CAMERA DEI DEPUTATI N. 215

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa del deputato LAUS

Disposizioni per favorire l'assunzione di giovani da parte delle imprese mediante l'accesso volontario al lavoro a tempo parziale da parte di lavoratori prossimi al pensionamento

Presentata il 13 ottobre 2022

Onorevoli Colleghi ! – L'impatto dell'emergenza sanitaria da COVID-19 sulla vita economica e sociale del Paese ha reso ancor più impellente l'esigenza di rafforzare politiche e azioni concrete che favoriscano l'accesso delle giovani generazioni al mondo del lavoro. Tra queste misure, assumono particolare rilievo quelle che danno diretta attuazione al principio di solidarietà intergenerazionale, prevedendo la possibilità di procedere a nuove assunzioni, previo accompagnamento alla quiescenza dei lavoratori in servizio. Un esempio di attuazione del principio di solidarietà intergenerazionale si ritrova nel contratto di espansione, previsto dall'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per la parte relativa alla disciplina dell'agevolazione all'esodo, prorogato e modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021) e, successivamente, dall'articolo 39 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106 (Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali). Esso reca però la previsione di limiti dimensionali delle imprese che possono accedere alle misure previste (inizialmente imprese con organico superiore a 1.000 unità, successivamente ridotto, esclusivamente per il 2021, a 100 unità).

L'attuazione del principio di solidarietà intergenerazionale nelle dinamiche di accesso al mercato del lavoro rappresenta tuttavia, se opportunamente sostenuta e disciplinata in via generale, un formidabile strumento di riequilibrio delle politiche per l'occupazione. Mediante opportune forme di disciplina delle ipotesi di « staffetta » intergenerazionale è infatti possibile garantire nuova occupazione e assicurare adeguata formazione in ingresso mediante l'af-

fiancamento dei lavoratori in uscita, di maggiore esperienza, ma anche facilitare l'accesso alla pensione per i lavoratori anziani e, allo stesso tempo, ridurre il costo del lavoro per le imprese, prevedendo specifiche forme di incentivo al ricorso a tali strumenti.

Per questo, la presente proposta di legge mira a introdurre in via sperimentale per gli anni 2023, 2024 e 2025 – in vista di una successiva stabilizzazione – il contratto di *part-time* « generazionale », l'accesso al quale non è subordinato a requisiti dimensionali, né a processi di ristrutturazione aziendale, ma è previsto in via generale e opportunamente incentivato.

A tal fine, l'articolo 1 prevede – da un lato – la possibilità per i lavoratori che si trovino a non più di trentasei mesi dal conseguimento del diritto alla pensione, previo esplicito consenso in forma scritta, di accettare la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con una riduzione oraria del 50 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile, ma senza subire alcuna riduzione della retribuzione che, per metà, è corrisposta dal datore di lavoro e, per l'altra metà, mediante la Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI). A fronte della riduzione oraria, a integrazione della differenza contributiva tra la retribuzione a tempo parziale e la retribuzione a tempo pieno del lavoratore, è riconosciuta apposita contribuzione figurativa.

Con i risparmi di spesa derivanti dalla riduzione oraria relativa ai lavoratori interessati, i datori di lavoro assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, soggetti di età inferiore a trentasei anni di età.

Al fine di incentivare il ricorso al *part time* generazionale, l'articolo 2 prevede che – per un periodo massimo di trentasei mesi – i datori di lavoro che usufruiscano di questo strumento siano esonerati dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'articolo 3 reca la copertura finanziaria.

PROPOSTA DI LEGGE

—

Art. 1.

(Lavoro a tempo parziale per favorire il ricambio generazionale)

1. Al fine di favorire il ricambio generazionale nei luoghi di lavoro, nonché di sostenere l'occupazione giovanile anche per fare fronte alla crisi sociale ed economica derivante dall'emergenza epidemiologica derivante dal COVID-19, al di fuori dei casi previsti dall'articolo 41, comma 5-*bis*, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, in via sperimentale per gli anni 2023, 2024 e 2025, ai lavoratori che si trovino a non più di trentasei mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o del diritto alla pensione anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, è riconosciuta la possibilità, previo esplicito consenso in forma scritta, di accettare la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con una riduzione oraria del 50 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile.

2. Nei casi di cui al comma 1, i datori di lavoro privati corrispondono ai lavoratori interessati una retribuzione pari alla metà di quella spettante al momento della trasformazione di cui al medesimo comma; la rimanente parte della retribuzione è erogata, per l'importo corrispondente, mediante la Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASPI) di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. A fronte della riduzione oraria di cui al comma 1 del presente articolo, a integrazione della differenza contributiva tra la retribuzione a tempo parziale e la retribuzione a tempo pieno del lavoratore, è riconosciuta apposita contribuzione figurativa.

3. Utilizzando le risorse derivanti dai risparmi di spesa conseguenti alla trasformazione di cui al comma 1, i datori di lavoro assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, soggetti di età inferiore a trentasei anni di età.

Art. 2.

(Esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro)

1. Ai datori di lavoro privati che usufruiscono della possibilità di cui all'articolo 1, con esclusione dei settori agricolo e del lavoro domestico, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo di 6.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Art. 3

(Disposizioni finanziarie)

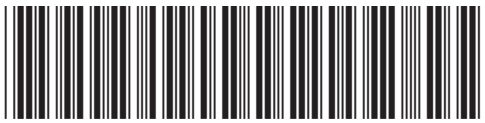
1. Le misure di cui alla presente legge sono riconosciute entro il limite complessivo di spesa di 200 milioni di euro per ciascuno degli anni 2023, 2024 e 2025. L'Istituto nazionale della previdenza sociale provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

2. Agli oneri derivanti dalla presente legge, pari a 200 milioni di euro per ciascuno degli anni 2023, 2024 e 2025, si provvede a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera *a)*, del decreto-

legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



19PDL0005130