SENATO DELLA REPUBBLICA

VIII LEGISLATURA

(N. 1474)

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa del senatore TAMBRONI ARMAROLI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 4 GIUGNO 1981

Provvedimenti per l'occupazione di giovani presso le piccole imprese

ONOREVOLI SENATORI. — Nell'ambito della crisi strutturale che da tempo radicalmente coinvolge non solamente il nostro sistema economico e politico, ma anche valori e princìpi informatori della vita del Paese, è ormai convinzione diffusa che il problema della formazione e dell'addestramento professionale delle forze di lavoro — in particolare delle giovani leve — e l'esigenza di soddisfacenti e progressivi livelli di occupazione possano trovare una collocazione idonea e costruttiva esclusivamente nel contesto di una politica economica che venga a poggiarsi su due aspetti basilari e funzionalmente imprescindibili e reciproci: la formazione professionale ed il mercato del lavoro. Tali aspetti debbono procedere in parallelo al fine di poter svolgere un ruolo organico ed unitario nei riguardi della formulazione più appropriata di una politica di incremento dell'occupazione che risulti in grado di prevenire nettamente quei fenomeni oggi incontrollabili e, peraltro, deprecabili di discrasia fra le esigenze delle strutture produttive e le aspettative, talora anche considerevolmente rigide, delle forze lavorative.

Va sottolineato che, nella situazione attuale, il drammatico dissesto fra risultato delle situazioni formative e strutture del mondo del lavoro è da ricondurre a vari fattori congiunti. Da un lato si è registrato un macroscopico incremento dei livelli di formazione ed istruzione da un punto di vista quantitativo, la cosiddetta scolarizzazione di massa, il che ha provocato l'insorgere di gravi problemi di raccordo fra personale qualificato e possibilità concrete di una sua utilizzazione in ruoli professionali specifici, viste le capacità di assorbimento delle strutture lavorative professionali esistenti, e tale raccordo è stato reso ancora più problematico a causa della carenza di un'azione organica di orientamento professionale; dall'altra parte i livelli così accresciuti di qualificazione si sono dimostrati qualitativamente insufficienti non tanto come valore di formazione culturale in sè,

TIPOGRAFIA DEL SENATO (1600) — 2-3-4

quanto in relazione specifica alle effettive e reali esigenze del lavoro e delle strutture economiche e produttive.

Per converso, la gravissima crisi economica, in atto ormai da qualche anno, ha provocato una sensibile diminuzione degli spazi occupazionali per i giovani in generale, indipendentemente dal titolo di studio posseduto, soprattutto a causa della carenza di una politica economica di sostegno all'occupazione e, correlativamente, alla produzione. Tali difficoltà inducono gli imprenditori a procedere con notevoli cautele nell'inserimento, a medio od a lungo termine, di giovani nella struttura dell'impresa, operando notevoli discriminazioni a loro svantaggio proprio nel privilegiare la ricerca di personale prevalentemente di età media, già dotato di qualificazione e di esperienza professionale, a scapito della forza-lavoro giovanile generica in cerca di prima occupazione.

La situazione attuale è di emergenza e ad essa deve farsi fronte con provvedimenti di urgenza, che non rivestano, tuttavia, finalità velatamente demagogiche, ma risultino in grado di stimolare organicamente la ripresa strutturale della produzione e di promuovere adeguati livelli di assorbimento delle forze di lavoro, soprattutto delle classi giovanili che da troppo tempo ormai attendono di intravedere un qualche avvenire.

La nota legge n. 285 del 1977, nonostante la considerevole portata dell'impegno finanziario, è stata caratterizzata da una insufficienza ed inefficienza tanto più gravi qualora si consideri che essa riportava gli aspetti propri degli interventi straordinari senza, tuttavia, possederne la relativa coerente incisività, oggi indispensabile in relazione alla gravità cronica della situazione disoccupazionale.

A prescindere, tuttavia, dalla considerazione di principio secondo cui non risulta possibile creare per legge posti di lavoro, è necessario incentrare l'attenzione sulla inadeguatezza sostanziale delle stesse disposizioni che venivano previste dalla legge n. 285; oltre agli aspetti dell'insufficienza delle agevolazioni, della eccessiva rigidità del sistema delle assunzioni e del rilevante vincolismo nella gestione del rapporto di lavoro, va richiamata in linea particolare l'inefficienza di quella legge in relazione allo strumento della formazione e dell'addestramento professionale.

Come è noto, i risultati relativi alle assunzioni con contratti di formazione si sono rivelati deludenti e ciò è stato dovuto in primo luogo all'incidenza piuttosto rilevante degli oneri che l'impresa veniva chiamata a sopportare sia per il livello salariale da corrispondere, sia per l'integrazione degli elementi formativi; inoltre, tale tipologia contrattuale risultava decisamente inadatta a soddisfare specificamente la natura ed il grado delle esigenze tecnico-produttive delle strutture aziendali.

Attesi i risultati fallimentari che l'approccio di tipo congiunturale posto in essere dalla legge n. 285 ha provocato, va ritenuto che il problema della disoccupazione giovanile possa essere affrontato nella prospettiva di un'azione organica di sostegno nei confronti della dimensione produttiva delle piccole imprese; queste ultime dispongono, infatti, di un alto potenziale di assorbimento di manodopera qualificata sia per la diffusione capillare che le caratterizza a livello territoriale, sia in virtù del loro continuo e dinamico inserimento nel processo di evoluzione tecnologica che cotraddistingue il mondo economico e produttivo moderno.

È proprio in considerazione di tali presupposti che il presente disegno di legge intende configurare una nuova tipologia contrattuale, definita per motivi di chiarezza concettuale e terminologica « contratto di tirocinio », attraverso la quale consentire l'inserimento graduale di giovani nell'ambito di attività produttive delle minori imprese che abbiano concrete e reali esigenze di personale qualificato.

In sostanza si è voluto prospettare un'ottica nuova attraverso la quale operare con reale efficacia per il conseguimento di più alti livelli di occupazione. Il sistema proposto si muove, infatti, dalla realizzazione di un presupposto di base: la ricognizione sulla

realtà del mondo produttivo a livello territoriale, al fine di registrare le concrete esigenze di personale da parte delle minori aziende e di predisporre organicamente i relativi corsi regionali di insegnamento teorico. In correlazione a tali misure vengono previste idonee agevolazioni finanziarie ai datori di lavoro in modo da rendere meno gravoso, nella situazione economica attuale, l'onere per l'assunzione e l'avvio dei giovani in attività produttive.

La disciplina che si propone non ha, tuttavia, la portata di una sostanziale riforma dell'istituto dell'apprendistato, per la quale sarà necessario affrontare lunghi tempi di dibattito parlamentare, ma intende assumere la funzione di approccio concreto, anche se di portata transitoria, alla soluzione del problema dell'occupazione giovanile. Con tale disciplina si potrà aprire, pertanto, una nuova, importante fase nella legislazione sul lavoro ponendo in evidenza una realtà imprescindibile: la soluzione organica e continuativa della questione della disoccupazione giovanile nell'ambito di un assetto funzionale del mercato del lavoro potrà essere realizzata in misura soddisfacente solo muovendo dalla rilevazione concreta delle esigenze quantitative e qualitative di personale qualificato da parte del mondo imprenditoriale. Ogni diversa impostazione tesa a privilegiare in modo preliminare, quasi aprioristico, la formazione e l'orientamento professionale e le preferenze e propensioni dei lavoratori, senza tener conto delle possibilità reali di assorbimento del mondo produttivo ed imprenditoriale, si tradurrebbe inevitabilmente in una manovra surrettizia, priva di tangibile risultato.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

In attesa della riforma della disciplina dell'apprendistato e per un periodo delimitato di 5 anni, vengono istituiti appositi corsi di tirocinio diretti a promuovere ed incentivare l'impiego di giovani in attività economiche svolte da piccole imprese individuali od associate, da consorzi o cooperative, nei diversi settori dell'economia.

Le Regioni, secondo i poteri e le funzioni ad esse riconosciute in materia di formazione professionale ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione e nei limiti dei princìpi previsti dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845, predispongono i programmi relativi ai corsi di formazione di cui all'articolo 9, articolandoli per settori produttivi in relazione alle concrete prospettive occupazionali dell'offerta di lavoro nel territorio, con esclusivo riferimento alle attività economiche svolte dalle piccole imprese così definite in conformità a quanto previsto dal codice civile e dalle leggi speciali.

Art. 2.

In rapporto alle finalità di cui al precedente articolo è costituita presso ogni Regione una commissione, da nominare con decreto del presidente della Giunta regionale, presieduta da questi o da un suo delegato e composta da rappresentanti della Regione e da rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali delle parti sociali maggiormente rappresentative e presenti nel CNEL.

La commissione ha il compito di acquisire ogni utile dato relativo alle prospettive di occupazione ed alle esigenze formative dei giovani lavoratori per singole categorie di ogni settore produttivo nel quadro della realtà territoriale a livello provinciale. A tal fine gli enti competenti delle pubbliche

amministrazioni, gli organismi privati operanti nel campo professionale e del mondo del lavoro e le organizzazioni delle parti sociali sono tenuti a fornire le informazioni richieste.

Ogni commissione regionale opera in collegamento con le commissioni centrali e regionali per l'impiego come disciplinate dal decreto-legge 6 luglio 1978, n. 351, convertito, con modificazioni, nella legge 4 agosto 1978, n. 479.

Art. 3.

Durante il periodo di applicazione della presente legge i giovani di età fra i 15 ed i 29 anni possono essere assunti con il contratto di tirocinio di cui all'articolo 4; il limite di età può essere abbassato ai 14 anni nel caso in cui l'obbligo scolastico sia già stato adempiuto a norma della legge 31 dicembre 1962, n. 1859.

I giovani assunti ai sensi della presente legge non possono far valere il titolo di studio da essi posseduto che non sia indicato sulla richiesta del datore di lavoro per lo svolgimento delle mansioni proprie della fascia professionale o della qualifica per la quale sono stati assunti.

Non può essere assunto con contratto di tirocinio un giovane che già sia stato assunto in precedenza dallo stesso datore di lavoro con contratto di identico tipo.

Art. 4.

Con il contratto di tirocinio il datore di lavoro si obbliga ad impartire od a far impartire al lavoratore dipendente l'insegnamento e l'addestramento necessari per il conseguimento di una capacità tecnica specifica e l'acquisizione della relativa qualifica professionale, utilizzandone l'opera nell'ambito dell'azienda secondo i limiti stabiliti dalle disposizioni vigenti; il lavoratore si obbliga, per converso, a prestare diligentemente le proprie opere collaborando puntualmente alla propria formazione professionale.

Il contratto di tirocinio prevede la durata, il trattamento giuridico ed economico e

le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e di formazione professionale con l'indicazione delle mansioni e della qualifica per l'acquisizione della quale viene stipulato il contratto.

Art. 5.

Il datore di lavoro che intende assumere giovani ai sensi della presente legge deve farne richiesta alla sezione di collocamento competente per territorio, indicando il tipo di attività in cui prevede di inserire i giovani nonchè le condizioni delle prestazioni richieste. Quando la richiesta riguardi personale non qualificato o privo di titoli di studio specifici, l'avviamento al lavoro è operato a cura della sezione di collocamento sulla base della graduatoria; qualora la richiesta sia relativa a personale qualificato o in possesso di titoli di studio specifici, l'avviamento è operato secondo l'ordine della graduatoria sulla base della qualifica professionale richiesta e dei requisiti professionali indicati dal datore di lavoro.

È, comunque, ammessa la facoltà di avanzare richiesta nominativa. È consentita l'assunzione con contratto di tirocinio, ai sensi della presente legge, di due giovani, in caso di impresa individuale senza personale dipendente, e di un giovane per ogni dipendente qualificato già in servizio presso l'azienda.

La commissione provinciale di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264, può stabilire, su proposta del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, che, alle offerte di assunzione presentate da privati datori di lavoro, possono concorrere, osservati opportuni criteri di proporzionalità, giovani iscritti nelle liste di sezioni diverse da quelle nella cui circoscrizione territoriale viene svolta l'attività economica.

Art. 6.

I giovani assunti con contratto di tirocinio, ai sensi della presente legge, hanno diritto alla retribuzione contrattuale prevista

per il livello corrispondente stabilito dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato, in conformità a quanto disposto dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni e integrazioni.

La retribuzione è riferita alle ore di lavoro effettivamente prestate.

Si applicano le norme in materia di contributi per le assicurazioni sociali di cui alla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni ed integrazioni.

In favore dei datori di lavoro vengono corrisposte agevolazioni pari al 50 per cento della retribuzione spettante, a norma della contrattazione collettiva, al lavoratore assunto con contratto di tirocinio, elevate al 60 per cento nei territori di cui all'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1967, n. 1523, in rapporto alle ore lavorative effettivamente prestate.

Nell'ipotesi in cui i giovani assunti con contratto di tirocinio, dopo l'espletamento delle prove di cui all'articolo 10, vengano mantenuti in servizio presso la stessa azienda con contratto a tempo indeterminato, le agevolazioni previste dal presente articolo sono corrisposte per ulteriori 6 mesi dal momento del passaggio in qualifica.

Art. 7.

Il contratto di tirocinio non può avere una durata superiore a quella rispettivamente stabilita dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato in conformità alla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni e integrazioni, per singole categorie professionali e, comunque, non può protrarsi oltre il limite dei cinque anni.

Il relativo orario di lavoro giornaliero e settimanale assegnato al lavoratore assunto con contratto di tirocinio deve essere determinato in conformità ai limiti massimi indicati dai contratti collettivi per l'apprendistato, comprese le ore da questi destinate all'insegnamento complementare, tenuto conto della scadenza trimestrale dei corsi previsti dall'articolo 9.

Art. 8.

Con riferimento alle rilevazioni effettuate sulla realtà del mondo del lavoro dalle commissioni di cui all'articolo 2 e tenuto conto delle richieste fatte pervenire dai datori di lavoro presso le sezioni di collocamento, le Regioni provvedono tempestivamente a curare un aggiornamento periodico del quadro ricognitivo della situazione territoriale ed a predisporre i relativi corsi di formazione professionale di cui all'articolo 9.

A tal fine gli imprenditori che intendano assumere o che abbiano già assunto giovani dipendenti con contratto di tirocinio formulano presso gli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, che devono trasmettere le segnalazioni alla Regione, le proposte relative alla materia dei corsi da istituire per le singole categorie professionali.

Art. 9.

Le Regioni, in conformità a quanto previsto dall'articolo 1, disciplinano appositi corsi di formazione professionale, di natura complementare, destinati ad integrare l'addestramento pratico impartito all'interno dell'azienda ed a conferire al giovane assunto con contratto di tirocinio le nozioni teoriche indispensabili per l'acquisizione di una piena capacità professionale.

I corsi di cui al comma precedente hanno scadenza periodica trimestrale con la durata di dieci giorni utili, escluse le festività intermedie, e per un ammontare complessivo di 50 ore di insegnamento teorico. La frequenza dei corsi è obbligatoria e gratuita e non viene computata ad alcun effetto nell'orario di lavoro.

I cicli formativi possono essere realizzati dalle Regioni anche mediante stipula di convenzioni con imprese o loro consorzi in conformità a quanto previsto dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845.

Le Regioni determinano, altresì, le indennità di formazione da corrispondersi ai

giovani assunti con contratto di tirocinio, in relazione alla loro effettiva partecipazione ai corsi di cui al presente articolo.

L'obbligatorietà della frequenza non sussiste per coloro che alla data dell'assunzione siano in possesso di titolo di studio, diploma, licenza o attestato di formazione nel settore professionale corrispondente a quello prescelto per l'acquisizione della qualifica tramite contratto di tirocinio.

In tal caso la scadenza trimestrale di cui al secondo comma non viene effettuata e la prestazione effettiva delle ore lavorative, secondo quanto indicato dal secondo comma dell'articolo 7, si protrae senza soluzioni di continuità per tutto il periodo del contratto di tirocinio.

Le ferie annuali ed i riposi settimanali e giornalieri non possono coincidere con i periodi destinati allo svolgimento dei corsi di cui al presente articolo.

Fino a quando i corsi di cui al presente articolo non sono stati istituiti e nell'intervallo fra un corso e quello successivo le ore da destinare all'insegnamento teorico vengono effettivamente prestate come ore lavorative in azienda; l'intervallo tra un corso e quello successivo non può, in ogni caso, essere superiore a sei mesi.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di accertare la frequenza dei giovani assunti con contratto di tirocinio ai corsi di formazione. Fatta eccezione per le ipotesi previste dall'articolo 2110 del codice civile, se i giovani non frequentano regolarmente i corsi, il contratto di tirocinio si risolve a tutti gli effetti.

Art. 10.

I giovani che abbiano svolto regolarmente i rapporti di tirocinio e che abbiano continuativamente partecipato ai corsi di formazione, ai sensi della presente legge, sono ammessi a prove finali di carattere tecnico-pratico per l'accertamento dell'idoneità conseguita. Con il superamento delle prove finali i giovani tirocinanti conseguono attestati di qualifica validi ai fini dell'avviamento al lavoro e dell'inquadramento azienda-

te in conformità a quanto previsto dall'articolo 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

L'accertamento di cui al precedente comma viene effettuato da apposite commissioni istituite presso ogni Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, composte da esperti, rispettivamente, in rappresentanza delle Regioni, delle amministrazioni periferiche del Ministero della pubblica istruzione e del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, nonchè da esperti designati paritariamente dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative delle piccole imprese sul piano provinciale.

La composizione degli esperti nella commissione determinata di volta in volta dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione varia in relazione all'accertamento che essa è chiamata ad effettuare riguardo alle categorie di attività economica.

Il presidente della commissione viene nominato dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

La commissione prevista dal presente articolo ha il compito di accertare, attraverso una prova tecnico-pratica, la qualifica professionale dei giovani, avvalendosi delle attrezzature dei centri di formazione professionale riconosciuti dalla Regione e di quelle messe eventualmente a disposizione dalle aziende.

L'esame tende a verificare se, in conformità al corrispondente profilo professionale, il giovane abbia acquisito le capacità e cognizioni inerenti all'attività oggetto del tirocinio e se sia in grado di eseguire i lavori pertinenti.

Per ogni prova tecnico-pratica viene corrisposto un compenso forfettario, comprensivo del premio di assicurazione contro gli infortuni, in favore del centro di formazione professionale o dell'azienda, da stabilire annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Le spese relative al funzionamento della commissione fanno carico all'apposito capitolo dello stato di previsione della spesa

del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Art. 11.

Il contratto di tirocinio è stipulato per iscritto ed è esente da imposta di bollo e di registro. Esso è rimesso in copia alla competente sezione di collocamento ed all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

Durante l'esecuzione del contratto il libretto di lavoro è conservato dal datore di lavoro, che deve annotare l'inizio e il termine del rapporto, l'attività formativa ed il livello di professionalità conseguito.

In sede di versamento all'INPS dei contributi per le assicurazioni sociali obbligatorie, il datore di lavoro detrae l'importo delle agevolazioni previste dalla presente legge allegando copia dei contratti stipulati. Nel caso in cui il datore di lavoro risulti creditore nei confronti dell'INPS dell'importo totale o parziale delle agevolazioni medesime, il saldo della somma a credito è effettuato dall'INPS con scadenza mensile.

L'INPS, ai fini del rimborso annuo, da effettuarsi da parte dello Stato sulla base degli importi risultanti dai rendiconti annuali dell'INPS medesimo, tiene apposita evidenza contabile.

Art. 12.

Nei confronti dei datori di lavoro che effettuino licenziamenti per riduzione di personale nel periodo in cui usufruiscono delle agevolazioni previste dalla presente legge, queste si intendono sospese.

Allo scadere del termine stabilito per il contratto di tirocinio, questo si intende risolto ad ogni effetto. Qualora la prestazione di lavoro prosegua continuativamente al di là del termine di scadenza, il contratto di tirocinio si converte di diritto in contratto a tempo indeterminato, con il corrispondente inquadramento professionale.

Le parti possono convertire il contratto di tirocinio in contratto di lavoro a tempo inde-

terminato in qualsiasi momento; in tal caso l'estensione per un semestre delle agevolazioni previste dall'articolo 6 opera dal momento del relativo passaggio in qualifica.

Art. 13.

Per quanto non previsto espressamente dalla presente legge, si applicano, in quanto compatibili, le norme in materia di apprendistato di cui alla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni ed integrazioni.

Lo Stato finanzia gli oneri di cui alla presente legge con apposito stanziamento ad integrazione del fondo comune di cui all'articolo 8 della legge 16 maggio 1970, n. 281, e successive modificazioni ed integrazioni. A tale fondo sono devolute le somme disponibili della legge 1° giugno 1977, n. 285, non impegnate alla data del 31 dicembre 1980.