

SENATO DELLA REPUBBLICA

XII LEGISLATURA

N. 781

DISEGNO DI LEGGE

presentato dal **Ministro del lavoro e della previdenza sociale**

(MASTELLA)

di concerto col **Ministro del tesoro**

(DINI)

col **Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato**

(GNUTTI)

e col **Ministro delle finanze**

(TREMONTI)

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 23 AGOSTO 1994

Misure intese a favorire nuova occupazione

INDICE

Relazione	Pag.	3
Relazione tecnica	»	9
Disegno di legge	»	11

ONOREVOLI SENATORI. - L'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 contiene un preciso impegno da parte del Governo in relazione alla predisposizione di modifiche del quadro normativo intese, in particolare, a «valorizzare le opportunità occupazionali che il mercato del lavoro può offrire se dotato di una più ricca strumentazione che lo avvicini agli assetti in atto negli altri Paesi europei».

A tal fine, come anche sottolineato nel Rapporto Delors, vanno, tra l'altro, predisposte una serie di misure in grado, da un lato, di consentire una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro e, dall'altro, di operare un adeguamento dell'offerta di lavoro ai bisogni del mercato valorizzando la formazione, ivi compresa quella sul lavoro.

Coerentemente con quanto esposto, il programma dei cosiddetti «cento giorni» prevede misure in grado di riattivare il mercato del lavoro, tramite interventi innovativi o la riconsiderazione di taluni istituti per consentire che, attraverso di essi, possano realizzarsi tutte le opportunità di impiego. Opportunità che, anche per alcune indiscutibili rigidità determinate dall'attuale normativa, non si sono potute fin qui pienamente esprimere. Ciò con particolare attenzione alle categorie produttive che, anche in periodi di negativa congiuntura economica, hanno dimostrato notevoli potenzialità di espansione e, quindi, di essere in grado di creare nuovi posti di lavoro.

L'intervento oggetto del disegno di legge costituisce una prima fase di attuazione del programma di governo, finalizzato alla necessità di aggredire il fenomeno della crisi occupazionale al fine di favorire lo sviluppo di nuove occasioni di impiego che accompagnino e favoriscano, per via di induzione, il processo di ripresa produttiva

perseguito naturalmente in via primaria dagli interventi di politica economica e industriale. Ciò oltretutto consentirà la contrazione degli interventi a carattere assistenziale e l'emersione del fenomeno del cosiddetto lavoro nero.

Tali misure non possono essere considerate esaustive delle problematiche connesse con il mercato del lavoro, in quanto permane la necessità di intervenire nell'immediato anche in discipline non interessate dal disegno di legge, quali il lavoro temporaneo (cosiddetto lavoro interinale), il collocamento, la formazione professionale e l'apprendistato, nella prospettiva di pervenire ad un sistema organico, eventualmente tramite la predisposizione di un testo unico, che nel razionalizzare le diverse misure via via succedutesi ne valorizzi le sinergie in termini di efficiente regolamentazione del mercato del lavoro, come auspicato dalle Parti sociali nel sopraccitato Accordo.

I criteri che ispirano le misure delineate dal provvedimento possono essere così riassunti:

a) evitare oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica, in considerazione delle attuali disponibilità e in presenza, del resto, di una gamma già ampia e variegata di agevolazioni contributive e finanziarie preordinate a finalità occupazionali (sgravi contributivi, misure contenute nel decreto-legge 10 giugno 1994, n. 357, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1994, n. 489, eccetera); la necessità di ottemperare a tale criterio, nell'impedire nuove agevolazioni o l'estensione di quelle esistenti (eccezion fatta per la norma recata dall'articolo 5, comma 2, che si è resa tuttavia indispensabile per consentire una proporzione degli oneri contributivi rispetto alla durata del rapporto di lavoro) ha,

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

quindi, determinato la ricerca di percorsi diversi al fine di rinvenire nella struttura stessa degli istituti i profili di incentivazione nell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro;

b) prevedere una maggiore flessibilità in taluni istituti, temperando però le esigenze produttive con la salvaguardia dei principi di tutela dei lavoratori, tramite disposizioni volte, da un lato, ad evitare un uso improprio delle misure stesse e, dall'altro, ad assicurare percorsi di informazione alle organizzazioni sindacali;

c) contestualmente, favorire il ricorso a contratti a tempo indeterminato con specifico riguardo alle zone di grave crisi occupazionale e a quelle del Mezzogiorno, in particolare, per quest'ultimo, in funzione di nuove iniziative produttive, così da incentivare ulteriormente la creazione di occupazione stabile già perseguita dalle misure contenute nel decreto-legge 10 giugno 1994, n. 357, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1994, n. 489, e da quelle esistenti in materia di esonero contributivo per i nuovi assunti nel Mezzogiorno;

d) prevedere nuovi istituti, in particolare per giovani e disoccupati, come aggiuntivi e non sostitutivi rispetto alle esistenti possibilità di accesso al lavoro (è il caso del contratto formativo di inserimento o reinserimento di cui all'articolo 2 e del contratto di tirocinio di cui all'articolo 6), così da arricchire quella che è stata definita «la cassetta degli attrezzi» utilizzabile per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e quindi nuove opportunità di impiego;

e) predeterminare, per taluni istituti, una vigenza temporale, considerate le loro caratteristiche fortemente innovative funzionali al processo di accelerazione della ripresa ed espansione occupazionale;

f) consentire una verifica, nel medio periodo, degli effetti delle misure in termini di creazione di nuovi impieghi onde valutare gli opportuni interventi (confermativi o modificativi), nell'ambito di un confronto tra Governo e parti sociali, anche alla stregua dei dati risultanti dal Rapporto

annuale sull'occupazione previsto dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.

L'articolo 1, concernente il contratto a tempo determinato, reca il primo intervento di tenore particolarmente rilevante.

Tale norma appronta una strumentazione atta ad estendere l'utilizzo dell'istituto che, pur possedendo indubbie capacità di creare occasioni di lavoro venendo incontro ad esigenze particolari del mercato del lavoro, ha incontrato, nella sua diffusione, numerosi ostacoli nei profili di rigidità della legge, non compiutamente risolti dalle possibilità offerte dall'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

A tal fine viene prevista una generalizzazione delle ipotesi in cui può essere stipulato il contratto a tempo determinato, oltre ai casi già previsti dalle disposizioni vigenti, legandone l'utilizzo non a casi rigidamente individuati in ordine alla peculiarità delle prestazioni, bensì alle esigenze organizzative. La disposizione ha particolare riguardo alle realtà produttive delle piccole e medie imprese prevedendo: che il datore di lavoro con un numero di dipendenti pari o inferiore a 500 unità possa assumere un numero di lavoratori a tempo determinato rapportato percentualmente (10 per cento) ai lavoratori impegnati a tempo indeterminato; che, ove il numero dei dipendenti sia superiore a 500 unità, l'aliquota scenda, per la parte eccedente, al 5 per cento; che sia comunque assicurata per le imprese fino a 50 dipendenti la possibilità di assumere 5 unità.

L'ancoraggio al dato occupazionale stabile della percentuale massima di assunzione con contratto a tempo determinato evidenzia la finalità dell'istituto di creazione di occupazione aggiuntiva, garantita altresì dalle specifiche misure recate dai commi 2, 3 e 4. In primo luogo il comma 3 reca il divieto di accesso a tale istituto per le imprese che abbiano avuto nel semestre precedente contrazioni occupazionali prevedendone però, contestualmente, la derogabilità da parte della contrattazione collettiva di cui viene esaltata così la capacità di

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

autoregolamentazione. Inoltre, al fine di consentire agli organismi sindacali presenti in azienda una tempestiva informazione sull'utilizzo del nuovo meccanismo, il comma 2 ha previsto l'obbligo, assistito da adeguata sanzione amministrativa, di comunicazione preventiva circa il numero e la durata dei contratti a termine stipulati ai sensi della nuova disposizione.

Allo scopo di incidere su alcuni profili di rigidità dell'istituto è stato previsto un periodo di quindici giorni dallo scadere del contratto a termine entro il quale la prosecuzione del rapporto non determina la trasformazione in un rapporto a tempo indeterminato, ma fa sorgere l'obbligo di una maggiorazione retributiva.

Altra disposizione significativa è recata dall'articolo 2, che introduce il contratto formativo di inserimento o reinserimento mirato alla acquisizione di esperienze pratiche e di riqualificazione sul luogo di lavoro.

Con il nuovo istituto si è inteso creare uno specifico strumento promozionale di accesso al lavoro a favore dei soggetti con una età superiore a 32 anni, privi quindi del requisito anagrafico presupposto per l'attivazione del contratto di formazione e lavoro, compresi i soggetti iscritti nelle liste di mobilità senza diritto alla relativa indennità che non godono delle misure di incentivazione all'assunzione, previste dall'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, per i soggetti aventi diritto all'indennità di mobilità stessa. La misura appare tanto più significativa nelle regioni meridionali ove l'attesa di una prima occupazione può riguardare anche soggetti ultratrentaduenni.

Il contratto in oggetto, di durata non superiore a diciotto mesi, è modellato sulla base del contratto di formazione e lavoro di cui all'articolo 16, comma 2, lettera b), del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, prevedendo anche la possibilità di inquadrare il lavoratore ad un livello inferiore a quello di destinazione.

Come ulteriore incentivo, viene esplicitamente stabilita l'esclusione dei lavoratori

così assunti dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative o istituti nonchè la computabilità degli stessi ai fini degli obblighi di riserva previsti dall'articolo 25 della legge n. 223 del 1991, tenuto conto che tale riserva riguarda appunto lavoratori sostanzialmente coincidenti con quelli destinatari del nuovo istituto.

Per consentire una utilizzazione della nuova tipologia contrattuale coerente con gli obiettivi perseguiti, vengono ad essa estese le garanzie già previste dall'articolo 1; è inoltre stabilita l'impossibilità di assumere soggetti in precedenza assunti con contratto di formazione e lavoro ed è prevista un'aliquota complessiva massima di attivazione dell'istituto.

Alla promozione delle occasioni di lavoro con carattere di stabilità sono preordinate le misure recate dagli articoli 3 e 4 che si accompagnano così a quelle previste in materia di flessibilità.

In particolare l'articolo 3 prevede uno specifico strumento normativo di carattere transitorio finalizzato, nell'ambito della riattivazione del mercato del lavoro, alla promozione delle opportunità di impiego a tempo indeterminato nelle aree individuate dagli obiettivi n. 1, n. 2 e n. 5 b) del regolamento CEE n. 2081/93 del Consiglio, del 20 luglio 1993. La misura mira così ad incrementare l'occupazione, con carattere di stabilità, laddove è più carente il tessuto produttivo e quindi maggiore risulta la necessità di creare nuove forme di incentivazione dell'occupazione, come appunto nelle aree che presentano ritardo nello sviluppo, in quelle di declino industriale e nelle zone rurali.

Viene prevista la possibilità di corrispondere, per i primi due anni, una retribuzione inferiore rispetto a quella stabilita dalla contrattazione collettiva (per il primo anno pari al 15 per cento e per il secondo al 10 per cento), rinviando alla stessa la possibilità di determinare entità e durata della riduzione salariale maggiori rispetto a quelle di cui sopra.

La misura, senza dubbio fortemente innovativa, è sollecitata dalla gravità del

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

fenomeno della disoccupazione che richiede interventi idonei e percorsi nuovi, di natura anche sperimentale, rispetto a quelli fin qui utilizzati o che con questi ultimi si integrino. Il parametro in relazione al quale l'istituto opera costituisce dato qualificante e differenziante rispetto ad altri possibili percorsi che pure sono stati delineati in materia. Difatti, l'intervento in esame non viene definito quale forma di incentivazione all'occupazione per soggetti rientranti in categorie svantaggiate, ma in funzione di sviluppo delle possibilità di aree geografiche distribuite su tutto il territorio nazionale individuate a livello comunitario come necessitanti di misure di sostegno.

La riduzione salariale prevista risulta quindi funzionale alla costituzione o ricostituzione del tessuto produttivo in tali zone e riesce ad esaltare in esse la valenza a favore dei rapporti a tempo indeterminato delle misure recate dal citato decreto-legge n. 357 del 1994, che, come è noto, hanno un'efficacia diffusa e generalizzata in tutto il territorio nazionale, laddove a tali misure si accompagna nelle zone del Mezzogiorno quella, ulteriore, costituita dal temporaneo sgravio totale dei contributi a favore dei nuovi assunti.

L'articolo 4, in coerenza e in attuazione di quanto stabilito dall'Accordo del 23 luglio 1993, in funzione promozionale delle occasioni di lavoro a tempo indeterminato ma questa volta mirando specificatamente ai nuovi insediamenti produttivi nelle aree del Mezzogiorno, valorizza per la contrattazione collettiva la possibilità, in presenza di specifici programmi formativi, di correlare la retribuzione alle ore di effettiva prestazione lavorativa con esclusione, quindi, delle ore impegnate in formazione.

Al fine di garantire una base reddituale certa e congrua, al comma 2, viene fissata la misura minima della prestazione lavorativa stabilendo contestualmente la ripartizione in parti uguali tra formazione teorica e pratica e viene stabilita la possibilità dell'inserimento dei progetti formativi nelle richieste di finanziamento del Fondo sociale europeo.

In relazione al contratto a tempo parziale, al fine di attenuare alcuni profili di rigidità previsti dalla normativa vigente in materia e nell'attesa di procedere ad una sua ridefinizione organica, l'articolo 5 reca un intervento promozionale che si colloca sulla scia tracciata dall'articolo 7 del citato decreto-legge n. 299 del 1994.

Attualmente il contratto *part-time*, di cui all'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, non presenta quell'ampia diffusione riscontrabile in altri Paesi dell'Unione europea, pur essendo un istituto avente elevate potenzialità nella creazione di nuove opportunità di lavoro per le sue intrinseche caratteristiche di flessibilità che consentono al datore di lavoro una più razionale organizzazione del lavoro sulla base delle esigenze produttive e al lavoratore l'opportunità di conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro.

La necessità di una revisione di tale istituto è stata più volte sottolineata nell'ambito del Rapporto Delors sia in relazione alla distribuzione dell'orario di lavoro ove, tra l'altro, si dava conto di alcuni suggerimenti avanzati dagli Stati membri dell'Unione europea in merito all'annualizzazione delle ore di lavoro, sia in relazione all'opportunità di prevedere riduzioni degli oneri previdenziali a carico dei datori di lavoro. Si cita, a tal proposito, la recente legge francese del 31 dicembre 1992, n. 92-1446.

Per favorire una migliore utilizzazione e quindi una più ampia diffusione dell'istituto, le disposizioni prevedono, da un lato, la possibilità di effettuare lavoro supplementare entro un limite percentuale massimo prefissato, riconoscendo la possibilità alla contrattazione collettiva di stabilire aliquote maggiori e, dall'altro, introducono il riferimento alle ore effettivamente lavorate ai fini della base retributiva da far valere per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.

L'articolo 6, con la previsione di uno specifico contratto di tirocinio, introduce un nuovo istituto che amplia la gamma di approccio dei giovani nei confronti del

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

mondo del lavoro e favorisce un più stretto raccordo tra domanda e offerta di lavoro anche in quella fase prodromica che attiene alla acquisizione di esperienze lavorative e sperimentazione sul posto di lavoro.

Tale istituto si colloca nella direzione già tracciata dagli interventi recati dall'articolo 9 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, nonché dall'articolo 16 del citato decreto-legge n. 299 del 1994, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 451 del 1994.

Tra l'altro viene previsto un accesso diretto all'istituto in modo da consentire con immediatezza la possibilità per giovani diplomati di maturare esperienze professionali che non implicano l'instaurazione di rapporto di lavoro, ma danno luogo ad una specifica indennità.

L'istituto trova limiti numerici nella possibilità di ricorso ad esso, in funzione della dimensione occupazionale dell'impresa, nonché limiti di durata coerenti con il conseguimento dell'esperienza formativa (il contratto non può essere inferiore a tre mesi e non superiore a dodici mesi) e rileva ai fini delle assicurazioni sociali per gli obblighi in materia antinfortunistica e per la possibilità di riscatto dei periodi contributivi ai fini dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti mediante l'attivazione dell'apposito istituto previsto dall'articolo 14 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503.

L'articolo 7, in attesa di un intervento legislativo in tema di formazione professionale, reca disposizioni volte ad apportare alcune modifiche di carattere operativo alla materia.

Il comma 1 prevede la possibilità, attraverso una riformulazione del comma 3 dell'articolo 9 del decreto-legge n. 148 del 1993, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 236 del 1993, di cui vengono soppressi gli ultimi due periodi, che gli interventi di formazione prevedano il rimborso della retribuzione degli utenti la formazione professionale.

Il comma 2 reca una norma volta a chiarire la conseguenzialità degli interventi

normativi in materia di gestioni fuori bilancio.

Già l'articolo 9 del citato decreto-legge n. 148 del 1993, infatti, aveva previsto che i flussi contributivi e le disponibilità del Fondo per il finanziamento integrativo dei progetti di formazione professionale e del Fondo per la mobilità della manodopera confluissero nel Fondo per la formazione professionale di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

Risulta quindi necessario intervenire mediante una interpretazione autentica che elimini la discrasia recata dall'articolo 16, comma 1, della legge 23 dicembre 1993, n. 559, in quanto la suddetta norma, nel disporre la soppressione dei citati Fondi, già in sostanza verificatasi precedentemente, pregiudica l'operatività del Fondo per la formazione professionale nel momento in cui dirotta le disponibilità ad esso assegnate all'entrata del bilancio dello Stato, con conseguente riassegnazione ai capitoli di spesa ed evidente appesantimento della procedura.

Da ultimo, il disegno di legge, in considerazione delle forti potenzialità in termini di creazione di nuova occupazione proprie dello strumento cooperativo, appresta, nell'articolo 8, talune misure in attesa di un intervento organico di ridefinizione della normativa per renderla più aderente alle esigenze ed alle finalità di sviluppo della cooperazione.

A tal fine: il comma 1 riduce a sette il numero dei soggetti necessari per la costituzione della società cooperativa, ciò nell'auspicio di nuove attività produttive e contemporaneamente di decongestione delle situazioni di crisi occupazionale con positivi effetti di contrazione degli interventi di protezione del reddito; il comma 2 prevede una estensione ai soci lavoratori di cooperative delle disposizioni del *part-time* con riferimento alle riduzioni della contribuzione previdenziale e assicurativa che viene rapportata all'effettivo orario di lavoro.

Infine, come già si è avuto modo di evidenziare, l'articolo 9, con disposizione di notevole significato, prevede la verifica

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

circa l'impatto e l'efficacia di talune delle norme recate dagli articoli 1, 2, 3, 4, 5, comma 1, e 6. Tale verifica, da effettuarsi anche sulla base delle risultanze del citato Rapporto sull'occupazione, decorsi due anni dall'entrata in vigore del provvedimento,

è resa opportuna dalla portata fortemente innovativa delle norme in materia di mercato del lavoro e permette, sulla base di un confronto con le parti sociali, di apportare i correttivi che eventualmente si rendessero necessari.

RELAZIONE TECNICA

Articolo 5, comma 4. - (*Contribuzione INAIL - Contratti a tempo parziale*). - La norma è diretta a modificare il sistema di determinazione della retribuzione imponibile ai fini della contribuzione INAIL per i contratti a tempo parziale. I conseguenti minori introiti per l'Istituto derivano dal fatto che rispetto alla vigente disciplina per i contratti a tempo parziale di tipo orizzontale non si fa più riferimento all'intero importo della retribuzione tabellare giornaliera, bensì ad un importo parametrato alle ore effettivamente lavorate.

Elementi di calcolo.

Soggetti interessati: n. 539.000. (*)

Retribuzione media annua tabellare: lire 16.000.000.

Retribuzione media annua effettiva rispetto ad una media annua di 24 ore settimanali: lire 9.600.000.

IRPEG ILOR effettiva: (*) (*)

saldo 45 per cento;
acconto 75 per cento.

Aliquota contributiva INAIL media: 2,00 per cento.

Incremento annuo retribuzioni 1994-95: 2,50 per cento.

Incremento annuo retribuzioni dal 1995: 2 per cento.

(*) I centri di ricerca stimano la dimensione dei contratti a tempo parziale in termini di 5-6 per cento del totale dei contratti di lavoro. Pertanto:

- complesso lavoratori n.14.000.000 × 5,50 per cento = 770.000;
- al netto abbattimento *part-time* verticale che si ipotizza pari al 30 per cento = 539.000.

(*) (*) Rispetto all'aliquota legale, pari complessivamente al 52,2 per cento, e all'acconto pari al 98 per cento.

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

EFFETTI FINANZIARI (in cifra tonda)

(miliardi di lire)

ANNI	1994	1995	1996
1. Minori entrate contributive	40	70	70
2. Maggiori entrate fiscali	0	30	30
Risultato differenziale ...	- 40	- 40	- 40

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Contratto a termine)

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, in aggiunta alle ipotesi previste dalle vigenti disposizioni o, in base a queste, dalla contrattazione collettiva, è comunque consentita l'assunzione, con contratto a termine della durata massima di dodici mesi, di un numero di lavoratori non superiore al 10 per cento dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato, da calcolarsi sulla media occupazionale del semestre precedente a quello dell'assunzione. Nel caso in cui il numero dei dipendenti occupati a tempo indeterminato risulti superiore a 500, sulla parte eccedente si applica l'aliquota del 5 per cento. È comunque consentita l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato di cinque lavoratori qualora il numero dei lavoratori a tempo indeterminato sia pari o inferiore a 50.

2. Il datore di lavoro che intende ricorrere alle assunzioni con contratto a termine ai sensi del comma 1 è tenuto a darne comunicazione per iscritto, almeno cinque giorni prima delle assunzioni medesime, agli organismi di rappresentanza sindacale, ove esistenti, previsti dalla contrattazione nazionale di categoria o, in mancanza, dalla legge, indicando numero e durata dei contratti medesimi.

3. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, nonchè di quanto stabilito al comma 4, le assunzioni con contratto a termine ai sensi del comma 1 non possono essere effettuate:

a) dai datori di lavoro che abbiano sospensioni di lavoro in atto ai sensi dell'articolo 2 della legge 12 agosto 1977,

n. 675, o abbiano proceduto a riduzione di personale nei sei mesi precedenti ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ovvero abbiano proceduto a più licenziamenti per giustificato motivo oggettivo a meno che l'assunzione avvenga per l'espletamento di mansioni diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette sospensioni, riduzioni di personale e licenziamenti;

b) nei confronti dei lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da impresa dello stesso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, ovvero nella comunicazione successiva, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.

4. Le disposizioni di cui al comma 3 non trovano applicazione in riferimento alle sospensioni insorte, ai licenziamenti effettuati e alle procedure di mobilità avviate ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, anteriormente alla data del 20 luglio 1994.

5. Nei casi di inadempimento degli obblighi di comunicazione di cui al comma 2, il datore di lavoro è soggetto al pagamento della sanzione amministrativa da lire 200.000 a lire 500.000 per ogni lavoratore cui si riferisce l'inadempimento medesimo, che non comporta effetti sulla costituzione del rapporto di lavoro. L'importo delle predette sanzioni amministrative viene versato su apposito capitolo delle entrate dello Stato per essere riassegnato al capitolo 1176 dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale concernente il Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

6. Al secondo comma dell'articolo 2 della legge 18 aprile 1962, n. 230, il primo periodo è sostituito dal seguente: «Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione pari al 30 per cento della retribuzione giornaliera per ogni giorno di continuazione del rapporto e fino al quindicesimo giorno successivo. Se il rapporto di lavoro continua oltre si considera a tempo indeterminato fin dalla data di prima assunzione del lavoratore».

7. Per quanto non diversamente disposto dal presente articolo, nei confronti dei contratti a termine stipulati ai sensi del comma 1, si applicano le disposizioni contenute nella legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 2.

(Contratto formativo di inserimento o reinserimento)

1. Al fine di agevolare l'inserimento ovvero il reinserimento nel ciclo produttivo di lavoratori mediante l'acquisizione di esperienze pratiche e riqualificative sul luogo di lavoro, i datori di lavoro possono assumere, con contratto della durata massima di diciotto mesi non rinnovabile, lavoratori di età superiore ai 32 anni iscritti da almeno un anno nella prima classe delle liste di collocamento, ovvero appartenenti alle categorie di cui all'articolo 25, comma 5, lettera c), della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero iscritti nelle liste di mobilità che non fruiscono della relativa indennità. I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo possono essere inquadrati ad un livello inferiore a quello di destinazione.

2 La richiesta di avviamento al lavoro, ovvero la comunicazione successiva, contiene l'obiettivo di qualificazione ovvero di riqualificazione e l'indicazione delle modalità attraverso cui conseguire tale obiettivo. Il contratto di lavoro prevede una formazio-

ne minima di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica. Alla cessazione del rapporto, il datore di lavoro attesta, sotto la sua responsabilità, l'attività svolta, nonché i risultati formativi conseguiti dal lavoratore.

3. I lavoratori assunti ai sensi del comma 1 sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative o istituti. Le assunzioni ai sensi del comma 1 sono utili ai fini dell'assolvimento dell'onere di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223. Ove il contratto formativo non superi la durata di quattro mesi nell'anno solare, il lavoratore conserva l'iscrizione e la posizione in graduatoria nella lista di collocamento.

4. Si applicano al contratto di cui al comma 1 le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 3 e 4.

5. Il contratto di cui al comma 1 non può essere stipulato nei confronti di lavoratori già assunti dal medesimo datore di lavoro con contratto di formazione e lavoro.

6. I contratti a termine stipulati ai sensi dell'articolo 1, comma 1, e quelli formativi di cui al presente articolo non possono comunque superare complessivamente l'aliquota del 15 per cento dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato, da calcolarsi sulla media occupazionale del semestre precedente a quello dell'assunzione; ove il numero dei dipendenti risulti pari o inferiore a 50 è consentita l'assunzione complessiva di sette lavoratori con contratti stipulati ai sensi dell'articolo 1, comma 1, e del presente articolo.

Art. 3.

*(Interventi in aree
a forte tensione occupazionale)*

1. Allo scopo di favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato, ad incremento del numero dei lavoratori occupati con il predetto tipo

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

di contratto nelle aree di cui agli obiettivi n. 1, n. 2 e n. 5 b) del regolamento CEE n. 2081/93 del Consiglio, del 20 luglio 1993, per i contratti stipulati nelle predette aree fino al 31 dicembre 1996 può essere corrisposta, per i primi due anni di durata, una retribuzione inferiore, per il primo anno del 15 per cento e per il secondo del 10 per cento, a quella prevista dai contratti collettivi di lavoro per i lavoratori di pari qualifica. Resta ferma la possibilità per i contratti collettivi di determinare percentuali e durata maggiori di riduzione.

2. Si applicano al contratto a tempo indeterminato di cui al presente articolo le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 3 e 4.

Art. 4.

(Misure a sostegno di nuove iniziative produttive nel Mezzogiorno)

1. Per i contratti a tempo indeterminato stipulati in occasione di nuovi insediamenti produttivi fino al 31 dicembre 1996, nelle aree di cui alla legge 19 dicembre 1992, n. 488, i contratti collettivi nazionali possono, in particolare, prevedere la correlazione, in presenza di specifici programmi formativi concordati, della retribuzione al periodo di effettiva prestazione lavorativa con esclusione delle ore impegnate nella formazione sul lavoro o al di fuori dei luoghi di lavoro, sulla base di progetti definiti ai sensi degli articoli 18, 24 e 26 della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

2. L'effettiva prestazione lavorativa non può essere inferiore a ventiquattro ore settimanali, mentre l'attività di formazione deve essere ripartita in parti uguali fra addestramento sul lavoro e formazione al di fuori dei luoghi destinati all'attività lavorativa. Nell'ambito delle rispettive competenze il Ministero del lavoro e della previdenza sociale e le regioni interessate provvedono all'inserimento dei progetti nei rispettivi programmi operativi ai fini dell'accesso ai contributi del Fondo sociale europeo.

Art. 5.

(Contratto di lavoro a tempo parziale)

1. All'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, il comma 4 è sostituito dal seguente:

«4. La prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro supplementare rispetto a quello concordato ai sensi del comma 2 è permessa nel limite del 15 per cento. I contratti collettivi di cui al comma 3 possono stabilire una percentuale maggiore».

2. All'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dopo il comma 9 sono inseriti i seguenti:

«9-bis. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore.

9-ter. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al comma 9 è stabilita con le modalità di cui al comma 5».

3. All'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, il comma 10 è sostituito dal seguente:

«10. Fermo restando quanto previsto dai commi 2, 3 e 3-bis, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale è comunicata all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione allegando l'atto scritto da cui risulti l'accordo delle parti».

4. Alle minori entrate per l'Istituto nazionale di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) derivanti dall'articolo 5, commi 9-bis e 9-ter, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984,

n. 863, come modificato dal presente articolo, valutate in lire 40 miliardi per l'anno 1994 ed in lire 70 miliardi annui a decorrere dal 1995, si provvede:

a) quanto a lire 40 miliardi annui a decorrere dal 1994 mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1994-1996, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1994, all'uopo parzialmente utilizzando per lire 28 miliardi l'accantonamento relativo alla Presidenza del Consiglio dei ministri e per lire 12 miliardi l'accantonamento relativo al Ministero del tesoro;

b) quanto a lire 30 miliardi annui a decorrere dal 1995 mediante utilizzo delle maggiori entrate fiscali derivanti dai predetti commi 9-bis e 9-ter.

5. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 6.

(Contratto di tirocinio)

1. Al fine di favorire l'acquisizione di esperienze formative e di sperimentazione sul posto di lavoro, fino al 31 dicembre 1996 le società ed enti privati, le imprese, le associazioni e gli esercenti arti e professioni possono, fatta esclusione per i casi di cui all'articolo 1, comma 3, lettera a), stipulare, sulla base di programmi da comunicare alle competenti sezioni circoscrizionali per l'impiego, contratti di tirocinio con titolari di diploma di scuola media superiore di età non superiore ai 32 anni per un complessivo numero di due o quattro unità a seconda che occupino, rispettivamente, fino a 15 unità ovvero fino a 80 unità. Nel caso in cui il numero dei dipendenti risulti superiore a 80 unità si applica l'aliquota del 5 per cento.

2. Il contratto di tirocinio, la cui stipulazione va comunicata agli organismi di rappresentanza sindacale, ove esistenti, previsti dalla contrattazione nazionale di categoria o, in mancanza, dalla legge, non determina l'instaurazione di un rapporto di

lavoro e non può avere durata inferiore a tre mesi e superiore a dodici mesi, con impegno sul posto di lavoro per non più di cento ore mensili nei casi di concomitante impegno in corsi di studio o di formazione. Esso comporta, a carico del datore di lavoro, gli obblighi della corresponsione di una indennità di tirocinio di importo non inferiore a lire 800.000 mensili e dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali connessa all'espletamento dell'attività di utilizzazione. Il contratto di tirocinio non è rinnovabile.

3. Per i periodi di utilizzazione di cui al comma 2 del presente articolo trova applicazione l'articolo 14 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, con deroga della misura massima complessiva di cinque anni ivi prevista.

Art. 7.

*(Norme in materia
di formazione professionale)*

1. All'articolo 9 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, le regioni e le province autonome possono contribuire al finanziamento di: interventi di formazione continua, di aggiornamento o riqualificazione, per operatori della formazione professionale, quale che sia il loro inquadramento professionale, dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 14 febbraio 1987, n. 40; interventi di formazione continua a lavoratori occupati in aziende beneficiarie dell'intervento straordinario di integrazione salariale; interventi di riqualificazione o aggiornamento professionali per dipendenti da aziende che contribuiscano in misura non inferiore al 20 per cento del costo delle attività, nonché interventi di formazione professionale destinati ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, formulati congiuntamente da imprese e gruppi di imprese e dalle organizzazioni sindacali, anche a livello aziendale, dei lavoratori,

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

ovvero dalle corrispondenti associazioni o dagli organismi paritetici che abbiano per oggetto la formazione professionale. Nei casi di crisi di settore, i contributi finanziari possono essere erogati direttamente dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, d'intesa con le regioni».

2. Le disposizioni di cui all'articolo 16 della legge 23 dicembre 1993, n. 559, vanno interpretate quale formale declaratoria di soppressione del Fondo per la mobilità della manodopera, istituito dall'articolo 28 della legge 12 agosto 1977, n. 675, e del Fondo per il finanziamento integrativo dei progetti speciali di formazione professionale, istituito dall'articolo 26 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, le cui gestioni erano già confluite, ai sensi del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, con effetto dal 1° gennaio 1993, nel Fondo di cui all'articolo 9, comma 5, del medesimo decreto-legge n. 148 del 1993. I finanziamenti e le disponibilità relative ai due Fondi restano definitivamente acquisiti allo stesso Fondo di cui al comma 5 dell'articolo 9 del predetto decreto-legge n. 148 del 1993, al quale affluiscono anche le somme eventualmente già riversate ai sensi dell'articolo 16, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1993, n. 559, che all'uopo vengono riassegnate ad apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per essere destinate al citato Fondo di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, ai fini dello svolgimento delle connesse attività.

Art. 8.

(Norme in materia di società cooperative)

1. In attesa dell'emanazione di nuove norme in materia di società cooperative, queste ultime possono essere costituite da almeno sette soci, persone fisiche.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, con-

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

vertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, e successive modificazioni, si intendono estese anche ai soci lavoratori di cooperative. In luogo del contratto individuale di lavoro i soci lavoratori presentano all'Ispettorato del lavoro copia della delibera del consiglio di amministrazione a firma del presidente della cooperativa e, per accettazione, del socio lavoratore interessato.

Art. 9.

(Verifica degli interventi)

1. Decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge il Governo procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, dell'esito sui livelli occupazionali degli interventi previsti dagli articoli 1, 2, 3, 4, 5, comma 1, e 6, al fine di adottare ogni opportuna iniziativa, anche con riferimento al Rapporto annuale sull'occupazione previsto dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.