



____ R.ETE. ____
IMPRESE ITALIA

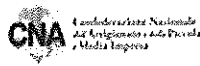
SENATO DELLA REPUBBLICA

11^a Commissione - Lavoro, previdenza sociale

A.S.3181
INTERVENTI A SOSTEGNO DEL PENSIONAMENTO
FLESSIBILE E DELLA SOLIDARIETA'
INTERGENERAZIONALE

Audizione

Roma, 3 ottobre 2012



Il disegno di legge del sen. Treu ed altri intende perseguire l'obiettivo dell'invecchiamento attivo. L'innalzamento dell'età pensionistica rischia di avere effetti negativi in quanto obbliga lavoratori anziani a proseguire il lavoro, pur con minori motivazioni e con minori capacità lavorative.

La proposta intende rendere efficace il prolungamento della vita attiva mediante l'alleggerimento del lavoro e l'introduzione di incentivi all'ingresso di giovani, mediante un affiancamento ed il passaggio di competenze intergenerazionale.

Il principio su cui si basa il provvedimento potrebbe essere condivisibile qualora consentisse una effettiva staffetta generazionale fra lavoratori, consentendo alle aziende una riduzione dei costi. Si tratta di un fattore cruciale soprattutto in tempi di crisi. Le competenze del lavoratore anziano potrebbero essere trasferite ad altri e la riduzione dell'orario di lavoro consentirebbe l'assunzione agevolata di un giovane lavoratore anche a part-time. Il provvedimento potrebbe essere capace, quindi, di incidere anche sulla disoccupazione giovanile, una delle principali criticità del mercato del lavoro italiano e sulle capacità professionali, formando nuovi lavoratori. Del resto i nostri settori produttivi sono basati sul fattore umano ed hanno grande necessità di un'efficace formazione, per venire incontro alle continue mutazioni del mercato e per poter confrontarsi al meglio con la concorrenza.

Part-time incentivato per l'accompagnamento alla pensione (art.1)

I lavoratori a cui manchino non più di 5 anni al pensionamento possono stipulare un contratto part-time, di ogni tipologia ed anche in deroga alla disciplina delle clausole elastiche o flessibili. Il dipendente può integrare i versamenti contributivi. Tale integrazione può essere posta a carico del datore di lavoro, mediante accordo individuale o collettivo. In ogni caso l'integrazione è possibile fino ad una durata massima di 5 anni e non determina oneri fiscali e contributivi aggiuntivi e non dà luogo ad incidenze o ricalcoli con riguardo al TFR o ad altri emolumenti della retribuzione.

La norma appare condivisibile in quanto consentirebbe alle aziende di ridurre il costo del lavoro per i lavoratori anziani, introducendo rapporti part-time flessibili e quindi in grado di essere adattati alle esigenze delle imprese.

Del resto, la recente riforma pensionistica ha notevolmente inasprito i requisiti anagrafici necessari per l'accesso al pensionamento di tanti lavoratori, che si troveranno a dover continuare a lavorare.

Tuttavia il costo della contribuzione aggiuntiva di cui al comma 3 e seguenti, in quanto posta a carico dell'azienda o del lavoratore, potrebbe costituire un ostacolo all'effettiva applicazione della norma. Si propone pertanto di porre il relativo onere a carico del Fondo nazionale istituito presso il Ministero del Lavoro ai sensi dell'art. 4 del presente ddl.

Part-time misto ed anticipo di pensione (art.2)

Il lavoratore può richiedere la liquidazione anticipata di una quota del trattamento pensionistico, in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro; alla data del pen-

sionamento effettivo si scontano, in misura fissa su base mensile e per un periodo di quindici anni dalla suddetta data, i ratei anticipati di pensione già corrisposti.

Solidarietà intergenerazionale (art.3)

È previsto un incentivo al datore di lavoro per l'assunzione di un giovane. Il beneficio consiste nell'esenzione dall'obbligo dell'integrazione contributiva (posta a carico della fiscalità generale) ed è riconosciuto in caso di assunzione - per ciascun lavoratore interessato alla riduzione dell'orario - di un giovane di età inferiore a ventinove anni con un contratto di apprendistato ovvero di un giovane di età non superiore a trentacinque anni con contratto a tempo indeterminato. Qualora si ricorra al suddetto contratto a tempo indeterminato, è prevista anche, in via temporanea, una riduzione della contribuzione a carico del datore pari a quella stabilita per gli apprendisti, per un massimo di 3 anni.

La norma sarebbe condivisibile se consentisse, a costo zero per l'impresa, un ricambio generazionale. L'incertezza è determinata dalla formulazione della disposizione, che non chiarisce che l'incentivo opera anche con assunzioni part time per la copertura del differenziale delle ore.

Questi lavoratori al termine del periodo incentivato ai fini contributivi ed in proporzione alla durata stessa devono acquisire una professionalità di livello pari a quella del lavoratore anziano, mediante formazione operata anche con il diretto affiancamento del lavoratore anziano o di un tutor. Al tutor spetta di verificare i progressi conseguiti nell'apprendimento professionale e di riferirne all'azienda.

All'atto dell'assunzione l'azienda predispone un piano formativo individuale indicante il tutor e l'obiettivo professionale da conseguire anche sulla base delle indicazioni della contrattazione collettiva nazionale di categoria o da provvedimenti delle direzioni regionali del lavoro. Il piano stesso deve essere comunicato al lavoratore entro 15 giorni dall'inizio del lavoro.

Il lavoratore ha diritto ad un risarcimento (pari ad 1/10 della retribuzione netta mensile globale di fatto per ogni mese in cui vi sia stata l'agevolazione contributiva), nel caso in cui l'attività di formazione o di addestramento sia risultata, a causa dell'impresa, del tutto inidonea alla sua maturazione professionale

La norma non è assolutamente condivisibile, in quanto introduce rigidità nella formazione ed è incoerente con quanto previsto dalla contrattazione per l'apprendistato, oltre ad essere fonte di contenzioso rispetto al concetto di adeguatezza del profilo da acquisire, che non può che risiedere in capo all'azienda.

Infatti, il riferimento alla professionalità di "pari livello" non può essere interpretata come livello di inquadramento contrattuale, entrando così, in maniera esogena, nell'organizzazione del lavoro che spetta, invece, esclusivamente al datore di lavoro.

La norma deve chiarire che il giovane assunto deve poter essere inquadrato per profili professionali diversi da quelli del lavoratore più anziano, purchè afferenti al comparto o alle mansioni da quest'ultimo svolte per consentire il trasferimento delle conoscenze in un'ottica moderna dell'organizzazione del lavoro.

L'eventuale tutor deve poter essere identificato con una funzione presente in azienda, senza la necessaria indicazione del nominativo, onde evitare il ripetersi delle difficol-

*tà già emerse in precedenza nella disciplina dell'apprendistato e risolte con l'introduzione del referente aziendale
Il comma 5 va soppresso.*

Fondo nazionale a sostegno del pensionamento flessibile e della solidarietà intergenerazionale (art.4)

E' istituito il Fondo, presso il Ministero del lavoro con una dotazione iniziale di 500 milioni per il 2012.

(v .nota su copertura finanziaria - art. 6)

Disposizioni finali (art.5)

Le modalità di accesso agli incentivi sono demandate ad un decreto interministeriale attuativo.

L'INPS provvede al monitoraggio delle domande presentate dai soggetti che intendono avvalersi degli incentivi. Un volta raggiunto il limite massimo, l'Istituto non esaminerà ulteriori domande e ne daranno tempestiva comunicazione ad imprese e lavoratori

Copertura finanziaria (art.6)

L'onere è valutato in 500 milioni per il 2012 ed è posto a carico del Fondo interventi urgenti ed indifferibili. Per gli anni successivi la copertura è demandata alla legge di stabilità.

Vista la natura sperimentale dell'intervento proposto sarebbe opportuno contenere la dotazione iniziale a 100 milioni al fine di misurare l'effettivo gradimento dello strumento da parte di imprese e lavoratori. Questo anche in considerazione della limitatezza delle risorse per detassazione e decontribuzione che da tempo attendono una definitiva stabilizzazione