96	60
2010	95	59	96	60
2011	96	60	97	61
2012	96	60	97	61
dal 2013	97	61	98	62

ALLEGATO 2

TABELLA A

COEFFICIENTI DI TRASFORMAZIONE

Divisori	Età	Valori
22,627	57	4,419%
22,035	58	4,538%
21,441	59	4,664%
20,843	60	4,798%
20,241	61	4,940%
19,635	62	5,093%
19,024	63	5,257%
18,409	64	5,432%
17,792	65	5,620%

tasso di sconto = 1,5%

Ultimi dossier del Servizio Studi

217	Dossier	Legge 28 dicembre 2005, n. 262 ("Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari"): lo stato di attuazione. Aggiornamento al 10 novembre 2007
218	Schede di lettura	Atto del Governo n. 192 Schema di decreto legislativo recante: «Norme per la definizione dei percorsi di orientamento all'istruzione universitaria e all'alta formazione artistica, musicale e coreutica, per il raccordo tra la scuola, le università e le istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, nonché per la valorizzazione della qualità dei risultati scolastici degli studenti ai fini dell'ammissione ai corsi di laurea universitari ad accesso programmato di cui all'articolo 1 della legge 2 agosto 1999, n. 264»
219	Dossier	Sistemi di cooperazione allo sviluppo di Regno Unito, Francia e Germania
220	Dossier (con il Servizio per la qualità degli atti normativi)	Pubblica Amministrazione - Note sul disegno di legge A.S. n. 1859 con testo a fronte
221	Schede di lettura	Disegno di legge A.S. n. 1848 Disposizioni urgenti in materia di pubblica istruzione
222	Schede di lettura	Disegno di legge A.S. n. 1819-B Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° ottobre 2007, n. 159, recante interventi urgenti in materia economico - finanziaria, per lo sviluppo e l'equità sociale
223	Schede di lettura	Disegno di legge A.S. n. 1861 Disposizioni concernenti la Società italiana degli autori ed editori
224	Schede di lettura	Disegno di legge A.S. n. 1819-B Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° ottobre 2007, n. 159, recante interventi urgenti in materia economico - finanziaria, per lo sviluppo e l'equità sociale
225	Dossier	La partecipazione politica e i problemi prioritari del Paese esternati dalle famiglie italiane
226	Dossier	La Macedonia
227	Schede di lettura	Atto del Governo n. 193. Schema di decreto interministeriale concernente criteri e modalità per l'applicazione delle tariffe elettriche agevolate ai soggetti economicamente svantaggiati
228	Schede di lettura	Disegno di legge A.S. n. 1867. Interventi per la riduzione del disagio abitativo in favore di particolari categorie sociali

Il testo del presente dossier è disponibile in formato elettronico, per gli utenti intranet del Senato alla url <http://www.senato.intranet/intranet/Studi/home.htm>