



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa della senatrice SPADONI URBANI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 6 LUGLIO 2010

Disposizioni in materia di riduzione dell'orario di lavoro,
nonché delega al Governo in materia di apprendimento permanente
e di autoaggiornamento

ONOREVOLI SENATORI. - Le trasformazioni economico-sociali e tecnologiche impongono spesso agli individui anche un adattamento continuo di conoscenze e abilità nonché l'assunzione di capacità personali utili ad affrontare i cambiamenti intervenuti nel contesto di lavoro e nella vita sociale.

L'istruzione e la formazione appaiono leve indispensabili per contribuire all'aggiornamento delle professionalità e per favorire l'esercizio consapevole del diritto di cittadinanza. Da tempo gli orientamenti europei insistono sull'idea di centralità del soggetto, nel processo di apprendimento, e sull'importanza dei suoi percorsi di istruzione e formazione.

Tra i passaggi più significativi elaborati a livello europeo annoveriamo: il documento presentato al Consiglio europeo di Lisbona (23 e 24 marzo 2000) dal titolo «L'occupazione, riforme economiche e coesione sociale verso un'Europa dell'innovazione e del sapere», il *Memorandum* della Commissione europea sull'istruzione e la formazione permanente del 30 ottobre 2000, la comunicazione della Commissione europea dal titolo «Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente» del 21 novembre 2001; la risoluzione del Consiglio sull'apprendimento permanente del 27 giugno 2002, la comunicazione della Commissione dal titolo «Parametri di riferimento europei per l'istruzione e la formazione: seguito al Consiglio di Lisbona» del 20 novembre 2002.

Sulla base di queste indicazioni si sottolinea la necessità di un apprendimento permanente e un continuo sostegno alla formazione. In questo contesto, oltre alla definizione dei concetti di aggiornamento formale e informale, si introduce in maniera siste-

mica la novità dell'auto aggiornamento, corollario naturale della vita umana a quella lavorativa.

A dieci anni dall'emanazione della legge 8 marzo 2000, n. 53, sarebbe poi opportuno interrogarsi, magari alla luce della crisi economica e del conseguente aumento della precarietà del lavoro, se il lento ritorno delle donne nella sfera del privato o persino nell'ambito del lavoro nero non sia colpa anche della carenza di dibattito culturale all'interno del Paese.

Il grande movimento e i grandi confronti che hanno caratterizzato la questione femminile per i decenni del dopo guerra e fino alla fine del secolo scorso sembrano relegati nella memoria di poche superstiti.

Se l'emancipazione femminile, in molti campi, ha fatto passi da gigante, nell'ambito lavorativo persistono discriminazioni e svantaggi ingiustificati.

Sulla donna continuano a gravare in modo quasi esclusivo pesi familiari che andrebbero invece condivisi mentre nuove emergenze educative ed assistenziali inducono le donne, spesso, a lasciare l'attività lavorativa con gravi problemi di reinserimento successivo.

Ciò perché è avvenuto un capovolgimento della configurazione classica del lavoro, dal momento che il tempo di lavoro ha invaso, più o meno necessariamente, gli spazi tipici del riposo e del tempo libero, per esempio i fine settimana e la notte. Il riferimento va anche a settori, come quello della distribuzione commerciale della sanità, dove il lavoro femminile è preminente. C'è pertanto una richiesta di flessibilità da parte dei cittadini in genere e delle donne in particolare modo, che tendono, per una molteplicità di ragioni, ad una gestione più libera del proprio tempo di lavoro e, quindi, ad un miglio-

ramento della qualità della vita. È necessario allora tener conto della nuova composizione sociale del mondo del lavoro, luogo in cui si incontrano bisogni e soggettività diverse.

Il presente disegno di legge vuole agire principalmente su due direttive: la delega al governo per realizzare un piano nazionale per l'apprendimento permanente e misure per agevolare il reinserimento nell'ambito lavorativo per le persone che lo hanno abbandonato per dedicarsi alla cura o all'assistenza di figli minori o di familiari in situazione di *handicap*.

In relazione a quest'ultimo aspetto è stato rilevato che a seguito della legge 6 agosto 2008, n. 133, non esiste più un diritto individuale, ma solo la mera facoltà di avanzare la domanda di *part-time*, il cui accoglimento è oggi subordinato all'assenso del datore di lavoro, che può negarlo se sussistono apprezzabili ragioni organizzative.

L'articolo 1 del presente disegno di legge, dunque, riporta in pristino la situazione, come configurata nella legge 23 dicembre 1996, n. 662.

Ma la vera novità, che ritengo importantissima, è la possibilità che viene prevista, nell'articolo 5, di poter ottenere riduzioni di orario in maniera difforme dal *part-time* per coloro che si trovano costretti a dover assistere figli minori o familiari in situazione di *handicap*. Come è stato detto, il tempo di lavoro ha prodotto una *taylorizzazione* del lavoro e anche del non lavoro, alla quale

nemmeno il tempo libero è potuto sfuggire. Non è raro il caso di persone, in particolare donne, costrette ad abbandonare il lavoro perché i tempi richiesti dall'assistenza sono incompatibili.

Sull'esempio della Germania si intende introdurre una ampia flessibilità oraria, salvo il grave danno per l'azienda, quale diritto individuale dei lavoratori che dimostrino che altrimenti dovrebbero lasciare del tutto il posto di lavoro per assistere figli o familiari.

Siamo ancora in una fase di passaggio da un sistema dominato da un modello rigido di orario di lavoro ad uno che prevede situazioni caratterizzate dall'esistenza di fasce di lavoratori a tempo parziale o assunte in forme diverse dal lavoro a tempo pieno. Ma nessuna di queste forme prevede mere riduzioni di orario concordate con l'azienda, sulla base anche di regole stabilite in sede di contrattazione aziendale.

In deroga alle norme vigenti, e solo per la motivazione anzidetta, l'azienda potrà assumere un altro lavoratore per il completamento dell'orario di lavoro lasciato dal dipendente, con contratti a tempo determinato.

Le imprese, inoltre, sono incoraggiate a riassumere le persone con più di trentacinque anni, che abbiano lasciato il lavoro per dedicarsi ad esigenze familiari. Questi soggetti – che si ritiene in massima parte donne – sono privilegiati anche in fase di formazione, per l'acquisizione di nuove competenze.

DISEGNO DI LEGGE

Capo I

DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO
PERMANENTE

Art. 1.

*(Dell'apprendimento permanente
e dell'autoaggiornamento)*

1. La presente legge intende promuovere l'autorealizzazione, l'occupabilità, l'adattabilità professionale e l'inclusione sociale dei lavoratori attraverso l'apprendimento permanente, quale espressione dei diritti costituzionali all'istruzione, alla formazione ed elevazione professionale e allo sviluppo della cultura per la valorizzazione della persona.

2. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, in conformità all'articolo 117 della Costituzione ed agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano e delle relative leggi di attuazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, uno o più decreti legislativi finalizzati al sostegno:

a) dell'apprendimento permanente formalmente riconosciuto, svolto negli istituti di istruzione e formazione;

b) dell'apprendimento non formale, dispensato sui luoghi di lavoro, ovvero da organismi sociali o da istituti quale complemento ai percorsi formativi;

c) dell'autoaggiornamento, quale attività formativa svolta per la valorizzazione di particolari aspetti professionali.

Art. 2.

(Principi e criteri direttivi)

1. Nell'esercizio della delega di cui all'articolo 1, il Governo si impegna a perseguire la rimozione degli ostacoli che impediscono l'accesso alle attività di istruzione e formazione, nonché all'acquisizione di livelli più elevati di competenza professionali e personali, e si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) riconoscimento di una detrazione fiscale, ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, dei costi sostenuti dal contribuente per lo svolgimento di attività di istruzione e formazione certificate presso organismi accreditati, anche appartenenti al terzo settore, secondo limiti massimi di importo differenziati per fasce di reddito, per un onere complessivo non superiore a 200 milioni di euro annui;

b) previsione di una maggiorazione del 30 per cento dei limiti massimi di importo detraibile ai sensi della lettera a), per i contribuenti con reddito da lavoro che abbiano utilizzato, nell'anno d'imposta di riferimento, i congedi per la formazione di cui all'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53;

c) esonero dei datori di lavoro dal versamento del contributo integrativo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, per un importo massimo corrispondente ai costi sostenuti nell'anno di riferimento per la formazione ed elevazione professionale dei propri dipendenti, nell'ambito di programmi generali condivisi fra le parti sociali a livello locale o nazionale;

d) implementazione di un sistema nazionale di orientamento lungo tutto il corso

della vita mediante la definizione di *standard* minimi dei livelli di orientamento professionale al lavoro da garantire su tutto il territorio nazionale, fermi restando i servizi di orientamento in favore dei lavoratori diversamente abili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;

e) previsione di criteri per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali;

f) emanazione dei criteri per il riconoscimento delle attività di autoaggiornamento con particolare riguardo a quelle dei lavoratori dei settori istruzione e formazione volte a sostenere lo sviluppo di competenze disciplinari, metodologico/didattiche, organizzative, relazionali e di ricerca;

g) implementazione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze professionali, con esclusione delle competenze riguardanti le professioni non regolamentate, mediante il repertorio delle professioni di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, presso cui sono ricondotte, definite e aggiornate tutte le figure professionali non regolamentate ed i relativi *standard* professionali, formativi e di certificazione, fermo restando quanto stabilito per i percorsi di istruzione e formazione professionale nell'assolvimento del diritto-dovere di istruzione fino a diciotto anni dal decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e dall'articolo 13 del decreto-legge 31 gennaio 2007, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 2007, n. 40, e successive modificazioni, nonché, per l'istruzione e la formazione tecnica superiore, dall'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144;

h) previsione di percorsi formativi e servizi di orientamento professionale mirati ai lavoratori di età superiore ai cinquanta anni in funzione dell'implementazione di politiche per l'invecchiamento attivo.

Art. 3.

(Piano nazionale per l'apprendimento permanente)

1. Allo scopo di adottare strategie e priorità condivise e di garantire un uso integrato e ottimale degli interventi e delle risorse disponibili, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, è definito, ogni quattro anni, il Piano nazionale per l'apprendimento permanente, in coerenza con le indicazioni dell'Unione europea.

Art. 4.

(Credito d'imposta per gli investimenti in formazione dei lavoratori)

1. A decorrere dall'anno 2011, ai datori di lavoro è concesso, entro un limite di spesa pari a 200 milioni di euro annui, un credito d'imposta nella misura massima del 30 per cento delle spese sostenute per finanziare la partecipazione dei lavoratori a programmi e percorsi di carattere formativo certificati da organismi accreditati, anche appartenenti al terzo settore, orientati all'accrescimento di conoscenze e competenze professionali. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono stabiliti i criteri e le modalità della certificazione della formazione. Il credito d'imposta di cui al presente comma può essere definito nel rispetto dei limiti derivanti dall'applicazione della disciplina *de minimis* di cui al regolamento

(CE) n. 1998/2006 della Commissione, del 15 dicembre 2006.

2. Il credito d'imposta di cui al presente articolo è riconosciuto nella misura massima del 50 per cento delle spese sostenute per la formazione di lavoratori con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, svolta nel periodo compreso tra l'inizio del rapporto e i ventiquattro mesi successivi alla sua conclusione.

Capo II

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 5.

(Riduzione dell'orario di lavoro)

1. Il lavoratore, impegnato nella cura di figli minori di dodici anni ovvero di parenti ed affini entro il secondo grado con disabilità grave certificata ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto ad ottenere la riduzione dell'orario di lavoro, su base giornaliera o settimanale, da attuarsi nelle forme più idonee per permettere l'assistenza.

2. La riduzione dell'orario di lavoro di cui al comma 1, avviene con un accordo tra le parti, anche sulla base delle modalità stabilite in sede di contrattazione collettiva aziendale e può essere rifiutata solo quando comporta un danno grave per l'azienda.

3. In deroga alle norme vigenti, l'azienda può assumere un lavoratore con contratto a tempo determinato, per completare il tempo di lavoro mancante.

4. Le parti possono concordare la riduzione dell'orario di lavoro e le sue modalità anche all'inizio del periodo di prova.

5. I lavoratori del settore pubblico possono ottenere la riduzione dell'orario di lavoro solo sulla base di quanto stabilito nei contratti di lavoro nazionali.

Art. 6.

(Assunzione di persone che hanno interrotto il lavoro per motivi familiari)

1. I datori di lavoro possono fiscalizzare al 75 per cento i propri oneri contributivi per due anni purché assumano con contratto di lavoro a tempo indeterminato persone di età superiore a trentacinque anni che abbiano interrotto l'attività lavorativa per un periodo di almeno diciotto mesi, nei quali risultino disoccupate, per essersi dedicate alla cura di figli minori anche adottivi o in situazione di affidamento di portatori di *handicap* o di altre persone conviventi nel nucleo familiare che presentino disabilità gravi certificate ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

2. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite le modalità applicative dell'erogazione del beneficio di cui al presente articolo.

Art. 7.

(Formazione dei lavoratori che hanno interrotto il lavoro per motivi familiari)

1. I datori di lavoro possono ottenere un credito d'imposta nella misura massima del 75 per cento delle spese sostenute per finanziare la partecipazione dei lavoratori di età superiore ai trentacinque anni, di cui all'articolo 6 della presente legge, a programmi formativi attuati da organismi accreditati, finalizzati all'accrescimento di conoscenze e competenze professionali.

Art. 8.

*(Modifica alla legge
23 dicembre 1996, n. 662)*

1. All'articolo 1, comma 58, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni, il primo ed il secondo periodo sono sostituiti dai seguenti:

«La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla domanda, nella quale è indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere. L'amministrazione, entro il predetto termine, nega la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente. Nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa, quest'ultima può, con provvedimento motivato, differire la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo non superiore a sei mesi.».

