

CAMERA DEI DEPUTATI N. 3245

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

CAMPA, AMORUSO, BARBIERI, BERNARDO, BIANCOFIORE, BRUSCO, BUONTEMPO, CALIGIURI, CARLUCCI, CERONI, CICCIOLI, COLUCCI, DE CORATO, DI VIRGILIO, D'IPPOLITO VITALE, FABBRI, FEDELE, FILIPPONIO TATARELLA, FRANZOSO, GALLI, GOISIS, JANNONE, LENNA, LISI, LO PRESTI, LUCCHESI, MARTINELLO, MAZZARACCHIO, MAZZOCCHI, MAZZONI, MEREU, MINASSO, MISTRELLO DESTRO, NAN, PEDRIZZI, PELINO, RAISI, ROMAGNOLI, TUCCI, UGGÈ, ZACCHERA, ZANELLA, ZANETTA, ZINZI

Disposizioni per la salvaguardia dell'occupazione dei lavoratori anziani e delega al Governo per la disciplina della prosecuzione volontaria della contribuzione previdenziale da parte degli iscritti alla Gestione separata di cui al comma 26 dell'articolo 2 della legge 8 agosto 1995, n. 335

Presentata il 14 novembre 2007

ONOREVOLI COLLEGHI! — Sono sempre più numerosi i lavoratori ad alta qualificazione che sono allontanati dalle aziende alla soglia dei 50 anni di età.

L'Italia è molto al di sopra della media europea riguardo alla non occupazione degli ultracinquantenni. Ne sono una dimostrazione i dati Eurostat: nella fascia più anziana della popolazione attiva (55-64 anni) l'Italia mantiene tassi di inat-

tività, sia maschile che femminile, tra i più elevati dei Paesi dell'Unione europea. Il 32,3 per cento degli uomini tra i 55 e i 64 anni lavora, a fronte di una media del 46,9 per cento (fonte Eurostat).

Il caso italiano è quindi particolarmente allarmante: tende ad espellere i meno giovani dai circuiti professionali, senza tuttavia garantire loro idonee opportunità di reingresso.

Se prima tale fenomeno si poteva spiegare con l'anomalia tutta italiana delle pensioni di anzianità, con la riforma delle pensioni anche questa motivazione, in alcuni casi riconducibile a una sorta di ammortizzatore sociale, è caduta e il mercato del lavoro ancora non si è adeguato.

In Italia la permanenza nel mondo del lavoro risulta comunque pressoché costante, perché se da una parte si è allungata l'età di entrata, si è contemporaneamente spostato in avanti il requisito anagrafico per andare in pensione.

L'Italia è oggi il Paese tra quelli facenti parte dell'Unione europea che presenta la maggiore aspettativa di vita insieme alla Svezia, con gli 80 anni di età media tra uomini e donne. In totale contrapposizione a questo dato si pone quello secondo cui gli italiani escono molto presto dal mercato del lavoro. L'età media di pensionamento di vecchiaia del nostro Paese era di 61,6 anni, mentre quella di anzianità di 56,3 anni.

I trend demografici impongono una più forte integrazione delle politiche a favore di giovani ed anziani. In un quadro europeo che è caratterizzato da Paesi con tassi di occupazione e di partecipazione degli ultracinquantenni al mercato del lavoro molto differenti tra loro, l'Italia è sicuramente tra quelli che mostrano tassi molto, troppo, bassi, soprattutto se si considera il costante aumento dell'età media della popolazione.

Giovani che iniziano a lavorare atipicamente a 30 anni, con laurea, dottorato e specializzazione, per stabilizzarsi poi attorno ai 35 anni e adulti, con elevate professionalità, che fuoriescono dal mercato del lavoro attorno ai 50 anni o poco dopo, perché espulsi.

Gli strumenti esistenti, per quanto riguarda l'inserimento, la riqualificazione e il reinserimento professionali, sono insufficienti per i lavoratori maturi. Noi crediamo che dall'adozione di pratiche intese a prolungare la vita attiva e a mantenere gli ultracinquantenni sullo scenario lavorativo deriverebbero benefici per l'intero sistema sociale ed economico del Paese.

In caso contrario questo Paese andrebbe incontro alla creazione di situazioni di grave disagio sociale a fronte di risorse di indubbia potenzialità da continuare a utilizzare ancora a lungo. E del fatto che tali professionalità si possano utilizzare ancora si sono accorte alcune aziende le quali, constatato che la forza di lavoro giovane non era in grado di sopperire, senza un'adeguata formazione, alle funzioni svolte dai lavoratori «anziani», hanno invertito il trend richiamando personale qualificato in quiescenza.

Nell'ambito delle problematiche concernenti i lavoratori ultracinquantenni, la dirigenza configura una categoria con sue specificità: le qualifiche dirigenziali non usufruiscono di un sistema di tutela sociale adeguato contro il rischio della perdita del posto di lavoro, malgrado negli ultimi anni i processi di ristrutturazione e di riorganizzazione aziendali abbiano determinato la fuoriuscita anche di molti *manager*.

Va detto che molti dirigenti sono stati estromessi dalle aziende prematuramente per non essersi allineati con le scelte della proprietà, rifiutandosi di assecondare e di attuare scelte strategiche non condivise e pagando tale rifiuto con la perdita del posto di lavoro.

Ma quel che è più assurdo è che in costanza di rapporto le imprese versano, sulla retribuzione dei dirigenti, il contributo dello 0,30 per cento a titolo di mobilità (articolo 16, comma 2, lettera *a*), della legge 23 luglio 1991, n. 223), contributo che è corrisposto unicamente a titolo di solidarietà, perché la categoria, pur trovandosi nella stessa situazione di bisogno degli altri lavoratori nei casi di mobilità, non può usufruire dell'erogazione della relativa indennità.

La categoria dei dirigenti non usufruisce degli ammortizzatori sociali, se non limitatamente all'applicazione dell'indennità di disoccupazione, istituto decisamente inadeguato in termini di prestazioni se riferito ai *manager*.

La presente proposta di legge promuove il principio che almeno quando il

dirigente si trovi privo di occupazione possa usufruire anch'egli di parte della contribuzione versata, sotto forma di prestazioni.

Tutto ciò premesso, è assolutamente necessario e improcrastinabile adottare politiche pubbliche volte ad incentivare la permanenza al lavoro degli ultracinquantenni, a tutelarli nel periodo di non occupazione e ad agevolarne il reimpiego.

Sotto il profilo normativo, la presente proposta di legge si articola nelle seguenti tipologie d'intervento:

a) salvaguardare il posto di lavoro dei lavoratori ultracinquantenni, con appositi incentivi alle imprese;

b) rendere meno gravoso, sul piano economico, il periodo di disoccupazione per la categoria dei lavoratori ad alta qualificazione;

c) collegare le forme di sostegno al reddito con la formazione e la ricerca di nuova occupazione (*welfare to work*);

d) garantire la parità di accesso al lavoro per i lavoratori ultracinquantenni espulsi attraverso un inasprimento del sistema sanzionatorio relativo al principio di discriminazione per età;

e) favorire le piccole imprese nel dotarsi di competenze manageriali per sviluppare la competitività e crescere sul piano dimensionale;

f) consentire a chi ha perso un'occupazione dipendente e lavora come collaboratore, ma si trova a breve distanza di tempo dal raggiungimento del diritto alla pensione, di perfezionare tale diritto con i versamenti volontari;

g) incentivare l'autoimprenditorialità dei lavoratori maturi espulsi.

Più in dettaglio, l'articolo 1 indica le finalità della presente proposta di legge e i soggetti destinatari dei benefici in essa contenuti.

All'articolo 2 sono indicati i soggetti destinatari delle norme contenute nella legge.

L'articolo 3 introduce alcune misure per la salvaguardia del posto di lavoro dei lavoratori anziani. Il comma 1 pone il principio della formazione dei lavoratori lungo tutto l'arco della vita lavorativa, al fine di assicurare che gli ultracinquantenni abbiano sempre una preparazione e una competenza professionali adeguate e aggiornate sul piano tecnologico, normativo, settoriale eccetera.

La seconda misura introduce una forma di decontribuzione per le imprese che occupano lavoratori maturi. Si tratta di uno sgravio del 50 per cento della contribuzione limitato a due anni.

Infine, si prevede un contributo pubblico finalizzato a rimborsare alle aziende le spese relative all'attuazione di forme di tutoraggio rivolto a nuovi occupati, da parte dei lavoratori con anzianità lavorativa. Con tale misura si intende rafforzare il patto intergenerazionale tra lavoratori all'interno delle aziende, promuovendo il concetto che i lavoratori maturi sono detentori di un sapere e di una esperienza che vanno valorizzati ai fini della formazione dei giovani occupati.

All'articolo 4, in armonia con le conclusioni dell'indagine conoscitiva svolta nella scorsa legislatura dalla Commissione Lavoro del Senato della Repubblica (che aveva suggerito per i dirigenti il ricorso a forme di sostegno al reddito), si prevede l'attribuzione ai dirigenti disoccupati, per l'appunto, di una nuova forma di sostegno al reddito, integrativa dell'indennità di disoccupazione già spettante e collegata alla riqualificazione del dirigente disoccupato, tramite appositi corsi di formazione tesi a consentire un rapido reinserimento nel mondo del lavoro.

Il finanziamento ha luogo tramite l'utilizzazione parziale del gettito del citato contributo dello 0,30 per cento versato dalle imprese a titolo di mobilità (articolo 16, comma 2, lettera a), della legge 23 luglio 1991, n. 223).

Non si tratterebbe di assistenzialismo, quindi, ma di uno strumento bilaterale « proattivo » perché consentirebbe di ridurre il più possibile il mantenimento del

periodo di disoccupazione del dirigente interessato.

L'articolo 5 introduce misure per il reingresso dei dirigenti ultracinquantenni espulsi dal mercato del lavoro.

Innanzitutto, è stabilito il principio che le imprese attivino sempre la procedura dell'*outplacement* per il reimpiego dei *manager* ultracinquantenni e si rinvia alla contrattazione collettiva la ripartizione dei costi tra azienda e lavoratore.

In secondo luogo, è riconosciuto un credito d'imposta pari a 300 euro al mese per due anni alle imprese che assumono lavoratori ultracinquantenni con qualifica dirigenziale. Il beneficio è aumentato fino a 400 euro per le imprese operanti nelle aree di cui all'articolo 5 del regolamento (CE) n.1083/2006 del Consiglio, dell'11 luglio 2006, per ventiquattro mesi.

L'articolo 6 ripropone una norma già contenuta nella legge delega sulla riforma del sistema previdenziale (legge 23 agosto 2004, n. 243), che prevedeva un decreto legislativo che garantisse agli iscritti alla Gestione separata dei lavoratori parasubordinati la prosecuzione volontaria presso altre forme di previdenza obbligatoria, al fine di consentire a chi ha perso un'occupazione dipendente e si trova a breve distanza di tempo dal raggiungi-

mento del diritto alla pensione di perfezionare tale diritto con i versamenti volontari.

Tuttavia il decreto legislativo non è mai stato emanato dal precedente Governo; la delega, scaduta, è riproposta in questa sede perché volta a tutelare la categoria dei collaboratori anziani dalla negazione di diritti fondamentali.

L'articolo 7 prefigura la costituzione di fondi rotativi di origine contrattuale per agevolare il finanziamento di iniziative di autoimprenditorialità dei lavoratori ad alta qualificazione.

L'articolo 8 prevede modifiche al sistema sanzionatorio relativo al divieto di discriminazione per età. La proposta è quella di inasprire l'importo delle ammende, di rafforzare la vigilanza sulle modalità di selezione del personale e sugli annunci pubblicitari, di ampliare l'ipotesi della sospensione o della revoca dell'autorizzazione alle agenzie, ma soprattutto di utilizzare il versamento delle ammende per la copertura degli oneri conseguenti all'applicazione di norme a tutela dei lavoratori ultracinquantenni.

L'articolo 9 indica la copertura finanziaria delle diverse misure contenute nella proposta di legge.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Finalità).

1. La presente legge ha lo scopo di ampliare l'ambito di applicazione del sistema degli ammortizzatori sociali, al fine di tutelare l'occupazione dei lavoratori precari ultracinquantenni e, in particolare, dei lavoratori ad alta qualificazione.

2. Sono fatte salve le competenze riconosciute alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano dai rispettivi statuti e dalle relative norme di attuazione.

ART. 2.

(Soggetti e imprese beneficiari).

1. Sono destinatari delle misure contenute nella presente legge:

a) limitatamente agli articoli 3, commi 1 e 4, 7 e 8, i lavoratori subordinati che hanno un'età superiore a cinquanta anni;

b) limitatamente all'articolo 3, comma 2, i lavoratori subordinati ai quali mancano due anni per la maturazione del diritto a un trattamento pensionistico da parte dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti;

c) limitatamente agli articoli 4 e 5, i lavoratori con qualifica di dirigente che hanno un'età superiore a cinquanta anni;

d) ai fini dell'applicazione del beneficio di cui all'articolo 3, comma 2, e dell'articolo 5, le imprese private, in qualunque forma giuridica organizzate, che attuano il rispetto dei contratti collettivi di lavoro, delle norme sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori previste dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626,

e successive modificazioni, e dal decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, e successive modificazioni, e del principio di parità di trattamento tra i lavoratori di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;

e) limitatamente alle misure di cui all'articolo 8 della presente legge, le agenzie per il lavoro di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

ART. 3.

(Salvaguardia dell'occupazione dei lavoratori maturi).

1. Al fine di evitare l'obsolescenza delle competenze professionali, le imprese garantiscono, attraverso i fondi per la formazione continua di origine contrattuale nonché i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, la frequenza da parte dei lavoratori di corsi di formazione professionale lungo tutto l'arco della vita lavorativa e senza discriminazione per età tra i lavoratori.

2. Allo scopo di ridurre le uscite di lavoratori anziani dal sistema produttivo, alle imprese in difficoltà che hanno fino a 250 dipendenti, escluse dall'applicazione della disciplina relativa alla cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e dalla procedura di mobilità di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, che occupano lavoratori ai quali mancano fino a due anni per la maturazione del diritto a un trattamento pensionistico a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, è concesso, per ciascuno dei predetti lavoratori, uno sgravio del 50 per cento della contribuzione complessiva dovuta all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) per il periodo mancante al perfezionamento del diritto alla pensione e comunque per una durata non superiore a ventiquattro mesi.

3. Il beneficio di cui al comma 2 è concesso, su domanda dell'impresa, dall'INPS. Sono escluse dallo sgravio le im-

prese che hanno proceduto a licenziamenti di lavoratori di età superiore a cinquantacinque anni negli ultimi ventiquattro mesi, tranne che per licenziamenti di giusta causa.

4. Alle imprese che hanno fino a 250 dipendenti è riconosciuto un contributo a titolo di rimborso per le spese da esse sostenute per l'affiancamento di un lavoratore ultracinquantenne, in qualità di *tutor* aziendale, per una nuova assunzione di un lavoratore disoccupato. Il lavoratore assunto non deve aver già lavorato alle dipendenze dell'impresa che richiede il beneficio. Il *tutor* ha il compito di favorire l'inserimento del lavoratore e di garantirne un'adeguata formazione.

5. Il contributo di cui al comma 4 non può superare 4.000 euro ed è concesso dall'INPS su domanda dell'impresa, da presentare dopo aver nominato il *tutor*.

6. Sono escluse dall'agevolazione di cui al comma 4 le imprese che hanno proceduto a uno o più licenziamenti di lavoratori di età superiore a cinquantacinque anni negli ultimi ventiquattro mesi, tranne che per licenziamenti di giusta causa.

7. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplina le modalità di attuazione del presente articolo.

ART. 4.

(Sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria delle categorie ad alta qualificazione).

1. È istituita una specifica forma di sostegno al reddito, collegata alla formazione, per la disoccupazione involontaria dei dirigenti di età superiore a cinquanta anni.

2. Ai fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua relativi ai dirigenti di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, spetta, previa stipulazione di accordi tra le organizzazioni sindacali dei da-

tori di lavoro e dei dirigenti più rappresentative sul piano nazionale, il finanziamento di piani formativi individuali, concordati tra le suddette parti sociali, da svolgere presso i centri di formazione previsti dalla contrattazione collettiva nazionale della categoria dirigenziale.

3. La frequenza dei corsi di cui al comma 2 è condizione necessaria per l'erogazione, a favore del dirigente ultracinquantenne privo di occupazione, di una indennità per il sostegno al reddito in aggiunta all'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali di cui all'articolo 19, primo comma, del regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272, e successive modificazioni.

4. L'indennità aggiuntiva di cui al comma 3, denominata « indennità di sostegno al reddito per i dirigenti ultracinquantenni privi di occupazione » e pari a 800 euro, è erogata dall'INPS per tutta la durata della corresponsione dell'indennità di disoccupazione.

5. Ai fondi di cui al comma 2 afferisce, ciascun anno, una quota pari al 30 per cento delle risorse derivanti dal gettito del contributo dello 0,30 per cento delle retribuzioni assoggettate al contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria di cui all'articolo 16, comma 2, lettera a), della legge 23 luglio 1991, n. 223, sulle retribuzioni corrisposte ai dirigenti. Un'altra quota del gettito di cui al periodo precedente, pari al 30 per cento, è utilizzata dall'INPS per l'erogazione dell'indennità di cui al comma 3.

6. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplina le modalità di attuazione del presente articolo.

ART. 5.

(Incentivi al reingresso dei lavoratori ultracinquantenni ad alta qualificazione).

1. Le imprese, in caso di riduzione di personale dirigente di età superiore a

cinquanta anni, attivano la procedura di supporto alla ricollocazione professionale di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *d*), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, per agevolare la ricerca di nuova occupazione. I contratti collettivi nazionali di lavoro stabiliscono le percentuali di ripartizione dei costi della procedura.

2. In un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia di occupabilità dei lavoratori, alle imprese che hanno fino a 250 dipendenti e che assumono a tempo indeterminato dirigenti di età superiore a cinquanta anni privi di occupazione, spetta un credito d'imposta nella misura di 300 euro mensili per ventiquattro mesi.

3. Per le imprese operanti nelle aree di cui all'articolo 5 del regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio, dell'11 luglio 2006, il credito d'imposta previsto dal comma 2 del presente articolo è fissato nella misura di 400 euro mensili per ventiquattro mesi.

4. Il credito d'imposta è concesso per ciascun dirigente assunto a tempo indeterminato nel periodo dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2009 ad incremento del numero dei lavoratori dipendenti dell'impresa. Il lavoratore non deve essere già stato impiegato precedentemente nell'impresa e deve essere disoccupato da almeno sei mesi.

5. Il Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplina le modalità di attuazione del presente articolo.

ART. 6.

(Proseguimento volontario per gli iscritti alla Gestione separata).

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo, ai sensi dell'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400, contenente norme intese a rendere più agevole il

conseguimento del diritto alla pensione per gli iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

2. Il Governo, nell'esercizio della delega di cui al comma 1, si attiene al seguente principio e criterio direttivo: prevedere la possibilità per gli iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, di ottenere, fermo restando l'obbligo contributivo relativo alla medesima Gestione, l'autorizzazione alla prosecuzione volontaria della contribuzione presso altre forme di previdenza obbligatoria, al fine di conseguire il requisito contributivo per il diritto alla pensione a carico delle forme stesse.

3. Lo schema del decreto legislativo adottato ai sensi del presente articolo è trasmesso alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per le conseguenze di carattere finanziario, che sono resi entro trenta giorni dalla data di trasmissione del medesimo schema di decreto.

ART. 7.

(Incentivi a favore dell'autoimprenditorialità).

1. Al fine di favorire l'avvio di iniziative di autoimprenditorialità da parte di lavoratori ad alta professionalità, possono essere istituiti, nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro delle categorie di dirigenti e quadri, fondi rotativi bilaterali per le iniziative imprenditoriali dei lavoratori ad alta qualificazione, di seguito denominati « fondi », finanziati con entrate da definire tramite la contrattazione collettiva nazionale di lavoro di riferimento.

2. I fondi possono accedere alle contribuzioni pubbliche già previste dalle legislazioni nazionale e regionali vigenti che hanno come finalità lo sviluppo del territorio e il finanziamento di iniziative di autoimprenditorialità.

3. I fondi possono essere costituiti dalle parti sociali firmatarie dei contratti col-

lettivi di cui al comma 1 anche nell'ambito di un fondo bilaterale già esistente, con gestione separata.

4. I fondi possono anche operare acquisendo temporaneamente quote di capitale di rischio delle costituende imprese o agevolando il reperimento del capitale di debito fornendo provvista agevolata alle banche.

5. I lavoratori interessati devono aver rivestito la qualifica di dirigente o di quadro per almeno tre anni prima della costituzione della società. La qualifica è certificata dall'ultima azienda presso la quale hanno lavorato i soggetti interessati al finanziamento.

6. Il fondo può convenzionarsi con istituti bancari o con consorzi fidi per l'istruttoria e la gestione dei finanziamenti e per il collegamento con altre forme di finanziamento esistenti a livello territoriale.

7. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con proprio decreto da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplina le modalità di attuazione del presente articolo.

ART. 8.

(Divieto di discriminazione per età nell'accesso al mercato del lavoro).

1. È fatto divieto ai datori di lavoro privati, alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti autorizzati o accreditati di prevedere espressamente o indirettamente limiti di età nella selezione e nella ricerca del personale e negli annunci pubblicitari di assunzione.

2. Il personale ispettivo in forza presso le direzioni regionali e provinciali del lavoro vigila sul rispetto del divieto di cui al comma 1 nella formulazione degli annunci pubblicitari e nei colloqui di lavoro dei datori di lavoro privati finalizzati alla selezione del personale, segnalando all'autorità competente le eventuali violazioni. Il personale ispettivo svolge altresì attività di

prevenzione e d'informazione, rivolta ai soggetti di cui al comma 1, finalizzata al rispetto delle norme di cui al presente articolo.

3. La violazione del divieto di cui al comma 1 è punita con l'ammenda da 1.000 a 3.000 euro.

4. L'autorità competente valuta se procedere contestualmente alla sospensione dell'autorizzazione di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che è comunque disposta nei casi più gravi. Nell'ipotesi di recidiva l'autorizzazione è revocata.

5. L'importo delle ammende è versato al Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

6. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da adottare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplina le modalità di attuazione del presente articolo.

ART. 9.

(Copertura finanziaria).

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo 3, comma 2, pari a 34.165.000 euro per l'anno 2008 e a 102.495.000 euro per ciascuno degli anni 2009 e 2010, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

2. Agli oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo 3, comma 4, pari a 174.400.000 euro per l'anno 2008 e a 523.200.000 euro per ciascuno degli anni 2009 e 2010, si provvede mediante l'aumento in misura corrispondente della ritenuta sulle vincite del gioco del lotto di cui all'articolo 1, comma 488, della legge 30 dicembre 2004, n. 311.

3. Ai fini dell'attuazione dell'articolo 4, si provvede al conferimento ai fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua dei dirigenti, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, di una quota pari al 30 per cento del gettito del contributo dello 0,30 per cento delle retribuzioni assoggettate al contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria di cui all'articolo 16, comma 2, lettera *a*), della legge 23 luglio 1991, n. 223, sulle retribuzioni corrisposte ai dirigenti. Un'altra quota del gettito di cui al primo periodo, pari al 30 per cento, è destinata dall'INPS per l'erogazione dell'indennità di cui all'articolo 4, comma 3. Agli oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo 4, pari a 7.200.000 euro per l'anno 2008 e a 21.600.000 euro per ciascuno degli anni 2009 e 2010, si provvede mediante le maggiori entrate derivanti dall'incremento del 2 per cento delle aliquote di base di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1985, n. 76, come da ultimo modificate dall'articolo 28 del decreto-legge 30 agosto 1993, n. 331, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 ottobre 1993, n. 427, e successive modificazioni, per il calcolo dell'imposta sui tabacchi lavorati destinati alla vendita al pubblico nel territorio soggetto a monopolio.

4. Agli oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo 5, pari a 3.540.000 euro per l'anno 2008 e a 10.620.000 euro per ciascuno degli anni 2009 e 2010, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Al medesimo Fondo affluiscono altresì le risorse derivanti dalle ammende di cui all'articolo 8, comma 3, della presente legge.

5. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

6. Il Ministro dell'economia e delle finanze provvede al monitoraggio dell'attuazione della presente legge, anche ai

fini dell'applicazione dell'articolo 11-*ter*, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e trasmette alle Camere, corredati da apposite relazioni, gli eventuali decreti emanati ai sensi dell'articolo 7, secondo comma, numero 2), della citata legge n. 468 del 1978.

PAGINA BIANCA

€ 0,30



15PDL0035980