

CAMERA DEI DEPUTATI N. 682

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa del deputato MARTINAT

Agevolazioni fiscali e contributive per la partecipazione dei lavoratori all'impresa e nuove norme in materia di licenziamenti e di indennità di disoccupazione

Presentata l'11 giugno 2001

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il Governatore della Banca d'Italia Fazio ha più volte indicato una serie di obiettivi per il rilancio dell'occupazione in Italia: favorire la partecipazione dei lavoratori all'impresa; agganciare quanto più possibile le retribuzioni alla produttività; spezzare, attraverso la flessibilità, le rigidità del mercato del lavoro; riformare un'indennità di disoccupazione assolutamente inadeguata. Ebbene, questi obiettivi diventano il nucleo di una proposta di legge di Alleanza nazionale per trovare una soluzione parlamentare alla questione della disciplina dei licenziamenti, fortemente connessa all'obiettivo del rilancio dell'occupazione.

Il punto di partenza della presente proposta di legge è una considerazione

generale: nel tempo della globalizzazione, la conflittualità interna all'azienda porta l'impresa alla sconfitta, alla scomparsa, ed il lavoratore al dramma della disoccupazione. Occorre dunque passare, come ha più volte ribadito il Governatore della Banca d'Italia Fazio, dal modello della conflittualità tra « datore di lavoro » e « dipendente » al modello della collaborazione ottimale, reciprocamente autentica e rispettosa. Favorire questa collaborazione significa « prevenire » i licenziamenti e stimolare l'interesse comune ad incrementare la produttività. Non è un caso che recentemente la stessa Commissione europea abbia perentoriamente invitato l'Italia a favorire l'aggancio delle retribuzioni alla produttività.

Partecipazione.

La presente proposta di legge consente di legare il 10 per cento delle retribuzioni ai risultati d'azienda. Tutto questo, oltre a rafforzare la produttività, legherebbe imprenditori e collaboratori ad un obiettivo comune, disincentivando i licenziamenti. In particolare, viene incentivato il concorso dei lavoratori agli incrementi della produttività aziendale. Gli sgravi contributivi per le erogazioni previste dai contratti di secondo livello a fronte di miglioramenti negli indicatori economici di impresa sono fortemente aumentati. Attualmente questi sgravi sono fissati in misura del tutto insufficiente. Riguardano un limite massimo del 3 per cento della retribuzione contrattuale base percepita dai lavoratori. Questa percentuale, nella presente proposta di legge, è elevata al 10 per cento (articolo 1).

Non solo. La proposta di legge mira anche a favorire la partecipazione azionaria dei lavoratori all'impresa e a rivitalizzare ulteriormente il mercato azionario. Così si prevedono forti agevolazioni per quei contratti in cui una parte della retribuzione lorda (fino ad un massimo del 10 per cento) è corrisposta in azioni dell'azienda. In pratica il valore delle azioni offerte al dipendente, come parte della retribuzione, per un importo non superiore complessivamente al 10 per cento della retribuzione lorda (e comunque non superiore a 10 milioni di lire) non concorre a formare reddito di lavoro dipendente. È inoltre incentivata anche l'offerta di opzione (*stock option*) normalmente riservata a specifici dipendenti o a talune categorie (dirigenti) che, in forza del ruolo svolto nell'impresa, possono incidere in misura determinante sul suo andamento, portando comunque beneficio all'impresa nella sua totalità. È così eliminato un elemento disincentivante recentemente inserito. Rispetto all'offerta di opzione si prevede che, ove il prezzo pagato dal dipendente sia inferiore a quello dovuto, il dipendente non decade, come stabilito dall'Amministrazione finanziaria, dall'esenzione, ma sia escluso dal-

l'agevolazione solo per il minore prezzo corrisposto (articolo 2).

Flessibilità.

Lo stesso senatore diessino Debenedetti riconosce che il nostro sistema di regolamentazione « è tra i più rigidi del mondo » blocca l'accesso al lavoro legale dei « senza lavoro », i meno protetti. È una tesi esposta anche dall'economista Giuseppe Pennisi in un recente articolo. In fondo, questo sistema finisce per sfavorire anche gli occupati che, a loro volta, possono avere familiari a cui, con l'attuale rigido sistema, è negata la possibilità di lavorare. Come garantire flessibilità e favorire i meno protetti? Innanzitutto eliminando uno degli ostacoli normativi più rilevanti per lo sviluppo delle piccole imprese, il settore più dinamico del mondo produttivo: l'obbligo di reintegrazione nell'impresa del lavoratore nel caso di licenziamento giudicato ingiustificato dall'autorità giudiziaria. Questo sistema è penalizzante soprattutto per le aziende minori che, a differenza delle grandi, non hanno sempre la possibilità di destinare il lavoratore ad un altro settore dell'azienda o di promuoverne la riqualificazione professionale. La proposta di legge elimina l'obbligo di reintegrazione del lavoratore licenziato, abrogando la legge 20 maggio 1970, n. 300, limitatamente all'articolo 18 (articolo 3). Si prevede anche che le aziende con più di trentacinque dipendenti, normalmente caratterizzate da una programmazione produttiva che consente di orientarsi con maggiore anticipo rispetto alle effettive possibilità di impiego di forza lavoro, siano obbligate a garantire un periodo di preavviso minimo di sei mesi in caso di licenziamento (articolo 4). È una garanzia in più per il lavoratore, che va associata ad una completa riforma dell'indennità di disoccupazione.

Indennità di disoccupazione.

In un recente studio pubblicato dalla Banca d'Italia nella collana « *Temi di discussione* » si mettono in evidenza due

concetti fondamentali: in un sistema rigido i disoccupati tendono ad esserlo più a lungo; inoltre l'approvazione di misure dirette ad aumentare la flessibilità del mercato del lavoro incontrerebbe minori resistenze se accompagnata da un sistema di sussidi di disoccupazione ben congegnato tuttora mancante in Italia. Per quanto riguarda l'indennità di disoccupazione, il potenziamento va ovviamente corredato dalle misure adottate dalla maggioranza dei Paesi comunitari, caratterizzate da ammortizzatori sociali anche più « generosi » di quelli da noi previsti. Come si evince dal testo « *I sussidi di disoccupazione in alcune Paesi europei* » di E. Frontini e G. Tabellini (edizioni *Il mulino*), il potenziamento dell'indennità di disoccupazione diventa veramente efficace quando è legato all'obbligo di partecipazione ad iniziative di riqualificazione e all'adesione a piani di reinserimento individuali eventualmente proposti. Nella ricerca intitolata « *Ammortizzatori sociali, politiche attive e workfare* » (estratto da « *L'assistenza sociale* ») si evidenzia che: « Risulta molto positivo, in base ad un'analisi comparativa, l'impatto di programmi di formazione sul posto di lavoro ».

Così nella presente proposta di legge si intende garantire all'indennità di disoccupazione una reale funzione di ammortizzatore sociale. Innanzitutto l'indennità è estesa ai lavoratori di tutti i settori pro-

ducenti. Quindi è elevato in maniera significativa il periodo di percezione dell'indennità (da sei a ventiquattro mesi). Infine, è innalzata la misura dell'indennità stessa dall'attuale 30 per cento dell'ultima retribuzione ad un massimo dell'80 per cento nei primi sei mesi dal licenziamento, per poi decrescere al 60 per cento nei sei mesi successivi ed al 40 per cento negli ulteriori dodici mesi. L'erogazione della suddetta indennità è vincolata inderogabilmente all'obbligo di partecipazione ad iniziative di riqualificazione professionale, all'adesione ai piani di reinserimento eventualmente proposti, all'accettazione di eventuali offerte di lavoro (articolo 5).

I maggiori oneri prevedibili sarebbero ampiamente compensati dal circolo virtuoso inaugurato attraverso i forti incentivi alla produttività ed all'occupazione; attraverso l'attrazione di maggiori investimenti, anche internazionali; attraverso l'emersione del lavoro nero e di parte dei costi relativi alla repressione del lavoro sporco; attraverso gli incrementi di produttività; attraverso la diminuzione della disoccupazione; attraverso la prevedibile forte riduzione dei licenziamenti; attraverso il vantaggio straordinario per la nostra economia finalmente in grado di rispondere con più autorevolezza alla sfida della competizione globale.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Agevolazioni contributive sulle erogazioni previste dai contratti di secondo livello a fronte di incrementi di produttività).

1. È elevata al 10 per cento la percentuale della retribuzione contrattuale nei limiti della quale, ai sensi dell'articolo 2, commi 1 e 2, del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135, e successive modificazioni, sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini contributivi le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura è 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.

ART. 2.

(Disposizioni tributarie).

1. Le lettere *g)* e *g-bis)* del comma 2 dell'articolo 48 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come modificato dall'articolo 13 del decreto legislativo 23 dicembre 1999, n. 505, sono sostituite dalle seguenti:

«*g)* il valore delle azioni offerte al dipendente, come parte della retribuzione, per un importo non superiore complessivamente, nel periodo di imposta, al 10 per cento della retribuzione lorda, e comunque a lire 10 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni

dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;

g-bis) la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente, a condizione che il predetto ammontare sia almeno pari al valore delle azioni stesse alla data dell'offerta. Qualora il dipendente abbia corrisposto un ammontare inferiore al limite indicato, la differenza tra quanto effettivamente corrisposto e quanto dovuto, ai sensi del primo comma, concorre alla formazione del reddito. Se le partecipazioni, i titoli o i diritti posseduti dal dipendente rappresentano una percentuale di diritti di voto esercitabili nell'assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale o al patrimonio superiore al 10 per cento, la predetta differenza concorre in ogni caso interamente a formare il reddito; ».

ART. 3.

(Abrogazione).

1. L'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, è abrogato.

ART. 4.

(Preavviso di licenziamento).

1. I datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupano alle proprie dipendenze più di trentacinque prestatori di lavoro sono tenuti a garantire al lavoratore, in caso di licenziamento, un termine di preavviso, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, non inferiore a sei mesi, fatte salve le disposizioni contrattuali più favorevoli al lavoratore. Le disposizioni del presente comma si applicano altresì ai datori di lavoro, im-

prenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di trenta dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, ed in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

ART. 5.

(Indennità di disoccupazione).

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge l'erogazione dell'indennità di disoccupazione viene estesa ai lavoratori di tutti i settori produttivi, con l'attivazione della relativa contribuzione previdenziale per i settori attualmente sprovvisti, nella misura stabilita per i lavoratori dell'industria. L'erogazione della suddetta indennità è vincolata inderogabilmente all'accettazione delle offerte di lavoro eventualmente proposte, all'obbligo di partecipazione ad iniziative di riqualificazione professionale e all'adesione ai piani di reinserimento individuali eventualmente proposti. La suddetta erogazione cessa di essere corrisposta qualora si verifichi qualsiasi tipo di assunzione lavorativa che comporti una retribuzione superiore all'ammontare della suddetta indennità. La misura ed i periodi di erogazione dell'indennità di disoccupazione prevista dalla vigente normativa sono rideterminati nei seguenti modi:

a) per i primi sei mesi successivi al licenziamento l'indennità è stabilita in misura pari all'80 per cento dell'ultima retribuzione;

b) per i sei mesi successivi al periodo indicato alla lettera a) l'indennità è stabilita in misura pari al 60 per cento dell'ultima retribuzione;

c) per gli ulteriori dodici mesi successivi l'indennità è stabilita in misura pari al 40 per cento dell'ultima retribuzione.

Lire 500 = € 0,26



14PDL0012580