



DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori COMAROLI, CONSIGLIO e MUNERATO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 16 MARZO 2013

Disposizioni temporanee in materia di contratti di lavoro, concernenti l'introduzione di clausole di flessibilità oraria e di modificazione delle mansioni del lavoratore con l'applicazione di misure indennitarie e l'attuazione di programmi di formazione professionale

ONOREVOLI SENATORI. - La riforma del mercato del lavoro, formalmente entrata in vigore con il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, di attuazione della legge delega 14 febbraio 2003, n. 30, a tutti nota come «legge Biagi», è stata accompagnata da un dibattito particolarmente aspro. L'accordo sindacale che ha portato alla predetta riforma, infatti, è stato siglato solo da una parte sindacale. Ciononostante è indubbio che la «riforma Biagi» ha prodotto effetti positivi di non poco conto. La molteplicità di figure contrattuali introdotte, insieme alla necessaria flessibilizzazione di quelle già esistenti, si sono tradotte in un aumento delle occasioni di lavoro, sia pure con qualche rischio di precarietà.

Ebbene, la presente iniziativa legislativa intende sfruttare ancora di più le potenzialità del mercato del lavoro flessibile allo scopo di aiutare le imprese nella sfida del mercato globale soprattutto in un momento, come quello attuale, ove c'è bisogno di flessibilità per consentire alle imprese di cogliere le opportunità del mercato che lentamente sta uscendo dalla grave «crisi economica». D'altra parte, non possono essere ignorate le istanze di sicurezza che provengono dal mondo del lavoro e dai giovani in particolare. Da qui il presente disegno di legge teso a coniugare flessibilità e sicurezza sul lavoro per un definitivo rilancio dell'occupazione. Peraltro, la necessità di aggregare queste due tematiche è emersa anche in sede europea. Ricordiamo il Libro verde che la Commissione europea ha pubblicato il 22 novembre 2006, nel quale si afferma l'esigenza di adottare una legislazione del lavoro che promuova la «flessibilità» e la sicurezza dell'occupazione con riduzione della

segmentazione del mercato del lavoro. Proponiamo, pertanto, maggiore «flessibilità contrattuale» per il datore di lavoro, a fronte di specifiche necessità, in cambio della quale il lavoratore sarebbe assunto a tempo indeterminato.

L'articolo 1 prevede, dunque, quale incentivo per la conversione dei contratti di collaborazione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, in via sperimentale per un triennio, l'introduzione di una specifica clausola di flessibilità attraverso la quale il lavoratore, al momento della stipula del contratto, riconosce al datore di lavoro la facoltà di poter modificare alcune parti del contratto medesimo a fronte di specifiche esigenze organizzative, produttive o tecniche. In tal senso il datore di lavoro può ridurre la prestazione lavorativa passando da *full time* in *part time* (orizzontale, verticale o misto), ovvero aumentare la richiesta di prestazioni lavorative nei limiti previsti dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Al datore di lavoro, poi, è consentito di modificare le mansioni del lavoratore.

Copia del contratto contenente la medesima clausola deve essere consegnata al lavoratore entro il primo giorno di inizio dell'attività.

Allo scopo di tutelare maggiormente il lavoratore da possibili abusi da parte del datore di lavoro, l'articolo 2 prevede che il datore di lavoro comunichi per iscritto al lavoratore le motivazioni che inducono all'apposizione della clausola e il presumibile periodo temporale di durata della stessa, nonché che la medesima apposizione, nell'ipotesi di modifica peggiorativa delle mansioni del lavoratore, avvenga presso la direzione provinciale del lavoro a pena di nullità.

L'articolo 3 prevede il trattamento economico spettante ai lavoratori. Ovviamente la retribuzione è riproporzionata rispetto alla quantità di lavoro effettivamente espletato, sempre nel rispetto della retribuzione necessaria e sufficiente di cui all'articolo 36 della Costituzione, ed è applicata una decontribuzione di tre punti percentuali degli oneri contributivi dovuti dal datore di lavoro, senza che ciò comporti una corrispondente

diminuzione dell'importo pensionistico del lavoratore. Il disegno di legge prevede specifici incentivi all'utilizzo della clausola anche sotto il profilo individuale. Ai lavoratori che accettano una modifica peggiorativa delle mansioni è attribuita una specifica indennità.

L'articolo 4, infine, prevede la relativa copertura finanziaria.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Clausole di flessibilità oraria)

1. Al fine di incentivare la conversione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa in contratto di lavoro a tempo indeterminato, in via sperimentale, per un periodo di tre anni a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, è consentita l'apposizione di clausole nel contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che attribuiscono al datore di lavoro la facoltà di:

a) diminuire l'orario di lavoro normale settimanale;

b) aumentare l'orario di lavoro normale settimanale, ferma restando la durata massima stabilita dall'articolo 4 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni;

c) modificare le mansioni stabilite dal contratto anche in deroga all'articolo 2103 del codice civile, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 3, della presente legge.

2. Le clausole di cui al comma 1 devono risultare da atto scritto.

3. Copia del contratto contenente le clausole di cui al comma 1 è consegnata al lavoratore non oltre il primo giorno di inizio della prestazione lavorativa, a pena di nullità delle clausole medesime.

Art. 2.

(Disciplina del contratto)

1. Il datore di lavoro può esercitare la facoltà prevista dall'articolo 1 solo in presenza di comprovate e specifiche esigenze di carattere tecnico, organizzativo o produttivo.

2. Il datore di lavoro, a pena di inefficacia delle clausole di cui all'articolo 1 e fermo restando che alla scadenza di queste ultime il lavoratore riacquista per intero i diritti maturati fino al momento dell'esercizio della facoltà di cui al medesimo articolo 1, comunica per scritto al lavoratore:

a) le esigenze tecniche, organizzative o produttive che giustificano l'apposizione delle clausole con un preavviso di almeno cinque giorni;

b) il periodo temporale di durata delle clausole, nel limite massimo della durata di tre anni.

3. La facoltà di modifica peggiorativa delle mansioni del lavoratore può essere esercitata solo qualora le clausole di cui all'articolo 1 siano sottoscritte dal lavoratore, insieme al datore di lavoro, presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio in base alla residenza del lavoratore con l'assistenza o con la rappresentanza di un delegato sindacale o di un avvocato di fiducia al quale lo stesso lavoratore conferisce mandato e non incide sulla progressione in carriera.

Art. 3.

(Trattamento economico)

1. Per l'attività lavorativa prestata in attuazione delle clausole di cui all'articolo 1 la retribuzione è riproporzionata sulla base delle modifiche contrattuali ed è prevista la riduzione di tre punti percentuali degli oneri contributivi dovuti dal datore di lavoro,

senza effetti negativi sulla determinazione dell'importo pensionistico del lavoratore.

2. La retribuzione di cui al comma 1 non può comunque essere inferiore ai minimi contrattuali stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro del settore interessato.

3. Qualora la deroga all'articolo 2103 del codice civile, prevista ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera c) della presente legge, abbia una durata superiore a sei mesi o pari all'intero periodo transitorio di tre anni, di cui al medesimo articolo 1, comma 1, al lavoratore spetta un'indennità economica di flessibilità il cui ammontare non può essere inferiore al 15 per cento della retribuzione minima stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il nuovo livello di inquadramento. Tale indennità è riconosciuta per dodici mensilità e non ha alcun effetto sugli istituti retributivi indiretti quali il trattamento di fine rapporto, le mensilità aggiuntive, le ferie, la riduzione dell'orario di lavoro per malattia e il preavviso.

4. In deroga a quanto stabilito dall'articolo 29 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, l'indennità di cui al comma 3 del presente articolo è esente dall'imposizione contributiva previdenziale. Tale indennità è soggetta, ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, all'aliquota del 10 per cento per i lavoratori con un reddito da lavoro dipendente inferiore o pari a 35.000 euro annui e all'aliquota del 20 per cento in caso di redditi superiori a tale limite.

5. Allo scopo di conservare le competenze e le conoscenze professionali acquisite, il lavoratore è tenuto a svolgere un programma di formazione continua di almeno venti ore annue, la cui organizzazione e i cui costi sono posti a carico del datore di lavoro. Il

programma ha per oggetto le materie relative all'area professionale del lavoratore. L'estraneità delle materie all'area professionale o la mancata effettuazione del programma di formazione per cause imputabili al datore di lavoro determina la nullità delle clausole di flessibilità sottoscritte ai sensi dell'articolo 1.

6. I costi del programma di formazione di cui al comma 5 sono deducibili dall'imponibile dell'azienda ai fini dell'applicazione dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP). A tale scopo rientrano tra i costi deducibili per ogni programma annuale di formazione:

a) i costi sostenuti per docenze esterne, entro il limite di 1.000 euro;

b) i costi per l'affitto di aule o di attrezzature di docenza, entro il limite di 500 euro;

c) il costo orario del lavoratore che partecipa al programma di formazione.

7. Le agevolazioni di cui al comma 6 sono sempre cumulabili con quelle già previste, anche per gli stessi lavoratori, ai fini della determinazione dell'imponibile soggetto all'IRAP.

Art. 4.

(Copertura finanziaria)

1. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2013-2015, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2013, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

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