



## DALLA LEGGE FORNERO AL JOBS ACT: IL LAVORO ATTRAVERSO I CAMBIAMENTI NORMATIVI

Luglio 2017

Nonostante la riaffermazione della centralità del lavoro nell'agenda politica del Paese, proseguono le incursioni legislative nell'ordinamento lavoristico e nella contrattazione collettiva, con continui e contrastanti annunci sugli esiti positivi nella dinamica del mercato del lavoro.

Per questo occorre garantire un costante monitoraggio dell'evoluzione normativa, allo scopo di cogliere le innovazioni più significative, favorendo nel contempo la più efficace azione sindacale.

Un percorso iniziato qualche anno fa, a corredo delle nuove disposizioni sul lavoro a termine (decreto legge 20 marzo 2014 n. 34, convertito con la Legge 16 maggio 2014 n. 78), la successiva legge di stabilità che ha introdotto sgravi e incentivi per l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato, fino ai successivi decreti legislativi in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183, comunemente denominata Jobs Act, che ha dato impulso alle normative conseguenti e alle leggi di stabilità che, a partire dal 2015, hanno supportato il lavoro a tempo indeterminato, fino al completo esaurimento delle risorse disponibili, ad iniziare dal gennaio 2017.

Questa nota descrive sommariamente le disposizioni relative al mercato del lavoro, come i nuovi ammortizzatori sociali e le norme relative alle forme di lavoro, rinviando a diversi approfondimenti materie altrettanto importanti, come la nuova disciplina sui licenziamenti, le dimissioni volontarie, le norme sulle mansioni, le norme sui controlli a distanza, ecc.

A questo scopo, approfondimenti più puntuali sono disponibili presso:

<http://www.wikilabour.it/>

### **Le nuove norme di accesso alle principali forme di lavoro.**

#### **Il lavoro a tempo indeterminato**

Le nuove disposizioni di legge ribadiscono che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sia la "forma comune del rapporto di lavoro".

E' un'affermazione importante, benché attenuata dalle nuove norme sui licenziamenti e dall'esaurimento degli sgravi e degli incentivi che, sebbene con forme diverse e con differenti importi, hanno caratterizzato il pacchetto degli incentivi degli ultimi 30 anni.

#### **Il lavoro a tempo parziale (part time).**

Il rapporto di lavoro subordinato può essere a tempo pieno o a tempo parziale; quest'ultimo può essere verticale quando la prestazione lavorativa è distribuita su determinate giornate della settimana o del mese; oppure orizzontale, nel caso in cui l'impegno lavorativo venga distribuito su tutte le giornate della settimana, ma con un impegno giornaliero parziale rispetto ad un tempo

pieno; ovvero misto, qualora entrambe le forme siano presenti nel medesimo rapporto di lavoro che deve essere, in tutti i casi, in forma scritta.

La forma scritta deve comprendere, oltre le normali disposizioni contrattuali, la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, allo scopo di permettere, allo stesso lavoratore, lo svolgimento di un altro lavoro part time in orari differenti.

E' consentito al datore di lavoro di richiedere, salvo diversa disposizione contrattuale, lo svolgimento di lavoro supplementare fino al 25% dell'orario contrattuale. Il lavoratore può rifiutare il lavoro supplementare richiesto solo a fonte di motivi di salute, esigenze lavorative (determinate dallo svolgimento di un altro lavoro a tempo parziale in diverso orario), familiari o di formazione professionale.

**Il lavoro a tempo determinato**, su cui grava una contribuzione aggiuntiva pari al 1,4% , destinata ad alimentare la NASPI.

Questa contribuzione viene ritornata al datore di lavoro qualora il rapporto di lavoro a termine sia stato trasformato, dalla stessa impresa, a tempo indeterminato, a conclusione del contratto stesso e fino al semestre successivo la sua cessazione.

Non sono tenuti al pagamento della contribuzione aggiuntiva, i datori di lavoro che assumono a tempo determinato per: a) sostituzione di lavoratori assenti; b) apprendistato; c) per lo svolgimento di attività stagionali.

Va aggiunta, a questo proposito, l'abrogazione della causale per cinque proroghe del contratto a termine e comunque fino a fino a 36 mesi.

Il limite massimo dei 36 mesi di un rapporto di lavoro a tempo determinato tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro, viene totalizzato per lo svolgimento di mansioni inquadrato nello stesso livello e categoria legale, fatte salve le diverse disposizioni previste dai contratti collettivi e per le imprese start up innovative fino ai 4 anni successivi la loro costituzione.

Qualora un secondo contratto a tempo determinato, con lo stesso datore di lavoro, si instaura prima che siano trascorsi 10 giorni dal precedente, se questa aveva durata non superiore ai sei mesi; ovvero di 20 giorni se superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Unico limite all'attivazione dei contratti a termine è rappresentato dalla quantità massima per azienda, che non può superare il 20% dell'organico, calcolato sui tempi indeterminati al 1 gennaio dell'anno, fatte salve le diverse disposizioni previste dai contratti collettivi.

Sono escluse da questo limite quantitativo: le assunzioni i contratti a termine stipulati da enti pubblici o privati di ricerca, scientifica o tecnologica, nonché per le esigenze di assistenza, coordinamento o direzione nelle stesse aziende; lo svolgimento di attività stagionali; per la realizzazione di spettacoli o programmi radiofonici o televisivi; per la sostituzione di lavoratori assenti; per l'assunzione di lavoratori di età superiore ai 50 anni.

Il conteggio dei mesi di anzianità comprende le missioni di lavoro somministrato.

Per le assunzioni a tempo determinato concluse in difformità con le norme di legge, è stabilita una sanzione a carico del datore di lavoro inadempiente, fatte salve le ipotesi per le quali è prevista la trasformazione a tempo indeterminato.

I lavoratori assunti a tempo determinato per almeno sei mesi, hanno diritto di precedenza in caso di assunzione a tempo indeterminato nella medesima azienda e per le stesse mansioni per i 12 mesi successivi; stesso diritto vale per i lavoratori assunti per le attività stagionali, verso le medesime occasioni occupazionali.

**Il contratto di apprendistato** è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Deve essere formalizzato in forma scritta e contenere, sia pure in forma sintetica, il piano formativo definito sulla base di moduli stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

La sua durata minima è stabilita in sei mesi, fatte salve le attività stagionali per le quali è possibile, previa contrattazione collettiva, stipulare contratti di apprendistato a tempo determinato.

Le tipologie di apprendistato sono tre e precisamente:

- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionalizzante, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, può essere stipulato con giovani dai 15 ai 25 anni di età, ovvero a partire dal secondo anno di scuola ed ha durata di tre anni, oppure quattro nel caso di diploma professionale quadriennale. E' possibile prorogare questa tipologia per un ulteriore anno allo scopo di perfezionare la preparazione, utile ai fini del perseguimento del certificato di formazione o maturità professionale.

Non è prevista retribuzione per le ore di formazione svolte al di fuori dal posto di lavoro, mentre sono retribuite nella misura del 10% le ore di formazione svolte in azienda, fatte salve diverse disposizioni contrattuali.

Al termine dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionalizzante, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, è possibile accedere alla forma dell'apprendistato professionalizzante. In questo caso, la durata dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dai rispettivi contratti collettivi;

- apprendistato professionalizzante, può essere stipulato in tutti i settori di attività, pubblici e privati, con giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, oppure 17 in determinati casi; ha durata non superiore ai tre anni, ovvero cinque per i profili professionali caratterizzati dalla figura dell'artigiano e individuati dalla contrattazione collettiva.

La retribuzione dell'apprendista professionalizzante, viene determinata dalla contrattazione collettiva e può corrispondere fino a due livelli inferiori quella prevista per la mansione equivalente;

- l'apprendistato di alta formazione e ricerca, può essere stipulato in tutti i settori di attività, pubblici e privati, con giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni che intendano conseguire il titolo di studio universitario, di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del dpcm 25 gennaio 2008, per il praticantato e l'accesso alle professioni ordinistiche.

Non è prevista retribuzione per le ore di formazione svolte al di fuori dal posto di lavoro, mentre sono retribuite nella misura del 10% le ore di formazione svolte in azienda, fatte salve diverse disposizioni contrattuali.

Regole e durate di questa forma di apprendistato sono rimesse alle Regioni, in accordo con le rappresentanze sociali.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o per il tramite delle agenzie di somministrazione, non deve superare il numero di tre apprendisti ogni lavoratore specializzato in servizio; questo rapporto scende a 1 : 1 nel caso di aziende che occupano fino a 10 lavoratori specializzati. Se l'organico non supera il numero di tre è, in ogni caso, possibile assumere un apprendista.

Non è consentita l'assunzione di apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Al datore di lavoro che assume un apprendista, spetta uno sgravio sul contributo previdenziale.

Le aziende che occupano più di 50 dipendenti possono attivare nuovi contratti di apprendistato, previa conferma di almeno il 20% degli apprendisti assunti nel triennio precedente.

**Il lavoro intermittente** o a chiamata, è caratterizzato da un contratto di lavoro mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione in modo discontinuo o intermittente, secondo le esigenze disciplinate dai contratti collettivi (nazionali, aziendali o territoriali).

In mancanza delle disposizioni contrattuali, questa forma di lavoro è destinata alle figure professionali previste dal R.D. 2657/1923 e cioè: commessi trasportatori, camerieri, fattorini, barbieri, magazzinieri, interpreti ecc., oppure in tutti i settori, purché svolti da soggetti di età inferiore ai 24 anni o superiore ai 55, anche pensionati.

E' consentito svolgere lavoro intermittente a favore dello stesso datore di lavoro per non più di 400 giornate nel triennio.

Tale limite non si applica nei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

La contrattazione collettiva può prevedere una indennità di reperibilità, cui corrisponde l'obbligo di essere a disposizione su chiamata del datore di lavoro.

**Le collaborazioni coordinate e continuative** rappresentano la forma di lavoro compatibile solo nel caso delle professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, nella funzione di componenti di organi di amministrazione e controllo di società, collegi o commissioni, per l'attività resa in favore di associazioni sportive dilettantistiche affiliate al CONI, nonché nei settori individuati dalla contrattazione collettiva in ragione di particolari esigenze produttive.

Fino al 31 dicembre 2017, le pubbliche amministrazioni possono stipulare collaborazioni coordinate e continuative in deroga alle limitazioni segnalate.

Sono, altresì, derogate tutte le situazioni certificate dalle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Qualora il rapporto di collaborazione si concretizzi in prestazioni esclusivamente personali, continuative, le cui modalità siano organizzate dal committente, anche con riferimento al luogo e ai tempi di lavoro, si dovrà procedere alla trasformazione in rapporto di lavoro subordinato a far tempo dal 1 gennaio 2016.

La trasformazione comporta l'atto di conciliazione sulle pretese relative alla precedente collaborazione, nonché il divieto, da parte del datore di lavoro, di licenziare i titolari della trasformazione nei 12 mesi successivi, fatti salvi i licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Le collaborazioni coordinate a progetto sono abrogate.

### **L'associazione in partecipazione.**

E' un contratto in base al quale l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della propria impresa, quale corrispettivo di un determinato apporto, che, nel caso in cui l'associato sia una persona fisica, non può essere compensato, nemmeno in parte, da una prestazione lavorativa.

Sono fatti salvi i soli contratti in essere alla data del 27 giugno 2015, fino alla loro scadenza.

### **Il lavoro occasionale.**

Sono prestazioni di lavoro occasionale, tutte le attività che si svolgono entro i seguenti limiti:

- attività che comportano un importo massimo di 5.000€ /anno civile / 1 gennaio – 31 dicembre), per ciascun prestatore, anche sommando il reddito derivante da diversi utilizzatori;
- attività che comportano un importo massimo di 5.000€ /anno civile / 1 gennaio – 31 dicembre), per ciascun utilizzatore, con riferimento ai compensi erogati alla totalità dei prestatori;
- tutte le attività non possono superare un importo massimo di 2.500€/anno civile, con riferimento al compenso erogato da un utilizzatore nei confronti di uno stesso prestatore;
- non sono ammesse prestazioni di lavoro occasionale da parte di un prestatore che abbia avuto, nei confronti dello specifico utilizzatore, un rapporto di lavoro subordinato oppure una collaborazione, nel semestre precedente;

- In tutti i casi è previsto un limite di 280 ore/anno.

Per acquisire prestazioni di lavoro occasionale, sono previsti due strumenti:

- libretto famiglia, per un compenso orario non inferiore a 10€, comprensivo dei contributi dovuti a INPS e INAIL e che può essere utilizzato da persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per il ricorso alle seguenti prestazioni:
  - piccoli lavori domestici, compresi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
  - assistenza domiciliare a bambini, persone anziane, ammalate o con disabilità;
  - insegnamento privato supplementare.
- La prestazione di lavoro occasionale, per un compenso orario contrattato tra le parti, purché non inferiore a 36€ ora, per ogni giornata lavorativa, fino a 4 ore di lavoro; per ogni ora successiva spetta un compenso contrattato tra le parti, ma non inferiore a 9€ / ora, cui si devono aggiungere i contributi previdenziali e assicurativi INAIL a carico dell'utilizzatore, che può essere un'impresa, a condizione che occupi non più di 5 dipendenti assunti a tempo indeterminato, con l'esclusione delle imprese del settore edile e affini, delle imprese che svolgono attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo, nelle miniere, cave e torbiere, nonché nell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

La pubblica amministrazione e l'agricoltura possono, a determinate condizioni, ricorrere al lavoro occasionale

In entrambi i casi, il lavoro occasionale può essere prestato dai seguenti soggetti:

- titolari di pensione di vecchiaia o invalidità;
- giovani con età inferiore a 25 anni, purché regolarmente iscritti a un ciclo di studi, anche universitari;
- disoccupati;
- percettori di prestazioni di integrazione salariale.

Allo scopo di erogare o percepire i compensi, sia i prestatori che gli utilizzatori, devono servirsi dell'apposita piattaforma messa a disposizione da INPS [www.inps.it](http://www.inps.it) prestazioni occasionali.

Sono previste forme di tracciabilità a carico dell'utilizzatore, differenti nel caso del libretto famiglia, rispetto alla prestazione di lavoro occasionale,

I compensi da lavoro occasionale sono esenti da tassazione ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, sono computabili ai fini del rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno e non incidono sullo stato di disoccupazione.

Inoltre, i prestatori hanno diritto al giorno di riposo settimanale, alle pause e ai riposi settimanali.

## **I nuovi ammortizzatori sociali.**

Il percorso avviato con la legge Fornero, passando attraverso il Jobs Act, ha inteso cogliere due obiettivi.

Il primo sta nel riordino delle norme che in passato avevano conosciuto sovrapposizioni e incursioni tali da realizzare un corpo normativo contraddittorio e segmentato, difficilmente interpretabile.

L'innovazione normativa si propone come testo unico, in grado di ricomporre un percorso legislativo iniziato nel 1944, aggiornandolo, per quanto possibile, al nuovo sistema produttivo e alle nuove esigenze economiche.

Il secondo sta nella distinzione tra gli ammortizzatori a sostegno del reddito al di fuori dal rapporto di lavoro e gli ammortizzatori a supporto delle sospensioni che si possono verificare in costanza di rapporto di lavoro, diversificando causali, percorsi, ordinamenti e durate.

A conferma di questo secondo esito sono stati individuati gli strumenti a sostegno del reddito al di fuori del rapporto di lavoro, quali: NASPI, AS.DI. e DIS.COLL.; distinti da quelli che sostengono il

reddito in caso di sospensione o riduzione dell'attività in costanza di rapporto di lavoro, come: l'integrazione ordinaria (CIGO), l'integrazione straordinaria (CIGS) a supporto delle situazioni di crisi, di ristrutturazione e per sostenere in contratti di solidarietà, difensivi o espansivi; nonché i fondi bilaterali che, a loro volta, possono essere "fondo di solidarietà bilaterale", "fondo di solidarietà alternativo" e "fondo di integrazione salariale".

Altra novità degna di attenzione attiene al principio della condizionalità, ovvero i vincoli che il lavoratore deve rispettare, quale condizione per poter accedere agli indennizzi, pena la decadenza. Una sezione di questa sintesi è dedicata alla descrizione di queste norme che rappresentano una novità importante nel panorama italiano.

## **NASPI**

A tutti i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti, i soci di cooperativa e di facchinaggio, che hanno perso involontariamente il lavoro, inclusi coloro che sono stati costretti alle dimissioni per giusta causa, si applica la NASPI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) in sostituzione delle precedenti indennità di disoccupazione, comprese ASPI e MiniASPI.

La NASPI spetta anche alle lavoratrici madri che si dimettono entro il primo anno di età del bambino.

Al lavoratore padre spetta il medesimo trattamento solo con caso in cui abbia fruito del congedo di paternità al posto della madre, poiché impossibilitata a fruire del proprio congedo (infermità della madre, affidamento esclusivo del bambino al padre ecc.).

La NASPI è applicabile alle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro previste dal comma 40, art. 1 della legge 28 giugno 2012 n.92 (rito Fornero).

Dal 1 gennaio 2017, la NASPI si applica pure ai lavoratori licenziati a seguito di procedure di licenziamento collettive.

Sono esclusi dalla nuova disciplina i pubblici dipendenti assunti a tempo indeterminato e i lavoratori dell'agricoltura, a tempo determinato o indeterminato, poiché inseriti in una normativa a loro dedicata.

Per fruire del beneficio, occorre inoltrare domanda a INPS, esclusivamente in via telematica, anche con il supporto del patronato INCA, entro 68 giorni dalla cessazione, potendo vantare il possesso del requisito individuale che si riassume nelle tre condizioni di seguito elencate e congiuntamente presenti:

- essere in stato di disoccupazione;
- aver versato almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti la disoccupazione;
- aver effettivamente lavorato per almeno 30 giorni nei 12 mesi precedenti la cessazione.

La NASPI è corrisposta a seguito del contributo, a carico del datore di lavoro, pari allo 1,31%, al quale si aggiunge un contributo addizionale pari al 1,4%, nel caso di lavoro a termine.

Il contributo addizionale dell'1,4% non è dovuto nel caso di assunzioni a termine e per la sostituzione di lavoratori assenti, per svolgere attività stagionale.

Qualora il datore di lavoro interrompa un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per cause diverse dalle dimissioni, è tenuto al versamento di una quota pari al 41% del trattamento mensile iniziale della NASPI per ogni 12 mesi di anzianità, maturata negli ultimi tre anni.

Questo contributo non è dovuto nel caso in cui il licenziamento sia motivato da cessazione di appalto, con conseguente riassunzione presso altri datori di lavoro o per interruzioni di lavoro in edilizia per chiusura del cantiere.

La durata della NASPI è pari alla metà delle settimane coperte dal contributo negli ultimi 4 anni, per cui, non può mai superare i 24 mesi.

Il suo importo viene calcolato nella misura del 75% della retribuzione mensile globale di fatto fino a 1.195€, maggiorato del 25% computato sulla parte residua, fino ad un massimo di 1.300€: valore riferito al 2017 e di seguito rivalutata sulla base dell'indice dei prezzi al consumo.

L'indennità così calcolata viene erogata nei primi 3 mesi di indennizzo, per poi diminuire progressivamente nella misura del 3% per ogni mese successivo il 3°.

I lavoratori percettori di NASPI possono chiedere a INPS l'erogazione dell'indennità residua in unica soluzione, per supportare l'avvio di un'attività autonoma, per associarsi in cooperativa, per iniziare un'attività imprenditoriale o anche per sviluppare un'attività preesistente, a condizione di fare richiesta entro 30 giorni dall'avvio della nuova attività, o 30 giorni dalla domanda di NASPI, se l'attività preesisteva.

### **AS.DI.**

Ai lavoratori che, al termine della NASPI si trovino ancora in stato di disoccupazione, spetta un assegno di disoccupazione (AS.DI.), il cui valore ammonta al 75% dell'ultima indennità NASPI, fino all'importo massimo previsto per l'assegno sociale.

Possono accedere all'AS.DI. i lavoratori disoccupati con figli minori a carico, oppure di età non inferiore ai 55 anni, a condizione, in entrambi i casi, che il loro reddito ISEE non superi 5.000€/anno.

Per fruire del beneficio, serve fare domanda a INPS, esclusivamente in via telematica, anche con il supporto del patronato INCA, entro 30 giorni dalla scadenza NASPI.

L'AS.DI. ha una durata massima di sei mesi e non dà luogo ad alcun contributo previdenziale.

### **DIS.COLL.**

E' prevista una indennità di disoccupazione a favore dei collaboratori coordinati e continuativi, degli assegnisti e dei dottorandi di ricerca con borsa di studio, che hanno perso involontariamente il lavoro a partire dal 1 luglio 2017.

Per poter accedere al beneficio, il cui importo viene calcolato mensilmente con i medesimi criteri previsti per la NASPI, occorre vantare, congiuntamente, i seguenti requisiti:

- essere in stato di disoccupazione;
- aver versato almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal 1 gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro.

L'indennità è prevista a fronte del versamento di un'aliquota contributiva dello 0,51%.

I lavoratori in possesso dei requisiti individuali, devono fare domanda a INPS, anche per il tramite del patronato INCA, in via esclusivamente telematica, entro 68 giorni dalla perdita del lavoro.

La DIS.COLL. ha una durata massima di sei mesi e non dà luogo ad alcun contributo previdenziale.

## **I nuovi ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.**

Tra le novità più significative, va segnalata l'introduzione del quinquennio mobile anziché fisso; il che comporta che, all'inizio di un percorso di integrazione salariale, ordinario o straordinario, occorre tornare a 5 anni indietro, allo scopo di verificare quali altri provvedimenti integrativi siano stati autorizzati all'interno del quinquennio, con l'avvertenza di non superare i 24 mesi complessivi, fatto salvo il contratto di solidarietà che comporta un calcolo differente.

Questa novità ha preso avvio dal 24 settembre 2015 e comprende anche le vecchie autorizzazioni, che rientrano, per il solo calcolo delle durate, nel computo complessivo dei 24 mesi nel quinquennio.

Altra novità riguarda il contratto di solidarietà, che non è più disciplinato dalla normativa dedicata, ma è una delle causali dell'integrazione straordinaria, applicando lo stesso indennizzo, comprensivo del limite massimo.

Unica eccezione a supporto del contratto di solidarietà è nella sua durata, che consente di computare i primi 24 mesi nella misura del 50%, permettendo, in questo modo, una durata di 36 mesi nel quinquennio (mobile) qualora sia l'unico ammortizzatore applicato.

Vi sono poi disposizioni diverse che mirano a orientare le scelte delle imprese, allo scopo di evitare il ricorso all'integrazione salariale quando non sia strettamente funzionale alla ripresa dell'attività.

Oltre al divieto di richiedere cassa integrazione a fronte di una cessazione dell'attività o di una procedura concorsuale, è stato elevato e diffuso il contributo addizionale dovuto dal datore di lavoro in caso di utilizzo degli ammortizzatori, che va dal 9% al 15%, in relazione ai tempi di utilizzo, calcolato sulla retribuzione che sarebbe spettata per le ore non lavorate.

E' opportuno sottolineare il diverso valore dell'importo massimo indennizzato che è di 1.300€ per la NASPI, contro i 1.099,€ per le integrazioni salariali in costanza di rapporto di lavoro<sup>1</sup>.

Va segnalata la condizionalità, che comprende anche i trattamenti integrativi e che obbligano i lavoratori a determinati comportamenti, pena la decadenza dal beneficio.

### **Trattamenti ordinari di integrazione salariale (CIGO).**

Hanno lo scopo di sostenere il reddito ai lavoratori dipendenti da aziende costrette a sospendere l'attività, a causa di fattori esterni e senza alcuna responsabilità da parte dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Il trattamento è rivolto ai dipendenti da aziende manifatturiere, indipendentemente dalla loro dimensione, compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante, con l'esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

Occorre avere un'anzianità aziendale di almeno 90 giorni, fatte salve le sospensioni dovute ad eventi inevitabili.

Possono essere autorizzati periodi di 13 settimane, ripetibili fino ad un massimo di 52 settimane nelle ultime 104, nel rispetto della durata massima di 24 mesi nel quinquennio mobile, anche in concorso con altre tipologie di integrazione salariale.

L'importo, è pari all'80% della retribuzione globale di fatto che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le 0 ore il limite dell'orario contrattuale, fino ad un massimo di:

€ 914,96 per retribuzione  $\leq$  2.102,24

€ 1.099,70 per retribuzione  $>$  2.102,24

E' senz'altro opportuno ricordare il divieto di autorizzare la CIGO per periodi eccedenti il limite di un terzo delle ore lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva, mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di integrazione.

### **Trattamenti straordinari di integrazione salariale (CIGS)**

Hanno lo scopo di sostenere il reddito dei lavoratori con anzianità aziendale di almeno 90 giorni e dipendenti da aziende destinatarie dell'integrazione straordinaria, che sono di seguito sintetizzate:

- Imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
- Imprese artigiane che sospendono in conseguenza della riduzione dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- Impresa appaltatrice dei servizi di pulizia che riducono a causa delle sospensione nell'azienda appaltante;
- Impresa di vigilanza;

---

<sup>1</sup> Vale ricordare che, storicamente, l'indennità di disoccupazione, comunque denominata, in precedenza era calcolata su valori nettamente inferiori rispetto alla cassa integrazione, anche per quanto riguarda le durate. Il diverso trattamento coincide con un mutamento di paradigma a sostegno di un differente approccio al sistema degli ammortizzatori.

- Imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- Imprese del servizio ferroviario,

che occupano almeno 15 dipendenti.

- Imprese commerciali compresa la logistica
- Agenzie viaggi e turismo, compresi gli operatori turistici,

che occupano almeno 50 dipendenti.

- Imprese del trasporto aereo e della gestione aeroportuale,
- Partiti e movimento politici e loro articolazioni,

indipendentemente dal numero dei dipendenti.

L'indennizzo corrisponde a sospensioni o riduzioni d'orario, dovute a:

- ristrutturazione aziendale, per la durata massima di 24 mesi;
- crisi aziendale, per la durata massima di 12 mesi;
- contratto di solidarietà, fino ad un massimo di 36 mesi, quale risultato del calcolo pari al 50% della sua durata nei primi 24 mesi.

Il valore dell'indennità è identico all'integrazione ordinaria, mentre la durata complessiva di tutti i trattamenti integrativi, anche in concorso tra loro, non può superare 24 mesi, nel quinquennio mobile, computando, per il solo calcolo della durata massima, anche i periodi precedentemente autorizzati, per le settimane successive

il 24 settembre 2015.

Fa eccezione il contratto di solidarietà, la cui durata, per i primi 24 mesi, viene calcolata nella misura del 50%, totalizzando una durata di 12 mesi a fronte di un utilizzo di 24 mesi.

Ciò significa che possono essere autorizzati altri 12 mesi di integrazione, impiegabili anche per altre causali, compreso lo stesso contratto di solidarietà, consentendo, in questo caso, una durata massima di 36 mesi.

Il contratto di solidarietà può essere "difensivo" qualora il suo scopo sia quello di evitare in tutto o in parte i licenziamenti dovuti agli esuberi comunicati dal datore di lavoro, mediante la riduzione generalizzata dell'orario di lavoro a tutti i lavoratori; oppure "espansivo" quando la riduzione dell'orario di lavoro è utile per consentire l'assunzione stabile di nuovi lavoratori.

Nel caso del contratto di solidarietà difensivo, l'indennizzo per le ore non lavorate è uguale a quanto previsto per la cassa integrazione guadagni; il contratto di solidarietà espansivo non prevede alcun indennizzo per le ore non lavorate.

Fa eccezione il caso di trasformazione dei contratti di solidarietà difensivi da almeno 12 mesi in contratti di solidarietà espansivi, poiché è previsto, anche per la fase espansiva, l'indennizzo dovuto ai lavoratori nella misura identica a quella degli ammortizzatori sociali, suddividendo la quota spettante ai lavoratori beneficiari tra l'INPS e il datore di lavoro, nella misura del 50% ciascuno.

### **I fondi di solidarietà**

La disciplina delle integrazioni salariali, ordinarie e straordinarie, conferma le ragioni storiche che hanno regolato questo istituto, fondamentalmente orientato a garantire, in caso di ristrutturazione aziendale, la permanenza delle competenze e delle professionalità perfezionate mediante l'esperienza aziendale.

Da qui l'interesse rivolto ai settori manifatturieri, o ad aziende dalle dimensioni sufficienti a garantire un minimo di organicità.

Sebbene la maggior parte dei lavoratori italiani dipendano da datori di lavoro, talvolta non imprenditori, che occupano meno di 15 dipendenti o che non appartengono a settori manifatturieri, l'attuale normativa confermava l'impianto storico, incurante delle esigenze di inclusività.

Gli anni della crisi sono stati affrontati con gli ammortizzatori in deroga, alimentati dalla fiscalità generale e dall'efficacia residuale nel 2017, ed è per questo che si è reso necessario fare ricorso alla migliore tradizione bilaterale, diffusa e presente in alcuni settori produttivi.

Una prima occasione è stata fornita dalla legge Fornero, nella parte in cui si istituivano i fondi bilaterali a favore dei lavoratori dipendenti da aziende che occupavano almeno 15 dipendenti ed erano esclusi degli ammortizzatori ordinari.

Una misura largamente insufficiente, poiché lasciava inalterati gli squilibri di fondo ed escludeva la maggior parte dei lavoratori italiani.

Le nuove disposizioni puntano ad abbassare la soglia dimensionale, conformemente con le conclusioni negoziate nei diversi comparti e nel rispetto della disciplina dei fondi di solidarietà bilaterali, fermo restando la dimensione minima garantita, di almeno sei dipendenti che deve essere assicurata ai lavoratori, indipendentemente dalla costituzione dei fondi bilaterali.

Questo è lo scopo del fondo di integrazione salariale, a copertura delle realtà non comprese da discipline contrattuali.

La normativa prevede tre diverse tipologie di fondi di solidarietà:

fondo di solidarietà bilaterale, fondo alternativo e fondo di integrazione salariale.

Caratteristiche, decorrenze e prestazioni sono di seguito sintetizzate, nella consapevolezza che il fondo di solidarietà bilaterale scaturisce a seguito di accordo collettivo, mentre il fondo di integrazione salariale comprende aziende e settori che, sebbene non facciano riferimento ad alcun accordo collettivo, devono, in ogni caso, rifarsi alle norme dei fondi di solidarietà, contribuendo, nella misura prevista, a partire dal 1 gennaio 2016.

<b>I fondi di solidarietà</b>			
<i>Hanno lo scopo di definire forme di integrazione e sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, qualora, in caso di crisi aziendale, non trovi applicazione la normativa ordinaria sulle integrazioni salariali (CIGO, CIGS, in un'ottica di superamento delle forme integrative a carico della fiscalità generale: ammortizzatori in deroga e CdS di tipo B, la cui scadenza è improrogabilmente indicata al 31.12.2016.</i>			
	<b>Fondo di solidarietà bilaterale</b>	<b>Fondo di solidarietà bilaterale alternativo</b>	<b>Fondo di integrazione salariale</b>
<b>Decorrenza</b>	Obbligatorio entro il 1 gennaio 2016. Qualora non si provveda nei tempi indicati, le aziende destinatarie confluiscono nel fondo di integrazione salariale.	1 gennaio 2016, sebbene le prestazioni decorrano dal 1 luglio 2016.	1 gennaio 2016, sostituisce, assorbendolo, il fondo residuale di solidarietà. Le relative prestazioni possono essere richieste a partire dal 1 luglio 2016.
<b>Destinazione</b>	Dipendenti da aziende che occupano più di 5 dipendenti, compresi gli apprendisti, (da 6 in poi) appartenenti a settori esclusi dalla normativa ordinaria sulle integrazioni salariali; nonché dipendenti da aziende destinatarie degli interventi ordinari per le ulteriori prestazioni descritte nel capitolo "inclusione"*.  Vale per tutti il requisito soggettivo di 90 gg. di anzianità aziendale a decorrere dalla data di inizio della sospensione dell'attività.	Dipendenti a aziende che hanno già istituito i rispettivi fondi, sulla base di norme precedenti, come l'artigianato e la somministrazione.	Dipendenti da aziende appartenenti a settori esclusi dalla normativa ordinaria sulle integrazioni salariali, che occupano mediamente più di 5 dipendenti (compresi gli apprendisti) e che non hanno costituito i fondi bilaterali o alternativi.

<b>Prestazioni</b>	Devono essere assicurate forme di tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. E' previsto un assegno ordinario**, dal valore identico a quello indicato per le prestazioni ordinarie e straordinarie. Alla contrattazione è demandata la definizione della durata, purché non superiore a quella prevista per la CIGO e CIGS, in relazione alle rispettive causali e non inferiore a 13 settimane nel biennio mobile.	Almeno una delle seguenti prestazioni: 1. Assegno ordinario** come da fondo bilaterale ; 2. Assegno di solidarietà***, max 12 mesi come da fondo integrativo, sebbene la contrattazione possa decidere una durata inferiore ma non al di sotto di 26 settimane nel biennio mobile.	A tutti i lavoratori dipendenti da aziende che occupano più di 5 dipendenti spetta l'assegno di solidarietà*** per la durata massima di 12 mesi nel biennio mobile; Inoltre, ai soli lavoratori dipendenti da aziende che occupano più di 15 dipendenti, spetta l'assegno ordinario** per le causale previste dalla normativa ordinaria e per una durata massima di 26 settimane nel biennio mobile.
	Con riferimento alle scadenze, vale sempre il rispetto della durata massima di tutte le prestazioni, anche in concorso tra loro, non superiore a 24 mesi nel quinquennio mobile, calcolando la durata dell'assegno di solidarietà, nella misura del 50% della durata dell'intervento per i primi 24 mesi.		
<b>Contribuzione</b>	Definito dal decreto istitutivo a seguito di accordo collettivo. Ripartito tra lavoratori e datori di lavoro, nella misura , rispettivamente, di 1/3 e 2/3. Qualora il fondo preveda l'erogazione del fondo ordinario e del fondo di solidarietà, è dovuto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, in rapporto alla retribuzione persa per le ore non lavorate, non inferiore all'1,5%.	Definito dagli accordi collettivi, purché l'aliquota sia di almeno lo 0,45%, ripartito tra lavoratori e datori di lavoro con le modalità previste dagli accordi medesimi.	0,65% per i datori di lavoro che occupano > 15 dipendenti, oppure 0,45% per i datori di lavoro che occupano <15 dipendenti; ripartito tra i lavoratori e i datori di lavoro nella misura, rispettivamente, di 1/3 e 2/3, cui si aggiunge il contributo addizionale, in caso di utilizzo della prestazione, pari al 4% della retribuzione persa a seguito della sospensione.
<b>Inclusione *</b>	I fondi di solidarietà possono essere costituiti, previo accordo collettivo, anche a favore di dipendenti da aziende destinatarie degli ammortizzatori ordinari, per le seguenti finalità: <ul style="list-style-type: none"> <li>• per assicurare prestazioni integrative, in termini di durata e importo, rispetto ai trattamenti previsti dalla normativa vigente in caso di cessazione dell'attività;</li> <li>• per assicurare un assegno straordinario di agevolazione all'esodo, destinato ai lavoratori che raggiungono i requisiti di pensione nei 5 anni successivi;</li> <li>• per finanziare programmi formativi o di riqualificazione professionale.</li> </ul> Per finanziare queste prestazioni, gli accordi collettivi possono assegnare, a partire dal 1 gennaio 2017, la quota pari allo 0,30%, attualmente destinata a sostenere l'indennità di mobilità in scadenza al 31 dicembre 2016.		
<b>Assegno ordinario **</b>	Importo	Uguale a quello previsto per CIGO e CIGS.	
	durata	Definita dai decreti nel rispetto degli accordi collettivi. In ogni caso non superiore, per i fondi bilaterali, alle durate previste dagli ammortizzatori ordinari per le rispettive causali e non inferiore a 13 settimane nel biennio mobile. La durata del fondo bilaterale integrativo non può superare 26 settimane nel biennio mobile.	

	Modalità	L'assegno deve essere richiesto nel periodo che va da 30 giorni a 15 giorni dalla'inizio della sospensione e della riduzione dell'attività.
<b>Assegno di solidarietà***</b>	importo	Uguale a quello previsto dal contratto di solidarietà (CIGS).
	durata	max 12 mesi . il fondi di solidarietà alternativo può prevedere una durata inferiore ma non al di sotto di 26 settimane nel biennio mobile.
	modalità	Serve accordo collettivo aziendale con le caratteristiche e le modalità identiche a quelle indicate per i contratti di solidarietà.
	Con riferimento alle scadenze, vale sempre il rispetto della durata massima di tutte le prestazioni, anche in concorso tra loro, non superiore a 24 mesi nel quinquennio mobile, calcolando la durata dell'assegno di solidarietà, nella misura del 50% della durata dell'intervento per i primi 24 mesi.	
<b>Fonti legislative</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Titolo II° decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148: artt. Da 26 a 40;</li> <li>• Decreto del ministero del lavoro 3 febbraio 2016 n.94343;</li> <li>• Circolare INPS 12 febbraio 2016 n. 30;</li> <li>• Circolare INPS 4 febbraio 2016 n. 22;</li> <li>• Circolare Ministero del Lavoro 1 marzo 2016 n. 40.</li> </ul>	

## La condizionalità.

Una delle novità più importanti della normativa recentemente introdotta è rappresentata dalla condizionalità, ovvero il rispetto di norme e comportamenti, a sostegno di un percorso di reimpiego, secondo un programma concordato e formalizzato attraverso il “patto di servizio personalizzato”.

Il patto servizio personalizzato deve essere stipulato con un centro per l'impiego pubblico o un servizio per il lavoro privato accreditato, su iniziativa del lavoratore che, avendo perso involontariamente il lavoro, ha inoltrato la domanda di NASPI, AS.DI. o DIS.COLL.

Fino a quando l'Agenzia Nazionale per Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) emanerà le proprie regole a valere sull'intero nazionale, saranno le Regioni, in conformità con le convenzioni a questo scopo stipulate con il Ministero del Lavoro, a regolamentare modalità e disposizioni transitorie.

I lavoratori residenti o domiciliati in Lombardia, subito dopo aver inoltrato a INPS la domanda di NASPI, AS.DI e DIS.COLL. devono registrare il proprio stato di disoccupazione, esclusivamente in via telematica presso il portale <http://gefo.servizirl.it/dote>, segnalando la propria identità digitale<sup>2</sup> e la scelta di un servizio per il lavoro accreditato o centro per l'impiego pubblico.

Entro i 15 giorni successivi la domanda di NASPI o AS.DI., sarà cura del lavoratore recarsi presso il centro da lui scelto durante la registrazione, allo scopo di stipulare il “patto di servizio personalizzato”, mediante il quale viene definito il percorso di politiche attive, gli adempimenti utili allo scopo e le azioni necessarie a favorire la ricerca di un nuovo lavoro.

Anche i lavoratori occupati presso aziende che hanno chiesto l'integrazione salariale, ordinaria o straordinaria, per aver sospeso l'attività o ridotto l'orario di lavoro nella misura superiore al 50% nei 12 mesi, devono stipulare il patto di servizio personalizzato, a seguito di chiamata da parte del centro per l'impiego che ha ricevuto la segnalazione dei lavoratori interessati, dalle rispettive aziende.

<sup>2</sup> E' lo strumento attraverso il quale la struttura pubblica, Regione Lombardia, INPS, servizio per il lavoro ecc. dialogheranno con il lavoratore disoccupato. Va, pertanto, consultata con periodicità costante e mantenuta attiva nel tempo.

In ogni caso, il percorso indicato dal patto di personalizzato deve essere rispettato in ogni sua parte, per evitare le sanzioni previste dalle norme che vanno dalla riduzione dell'indennità, fino alla completa decadenza, in caso di assenze siano ripetute.

E' prevista, a partire dal 1 marzo 2017, la sperimentazione dell'assegno di ricollocazione, destinato a tutti i lavoratori percettori di NASPI da almeno quattro mesi e ancora in stato di disoccupazione. La sperimentazione prevede la segnalazione di tutti i potenziali interessanti ai centri per l'impiego. A loro volta i centri per l'impiego trasmetteranno ai disoccupati questa opportunità, così da favorire la possibile adesione alla sperimentazione, che consiste nella somministrazione dell'assegno di ricollocazione il cui valore corrisponde alla profilazione del beneficiario, in base all'età, al titolo di studio, al genere ecc.

Al momento dell'adesione, il lavoratore esprime la scelta che individua il centro, l'agenzia o il servizio presso il quale affidare la propria ricollocazione.

Ai destinatari della scelta è rivolto l'assegno di ricollocazione, sotto forma di voucher, il cui incasso, fatta salva una prima quota a sostegno dell'accoglienza, è possibile solo a risultato occupazionale ottenuto.

## **Politiche attive del lavoro e incentivi alle assunzioni<sup>3</sup>.**

L'impossibilità di utilizzare le liste di mobilità ha fatto cessare, dal 1 gennaio 2017, gli sgravi e gli incentivi connessi con questo strumento.

La conseguenza più evidente porta a sottolineare l'importanza dei diversi sostegni previsti dalla legislazione, che, sebbene disseminati su più fonti normative, non sono meno rilevanti.

Di seguito una descrizione delle misure più importanti.

### **NASPI:**

il datore di lavoro che assume a tempo pieno e indeterminato un lavoratore percettore di NASPI, ha diritto ad un contributo economico pari al 20% dell'indennità mensile residua, per il periodo residuo.

L'incentivo spetta, nella medesima misura, anche nel caso di trasformazione da una forma di lavoro diversa a rapporto a tempo pieno e indeterminato.

### **Lavoratori ultra 50enni:**

il datore di lavoro che assume un disoccupato da almeno 12 mesi e che abbia un'età superiore ai 50 anni, ha diritto ad uno sgravio dei contributi previdenziali pari al 50% del dovuto, per un periodo massimo di 12 mesi se il rapporto di lavoro è a tempo determinato o di 18 mesi se a tempo indeterminato.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato, il periodo massimo non può superare i 18 mesi, comprensivi dei mesi precedenti.

### **Lavoratrici disoccupate di qualsiasi età:**

al datore di lavoro che assume donne di qualsiasi età, spetta uno sgravio pari al 50% dei contributi previdenziali dovuti, per un periodo massimo di 12 mesi se il rapporto di lavoro è a tempo determinato o di 18 mesi se a tempo indeterminato.

Lo sgravio è riservato all'assunzione di donne disoccupate da almeno 6 mesi, nel caso la residenza sia collocata nelle aree individuate dall'apposito decreto ministeriale; oppure da almeno 24 mesi per le donne ovunque residenti.

---

<sup>3</sup> Per una più dettagliata descrizione delle politiche a supporto della rioccupazione, si rinvia al fascicolo "LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E GLI INCENTIVI PER LA RICOLLOCAZIONE"

### **Lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS):**

al datore di lavoro che assume a tempo pieno e indeterminato un lavoratore percettore di integrazione CIGS da almeno 3 mesi, anche discontinui, poiché sospeso da azienda che utilizza la CIGS da almeno 6 mesi, spetta un incentivo economico pari al 50% dell'indennità CIGS residua, fino ad un massimo di 9 mesi se di età inferiore a 50 anni, oppure fino ad un massimo di 21 mesi se di 50 anni di età o superiore.

Per i dodici mesi successivi l'assunzione, spetta altresì uno sgravio del contributo previdenziale, commisurato a quello previsto per gli apprendisti (10%).

### **Apprendisti.**

E' confermato, per l'anno 2017, l'incentivo all'assunzione di apprendisti, nelle forme e alle condizioni previste dalla legislazione e che consente al datore di lavoro che assume giovani con questa forma di lavoro, di pagare l'aliquota previdenziale del 10% (cui si aggiunge, ma solo per la forma di apprendistato professionalizzante, l'1,31% per alimentare la NASPI e lo 0,30% per i progetti formativi).

Per le sole aziende che occupano meno di 10 dipendenti, è prevista, dal 1 gennaio 2017, la riduzione di tale quota al 8,5% per il primo anno di apprendistato e al 7% al secondo.

Le altre forme di apprendistato, cioè per il conseguimento della qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria superiore e per il certificato di specializzazione tecnica superiore, prevedono un'aliquota del 5%, anziché del 10% e sono esonerate dal pagamento del contributo NASPI, così come non sono tenute al pagamento del contributo di accesso alla NASPI in caso di licenziamento.

Oltre agli sgravi e incentivi di legge, il contratto di apprendistato prevede una retribuzione ridotta, nella misura prevista dai contratti collettivi, e comunque fino a non più di due livelli inferiori rispetto all'inquadramento ordinario di un lavoratore che esercita le medesime mansioni.

Tale riduzione è maggiore nelle forme di apprendistato per il conseguimento della qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria superiore e per il certificato di specializzazione tecnica superiore, poiché è previsto, fatte salve diverse disposizioni contrattuali, che le ore di formazioni svolte presso istituti formativi siano esonerate dalla retribuzione, mentre le ore di formazione svolte in azienda siano retribuite nella misura del 10% di quanto previsto per le medesime mansioni.

### **Assunzione di giovani che hanno svolto attività di alternanza scuola lavoro nell'azienda che procede all'assunzione.**

E' previsto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro, per favorire l'assunzione, a partire dal 1 gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2018, di studenti che hanno svolto il periodo di alternanza scuola / lavoro nella medesima azienda.

Per poter fruire dell'esonero serve che:

- L'assunzione sia a tempo indeterminato, anche nella forma dell'apprendistato;
- l'assunzione sia rivolta a studenti che hanno svolto l'attività di alternanza scuola / lavoro presso la medesima azienda, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio;
- l'azienda abbia ospitato lo studente per almeno il 30% del suo impegno complessivo previsto per l'alternanza scuola lavoro.

L'esonero, per la durata di 36 mesi, fino alla cifra massima di 3.250€ su base annua, è rivolto a tutti i settori di attività, fino alla disponibilità delle risorse e con l'esclusione del lavoro domestico e degli operai del settore agricolo.

### **Lavoratori disabili.**

al datore di lavoro che assume, a tempo indeterminato, un lavoratore con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%, spetta, un contributo economico pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali; qualora la riduzione della capacità

lavorativa sia superiore al 79%, il contributo economico è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

In entrambi i casi il contributo viene erogato per la durata massima di 36 mesi.

Può arrivare fino a 60 mesi, il contributo erogato a favore del datore di lavoro che assume a tempo indeterminato, o a tempo determinato per una durata minima di 12 mesi, un lavoratore con disabilità intellettiva e psichica a causa di una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

Altre categorie protette, benché tutelate dalle norme relative al collocamento obbligatorio, non beneficiano degli incentivi, se privi dei requisiti citati, che, al contrario, vengono erogati, a domanda e nei limiti delle disponibilità delle risorse, anche nel caso in cui l'assunzione non sia obbligatoria per effetto della normativa vigente.

### **Assunzione di lavoratori svantaggiati.**

Sono lavoratori svantaggiati i soggetti indicati dall'apposito DPCM a supporto del loro inserimento lavorativo nelle cooperative sociali, industriali, agricole, commerciali e di servizio.

Per fruire degli incentivi, occorre che lo stato di lavoratore svantaggiato sia certificato dalla pubblica amministrazione e che la cooperativa abbia nel proprio organico, anche nella forma di socio, almeno il 30% di lavoratori provenienti dalla situazione di svantaggio e che possono essere sommariamente riassunti tra gli invalidi fisici e psichici, ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, tossicodipendenti, alcoolisti, minori in particolari situazioni di disagio familiare, purché in età lavorativa, detenuti o internati negli istituti penitenziari.

L'incentivo, revisionabile ogni biennio, consiste, attualmente, nello sgravio totale del contributo previdenziale, sia per quanto dovuto dalla cooperativa in qualità di datore di lavoro, sia per quanto riguarda il contributo a carico del lavoratore.

### **Detenuti o internati, anche ammessi al lavoro esterno:**

proseguendo nella disamina sopra descritta, va evidenziato che lo sgravio totale del contributo previdenziale, dovuto dalla cooperativa e dal lavoratore, spetta fino a 18 mesi successivi la cessazione dello stato di detenzione, nel caso i lavoratori abbiano beneficiato di misure alternative alla detenzione, oppure 24 mesi successivi la cessazione dello stato di detenzione, qualora non vi sia stato il beneficio delle misure alternative.

A questo si aggiunge il credito d'imposta riservato alle sole imprese che hanno stipulato apposita convenzione con l'Istituto di pena ove sono detenuti i lavoratori che intende assumere.

Il credito di imposta ammonta a 520€ mensili, rapportato alle effettive giornate lavorative a condizione che l'assunzione abbia una durata di almeno 30 giorni e il compenso non sia inferiore a quello previsto dal CCNL.

Il contributo si riduce a 300€ mensili, rapportato alle effettive giornate lavorative, nel caso in cui l'assunzione, per un rapporto di lavoro della durata di almeno 30 giorni, sia rivolta a lavoratori in regime di semilibertà.

### **In conclusione,**

va segnalata la revisione delle norme che obbligano il lavoratore, percettore di un provvedimento di sostegno al reddito in caso di disoccupazione, ad accettare un lavoro congruo, purché entro 50 km. di distanza, oppure 80 minuti di trasporto pubblico.

Al momento, tale obbligo si estende, previa emanazione del decreto ministeriale, a qualsiasi proposta di lavoro con un reddito superiore di almeno il 20% l'indennità di disoccupazione.

Gli stessi lavoratori sono obbligati a svolgere attività di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di competenza, sotto la direzione di pubbliche amministrazioni, nel territorio del comune ove i lavoratori risiedono.

Va ricordato che il rifiuto a svolgere un "lavoro congruo" o a corrispondere ad attività di pubblica utilità, determina la perdita dello stato di disoccupazione con conseguente decadenza dai benefici per carenza dei requisiti soggettivi.

Per approfondimenti, chiarimenti o ulteriori informazioni,  
rivolgersi a:

**Antonio Verona**

Responsabile Dipartimento Mercato del Lavoro,  
Formazione, Scuola, Ricerca

Camera del Lavoro Metropolitana di Milano  
C.so di Porta Vittoria 43 -20122 Milano  
tel. 02 55025 414 fax 02 55025 294  
cell. 334 6562630  
[antonio.verona@cgil.lombardia.it](mailto:antonio.verona@cgil.lombardia.it)