

# Ddl: Lotta alla precarietà del lavoro

## **PROGRAMMA** **PARTITO DEMOCRATICO** 9 aprile 2008

### 6. STATO SOCIALE: PIÙ EGUAGLIANZA E PIÙ SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA, PER CRESCERE MEGLIO

....

#### d) Sostenere le retribuzioni basse: garantire un compenso minimo

In Italia, come in altri Paesi, un numero consistente di lavoratori hanno retribuzioni inaccettabilmente basse; si trovano per questo in una situazione di povertà che riguarda soprattutto i lavoratori atipici, giovani donne, e che si cumula spesso con condizioni di precarietà dell'occupazione.

Questa situazione va contrastata, secondo le indicazioni della Unione Europea e dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, con misure diverse e convergenti.

1. Attraverso incentivi e disincentivi (accesso ai benefici pubblici, appalti, etc.) favorire un migliore rispetto degli standard stabiliti della contrattazione collettiva, anche sperimentando forme concordate con le parti sociali di estensione dell'efficacia dei contratti.

2. Sostegno ai bassi salari, riducendo il cuneo fiscale sugli stessi in modo graduale (come in Francia) per rendere più conveniente alle imprese assumere questi lavoratori a tempo indeterminato.

3. Sperimentazione di un compenso minimo legale fissato in via tripartita (parti sociali e governo), per i collaboratori economicamente dipendenti (con l'obiettivo di raggiungere 1000/1100 euro netti mensili). Va verificato con le parti sociali se questo minimo possa essere esteso a quei lavoratori dipendenti che non godono di adeguata protezione da parte della contrattazione collettiva. In tal modo il compenso minimo si configura come rete di protezione di ultima istanza anche nei confronti dei minimi contrattuali.

#### e) Rendere sostenibile la flessibilità e combattere la precarietà

La lotta alla precarietà è indispensabile per dare prospettive di vita dignitosa ai giovani.

Si devono estendere a tutti i lavoratori le tutele fondamentali, secondo i principi della Carta dei diritti.

Non è possibile garantire stabilità ai singoli posti di lavoro, ma si può garantire continuità all'occupazione delle persone, facendo della formazione permanente un nuovo diritto di cittadinanza. Ma non solo: ci vogliono politiche attive sul mercato del lavoro, che forniscano tutele del reddito in caso di disoccupazione; e un sistema efficiente di servizi, di formazione e di occasioni per il reimpiego. Questo è il senso della migliore flexicurity europea, cui intendiamo ispirarci.

Un sistema attivo si ottiene potenziando la rete dei servizi, pubblici e privati, all'impiego e introducendo forme di responsabilizzazione reciproca fra beneficiari di sussidi e erogatori dei servizi. I primi sono tenuti non solo ad accettare offerte di impiego e di formazione, pena la decadenza dal sussidio, ma ad attivarsi per cercare il reimpiego. Cercare lavoro è in sé un'occupazione, che per questo va retribuita, con un contratto specifico di ricerca d'occupazione. I servizi all'impiego devono essere responsabilizzati anch'essi ad attivarsi, offrendo agli operatori incentivi specifici e strumenti adeguati (compreso il potere di erogare le indennità e di sanzionare le inefficienze).

L'insieme delle nuove politiche per il lavoro deve essere sottoposto - per un periodo sufficientemente lungo di sperimentazione - a sistematica valutazione/misurazione degli effetti.

f) Favorire l'accesso dei giovani al lavoro stabile

Troppi giovani sono ora "intrappolati" troppo a lungo, spesso per anni, in rapporti di lavoro precari. Questa situazione va contrastata da una parte facendo costare di più i lavori atipici e di meno il lavoro stabile; dall'altra favorendo un percorso graduale verso il lavoro stabile e garantito, con varie misure:

1. allungamento del periodo di prova, in misura da concertare con le parti sociali, per permettere alle imprese, e anche al lavoratore, una più adeguata valutazione della possibilità di una assunzione a tempo indeterminato;

2. incentivazione e modulazione del contratto di apprendistato come strumento principale di formazione e di ingresso dei giovani nel lavoro. Le agevolazioni contributive vanno graduate in rapporto alla qualità e quantità della formazione dell'apprendista, e tenendo conto dei periodi di apprendistato.

In un primo periodo, di lunghezza variabile da definire con le parti secondo le necessità di formazione, i trattamenti e le agevolazioni all'impresa restano quelle attuali; alla fine di questo periodo si procede alla verifica della qualificazione dell'apprendista, con la possibilità di continuare il rapporto, se necessario a completare la formazione, con ulteriori agevolazioni, ovvero di terminare il rapporto (come oggi).

Dopo questo ulteriore periodo vanno previsti incentivi all'impresa che trasforma il rapporto in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

g) Contratti "atipici"? Devono costare di più

I contratti temporanei dovrebbero essere utilizzati soltanto per prestazioni lavorative veramente a termine, riducendone la durata massima a due anni e imponendo ai datori di lavoro che li utilizzano il pagamento di contributi più elevati per l'assicurazione contro la disoccupazione. Infatti, chi è assunto con contratti a termine ha più probabilità di diventare disoccupato. Il datore di lavoro deve perciò contribuire a coprire questo rischio, più di quanto avvenga con altri contratti. Altrimenti il costo della flessibilità graverà solo sui contribuenti.

...

j) Per l'invecchiamento attivo

Il nostro tasso di occupazione degli over 50 è sotto la media europea. Occorrono misure diverse: agevolazioni alle imprese che assumono over 50 a tempo indeterminato, incentivi ai lavoratori che prolungano il lavoro oltre l'età pensionabile (sopravalutazione del tempo di lavoro ai fini della pensione, abolizione del divieto di cumulo fra retribuzione e pensione), part-time misto a pensione.

## **DISEGNO DI LEGGE**

### **Un lavoro stabile, sicuro e di qualità.**

#### **Misure per il contrasto alla precarietà del lavoro**

##### **TITOLO I**

##### **PER LA STABILITÀ E LA QUALITÀ DEL LAVORO**

##### **CAPO I**

##### **DIRITTO ALLA FORMAZIONE CONTINUA E ALL'APPRENDIMENTO PERMANENTE**

##### **Art. 1**

(Promozione dell'apprendimento permanente)

Art. 2  
(Piano nazionale per l'apprendimento permanente)

Art. 3  
(Credito d'imposta per gli investimenti in formazione dei lavoratori)

Art. 4  
(Aumento del costo del lavoro a tempo determinato finalizzato al finanziamento della formazione permanente dei lavoratori precari)

## CAPO II RAFFORZAMENTO DELLE TUTELE NEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 5  
(Diritti e tutele per i lavoratori economicamente dipendenti)

Art. 6  
(Disposizioni di delega per la valorizzazione dell'apprendistato)

Art. 7  
(Disposizioni di delega per la specializzazione del contratto di inserimento)

Art. 8  
(Nuova disciplina del periodo di prova)

Art. 9  
(Incentivo all'applicazione integrale dei trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi)

## CAPO III POLITICHE PER L'INVECCHIAMENTO ATTIVO

Art. 10  
(Abolizione totale del divieto di cumulo tra pensioni e redditi da lavoro)

Art. 11  
(Part-time misto a pensione)

Art. 12  
(Formazione dei lavoratori ultracinquantenni)

## CAPO IV ESTENSIONE DELLE TUTELE NEL MERCATO DEL LAVORO

Art. 13  
(Estensione e riordino degli istituti a sostegno del reddito e per il reinserimento dei lavoratori)

Art. 14  
(Sportelli unici per il lavoro)

Art. 15  
(Contratto di ricerca d'occupazione)

Art. 16  
(Rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per l'impiego)

Art. 17  
(Coordinamento tra iscrizione alle liste di mobilità e stato di disoccupazione)

Art. 18  
(Raccordo tra sistema pubblico e privato)

Art. 19  
(Sistema informativo dei lavoratori attivi)

## TITOLO II

### PER LA SICUREZZA E LA LEGALITÀ DEL LAVORO

Art. 20  
(Istituzione dell'Agenzia nazionale per la sicurezza del lavoro)

Art. 21  
(Misure premiali a sostegno degli investimenti in sicurezza e prevenzione)

Art. 22  
(Rivalutazione delle indennità INAIL)

Art. 23  
(Protocolli di civiltà per la promozione dell'emersione)

Art. 24  
(Ulteriore sostegno a piani di emersione e di promozione dell'occupazione regolare)

Art. 25  
(Misure a favore dell'occupazione di lavoratori già impiegati in situazioni di irregolarità)

Art. 26  
(Dichiarazione spontanea di emersione)

Art. 27  
(Procedimento per la repressione di situazioni di irregolarità lavorativa)

## TITOLO III

### PER LA DIGNITÀ DELLE RETRIBUZIONI

Art. 28  
(Diritto a un compenso dignitoso per i lavoratori economicamente dipendenti)

## RELAZIONE

Onorevoli Colleghi - Le proposte del presente disegno di legge sono funzionali all'obiettivo centrale nella visione del PD: combattere la precarietà e promuovere una buona occupazione cioè un'occupazione di qualità, non precaria, sicura e accessibile a tutti.

Questo obiettivo risponde all'esigenza non solo di garantire standard minimi di civiltà in un paese che la Costituzione proclama fondato sul lavoro, ma di sostenere una competitività basata non tanto sul contenimento dei costi e dei diritti dei lavoratori, quanto sull'eccellenza di tutti i fattori produttivi, a cominciare dal lavoro.

In tale direzione, risultati significativi sono stati raggiunti attraverso la concertazione sociale reintrodotta dal protocollo del 23 luglio 2007 e dalla legge n. 247 del 2007. Questi provvedimenti hanno definito un assetto più equilibrato sia del mercato del lavoro, sia del sistema pensionistico. Tale assetto permette non solo di completare con decisione le riforme appena avviate, ma di affrontare le sfide nuove sui fronti più esposti.

Il primo di questi riguarda la ricerca di strumenti più efficaci per contrastare la precarietà e il lavoro nero che ancora colpiscono troppi lavoratori, e per dare quella sicurezza necessaria a rendere sostenibile la flessibilità.

Una seconda esigenza urgente è di rafforzare le misure di politica attiva mirate ad aumentare le opportunità di lavoro e quindi l'inclusione sociale delle persone e dei gruppi in difficoltà (donne, giovani, anziani) e in generale a promuovere più adeguate condizioni di lavoro e salariali.

E' un tema a tutt'oggi trascurato nel nostro sistema, concentrato più sulla protezione dell'esistente che sulla promozione di nuove chance di sviluppo e di lavoro. Il presente disegno di legge persegue ambedue questi obiettivi, a loro volta integrati da altri interventi sull'occupazione femminile e sul sostegno alla famiglia.

Le proposte di seguito commentate sono innovative nel merito e nelle tecniche adottate.

Non si limitano alla tradizionale impostazione regolativa e di divieto - ad esempio controllare gli abusi dei contratti dei precari - ma introducono misure promozionali per sollecitare comportamenti virtuosi, in particolare in tema di emersione del lavoro nero, di stabilizzazione del precariato, di apprendimento permanente, di sostegno all'invecchiamento attivo. Inoltre, rafforzano gli strumenti per rendere operative e concretamente efficaci le scelte legislative adottate, ad esempio attraverso il controllo sull'uso degli ammortizzatori sociali, con ciò superando una debolezza storica della nostra legislazione.

Nel merito, il disegno di legge si compone di tre parti, corrispondenti ad altrettanti obiettivi generali.

Una prima parte è dedicata alle misure per la stabilità e la qualità del lavoro (Titolo I), che a sua volta si articola in quattro pacchetti di misure in materia di: riconoscimento del diritto alla formazione continua e all'apprendimento permanente (Capo I), rafforzamento delle tutele nel rapporto di lavoro (Capo II), sostegno alle politiche per l'invecchiamento attivo dei lavoratori (Capo III) e, infine, estensione delle tutele nel mercato del lavoro (Capo IV).

Nel merito, il pacchetto di proposte per l'apprendimento permanente lungo il corso dell'intera vita è volto in primo luogo a recepire le indicazioni europee.

Gli indirizzi elaborati in sede comunitaria ci ricordano infatti che nella società della conoscenza la formazione è alla base del nuovo welfare, perché costituisce la condizione fondamentale dello sviluppo umano e dell'accesso alle opportunità offerte dal progresso, a cominciare da quelle del lavoro e della stessa fruibilità di altri servizi essenziali.

L'impegno generale del PD è di aumentare e migliorare gli investimenti nell'intero sistema formativo, a cominciare dall'infanzia. In questo contesto, un impegno specifico è necessario rispetto

alla formazione permanente e degli adulti, che in Italia registra un grave ritardo rispetto ai paesi a noi vicini. La maggioranza dei lavoratori adulti ha un'istruzione medio bassa che non arriva al diploma, del tutto inadeguata a competere (e spesso anche a vivere bene) nel contesto della società e dell'economia moderne. Non basta dunque investire nell'educazione dei giovani; occorre dare adeguate chance formative ai milioni di adulti che ne sono privi e che solo per questa via possono realizzare più compiutamente le loro aspettative esistenziali e contribuire al progresso comune.

A tal fine, si propongono obiettivi di sostegno all'apprendimento permanente, anche di tipo fiscale, calibrati sulle esigenze e le caratteristiche peculiari di ciascuna tipologia di lavoratore.

Una particolare enfasi riguarda la formazione dei lavoratori "atipici" precari, che proprio per la loro condizione di incertezza hanno maggiore bisogno di essere sostenuti anche sul piano della conoscenza. L'adeguatezza e l'aggiornamento delle conoscenze costituiscono un bagaglio personale che permette anche di fronteggiare meglio le incertezze della vita lavorativa, di valorizzare gli aspetti positivi della flessibilità.

In tal senso, l'innovazione più significativa introdotta dal presente disegno di legge è quella di sancire un diritto individuale alla formazione permanente in ogni momento della vita, direttamente esercitabile dalle persone, dai lavoratori dipendenti e autonomi, dalle imprese nei periodi di attività come di inattività e di transizione da un lavoro ad un altro. Ed è questo diritto individuale ad essere assistito dalle agevolazioni fiscali necessarie a sostenerne i costi.

Rendere protagonisti gli utenti della formazione dando loro possibilità di scelta fra le varie opzioni formative serve a stimolare il miglioramento dell'offerta formativa introducendo una concorrenza virtuosa fra i vari enti erogatori, riducendo le tentazioni alla autoreferenzialità e favorendo maggiore trasparenza nell'uso dei fondi.

Questa innovazione può alimentare iniziative di sostegno delle istituzioni pubbliche e delle parti sociali dirette ad orientare e assistere gli utenti per una scelta consapevole delle occasioni formative. In continuità con il potenziamento dell'investimento in formazione, il secondo pacchetto di misure interviene a riqualificare istituti del rapporto e strumenti del mercato del lavoro in funzione della stabilità e delle tutele attive del lavoro.

Oltre a prevedere una specializzazione del contratto di inserimento si valorizza l'apprendistato come strumento principale di transizione dalla scuola al lavoro e di accesso a un lavoro stabile.

A tal fine, gli incentivi contributivi all'apprendistato vengono proporzionati alla formazione svolta. Quanto alla durata, è prevista una durata massima del rapporto di quattro anni, modulata in due fasi. Dopo una prima fase, di durata variabile da 24 a 36 mesi, si procede a una verifica della formazione svolta e dei risultati conseguiti e, solo laddove se ne accerti la necessità, si consente la prosecuzione del rapporto di apprendistato, con i relativi incentivi, fino alla durata massima consentita. Per il datore di lavoro resta fermo in ogni caso il diritto ai previsti incentivi se procede all'assunzione del giovane a tempo indeterminato. Con tale modulazione, l'apprendistato permette un passaggio più graduale e incentivato del giovane dalla formazione al lavoro stabile e il datore di lavoro può adeguatamente valutarne la maturazione formativa e l'opportunità di un'assunzione definitiva.

Allo stesso obiettivo di permettere, a entrambe le parti, una più adeguata valutazione delle possibilità di un'assunzione stabile risponde l'indicazione per un allungamento del periodo di prova affidato in prima istanza all'autonomia collettiva e, in mancanza, a una determinazione amministrativa. Queste modifiche dell'apprendistato e del periodo di prova sono dirette a ridurre le resistenze, spesso evidenziate, che possono frenare le imprese nella decisione di assumere i giovani con rapporti a tempo indeterminato e, di converso, a contrastare le tendenze al diffondersi e reiterarsi di rapporti precari.

Inoltre, il ricorso agli stessi contratti è scoraggiato attraverso un aumento del loro costo, sotto forma di un'addizionale ai contributi per la disoccupazione. Tale addizionale risponde a un motivo anche economico, perché chi ricorre a contratti temporanei aggrava il rischio della disoccupazione e quindi deve contribuire a sostenerne i costi.

Tali norme di divieto sono, anche in questo caso, accompagnate da una disposizione premiale. Essa consiste nel riconoscere un incentivo pari a quello già previsto per i lavoratori in mobilità ai datori di lavoro che assumano lavoratori intrappolati nella precarietà.

Inoltre, a quei particolari lavoratori precari che sono i collaboratori economicamente dipendenti, sono estese alcune fondamentali tutele finora riservate ai lavoratori tipici. Alcune di queste tutele sono state già previste dalla più recente normativa, da ultimo dalla legge n. 247 del 2007. Qui si completa l'intervento ampliativo - secondo l'ispirazione già presente nelle proposte dell'Ulivo della cosiddetta "Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori" - in particolare estendendo i diritti sindacali e migliorando la tutela dal licenziamento.

Nel medesimo contesto delle misure a sostegno della stabilità e della qualità del lavoro sono inserite le disposizioni in materia di invecchiamento attivo della popolazione.

Oltre alla previsione di appositi percorsi formativi e di orientamento professionale mirati ai lavoratori anziani (ultracinquantenni), il disegno di legge reca due misure che, a diverso titolo, puntano ad allungare la vita lavorativa su base volontaria, con ciò assecondando il disegno esistenziale e le aspettative di ciascuno. La prima dispone la completa rimozione del divieto di cumulo tra pensione e lavoro, tanto autonomo quanto subordinato. La seconda misura è invece orientata a consentire al lavoratore in possesso dei requisiti per il pensionamento di anzianità di trasformare il suo rapporto di lavoro in un part-time e di percepire contestualmente la pensione. In questo caso, l'importo del trattamento pensionistico è ridotto in misura inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario normale di lavoro.

Il contrasto alla precarietà si realizza con normative non solo di divieto e di favore nell'ambito del rapporto di lavoro, ma, come insegnano le migliori esperienze europee, con interventi anche sul mercato del lavoro.

Su questo piano, sono introdotte alcune significative innovazioni che integrano le indicazioni di riforma degli ammortizzatori sociali contenute nella legge n. 247 del 2007: misure per la uniformazione ed estensione di tali ammortizzatori a tutti i lavoratori e a tutte le imprese; valorizzazione degli enti bilaterali; riqualificazione e riordino dei compiti rispettivamente dell'Isfol, cui è riservato lo svolgimento di attività di osservazione e ricerca, e di Italia lavoro Spa, per la quale si prospetta un'attività di supporto a regioni ed enti locali nelle politiche attive del lavoro; forme rafforzate di responsabilizzazione reciproca fra i soggetti beneficiari dei sussidi e i servizi all'impiego, con nuovi strumenti di controllo e sanzioni.

Quest'ultimo è un punto cruciale, perché proprio la mancanza di responsabilizzazione reciproca e di controlli favorisce un uso opportunistico e assistenziale delle provvidenze per i disoccupati, con conseguente spreco di risorse e ostacoli ad estendere e universalizzare il sistema degli ammortizzatori sociali.

Al fine di correggere tale situazione si istituisce uno "Sportello unico per il lavoro", in cui si concentrano le funzioni di servizio all'impiego e di assistenza ai disoccupati nella ricerca attiva di lavoro, nonché la responsabilità di erogare le indennità di disoccupazione (con la compresenza quindi sia dei responsabili dei servizi all'impiego sia di quelli dell'INPS). La concentrazione in capo a un unico centro di queste competenze e responsabilità, ora distinte, si è dimostrata in altri paesi un fattore decisivo per migliorare i controlli e il funzionamento degli ammortizzatori.

Allo stesso fine di responsabilizzare le parti contribuiscono altre misure specifiche: la previsione di un "contratto di ricerca di occupazione" che richiede al disoccupato la partecipazione ad attività formative per almeno metà dell'orario normale di lavoro, un incentivo per gli operatori dei servizi attinto dalle risorse risparmiate per la rioccupazione dei disoccupati prima del termine massimo del beneficio; sanzioni nel caso in cui la mancata sottoscrizione del "contratto" sia imputabile a ritardi o omissioni dei servizi all'impiego; e più in generale un rafforzamento degli stessi servizi; possibilità di raccordo tramite apposite convenzioni fra sistema pubblico e privato, nonché miglioramento del sistema informativo dei lavoratori attivi.

Una seconda serie di proposte interviene in materia di sicurezza e legalità del lavoro (Titolo II).

L'obiettivo non è di aggiungere norme disciplinanti nel merito, perché esse sono state adeguatamente definite con la recente legge n. 123 del 2007. Al contrario, quest'ultima legge contiene un'opportuna direttiva di semplificazione e di riduzione dell'attuale congerie normativa, utile a facilitare l'applicazione delle norme e l'ottemperanza alle prescrizioni di sicurezza, da parte di imprese e lavoratori.

Le proposte in questa sede avanzate, come altre parti del disegno di legge, hanno una impostazione di carattere promozionale e di sostegno all'effettività pratica delle regole di sicurezza.

Sono rafforzati gli strumenti premiali di agevolazione fiscale, sia in favore delle imprese che investono in sicurezza e che non hanno registrato infortuni negli ultimi anni, sia a sostegno degli interventi formativi diretti ad aumentare la cultura della sicurezza presso tutti i lavoratori. Siamo infatti convinti che, oltre all'esercizio del necessario rigore nel far rispettare regole e nell'irrogare le sanzioni, occorrono incentivi concreti alle imprese che si dimostrano virtuose.

Una seconda innovazione interviene su uno dei punti rivelatosi più critico nell'applicazione delle norme sulla sicurezza.

La mancanza di un coordinamento efficace fra i diversi enti e soggetti istituzionali competenti a controllare tale applicazione: Ministero del lavoro e della previdenza sociale, aziende sanitarie locali, Inail. I tentativi svolti finora di operare tale coordinamento si sono rivelati inadeguati, con il risultato di deprimere gli sforzi, generare dispersioni di energie, produrre lacune o sovrapposizioni di interventi legislativi.

Per far fronte a questo limite dell'attuale ordinamento, si propone l'istituzione di un centro unico di coordinamento - un'Agenzia nazionale, partecipata dalla Regioni per la loro competenza concorrente in materia - dotata non soltanto di poteri di promozione e razionalizzazione degli interventi, ma anche di poteri diretti e sostitutivi da esercitare laddove occorra. Data la delicatezza della materia e il continuo succedersi degli infortuni, anche gravi, la sfida affinché tale Agenzia funzioni al meglio deve essere raccolta da tutti.

Un impegno particolare, anche sotto l'aspetto della sicurezza, riguarda la lotta per l'emersione del lavoro sommerso dove più alti sono i rischi di infortuni.

Anche qui si accentuano i caratteri promozionali e non solo gli strumenti di controllo (compreso l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori) della normativa, con l'obiettivo di promuovere le imprese che accettano di regolarizzarsi. Inoltre, si rafforzano gli strumenti già vigenti (cabina di regia) per il monitoraggio del fenomeno e si promuovono nuovi patti locali sul territorio per coinvolgere istituzioni e parti sociali nella lotta al lavoro nero.

Infine, la terza parte del provvedimento è riservata alle proposte a tutela della dignità delle retribuzioni (Titolo III).

Il contrasto alla precarietà si esplica infatti non solo con misure correttive e premiali riguardanti il rapporto di lavoro e il mercato del lavoro, ma anche operando per garantire ai lavoratori retribuzioni eque e dignitose come richiede l'articolo 36 della nostra Costituzione.

In Italia un numero consistente di lavoratori ha retribuzioni inaccettabilmente basse.

In particolare, si trovano oggi esposti a condizioni di povertà soprattutto i lavoratori atipici, i giovani, le donne. In generale, si evidenzia una diretta correlazione tra la povertà e le condizioni di precarietà dell'occupazione.

Per contrastare tali situazioni di indigenza retributiva, si propone di sperimentare una forma di salario minimo seguendo le indicazioni provenienti dalla quasi totalità dei paesi europei e dalla Organizzazione internazionale del lavoro. La garanzia di un salario minimo adeguato è affidata in primo luogo alla contrattazione collettiva, che viene sostenuta anche rafforzando gli incentivi alle imprese per indurle al loro rispetto generalizzato e integrale.

Per i collaboratori economicamente dipendenti per cui la contrattazione collettiva non opera si prevede la possibilità di fissare in via sperimentale un compenso minimo legale, concertato con le parti sociali; la misura oraria giornaliera o mensile, a seconda della tipologia del rapporto, sarà stabilita in base agli esiti della concertazione o, in mancanza, determinata con decreto del Ministro del lavoro.

L'obiettivo, che tiene conto delle esigenze di equità e della necessità di riconoscere la quantità del lavoro prestato, è di garantire un compenso minimo netto, ragguagliato mese, di 1.000-1.100 euro. Dovrà verificarsi con le parti sociali se tale compenso minimo possa essere esteso a quei lavoratori dipendenti che non godono di adeguata protezione da parte della contrattazione collettiva, così da configurare una rete di protezione di ultima istanza anche nei confronti dei minimi contrattuali.

Infine, il sostegno alle retribuzioni si deve realizzare anche con lo strumento fiscale.

Oltre alle previsioni generali sulle detrazioni fiscali al lavoro dipendente contenute in altri disegni di legge di attuazione del programma del PD, il presente provvedimento prevede una detassazione specifica sulle quote di salario negoziato in sede decentrata in relazione agli incrementi di produttività. Il favore fiscale concentrato su questi elementi retributivi ha il doppio effetto positivo di aumentare i salari netti dei lavoratori e di stimolare la produttività delle imprese facendo partecipare anche i lavoratori ai vantaggi da essa prodotti.

Infine, per quanto riguarda l'onere finanziario derivante dall'attuazione del presente provvedimento, esso si inserisce nel quadro di unitarietà della manovra complessiva di finanza pubblica per il triennio 2009-2011, in relazione alle azioni di contenimento e di riqualificazione della spesa e di valorizzazione del patrimonio pubblico che saranno in quel contesto previste.

Per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse rinvenienti dalla lotta all'evasione fiscale, sarà il bilancio di assestamento a indicare l'effettivo andamento delle entrate a carattere strutturale che potranno essere a tal scopo utilizzate. Tuttavia, il maggior gettito derivante dal mantenimento dell'azione di contrasto all'evasione fiscale può ragionevolmente consentire il mantenimento di un rapporto tra aumento delle entrate e aumento del PIL intorno all'1,3%, inferiore ai valori del 2006 e 2007 ma più elevato rispetto a quello degli anni 2000-2005.

Quanto alla riduzione e riqualificazione della spesa, l'obiettivo strategico che regge l'impegno complessivo del programma del Partito Democratico è quello di ridurre dello 0,5% nel 2009 e dell'1% nel 2010 e 2011, in termini di PIL, la spesa corrente primaria, cui si aggiunge un apporto della valorizzazione del patrimonio pubblico cifrato in uno 0,5% di PIL all'anno.

## **PARTE I PER LA STABILITÀ E LA QUALITÀ DEL LAVORO**

### **CAPO I DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO PERMANENTE**

#### **Art. 1 (Promozione dell'apprendimento permanente)**

1. La presente legge, in coerenza con le strategie dell'Unione europea, riconosce 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, quale strumento per migliorare l'occupabilità dei lavoratori, la mobilità professionale e la coesione sociale.

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 della previdenza sociale e del Ministro della pubblica istruzione, 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 ai sensi del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, uno o più decreti legislativi finalizzati al sostegno dell'apprendimento permanente formale, non formale e

informale, alla rimozione degli ostacoli che impediscono l'accesso alle attività di istruzione e formazione, nonché all'acquisizione di livelli più elevati di competenza professionali.

3. Nell'esercizio della delega di cui al comma 2, il Governo 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 150 milioni di euro annui;

b) previsione di una maggiorazione del 50 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 di 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, comma 4, 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 nazionale;

d) implementazione di un sistema nazionale di orientamento lungo tutto il corso della vita mediante la definizione di:

1) standards minimi delle prestazioni concernenti l'orientamento professionale al lavoro che devono essere garantiti 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;

2) requisiti per lo svolgimento di attività e servizi di orientamento al lavoro ai fini dell'accreditamento regionale dei servizi svolti da soggetti pubblici e privati, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera f) e dell'articolo 7 del decreto legislativo 10 settembre 2003, 276;

3) criteri per il raccordo con quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera a), della legge 11 gennaio 2007, n. 1, in materia di percorsi di orientamento alle professioni ed al lavoro;

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

f) implementazione di un Sistema nazionale di certificazione delle competenze professionali, con esclusione delle competenze riguardanti le professioni non regolamentate, mediante il Repertorio delle professioni istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ai sensi dell'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 18 anni dal decreto legislativo 17 ottobre 2005 n. 226 e dall'articolo 13 della legge 2 aprile 2007, n. 40, nonché per l'istruzione e la formazione tecnica superiore dall'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144;

g) in funzione dell'implementazione di politiche per l'invecchiamento attivo, previsione di percorsi formativi e servizi di orientamento professionale mirati ai lavoratori ultracinquantenni.

## **Art. 2**

### **(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 della pubblica istruzione e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'università e della ricerca, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 9 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è

definito, ogni tre anni, il "Piano nazionale per l'apprendimento permanente", in coerenza con le indicazioni dell'Unione europea.

### **Art. 3**

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

1. A decorrere dall'anno 2009, ai datori di lavoro e' concesso, entro un limite di spesa pari a 150 milioni di euro annui, un credito d'imposta nella misura massima del 50 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 della previdenza sociale sono stabiliti i criteri e le modalità della certificazione della formazione. Il credito d'imposta di cui al presente comma può essere fruito 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 75 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.

### **Art. 4**

#### **(Aumento del costo del lavoro a tempo determinato finalizzato al finanziamento della formazione permanente dei lavoratori precari)**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2009, per i lavoratori, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, l'aliquota contributiva per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria è incrementata di un punto percentuale.

2. Un terzo dell'importo derivante dall'incremento dell'aliquota contributiva di cui al comma 1 è destinato al "Fondo per la formazione dei lavoratori a tempo determinato", a tal fine istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per il finanziamento delle misure di cui all'articolo 3, comma 2.

## **CAPO II**

### **RIQUALIFICAZIONE DELLE TUTELE NEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 5**

##### **(Diritti e tutele per i lavoratori economicamente dipendenti)**

1. Ferme restando le tutele riconosciute dalla legislazione vigente, ai lavoratori economicamente dipendenti, che svolgono rapporti di collaborazione aventi a oggetto una prestazione d'opera coordinata e continuativa, anche a progetto, senza vincolo di subordinazione, è garantito il diritto di:

- a) costituire associazioni e organismi sindacali e di aderire, non aderire o recedere da organizzazioni esistenti;
- b) partecipare alle assemblee indette dalle rappresentanze sindacali aziendali all'interno delle unità produttive.

2. Ai fini dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori impiegati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

3. All'articolo 67, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'ultimo periodo è sostituito dal seguente: "Le parti possono recedere dal contratto di collaborazione a progetto, prima della scadenza del termine, solo in presenza di una giusta causa".

#### **Art. 6**

##### **(Disposizioni di delega in materia di valorizzazione dell'apprendistato)**

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro dodici mesi dell'entrata in vigore della presente legge, sentite le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, nonché le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, uno o più decreti finalizzati ad incentivare l'utilizzo del contratto di apprendistato come strumento principale di formazione e di ingresso dei giovani nel lavoro.

2. I decreti legislativi di cui al comma precedente devono essere emanati sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) definizione di regole in grado di assicurare la disciplina uniforme del contratto su tutto il territorio nazionale e la sua immediata utilizzabilità, anche in mancanza della disciplina regionale;
- b) semplificazione delle regole che disciplinano le forme di adempimento dell'obbligo formativo e riduzione degli adempimenti burocratici necessari per la sottoscrizione e l'attuazione del contratto,
- c) razionalizzazione delle forme contrattuali esistenti;
- d) previsione di una durata massima di quattro anni del contratto;
- e) previsione di meccanismi di verifica dell'effettivo svolgimento della formazione e dei risultati conseguiti, da effettuarsi dopo un periodo stabilito in relazione a ciascuna tipologia di apprendistato, e, nel caso di accertata necessità di completare il percorso formativo, riconoscimento della possibilità di proseguire il rapporto fino alla durata massima, fermi restando i vigenti incentivi all'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore al termine dei suddetti periodi;
- f) riconoscimento degli incentivi contributivi in proporzione all'effettivo svolgimento della formazione, sulla base della verifica di cui alla lettera e);
- g) rafforzamento delle sanzioni connesse all'inadempimento dell'obbligo formativo;
- h) definizione degli aspetti devoluti alla competenza legislativa ed amministrativa delle Regioni e delle Province Autonome di Trento e Bolzano, nel rispetto degli articoli 117 e 118 della Costituzione e dell'esigenza di garantire la piena attuazione del diritto al lavoro.

#### **Art. 7**

##### **(Disposizioni di delega per la specializzazione del contratto di inserimento)**

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro dodici mesi dell'entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi aventi ad oggetto la disciplina del contratto di inserimento.

2. I decreti legislativi di cui al comma precedente devono essere emanati sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) previsione della possibilità di utilizzo del contratto solo per i soggetti disoccupati da almeno due anni, a condizione che abbiano sottoscritto con i servizi per l'impiego il "contratto di ricerca d'occupazione" di cui all'articolo 15;
- b) riconoscimento degli incentivi economici e normativi attualmente previsti esclusivamente in favore dei lavoratori con età superiore ai 50 anni.

**Art. 8**  
**(Nuova disciplina del periodo di prova)**

1. La durata del periodo di prova è stabilita in sede di contrattazione collettiva di livello nazionale ovvero attraverso apposito avviso comune stipulato tra le parti sociali, in misura tale da consentire al datore e al lavoratore un'adeguata valutazione della possibilità di assunzione a tempo indeterminato. In mancanza, si applica il limite massimo di durata stabilito con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, da adottarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.
2. All'articolo 10 della legge 15 luglio 1966, n. 604, le parole "e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro" sono abrogate.

**Art. 9**  
**(Incentivo all'applicazione integrale dei trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi)**

1. L'erogazione di benefici contributivi, fiscali e finanziari e la partecipazione a gare di appalto pubbliche sono subordinate all'applicazione integrale, anche nella parte relativa al finanziamento di enti bilaterali, degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

**CAPO III**  
**POLITICHE PER L'INVECCHIAMENTO ATTIVO**

**Art. 10**  
**(Abolizione totale del divieto di cumulo tra pensioni e redditi da lavoro)**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2009, è riconosciuta la totale cumulabilità tra redditi da lavoro autonomo e dipendente e pensioni a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive, esclusive ed esonerative della medesima, previsto dall'articolo 72, comma 1, della legge 23 dicembre 2000, n. 388. Per le pensioni calcolate interamente con il metodo retributivo, la possibilità di cumulo opera a decorrere dal raggiungimento dell'età per il pensionamento di vecchiaia.

**Art. 11**  
**(Part-time misto a pensione)**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2009, ai lavoratori dipendenti in possesso dei requisiti di età e di contribuzione per l'accesso al pensionamento di anzianità può essere riconosciuto congiuntamente il trattamento di pensione di anzianità, alle condizioni di cui al comma 2, e il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale in misura non inferiore a 18 ore settimanali.
2. L'importo della pensione corrisposta ai lavoratori di cui al comma 1 è ridotto in misura inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario normale di lavoro, in misura comunque non superiore al 50 per cento.

**Art. 12**  
**(Formazione dei lavoratori ultracinquantenni)**

1. In funzione dell'implementazione di politiche per l'invecchiamento attivo, in sede di adozione del "Piano nazionale per l'apprendimento permanente" di cui all'articolo 2, sono previsti percorsi formativi mirati ai lavoratori ultracinquantenni.
2. Il credito d'imposta di cui all'articolo 3 è riconosciuto nella misura massima del 75 per cento delle spese sostenute per la formazione di lavoratori ultracinquantenni.

**CAPO IV**  
**ESTENSIONE DELLE TUTELE NEL MERCATO DEL LAVORO**

**Art. 13**  
**(Estensione e riordino degli istituti a sostegno del reddito e per il reinserimento dei lavoratori)**

1. All'articolo 1, comma 29, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, sono apportate le seguenti modificazioni e integrazioni:

a) la lettera a) è sostituita dalle seguenti:

"a) graduale estensione ed uniformazione dei trattamenti di disoccupazione in funzione dell'istituzione di uno strumento unico su base universalistica, indirizzato al sostegno del reddito e al reinserimento lavorativo di tutti i soggetti disoccupati, indipendentemente dalla causa di disoccupazione e senza distinzione di qualifica, appartenenza settoriale, dimensione di impresa, tipologia di contratti di lavoro;

a-bis) previsione di forme di responsabilizzazione reciproca fra i soggetti beneficiari dei trattamenti di cui alla lettera a) e i servizi per l'impiego di cui alla lettera h), attraverso l'attribuzione a questi ultimi di nuovi e specifici strumenti di controllo e sanzione e l'introduzione di clausole di decadenza dal diritto per i lavoratori che non accettino le offerte di impiego o di formazione;"

b) la lettera f) è sostituita dalle seguenti:

"f) valorizzazione del ruolo degli enti bilaterali, con particolare riguardo alle attività di formazione e orientamento professionale, anche al fine dell'individuazione di eventuali prestazioni aggiuntive rispetto a quelle assicurate dal sistema generale;

f-bis) in funzione dell'implementazione di politiche per l'invecchiamento attivo, realizzazione di servizi per l'impiego e percorsi di orientamento professionale mirati al reimpiego di lavoratori ultracinquantenni;"

c) la lettera h) è sostituita dalle seguenti:

"h) per le finalità di cui alla lettera a-bis), in connessione con l'esercizio della delega di cui al comma 30, lettera a), potenziamento e riqualificazione dei servizi per l'impiego, prevedendo il diretto collegamento tra l'erogazione delle prestazioni di disoccupazione e l'effettiva partecipazione del lavoratore a percorsi di formazione e inserimento lavorativo, in coordinamento con gli enti previdenziali preposti all'erogazione dei relativi sussidi e benefici, anche attraverso la previsione di forme di comunicazione informatica, da parte delle amministrazioni provinciali e degli enti previdenziali, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale dei dati relativi ai lavoratori percettori di trattamento di sostegno al reddito;

h-bis) riqualificazione e differenziazione delle funzioni istituzionali e dei compiti attribuiti rispettivamente all'Istituto per lo sviluppo e la formazione professionale dei lavoratori (ISFOL) ,ad Italia Lavoro Spa e al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, al fine di riservare:

- 1) all'ISFOL, l'attività di osservazione del mercato e lo svolgimento di ricerche, studi e indagini sulle tematiche afferenti alle politiche attive del lavoro e della formazione;
- 2) ad Italia Lavoro Spa, lo svolgimento delle attività di supporto alle Regioni e alle Province autonome in materia di implementazione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro.

#### **Art. 14** **(Istituzione dello Sportello unico per il lavoro)**

1. Al fine di realizzare una gestione integrata delle politiche per il reinserimento lavorativo e a sostegno del reddito dei lavoratori disoccupati, è istituito presso ciascuna Provincia lo "Sportello unico per il lavoro".

2. Allo Sportello unico competono le funzioni ed i compiti già attribuiti ai centri per l'impiego di cui all'articolo 4, comma 1, lettera e) del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, nonché:

- a) l'erogazione al lavoratore delle indennità di disoccupazione non agricola ordinaria e dell'indennità di mobilità;
- b) il sostegno alla ricerca attiva di una nuova occupazione da parte del disoccupato e la relativa verifica dei risultati.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, d'intesa con le Regioni e Province autonome, è definito uno schema quadro di convenzione tra le Province e l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale per la costituzione dello Sportello unico per il lavoro.

4. Nell'ambito dell'Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS) è istituita la gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria, con autonomia contabile. A tale gestione affluiscono i contributi dei datori di lavoro per la disoccupazione e la mobilità, nonché le altre risorse a carico dello Stato destinate al finanziamento di tali trattamenti, anche se concessi in deroga alla normativa vigente.

5. Alla gestione di cui al comma 4 presiede un comitato di gestione composto da un rappresentante del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, un rappresentante dell'Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS), due rappresentanti designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, due rappresentanti delle parti sociali. Le spese di funzionamento del comitato sono poste a carico della gestione, nei limiti definiti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e comunque non superiori allo 0,01 per cento della dotazione annua.

6. La concessione dei trattamenti di disoccupazione è subordinata alla presenza delle seguenti condizioni:

- a) possesso dello stato di disoccupazione, rilasciato dai competenti servizi pubblici per l'impiego, per la durata prescritta per i diversi trattamenti;
- b) sottoscrizione con il competente Sportello unico per il lavoro del contratto di ricerca d'occupazione di cui all'articolo 15, e integrale adempimento del medesimo contratto.

7. Il 15 per cento della differenza tra le risorse spese per trattamenti di disoccupazione e quelle inizialmente previste in base al preventivo INPS è destinato al finanziamento a livello regionale di un "Fondo per l'incentivazione degli operatori addetti alle politiche attive", ripartito secondo criteri condivisi tra la Regione, le Province e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano regionale.

**Art. 15**  
**(Contratto di ricerca d'occupazione)**

1. I lavoratori disoccupati che hanno titolo a fruire di prestazioni previdenziali legate alla disoccupazione sottoscrivono con gli Sportelli unici per il lavoro di cui all'articolo 14 un "contratto di ricerca d'occupazione", di seguito "contratto". Il contratto deve prevedere la partecipazione ad attività formative per un numero di ore pari ad almeno la metà dell'orario normale di lavoro contrattuale applicato al lavoratore nel corso della precedente occupazione.
2. Il trattamento di disoccupazione non può essere erogato prima della sottoscrizione del contratto di ricerca d'occupazione di cui al comma 1, in conformità dei criteri definiti dalla Regione competente in attuazione del decreto legislativo n. 297 del 2002.
3. Nel caso in cui la mancata sottoscrizione del contratto di ricerca d'occupazione sia imputabile a ritardo od omissione del competente servizio pubblico per l'impiego, il lavoratore può chiedere alla Provincia competente il risarcimento dei danni subiti, nella misura pari al trattamento di disoccupazione che avrebbe percepito. Il dirigente responsabile del servizio risponde del danno erariale conseguente all'azione di risarcimento danni.
4. Gli Sportelli unici per il lavoro curano il monitoraggio costante dell'esecuzione degli impegni assunti con il contratto di ricerca d'occupazione e, in caso di inadempimento di tali obblighi, dispongono la revoca dei trattamenti di disoccupazione in essere. Le proroghe dei trattamenti di disoccupazione, eventualmente previste dalla legge, sono disposte dallo Sportello unico per il lavoro, previa verifica del rispetto degli impegni assunti nel contratto medesimo.
12. Le modalità di funzionamento degli Sportelli unici per il lavoro sono stabilite sulla base di un'apposita convenzione stipulata tra l'INPS, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale e la Conferenza Unificata Stato Regioni.

**Art. 16**  
**(Rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per l'impiego)**

1. Al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 sono apportate le seguenti modifiche:
  - a) all'articolo 2, il comma 5 è sostituito dal seguente:  
"5. Lo stato di disoccupazione costituisce titolo esclusivamente in ordine alla fruizione dei sussidi di disoccupazione e mobilità e delle azioni di politica attiva del lavoro; in nessun caso esso può essere preso in considerazione per la definizione dei criteri di accesso alle prestazioni e ai servizi del sistema integrato di interventi e servizi sociali di cui alla legge 8 novembre 2000, n. 328 e successive modificazioni.";
  - b) all'articolo 3 è aggiunto in fine il seguente comma:  
"2. Le Regioni determinano le modalità di erogazione dei servizi di cui al comma 1, rendendoli prioritariamente disponibili, per il tramite dello sportello unico del lavoro, ai soggetti di cui all'articolo 2";
  - c) all'articolo 4, primo comma, lettera c) le parole "dalle Regioni" sono sostituiti dalle seguenti:  
"con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, d'intesa con le Regioni e le Province autonome".

## **Art. 17**

### **(Coordinamento tra iscrizione alle liste di mobilità e stato di disoccupazione)**

1. Ai fini della fruizione dell'indennità di cui agli articoli 7, 11 comma 2 e 16 della legge 23 luglio 1991, n. 223, il lavoratore iscritto nelle liste di mobilità deve acquisire lo stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 2 e successive modifiche del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, presentando apposita domanda allo sportello unico per il lavoro.
2. All'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, il comma 1 è sostituito dal seguente:  
"1. Il lavoratore è cancellato dalla lista di mobilità e decade dai trattamenti e dalle indennità di cui agli articoli 7, 11, comma 2, e 16, nei casi di perdita dello stato di disoccupazione previsti dall'articolo 4 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modifiche, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 8, commi 6 e 7".
3. Sono abrogate le disposizioni di cui all'articolo 9, commi 2, 3 e 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

## **Art. 18**

### **(Raccordo tra sistema pubblico e privato)**

1. Previa procedura di evidenza pubblica, le Province possono stipulare convenzioni con le agenzie per il lavoro di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, per il collocamento dei lavoratori in stato di disoccupazione.
2. Le convenzioni di cui al comma precedente prevedono modalità di corresponsione del corrispettivo sulla base dei risultati conseguiti, in misura crescente al numero dei disoccupati utilmente ricollocati.
3. L'articolo 13 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è abrogato.

## **Art. 19**

### **(Sistema informativo dei lavoratori attivi)**

1. All'articolo 1 della legge 23 agosto 2004, n. 243, il comma 23 è sostituito dal seguente:  
"23. Presso l'INPS è istituito il "Sistema Informativo dei lavoratori attivi", per la raccolta, la conservazione e la gestione dei dati e di altre informazioni relativi ai seguenti eventi:
  - a) periodi di contribuzione all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti,
  - b) periodi di contribuzione ai regimi obbligatori di previdenza sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti o che ne comportino comunque l'esclusione o l'esonero;
  - c) periodi di contribuzione ai regimi pensionistici obbligatori dei lavoratori autonomi, dei liberi professionisti e dei lavoratori di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335;
  - d) periodi di contribuzione a qualunque altro regime previdenziale a carattere obbligatorio;
  - e) periodi di contribuzione ai regimi facoltativi gestiti dagli enti previdenziali;
  - f) periodi di fruizione di trattamenti di disoccupazione o di altre indennità o sussidio;
  - g) acquisizione, sospensione e perdita dello stato di disoccupazione;
  - h) partecipazione a misure di politica attiva del lavoro;
  - i) assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro, comunicati ai sensi dell'articolo 4-bis, comma 4, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181;

j) sistema di borsa continua nazionale del lavoro, di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, d'intesa con le Regioni e le Province autonome sono definite le modalità di raccordo dei dati derivanti dall'attività di prestazione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, nonché del sistema di borsa continua nazionale del lavoro, all'interno del sistema informativo dei lavoratori attivi; il medesimo decreto definisce, nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, le modalità di utilizzo dei dati contenuti nel sistema stesso da parte dei competenti uffici delle Regioni, delle Province e del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

## **TITOLO II PER LA SICUREZZA E LA LEGALITÀ DEL LAVORO**

### **Art. 20 (Istituzione dell'Agenzia nazionale per la sicurezza del lavoro)**

1. Al fine di coordinare e potenziare le attività di prevenzione e vigilanza in materia di sicurezza e igiene del lavoro, è istituita, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, l' "Agenzia nazionale per la sicurezza del lavoro", di seguito denominata "Agenzia".

2. Sono compiti dell'Agenzia:

- a) il coordinamento di tutti gli interventi e le attività di prevenzione, ispezione e repressione svolte dagli enti e organismi competenti;
- b) lo svolgimento in via sistematica delle attività di monitoraggio, informazione, analisi e valutazione dell'incidenza degli infortuni e delle malattie professionali, con specifico riferimento ai settori produttivi, alle dimensioni e tipologia di impresa, alle modalità di prestazione, alle tipologie di contratto di lavoro, in raccordo con gli enti e organismi competenti;
- c) elaborazione di proposte di interventi correttivi o integrativi delle prassi e dell'ordinamento vigente;
- d) programmazione circa la distribuzione e la variazione degli interventi ispettivi svolti dagli enti competenti, al fine di ottimizzare i controlli e limitare la sovrapposizione o duplicazione di procedure;
- e) in caso di inerzia o inefficienza degli enti o organismi competenti, adozione di iniziative specifiche, in via suppletiva o sostitutiva.

3. L'Agenzia è costituita da un presidente e otto membri, nominati con decreto del Presidente della Repubblica tra esperti in materia di sicurezza del lavoro di riconosciute competenze e professionalità nelle materie tecnico-scientifiche e giuridiche rientranti nell'ambito di attività dell'Agenzia.

4. Il presidente è designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano; due membri sono designati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, due sono designati dal Ministro della salute e quattro dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano. I componenti dell'Agenzia durano in carica cinque anni e possono essere riconfermati una sola volta.

5. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, acquisito il parere dell'INAIL, sono definite le modalità di funzionamento dell'Agenzia, nonché le modalità di coordinamento della stessa con gli enti e gli organismi pubblici, statali e territoriali, competenti in materia di sicurezza del lavoro.

6. Con il decreto di cui al comma 5, è definita la pianta organica dell'Agenzia, integralmente coperta con personale proveniente dall'amministrazione dello Stato, da istituti di ricerca pubblici e dalle amministrazioni regionali, senza maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

## **Art. 21**

### **(Misure premiali in favore delle imprese che investono in sicurezza e prevenzione)**

1. A decorrere dall'anno 2009, il credito d'imposta per le spese di formazione dei lavoratori in materia di tutela e sicurezza sul lavoro, di cui all'articolo 10 della legge 3 agosto 2007, n. 123, è riconosciuto in misura pari al 75 per cento delle spese medesime, se sostenute per la formazione di lavoratori assunti con contratti a tempo determinato.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2009, possono essere riconosciute riduzioni dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali alle imprese in regola con tutti gli obblighi previsti dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, e dalle specifiche normative di settore, le quali:

a) abbiano adottato piani pluriennali di prevenzione per l'eliminazione delle fonti di rischio e per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, concordati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e territoriale, anche all'interno di enti bilaterali, e trasmessi agli ispettorati del lavoro;

b) non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente alla data della richiesta di ammissione al beneficio.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, su delibera del consiglio di amministrazione dell'INAIL, è stabilito l'importo delle riduzioni con riferimento alle gestioni di cui all'articolo 1, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, nel limite complessivo di un importo pari al 30 per cento delle risorse originate da un tasso di incremento del gettito contributivo complessivo relativo alla gestione unitaria dell'ente, come accertato annualmente in sede di bilancio consuntivo, superiore al tasso di variazione nominale del prodotto interno lordo indicato per il medesimo anno nella Relazione previsionale e programmatica.

4. I commi 780 e 781 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, sono abrogati.

## **Art. 22**

### **(Rivalutazione delle indennità INAIL)**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2009, una quota non inferiore al 70 per cento delle risorse originate da un tasso di incremento del gettito contributivo complessivo relativo alla gestione unitaria dell'INAIL, come accertato annualmente in sede di bilancio consuntivo, superiore al tasso di variazione nominale del prodotto interno lordo indicato per il medesimo anno nella Relazione previsionale e programmatica, è destinata alla rivalutazione, secondo criteri omogenei, delle indennità in rendita e in capitale riconosciute dal medesimo ente.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i criteri e le modalità di attuazione del presente articolo.

**Art. 23**  
**(Protocolli di civiltà per l'emersione)**

1. Al fine di contrastare il lavoro sommerso e irregolare e promuovere la legalità e qualità dell'occupazione, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, nell'ambito della cabina di regia di coordinamento, di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera a), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, promuove l'adozione in ciascun capoluogo di provincia del "Protocollo di civiltà per l'emersione", recante le condizioni e le modalità di adesione a programmi di regolarizzazione del personale e adeguamento agli obblighi previsti dalla normativa vigente per l'esercizio delle attività d'impresa, relativamente a materie diverse da quella fiscale e contributiva.

**Art. 24**  
**(Ulteriore sostegno a piani emersione e di promozione dell'occupazione regolare)**

1. Nell'ambito delle iniziative volte a favorire l'occupazione regolare, la cabina di regia istituita in attuazione dell'articolo 1, comma 1156, lettera a), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, orienta l'attività delle amministrazioni interessate al sostegno di piani di emersione previsti da avvisi comuni, settoriali e territoriali, che rechino la specificazione di misure e interventi idonei a favorire l'emersione del lavoro prestato in situazioni di irregolarità.

2. Qualora in aree in cui è rilevato come consistente il fenomeno del lavoro irregolare non risultino attivate azioni adeguate, la cabina di regia convoca le parti sociali e i soggetti istituzionali interessati al fine di potenziare l'attività di contrasto dell'irregolarità.

3. La cabina di regia predispone annualmente un rapporto che il Ministro del lavoro e della previdenza sociale presenta alle competenti Commissioni del Parlamento in merito alle azioni poste in essere, ai risultati conseguiti ed altresì alle esigenze di adeguamenti legislativi eventualmente sollecitati dalle esperienze compiute.

4. Il Fondo per l'emersione del lavoro irregolare (FELI) di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera a), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, da destinare al finanziamento, d'intesa con le regioni e gli enti locali interessati, di servizi di supporto allo sviluppo di imprese che attivino processi di emersione, è finanziato per ciascuno degli anni 2008, 2009 e 2010 nei limiti di 20 milioni di euro annui.

**Art. 25**  
**(Misure a favore dell'occupazione di lavoratori già impiegati in situazioni di irregolarità)**

1. I datori di lavoro che assumono con contratto di subordinazione a tempo indeterminato un lavoratore irregolare che abbia segnalato ai servizi ispettivi lo svolgimento, presso altro datore, di prestazioni lavorative non risultanti da scritture o altri documenti obbligatori, beneficiano degli incentivi contributivi riconosciuti per l'assunzione di lavoratori in mobilità, ai sensi dell'articolo 8, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

2. Il beneficio di cui al presente articolo è riconosciuto per i contratti di lavoro stipulati entro 4 mesi dall'accertamento in sede amministrativa della situazione di irregolarità denunciata.

**Art. 26**  
**(Dichiarazione spontanea di emersione)**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2009 e fino al 31 dicembre 2010, i soggetti che abbiano utilizzato prestazioni di lavoro irregolare possono manifestare al Comitato per il lavoro e l'emersione del sommerso (CLES), di cui all'art. 1-bis della legge 18 ottobre 2001 n. 383, come modificato dall'art. 1 della legge 22 novembre 2002, n. 266, o ai competenti enti previdenziali, la volontà di procedere alla regolarizzazione del lavoro mediante apposita dichiarazione, indicante il numero e le generalità dei lavoratori interessati.
2. Accordi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere un progressivo allineamento ai trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi stipulati dalle medesime organizzazioni.
3. I predetti soggetti, qualora abbiano proceduto alla dichiarazione di cui al precedente comma, prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, beneficiano di una riduzione delle sanzioni civili di cui all'articolo 116 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, le quali sono temporaneamente sospese nella misura del 50% e definitivamente estinte nella misura del 10% per ogni anno di lavoro prestato regolarmente da parte dei lavoratori di cui al comma 1 a favore del soggetto dichiarante.
4. I soggetti, che abbiano utilizzato e prestato lavoro in situazioni di irregolarità, possono stipulare specifiche conciliazioni riguardanti i periodi precedenti la dichiarazione secondo le procedure previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero secondo le procedure di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.
5. A un anno dalla data di entrata in vigore della disciplina di cui al presente articolo, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale relaziona al Parlamento circa i risultati conseguiti in termini di unità lavorative emerse e di distribuzione su tutto il territorio nazionale, ai fini dell'eventuale adozione di provvedimenti correttivi e integrativi.

**Art. 27**  
**(Procedimento per la repressione di situazioni di irregolarità lavorativa)**

1. Il procedimento di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, può essere impiegato anche per la repressione di condotte che danno luogo a situazioni irregolari di lavoro non risultante da scritture o da altri documenti obbligatori.

**TITOLO III**  
**PER LA DIGNITÀ DELLE RETRIBUZIONI**

**Art. 28**  
**(Diritto a un compenso dignitoso per i lavoratori economicamente dipendenti)**

1. I lavoratori economicamente dipendenti, che svolgono rapporti di collaborazione aventi a oggetto una prestazione d'opera coordinata e continuativa, anche a progetto, senza vincolo di subordinazione, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e privi di copertura da parte di altre forme obbligatorie di previdenza, hanno diritto a un compenso sufficiente per un'esistenza libera e dignitosa e proporzionato alla quantità e qualità

del lavoro svolto, secondo quanto previsto negli accordi e contratti collettivi applicabili o comunque in uso per prestazioni analoghe o comparabili.

2. Qualora gli accordi e contratti collettivi o un apposito avviso comune stipulato fra le parti sociali non dispongano in ordine al compenso minimo da corrispondere ai lavoratori di cui al comma 1, questo viene determinato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da adottarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

3. L'articolo 1, comma 772, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è abrogato.

### **Art. 29** **(Detassazione del salario di produttività)**

1. Al fine di ridurre la pressione fiscale nei confronti dei lavoratori dipendenti e favorire la competitività e la crescita della produttività delle imprese, ai redditi da lavoro dipendente si applica la riduzione del prelievo fiscale di cui al comma 2.

2. A decorrere dal periodo di imposta 2009, è riconosciuta una detrazione nella misura del 23 per cento dall'imposta lorda sulla quota di retribuzione imponibile di cui all'articolo 12, terzo comma, della legge 30 aprile 1969, n. 153, costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati. La detrazione non compete sulle parte delle predette somme che eccede, per ciascun beneficiario, l'importo annuo di 2.500 euro.

3. Il sostituto d'imposta riconosce la detrazione in sede di effettuazione delle ritenute sulle somme erogate. Qualora la detrazione non sia stata riconosciuta in tutto o in parte dal sostituto d'imposta, il contribuente può fruire della stessa in sede di dichiarazione dei redditi.