

CAMERA DEI DEPUTATI N. 3077

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

AIRAUDO, PLACIDO

Agevolazioni previdenziali e misure per il reinserimento lavorativo dei lavoratori ultracinquantenni rimasti privi di occupazione

Presentata il 27 aprile 2015

ONOREVOLI COLLEGHI! — La disoccupazione in Italia, complice il perdurare della crisi economica, ha i numeri di una tragedia che affama i lavoratori, ferisce la loro dignità, danneggia l'economia e colpisce le fondamenta della società democratica.

I numeri della disoccupazione sono così alti che solo un intervento pubblico diretto potrebbe riportarli a un livello tollerabile. È stato calcolato, infatti, che pur in presenza di un *boom* economico la percentuale dei disoccupati scenderebbe in maniera significativa in non meno di quindici anni se non vi fosse l'intervento pubblico.

La scelta fin qui operata di modificare le regole del mercato del lavoro, con la cancellazione di molte tutele conquistate dai lavoratori, non è idonea a creare

nuova occupazione. Quel che serve è la creazione di un sistema economico e produttivo che sia alternativo a quello attuale fortemente liberista.

Il nuovo diritto del lavoro disegnato dalle ultime riforme ripudia lo spirito e la lettera della Dichiarazione di Filadelfia del 1944 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) che nega la possibilità di considerare il lavoro una merce. In nome di una cieca dottrina economica si è spinto il mondo del lavoro verso il basso, per competere con mercati nei quali i lavoratori hanno pochi o nessun diritto, anziché impegnarsi coraggiosamente a spingere verso l'alto i diritti di quei lavoratori, attraverso tutti gli strumenti di politica economica e internazionale a disposizione degli Stati.

Nel quadro generale della crisi occupazionale, un dramma nel dramma è rappresentato dalla difficoltà di ricollocare i lavoratori ultracinquantenni, espulsi dalle aziende che chiudono o cancellati da politiche del personale che li considera troppo anziani. Mentre questo sta accadendo, l'età del pensionamento è stata addirittura elevata ormai a sessantasette anni e si vive il paradosso di lavoratori disoccupati che sono considerati troppo giovani per la pensione, ma troppo vecchi per essere reinseriti sul mercato.

L'ultimo rapporto del Censis ha rilevato come nel quinquennio 2008-2013 i disoccupati *over* cinquanta siano aumentati del 146,1 per cento, con una netta prevalenza di uomini (+160,2 per cento) rispetto alle donne (+111,1 per cento). Tra gli italiani ultracinquantenni che restano senza lavoro (460.000 nel 2013), il 61,4 per cento non trova una nuova occupazione entro l'anno. La durata media della ricerca di un lavoro arriva, nel 2013, a circa 27 mesi (sei in più rispetto al totale dei disoccupati).

Per favorire il reinserimento nel mercato del lavoro e ridurre la disoccupazione di lungo periodo, la legge di riforma del mercato del lavoro (articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92 del 2012) ha introdotto un incentivo consistente nella riduzione del 50 per cento della quota contributiva a carico del datore di lavoro in caso di assunzione di lavoratori ultracinquantenni e disoccupati da almeno 12 mesi con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, oppure in caso di somministrazione. In caso di assunzione a tempo indeterminato la riduzione spetta fino a 18 mesi; nell'ipotesi di assunzione a tempo determinato spetta fino a 12 mesi. Se il rapporto viene trasformato a tempo indeterminato la riduzione è riconosciuta per complessivi 18 mesi.

Anche alcune regioni hanno sviluppato politiche del lavoro e incentivi alle assunzioni per i lavoratori ultracinquantenni. Dalla mappatura effettuata dell'associazione ADAPT (« Incentivi per gli *over* 50: mappatura degli interventi nazionali e regionali », giugno 2014), è emerso che in

quattro regioni su venti esistono soltanto incentivi generici che indirettamente riguardano anche gli *over* cinquanta. In otto regioni sono presenti incentivi mirati ai lavoratori ultracinquantenni e in altre otto regioni sono invece assenti incentivi specifici oppure sono scaduti. La maggior parte dei sostegni dedicati agli *over* cinquanta sono di tipo economico (10) i rimanenti si dividono in azioni integrate (6) o in azioni strettamente formative (2).

Oltre all'incentivo dell'assunzione dei lavoratori ultra cinquantenni disciplinato dalla legge di riforma del mercato del lavoro, a livello nazionale è stato finanziato, con risorse a valere sul Fondo sociale europeo, il progetto *Manager to work*, finalizzato all'inserimento occupazionale di dirigenti *over* cinquanta disoccupati e a incentivi per l'autoimprenditorialità.

Inoltre, vi sono incentivi che possono applicarsi ai lavoratori ultracinquantenni, anche se non specificamente diretti a loro. In primo luogo gli incentivi rivolti ai lavoratori beneficiari di integrazione salariale da almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti di aziende che godono della cassa integrazione guadagni straordinaria, da almeno 6 mesi, previsti dall'articolo 4, comma 3, del decreto-legge n. 148 del 1993, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 236 del 1993. Nel caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato di questi lavoratori il datore di lavoro percepisce un incentivo economico mensile pari al 50 per cento dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo pari a 21 mesi e di trentatré mesi nel Mezzogiorno e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione. Congiuntamente, il datore di lavoro usufruisce di uno sgravio contributivo in base al quale per 12 mesi l'aliquota contributiva applicata è del 10 per cento.

L'azienda che assuma a tempo indeterminato (anche *part time*) un lavoratore in cassa integrazione straordinaria da almeno 24 mesi oppure disoccupato da 24 mesi ha diritto a uno sgravio contributivo corrispondente al 50 per cento per un periodo di 36 mesi. Se tale assunzione

viene effettuata da un'impresa nel Mezzogiorno o da un'impresa artigiana l'incentivo corrisponde all'esenzione totale per 36 mesi dal pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali (articolo 8, comma 9, della legge n. 407 del 1990).

Gli incentivi previsti per le assunzioni a tempo determinato, anche a tempo parziale, di lavoratori in mobilità (articolo 8, comma 4-bis, della legge n. 223 del 1991; articolo 4, comma 12, lettere a) e b), della legge n. 92 del 2012) consistono nell'applicazione dell'aliquota contributiva del 10 per cento per 12 mesi, mentre in caso di trasformazione del contratto a termine entro la scadenza del rapporto in contratto a tempo indeterminato, lo sgravio contributivo può essere goduto per ulteriori 12 mesi (articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991 e circolare dell'Istituto nazionale della previdenza sociale n. 134 del 1999). Se l'assunzione avviene subito a tempo indeterminato, lo sgravio è riconosciuto per 18 mesi.

Infine, il contratto di apprendistato per la riqualificazione dei lavoratori in mobilità, disciplinato dall'articolo 7, comma 4, del testo unico di cui al decreto legislativo n. 167 del 2011 (ora sostituito da uno dei decreti legislativi di attuazione del *Jobs act*), prevede un regime contributivo agevolato, consistente nell'aliquota contributiva del 10 per cento. Inoltre, al datore di lavoro spetta un contributo mensile pari al 50 per cento dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per un periodo pari a 24 mesi per i lavoratori *over* cinquanta (normalmente la durata massima è di 12 mesi oppure di 36 mesi se l'assunzione avviene nelle aree del Mezzogiorno o in quelle con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale). I lavoratori in mobilità così assunti non rientrano nella base di calcolo prevista da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti.

I dati statistici relativi alla disoccupazione dei lavoratori ultracinquantenni dimostrano che il quadro delle misure approntate non risulta sufficiente ed efficace per contrastare l'espulsione dal mercato del lavoro di tali lavoratori. Per cercare di

augmentarne l'efficacia, la presente proposta di legge interviene integrando le misure attualmente disponibili.

Alcune recenti statistiche (ISFOL, « Rilevazione delle buone pratiche realizzate da imprese private per fronteggiare il problema dell'invecchiamento attivo », aprile 2014) mettono in evidenza che, nell'ambito della ricerca e selezione del personale, venticinque imprese (su un campione di centotrentanove intervistate) rivolgono una specifica attenzione agli *over* cinquanta. Per lo più privilegiano quelli a rischio di espulsione dal mercato del lavoro (ad esempio per politiche del personale o per sensibilità sociale dell'impresa), alcune, invece, prevedono percorsi di assunzione dedicati, mentre sono poche quelle che privilegiano i lavoratori ultracinquantenni a fronte di incentivi o sussidi o che si rivolgono ad agenzie di intermediazione specializzate.

Per tentare di risolvere tale problema, la presente proposta di legge prevede, all'articolo 1, che siano coinvolte direttamente le parti sociali e datoriali a livello territoriale per favorire il reinserimento lavorativo dei lavoratori ultracinquantenni. In tal modo gli incentivi all'assunzione già presenti a legislazione vigente e altri che si volessero introdurre potrebbero essere più efficaci nel perseguimento dell'obiettivo.

In particolare, si prevede che le regioni istituiscano tavoli territoriali tra le parti sociali e datoriali, i centri per l'impiego e gli enti accreditati ai servizi al lavoro e alla formazione del territorio, al fine di adottare criteri e misure per l'assunzione di lavoratori ultracinquantenni e di predisporre idonei interventi di politica attiva, coordinati con quelli regolati dalla legislazione regionale.

Si prevede che le imprese e le parti sociali stipolino accordi per l'assunzione di lavoratori ultracinquantenni, con la possibilità di avvalersi di percorsi personalizzati di riqualificazione dei lavoratori attraverso l'intervento delle province. Tali ultime misure devono essere favorite dalle regioni con fondi propri e del Fondo sociale europeo.

Gli articoli da 2 a 5, invece, introducono la possibilità di concedere contributi per la prosecuzione volontaria della contribuzione in favore di lavoratori disoccupati ultracinquantenni. L'innalzamento dell'età pensionabile fino a sessantasette anni e oltre nei prossimi anni, insieme con il passaggio al solo sistema di calcolo retributivo, rendono necessario l'intervento pubblico per ridurre le conseguenze dei mancati versamenti contributivi a causa della prolungata disoccupazione. Per il quinquennio 2015-2019 viene istituito un Fondo con una disponibilità massima di 30 milioni di euro annui per permettere il

versamento della contribuzione volontaria in favore dei disoccupati che abbiano compiuto cinquanta anni, fino a prevedere una copertura massima di cinque anni.

I contributi sono riconosciuti annualmente, a domanda, sulla base di una graduatoria che privilegia la maggiore anzianità contributiva e anagrafica.

L'auspicio è che quanto previsto dagli articoli da 2 a 5 possa essere solo una misura ponte nell'attesa che si attui una vera riforma pensionistica sostitutiva della manovra Fornero sulle pensioni, che riduca l'età pensionistica e operi un'adeguata distinzione tra le attività.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Disposizioni per il reinserimento lavorativo dei lavoratori disoccupati ultracinquantenni).

1. Per fronteggiare l'emergenza occupazionale dei lavoratori ultracinquantenni che presentano le maggiori difficoltà di reinserimento lavorativo, sono istituiti dalle regioni tavoli territoriali tra le parti sociali e datoriali, i centri per l'impiego e gli enti accreditati ai servizi al lavoro e alla formazione del territorio.

2. Nell'ambito dei tavoli territoriali di cui al comma 1 sono stabiliti criteri e misure per l'assunzione di lavoratori ultracinquantenni e sono predisposti idonei interventi di politica attiva, coordinati con quelli previsti dalla legislazione regionale.

3. Sulla base di accordi tra le parti sociali e datoriali per l'assunzione di lavoratori ultracinquantenni, sono segnalati alla regione i lavoratori che saranno presi in carico dai centri per l'impiego e degli enti accreditati ai servizi al lavoro operanti nel territorio provinciale per l'attivazione di percorsi personalizzati di riqualificazione dei lavoratori finalizzati alla ricollocazione concordata.

4. Le regioni favoriscono con fondi propri e con risorse del Fondo sociale europeo l'istituzione dei tavoli territoriali e l'attivazione dei percorsi di riqualificazione dei lavoratori.

5. Le misure di cui al presente articolo sono cumulabili con gli eventuali interventi e agevolazioni previsti a livello nazionale, regionale e territoriale o dalla contrattazione collettiva per il reinserimento dei lavoratori ultracinquantenni rimasti privi di occupazione.

ART. 2.

(Concessione di un'indennità per la prosecuzione volontaria della contribuzione).

1. Al fine di agevolare il raggiungimento dei requisiti pensionistici, ai lavoratori disoccupati in possesso dei requisiti di cui all'articolo 3 è riconosciuta un'indennità pari alla quota necessaria per coprire il costo della contribuzione volontaria all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) fino a un massimo di cinque anni.

2. L'indennità riconosciuta al lavoratore ed erogata direttamente all'INPS ai sensi del comma 1 del presente articolo, è concessa secondo l'ordine della graduatoria di cui all'articolo 4 e nei limiti delle risorse stanziare ai sensi dell'articolo 5.

3. La concessione dell'indennità è subordinata all'autorizzazione alla prosecuzione volontaria della contribuzione, rilasciata dall'INPS a seguito di domanda individuale da presentare entro trenta giorni dalla comunicazione della concessione della stessa indennità.

ART. 3.

(Requisiti per la concessione dell'indennità).

1. Hanno diritto alla concessione dell'indennità di cui all'articolo 2, previa apposta richiesta presentata all'INPS ai sensi dell'articolo 4, esclusivamente i lavoratori disoccupati che hanno compiuto cinquanta anni di età e che possiedono i seguenti requisiti:

a) sono cessati dalla fruizione di ammortizzatori sociali o non hanno fruito degli stessi alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro per assenza delle condizioni di legge;

b) sono in possesso dei requisiti di ammissione alla contribuzione volontaria;

c) non sono titolari di prestazioni pensionistiche previdenziali.

ART. 4.

(Modalità e termini di presentazione della richiesta).

1. Al fine della concessione dell'indennità di cui all'articolo 2, i lavoratori interessati devono presentare apposta richiesta all'INPS entro il 31 gennaio di ogni anno, con riferimento ai contributi relativi all'anno precedente.

2. L'INPS procede alla verifica della regolarità delle richieste di cui al comma 1, nonché dei requisiti di ammissione dei lavoratori che le hanno presentate e redige una graduatoria sulla base dei punteggi indicati nella tabella A allegata alla presente legge.

ART. 5.

(Fondo per la concessione dell'indennità per la prosecuzione volontaria della contribuzione ai lavoratori disoccupati ultracinquantenni).

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il Fondo per la concessione dell'indennità per la prosecuzione volontaria della contribuzione ai lavoratori disoccupati ultracinquantenni, con una dotazione annua, per il quinquennio 2015-2019, pari a 30 milioni di euro.

2. All'onere di cui al presente articolo si provvede mediante corrispondente riduzione, per il quinquennio 2015-2019, del Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

TABELLA A
(Articolo 4, comma 2)PUNTEGGI PER LA REDAZIONE DELLA GRADUATORIA PER LA CONCESSIONE
DELL'INDENNITÀ

In base al numero di settimane contributive occorrenti per il raggiungimento del requisito della pensione.

Lavoratori cui occorrono da 1 a 52 settimane	Punti 10
Lavoratori cui occorrono da 53 a 104 settimane	Punti 9
Lavoratori cui occorrono da 105 a 156 settimane	Punti 8
Lavoratori cui occorrono da 157 a 208 settimane	Punti 7
Lavoratori cui occorrono da 209 a 260 settimane	Punti 6
Lavoratori cui occorrono oltre 260 settimane	Punti 5

In base agli anni anagrafici occorrenti al momento della domanda per il raggiungimento del requisito della pensione.

Lavoratori cui occorrono più di cinque anni	Punti 1
Lavoratori cui occorrono fino a cinque anni	Punti 2
Lavoratori cui occorrono fino a quattro anni	Punti 3
Lavoratori cui occorrono fino a tre anni	Punti 4
Lavoratori cui occorrono fino a due anni	Punti 5
Lavoratori cui occorre un anno o frazione di anno	Punti 6

