

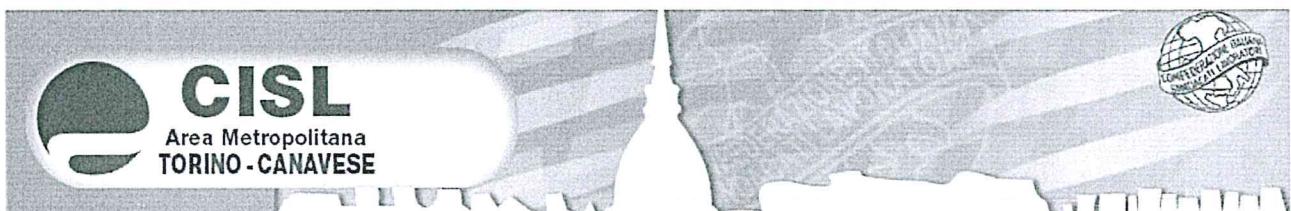


"LA CASSETTA DEGLI ATTREZZI"



FORMAZIONE

ANNO 2017



NASPI, guida completa 2017

Requisiti NASPI, calcolo e durata prestazione, importi e massimali 2017, istruzioni di domanda e decorrenza, casi particolari: guida all'indennità di disoccupazione.

Requisiti, calcolo indennità, durata assegno, istruzioni di domanda: ecco una panoramica delle novità 2017 per l'accesso alla NASPI, l'assicurazione sociale per l'impiego introdotta dalla Riforma degli Ammortizzatori Sociali (Jobs Act) corrisposta a coloro che perdono il lavoro.

Requisiti NASPI

Ecco cosa serve per poter chiedere la NASPI:

- disoccupazione involontaria (articolo 1, comma 2, lettera c dlgs 181/2000, n. 181 e successive modificazioni): da licenziamento o dimissioni per giusta causa (es.: per mancato pagamento retribuzione, molestie sessuali sul lavoro, demansionamento ingiustificato, mobbing, variazione condizioni a seguito cessione azienda, ingiustificato spostamento sede, comportamento ingiurioso del superiore). E' riconosciuto il diritto anche: in caso di dimissioni durante il periodo tutelato di maternità ex articolo 55 Dlgs 151/2001 (da 300 giorni prima della data presunta del parto fino al compimento del primo anno di vita del figlio); risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione (articolo 1, comma 40, della legge 92/2012);
- 13 settimane di contributi nei 4 anni precedenti: valide tutte le settimane con retribuzione non inferiore ai minimali (anche non versata). Non vale per addetti ai servizi domestici e familiari, operai agricoli, apprendisti (continuano a valere le precedenti regole). Utili al diritto: contributi lavoro subordinato, contributi figurativi per maternità obbligatoria se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione, periodi di congedo parentale purché indennizzati e in costanza di rapporto di lavoro, periodi di lavoro in paesi comunitari o convenzionati ove sia prevista la possibilità di totalizzazione, periodi di astensione per malattia figli fino agli otto anni di età nel limite di cinque giorni lavorativi nell'anno solare. I periodi nel settore agricolo sono cumulabili se nel quadriennio risulta prevalente la retribuzione non agricola. Eslusi: malattia e infortunio sul lavoro senza integrazione della retribuzione, cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore, assenze per permessi e congedi fruitti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità;
- 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti: giornate di effettiva presenza a prescindere dalla durata oraria. I seguenti eventi determinano un allungamento dei 12 mesi (pari alla durata dell'evento stesso): malattia e infortunio sul lavoro senza integrazione della retribuzione, CIG straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore, assenze per permessi e congedi fruitti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità, maternità, congedo parentale.

Calcolo NASPI

La base di calcolo è l'imponibile previdenziale degli ultimi 4 anni, divisa per le settimane di contribuzione e moltiplicata per il coefficiente 4,33. Per le frazioni di mese, il valore giornaliero dell'indennità si determina dividendo l'importo ottenuto con calcolo appena esposto per 30. Si considerano tutte le settimane, interamente o parzialmente retribuite.

Se la retribuzione mensile è inferiore a 1.195 euro mensili, l'indennità è pari al 75% della retribuzione. Per stipendi superiori, la NASPI è pari al 75% a cui si aggiunge il 25% del differenziale fra retribuzione mensile e 1.195. Dal quarto mese si riduce del 3% ogni mese. La prestazione è erogata per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni (24 mesi).

Importo NASPI

L'importo massimo dell'indennità NASPI 2017 non può superare 1.300 euro al mese. Massimale e importo della prestazione sono da rivalutare ogni anno in base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo:

Domanda NASPI

E' il lavoratore che deve presentare domanda all'INPS, in via telematica, entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto. Tramite sito INPS (con PIN dispositivo), patronati, contact center integrato INPS INAIL (803164 da rete fissa e 06 164 164 da rete mobile). In caso di licenziamento per giusta causa, i 68 giorni per presentare la domanda decorrono dal 30esimo giorno successivo alla cessazione del rapporto.

NASPI: approfondimenti e novità

Cosa è la NASPI, la Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego, quando si percepisce, quando decade e le novità che introduce per dipendenti e datori di lavoro.

L'indennità è riconosciuta a partire dall'ottavo giorno successivo alla cessazione se la domanda è presentata entro otto giorni, o dal primo giorno successivo alla domanda se è presentata dopo. Questo, anche nei casi di maternità, malattia, infortunio sul lavoro, mancato preavviso.

NASPI 2017: cos'è e come funziona chi ne ha diritto e durata

Naspi 2017 come si richiede all'Inps? Chi ne ha diritto e per quanto tempo? Come si calcola l'indennità, i requisiti documenti riduzione importo e decadenz

Naspi quali sono i requisiti, quanto dura e quanto spetta e quali sono le novità e le sanzioni?

Il lavoratore dipendente o assimilato che nel corso dell'anno, perde involontariamente il proprio posto di lavoro, può contare su una nuova indennità di disoccupazione chiamata **Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego**, entrata in vigore per effetto di uno dei decreti attuativi del Jobs Act sul riordino degli ammortizzatori sociali.

In questa guida vedremo quindi a chi spetta il nuovo sussidio universale contro la disoccupazione, quali sono i requisiti per accedere alla Naspi quale sostegno al reddito del lavoratore che perde il lavoro, quanto dura, quanto spetta e quali sono le novità e le sanzioni.

Naspi Inps: chi ne ha diritto?

A chi spetta la NASPI nel 2017? Prima di illustrare i requisiti previsti per accedere all'indennità di disoccupazione 2017, andiamo a vedere chi sono i destinatari della Naspi 2017:

- Lavoratori dipendenti;
- Apprendisti;
- Soci di cooperativa purché abbiano instaurato un rapporto subordinato.
- Personale artistico sempre se a contratto subordinato;
- Dipendenti a tempo determinato della Pubblica Amministrazione.

Esclusi dal sussidio di disoccupazione: dipendenti PA a tempo indeterminato e agli operai agricoli.

Requisiti naspi: Stato di disoccupazione e DID

Gli unici **requisiti naspi** che servono per accedere all'indennità di disoccupazione 2017 sono 3:

Stato di disoccupazione intendendo la perdita del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore;

Almeno 13 settimane di contribuzione versata nei 4 anni precedenti al licenziamento;

Almeno 30 giorni di effettivo lavoro nei 12mesi precedenti l'inizio della disoccupazione.

In particolare, per avere diritto alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego, occorre soddisfare due **condizioni**:

La prima condizione: è quella di aver perso involontariamente il lavoro e richiesto lo stato di disoccupazione. A ciò, possono esserci delle eccezioni che consentono comunque il riconoscimento del diritto, in caso di:

- Maternità;
- Licenziamento per giusta causa;
- Risoluzione consensuale, qualora sia intervenuta nell'ambito di una procedura conciliativa presso la Direzione Territoriale del Lavoro;
- Licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione proposta dal datore di lavoro entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento;
- Licenziamento a seguito del rifiuto del lavoratore a trasferirsi presso un'altra sede della stessa azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o raggiungibile in più di 80 minuti con mezzi di trasporto pubblici.

La seconda condizione: è quella di aver dichiarato al centro per l'impiego la **DID, dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro**, dichiarazione che ora può essere resa anche in sede di presentazione telematica della domanda Naspi all'INPS e partecipare alle misure di politica attiva del lavoro, come corsi della Regione, eventi di orientamento etc.

Quanti contributi servono per avere diritto all'indennità Naspi?

Tra i 3 **requisiti Naspi 2017** che il lavoratore deve possedere al momento della presentazione della domanda all'INPS, c'è il **requisito contributivo** che prevede che l'indennità spetti al solo lavoratore che abbia versato almeno 13 settimane di contributi durante i 4 anni precedenti l'inizio dell'evento di disoccupazione.

Nel *calcolo dei contributi utili a fini Naspi*, il lavoratore, può comprendere anche i contributi figurativi accreditati nei periodi di:

- maternità obbligatoria;
- congedo parentale, sempre se regolarmente indennizzato;
- astensione dal lavoro per malattia dei figli.

Ai fini della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego **non sono utili**, i periodi coperti da contribuzione figurativa per:

- Cassa integrazione straordinaria e ordinaria a zero ore;
- Permessi 104 fruitti dal lavoratore per assistere un familiare.

Tali periodi, non essendo utili per il calcolo, sono quindi neutralizzati e aumentano il quadriennio di riferimento.

Quanti giorni di lavoro servono con la Naspi?

Il **requisito lavorativo da soddisfare nel 2017 per ottenere la Naspi** è quello di aver lavorato almeno 30 giorni nei 12 mesi precedenti alla disoccupazione, indipendentemente dalla durata oraria delle giornate lavorative.

Ci sono però dei casi in cui l'arco dei 30 giorni da prendere in esame, può essere ampliato, è il caso ad esempio di periodi di:

- malattia e infortunio sul lavoro;
- cassa integrazione straordinaria ed ordinaria a zero ore;

- assenza per congedi e/o permessi 104;
- Congedo obbligatorio di maternità;
- Congedo parentale.

Naspi importo 2017 ed esempi su come si calcola:

Come si calcola l'importo Naspi che spetta a chi perde il lavoro involontariamente?

Per eseguire il **calcolo importo** occorre avere a disposizione il proprio **estratto conto contributivo INPS**, reperibile online se si è in possesso del PIN dispositivo Inps, e una calcolatrice.

Dall'estratto conto, sommare tutti gli importi relativi alle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali che sono state percepite negli ultimi 4 anni, dividerle poi per il numero di settimane di contribuzione, e moltiplicare il risultato per il coefficiente 4,33.

Se il risultato di tale calcolo dà un importo pari o inferiore a 1.195 euro: l'importo della NASPI cui si ha diritto è pari al 75%.

Se il risultato dà un importo maggiore a 1.195 euro: alla quota del 75% va aggiunto un importo pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. In ogni caso, l'importo massimo NASPI 2017 non può superare i 1.300 euro al mese.

Tenere poi conto che dal 91° giorno in poi, l'importo si riduce del 3% al mese.

Vediamo ora un *eSEMPIO PRATICO* su come si calcola l'importo dell'indennità di disoccupazione:

- Imponibile previdenziale = 40.000 euro;
- Settimane lavorate negli ultimi 4 anni: 104 settimane
- Imponibile previdenziale diviso il numero di settimane lavorate, (ossia $40.000 : 104$) moltiplicato per 4,33 = $384,16 \times 4,33 = 1.663,41$;
- La retribuzione mensile ottenuta è superiore all'importo Naspi 2017 perché è oltre i 1.195 euro, per cui è necessario calcolarne il 75% + il 25% della differenza tra la retribuzione mensile ed il suddetto importo, per cui:
il 75% di 1.195,00 è pari a 896,25 euro;
 $1.663,41 - 1.195 = 468,41 * 25 \% = 117,10$
- L'importo mensile di NASPI che spetta al lavoratore è pari ad *euro 1.013,35* = $(896,25 + 117,10 = 1.013,35)$.

Naspi durata di 24 mesi:

La **durata della Naspi 2017**, varia a seconda di quanti contributi si sono stati versati negli ultimi 4 anni prima del licenziamento involontario.

La durata massima dell'indennità di disoccupazione nel 2017, è **fino a 24 mesi**.

In particolare, la Naspi spetta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni, senza tenere conto dei periodi coperti da contributi figurativi che hanno già dato luogo al pagamento di prestazioni di disoccupazione, anche se pagate in un'unica soluzione anticipata.

Naspi com domanda all'INPS entro 68 giorni:

Per ottenere l'erogazione dell'indennità di disoccupazione, il lavoratore, è tenuto a presentare l'apposita domanda sul **modulo naspi com**, pena la decadenza del diritto, **entro 68 giorni dal licenziamento**, ovvero, dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

A seconda quindi del giorno in cui viene presentata per via telematica la domanda Naspi, l'erogazione degli importi ha un termine diverso:

- Se la domanda Naspi 2017 è presentata entro 8 giorni dal licenziamento: il pagamento da parte dell'Inps inizia a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- Se la domanda è presentato dopo 8 giorni: il diritto decorre dal giorno successivo a quello di presentazione della domanda;
- In caso di malattia, maternità o infortunio: la decorrenza parte dall'ottavo giorno successivo al termine dell'evento, sempre se se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno.

Naspi: cos'è e come funziona, nuova procedura?

Naspi cos'è e come funziona la nuova procedura? Il lavoratore dopo aver presentato per via telematica la domanda di disoccupazione all'INPS e sottoscritto contestualmente la DID, dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di un'attività lavorativa valida per la richiesta dello stato di disoccupazione, può presentarsi al Centro per l'impiego nel frattempo che i suoi dati vengano trasmessi dall'Inps alla nuova ANPAL, Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro che ha il compito di attivare le politiche di lavoro per il collocamento o ricollocamento dei lavoratori,

Come funziona la nuova procedura di richiesta Naspi?

- Il lavoratore viene convocato dal centro per l'impiego, entro 2 mesi dalla data di licenziamento, per effettuare il primo colloquio conoscitivo, attraverso il quale determinare la profilazione del candidato sulla base delle sue competenze professionali e soprattutto sulle possibilità di ricollocarlo nel mercato del lavoro.
- Il lavoratore disoccupato viene iscritto all'ANPAL.
- Al lavoratore, viene fatto sottoscrivere il cd. **Patto di Servizio Personalizzato**, la cui sottoscrizione e perseguitamento negli obiettivi, sono fondamentali per ottenere e mantenere l'indennità di disoccupazione. A tale proposito vedi: Sanzioni per i disoccupati NASPI, DIS COLL, ASDI

Oltre alla nuova procedura, il 2017, vede anche l'avvio di un'altra importante misura che si chiama: **assegno di ricollocamento 2017**.

Tale assegno di ricollocazione, riconosce ai percettori di NASPI, ulteriori aiuti nel caso in cui risultassero disoccupati da almeno 4 mesi, una volta finita l'indennità.

Gli aiuti previsti dall'assegno di ricollocamento, sono dei voucher disoccupati, il cui importo dipende dal grado di profilazione assegnato dal CPI al lavoratore in sede di stipula di un nuovo Patto di servizio.

Stato di disoccupazione 2017: cos'è, requisiti, quando e conservazione

Stato di disoccupazione 2017 iscrizione al centro per l'impiego per la DID che serve al lavoratore per NASPI, Dis coll e assegno ASDI documenti requisiti

Lo **Stato di disoccupazione 2017**, e la contestuale iscrizione al Centro per l'Impiego, del lavoratore licenziato, dimesso o inoccupato, serve ai fini di riconoscimento dello stato di disoccupazione NASPI, Dis coll, ASDI o per l'assegno di ricollocazione.

Con la sottoscrizione della Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, DID, è possibile quindi **acquisire lo stato di disoccupazione**, attraverso l'iscrizione all'ufficio di collocamento o con la presentazione della domanda di disoccupazione INPS, e ciò significa entrare in una rete di assistenza e orientamento al lavoro per agevolare il reinserimento del lavoratore disoccupato nel mercato del lavoro e allo stesso tempo riconoscergli uno status tutelato dallo Stato con agevolazioni e prestazioni di sostegno al reddito qualora in possesso di precisi requisiti.

Stato di disoccupazione: a cosa serve? Vantaggi e benefici:

A cosa serve lo stato di disoccupazione? Il lavoratore licenziato o dimesso, inoccupato, in possesso de requisiti previsti dalla legge, acquisendo lo status di disoccupato , può fruire di particolari vantaggi e benefici derivanti dal riconoscimento dello stato di disoccupazione.

Al momento del rilascio da parte del lavoratore della DID, riceve il Certificato di disoccupazione, dove si attesta lo stato di disoccupazione, che serve per ottenere:

- Indennità di disoccupazione NASPI 2017 qualora in possesso dei requisiti previsti dalla legge;
- Esenzione ticket sanitario per reddito - disoccupati;
- Agevolazioni aziende che assumono disoccupati e giovani inoccupati;
- Possibilità di candidarsi anche online alle offerte di lavoro promosse dal Centro per l'impiego.
- Partecipare alle selezioni Pubblica Amministrazione ove sia richiesto il solo requisito di assolvimento della scuola dell'obbligo. Tale possibilità, è prevista solo per i cittadini italiani e comunitari iscritti presso il CPI che ha emesso il bando, in possesso del titolo di studio richiesto ed eventualmente di una qualifica, che abbiano assolto all'obbligo di istruzione. I cittadini extracomunitari non possono partecipare alle selezioni, salvo i casi in cui il permesso di soggiorno sia stato rilasciato come rifugiato politico o per protezione sussidiaria;
- Candidarsi alle offerte di lavoro riservate alle categorie protette: disabili con capacità lavorativa ridotta al 45%, persone invalide del lavoro con invalidità superiore al 33%, orfani e coniugi di lavoratori deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, profughi italiani rimpatriati, vittime del terrorismo, orfani e figli di grandi invalidi.

Stato di disoccupazione: cos'è e come funziona?

Il lavoratore che a seguito di licenziamento anche collettivo, per dimissioni volontarie, inoccupato o in cerca di prima occupazione, risulta essere privo di lavoro può iscriversi al Centro per l'Impiego per ottenere lo stato di disoccupazione e un aiuto concreto alla ricollocazione o collocazione sul mercato del lavoro.

Il **riconoscimento dello stato di disoccupazione**, si fa mediante iscrizione al centro per l'impiego, centri che nel 1997 hanno sostituito gli Uffici di collocamento, diventando il perno centrale e punto di incontro tra lavoratori e imprese, quindi tra domanda e offerta di lavoro, offrendo servizi di accoglienza, informazione, orientamento, preselezione e collocamento dei lavoratori.

Quindi per acquisire formalmente lo stato di disoccupazione, il soggetto interessato deve presentarsi al Centro per l'impiego competente per territorio sulla base del proprio domicilio, e firmare la **Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID)**.

La sottoscrizione della DID serve, oltre che per attestare lo stato di disoccupazione, anche per fruire dei servizi che il Centro per l'impiego mette a disposizione per aiutare le persone nella ricerca di un nuovo posto di lavoro.

In particolare, si fa presente che lo **stato di disoccupazione inizia dal giorno** in cui viene rilasciata la DID e dura fino al giorno in cui lo status decade per una delle cause previste dalla legge o viene sospeso.

Ricordiamo, inoltre, che il modulo DID può essere sottoscritto:

- Presso il Centro per l'Impiego;
- Online sul sito ANPAL;
- Contestualmente alla domanda di disoccupazione NASPI 2017, ASDI, Dis-coll etc.

Stato di disoccupazione requisiti: essere privi di lavoro e DID

A partire dal 24 settembre 2015, i requisiti per ottenere il riconoscimento dello status di disoccupato, sono cambiati e di molto.

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 150/2015, è stata data una **nuova definizione di stato di disoccupazione**.

Una persona si trova in stato di disoccupazione **se è priva di lavoro** ed è immediatamente disponibile a cercare e a svolgere un lavoro, secondo modalità definite con i servizi per l'impiego.

In altre parole, dal suddetto termine i **requisiti status di disoccupazione** sono 2:

- **Essere privi di lavoro:** in base a quanto previsto dall'art.19 del Dlgs.150/15, sono state abrogate le disposizioni del dlgs.181/00 che consentivano l'accesso allo status, anche a coloro che svolgevano un'attività lavorativa entro determinati limiti di reddito, 8.000 euro per il lavoro dipendente e 4.800 per il lavoro autonomo. Tale limite, è stato abolito dal 24 settembre 2015, pertanto, la condizione necessaria per ottenere lo status di disoccupazione, è essere privi di qualsiasi lavoro, fatta eccezione del lavoro accessorio per esplicita previsione normativa (art. 49, c. 4 D.lgs. n. 81/2015) e lo svolgimento di altre esperienze lavorative, che non costituiscono rapporto di lavoro, quale ad esempio i tirocini, servizio civile, borse di

studio, ecc. Va ricordato, noltre, che in base alle Note del Ministero del Lavoro n. 2866/2016 e n. 3374/2016, che è possibile considerare privi di impiego anche le persone in possesso di partita I.V.A. non movimentata negli ultimi 12 mesi, precedenti alla presentazione della dichiarazione di disponibilità.

- 2) Firmare la Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro presso il Centro per l'Impiego, online sul sito ANPAL o all'Inps, insieme alla domanda per ottenere l'indennità di disoccupazione.

Stato di disoccupazione: quali documenti servono?

Quali documenti servono per lo status di disoccupazione?

- documento di riconoscimento;
- codice fiscale;
- elenco dei titoli posseduti in carta semplice o mediante modulo autocertificazione titoli di studio o professionali;
- I cittadini extracomunitari, invece, devono presentare anche la copia del permesso di soggiorno CE o il cedolino di rinnovo del permesso di soggiorno mentre i minorenni devono essere accompagnati da un genitore o da chi ne esercita la potestà familiare;
- Modulo DID, Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro che può rendere anche presentando la domanda di disoccupazione all'Inps.

Come si richiede lo status di disoccupazione?

Per acquisire formalmente lo stato di disoccupazione, la persona interessata deve presentarsi al proprio Centro per l'impiego di riferimento e firmare la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro cd. DID.

Come si richiede lo status di disoccupazione? Basta recarsi al centro per l'impiego e compilare una scheda anagrafico/professionale contenente i dati personali del richiedente, titolo di studio, esperienze lavorative anche non documentabili, attitudini e competenze professionali acquisite, disponibilità ad effettuare turni, orari, flessibilità in termini di spostamenti ossia di effettuare trasferte e mobilità.

Compilato e consegnato il modulo all'addetto del Centro per l'impiego, i dati vengono inserite nel data base e al nuovo iscritto vengono consegnate la copia della scheda e User ID e Password per accedere ai servizi online del centro per l'impiego. Con l'iscrizione del disoccupato o inoccupato presso il Centro per l'impiego, viene quindi riconosciuto lo stato di disoccupazione utile ai fini di particolari benefici come esenzioni, prestazioni di sostegno al reddito, formazione gratuita, possibilità di partecipare ai bandi pubblici ecc.

Al momento dell'iscrizione, per tutti coloro che dichiarano lo stato di disoccupazione è obbligatoria la sottoscrizione della DID, Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro ed il patto di servizio personalizzato che vincolano per legge l'iscritto a svolgere le misure di politica attiva come corsi di formazione, tirocini, colloqui di lavoro previste dal Centro per l'impiego ai fini di reinserimento della persona disoccupata o inoccupata sul mercato del lavoro.

Per chi presenta domanda di disoccupazione INPS, la DID viene compilata al momento dell'invio telematico della domanda da parte degli uffici, per informazioni chiamare il numero verde INPS, dopodiché, entro 15 giorni, il lavoratore disoccupato deve presentarsi al Centro per l'Impiego per formalizzare l'iscrizione, firmando il PSP.

Dichiarazione immediata disponibilità: cos'è la Did?

La DID 2017 Centro per l'impiego è la dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro che il disoccupato o l'inoccupato deve obbligatoriamente rilasciare al Centro per l'impiego al momento della sua iscrizione, all'INPS insieme alla domanda per richiedere l'indennità di disoccupazione NASPI, o altro tipo, o all'ANPAL, la nuova agenzia per il lavoro.

- **Chi può rilasciare la DID 2017?** Tutti i cittadini privi di lavoro aventi un'età minima di 16 anni e:
 - cittadini occupati in esperienze di tirocinio, attività socialmente utili, borse di lavoro, lavoro occasionale di tipo accessorio.
 - Cittadini privi di occupazione.
- **A chi rivolgersi? Per il rilascio della DID,** occorre presentarsi al Centro per l'Impiego oppure presentare la domanda online solo per le Regioni che prevedono tale servizio, oppure, presentarla attraverso l'INPS in caso di richiesta di indennità di disoccupazione NASPI, ASDI e dis. coll, assegno di ricollocazione, o ancora iscriversi online sul sito ANPAL.
- **Cosa succede dopo aver rilasciato la DID al Centro per l'impiego, all'Inps o all'ANPAL?** All'iscritto viene riconosciuto lo stato di disoccupazione che prevede a seguito del rilascio della DID, l'obbligo per legge a svolgere le misure di politica attiva prevista dal Centro per l'impiego atto a favorire il reinserimento o l'inserimento dell'iscritto nel mondo del lavoro. Tali interventi di politica attiva, consistono nel frequentare corsi di formazione gratuita organizzati dalla Regione, tirocini, colloqui e orientamento. Pertanto, una volta sottoscritta la DID, l'iscritto deve fare un colloquio di orientamento con l'addetto del centro per l'impiego, a seguito del quale viene stilato un Patto di Servizio che deve essere sottoscritto dall'iscritto. Il Patto di servizio, non è altro che un accordo tra il lavoratore e il Centro per l'impiego, in cui vengono definite le azioni che il lavoratore deve effettuare ai fini di ricerca di una nuova occupazione. Se dopo 6 mesi dal primo colloquio e dopo aver rilasciato la DID, il lavoratore continua ad essere disoccupato, lo stato di disoccupazione viene confermata mediante la conferma periodica della DID.
- **Conferma periodica della DID :** Il lavoratore che rilascia la DID e continua ad essere senza lavoro, per **conservare lo stato di disoccupazione** deve presentarsi al Centro per l'impiego quando viene convocato e partecipare alle attività concordate nel Patto di Servizio, giustificando anche eventuali assenze per malattia o infortunio. Qualora invece non via sia una politica attiva di lavoro o di formazione con il Centro per l'impiego dopo 6 mesi dal primo colloquio di orientamento, confermare la DID secondo le disposizioni del Centro a cui il lavoratore si è rivolto.

Conservazione stato di disoccupazione e sospensione:

La conservazione dello stato di disoccupazione si ha quando:

- La persona che ha rilasciato la DID continua ad essere privo di lavoro. Ai fini della conservazione però, è obbligatorio presentarsi al Centro per l'Impiego, qualora convocata, e partecipare alle politiche attive sottoscritte col patto di servizio, ricordando di giustificare la sua eventuale assenza per malattia, infortunio, con documentazione scritta;
- Si conserva lo stato di disoccupazione, anche quando si fanno esperienze non considerate rapporti di lavoro, come tirocini, contratti di lavoro occasionale di tipo accessorio etc.

Casi di sospensione stato di disoccupazione centro per l'impiego:

Lo stato di disoccupazione del lavoratore iscritto al Centro per l'impiego è sospeso quando viene accettata un'offerta di lavoro con **contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi**.

In questo caso, l'anzianità dello stato di disoccupazione riprende dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Quando si perde lo stato di disoccupazione?

Quando si perde lo stato di disoccupazione e la Naspi?

- Se la persona non si presenta o non risponde alla convocazione del Centro per l'impiego senza giustificato motivo, ossia, assenza per malattia, infortunio, gravidanza ecc. In questo caso, potrà rilasciare una nuova DID dopo 2 mesi e stipulare un **nuovo patto di servizio personalizzato**.
- Se si rifiuta senza giustificato motivo un'offerta di lavoro da parte del Centro per l'impiego. Rientrano in questa casistica, i disoccupati che non percepiscono alcuna indennità di ammortizzatore sociale rifiutano un lavoro a tempo indeterminato o determinato di durata superiore a 6 mesi, con sede raggiungibile in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici. Oppure, i disoccupati con indennità NASPI, cassa integrazione, mobilità rifiutano di partecipare a corsi della regione o un'offerta di lavoro la cui retribuzione sia superiore almeno del 20% rispetto all'indennità percepita. In questi casi, il disoccupato può presentare la domanda di una nuova DID dopo 4 mesi.

Il rifiuto invece non ha nessuna conseguenza sullo stato di disoccupazione se viene da un padre o una madre nel primo anno di vita del bambino.

Riassumendo, il disoccupato iscritto al centro per l'impiego perde lo stato di disoccupazione quando:

- Non rispetta gli accordi del Patto di servizio sottoscritto con il Centro per l'impiego.
- Se viene assunto con contratto a tempo indeterminato o contratto a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi.
- Se accetta un contratto a progetto a prescindere dalla durata e dal reddito;
- Se inizia un'attività di Lavoro autonomo a prescindere dal reddito annuo.

Calcolo Naspi 2017 importo e durata: come si calcola disoccupazione?

Come si calcola la disoccupazione 2017?

Per calcolare l'importo dell'assegno mensile erogato dall'INPS per la nuova disoccupazione, entrata in vigore dal 1° maggio scorso per effetto del Jobs Act, occorre fare riferimento al Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 22 “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183” e alla Circolare INPS n. 94 NASPI.

Secondo i suddetti riferimenti normativi, la Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego, deve essere rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali ricevuta dal lavoratore negli ultimi 4 anni, comprensiva degli elementi continuativi che vengono versati ad ogni mese e non continuativi che invece vengono versati una tantum, come ad esempio i premi di produzione, che va divisa per il totale delle settimane di contribuzione e moltiplicata per il coefficiente numerico 4,33.

Se poi il prodotto è inferiore ad 1.195 euro (importo valido per il 2016, mentre per il 2017 siamo in attesa di conoscere il nuovo importo rivalutato dall'ISTAT), al lavoratore spetta un'indennità NASPI al 75% mentre se superiore, l'importo viene incrementato del 25% della differenza tra la retribuzione mensile e 1195 euro. In ogni caso l'indennità non può superare euro 1.300 mensili.

Tale importo, viene poi ridotto a partire dal 1° gennaio dal 4° mese in poi.

NASPI 2017 calcolo importo: istruzioni ed esempio

1) Retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni: per capire quanto si percepisce al mese con la nuova disoccupazione, bisogna per prima cosa recuperare le buste paga ricevute negli ultimi 4 anni e verificare l'importo della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Tale importo, si riferisce alle trattenute operate sul datore di lavoro e dal lavoratore tenuti a versare i contributi previdenziali, pensioni di vecchiaia, invalidità, superstiti, ed assistenziali come la malattia. Ricordiamo che la misura totale di questa voce per lavoratore non può essere maggiore del 9,19% per le aziende fino a 15 dipendenti e al 9,49% per quelle con più di 50 dipendenti.

Dove trovo il dato in busta paga? L'imponibile previdenziale è la somma delle voci della colonna competenze Malattia, Maternità, Donazione di sangue, ANF, sotto a tale colonna si trova l'imponibile previdenziale da tenere conto per calcolare la NASPI.

Esempio: in 4 anni abbiamo quindi:

- Dal 2014 al 2015: n° 24 buste paga con retribuzione imponibile pari a 1000 euro lordi al mese per 24 mesi = 24 mila euro lordi.
- Dal 2016 al 2017 abbiamo invece solo n. 12 buste paga con retribuzione a 950,00 euro lordi al mese per 12 mesi = 11.400 euro lordi.
- Totale retribuzione imponibile: 24.000 euro + 11.400 euro = 35 mila e 400 euro lordi.

2) Settimane di contribuzione: Una volta sommate le retribuzioni imponibili previdenziali ricevute negli ultimi 4 anni, il totale va diviso per il totale delle settimane di contribuzione. Un anno, è composto da 12 mesi, pertanto, ci saranno 12 contributi mensili, pari a 52 settimanali, ossia tanti contributi quante sono le settimane in un anno.

Per calcolare online i contributi in relazione alla retribuzione pattuita, l'INPS mette a disposizione dei datori di lavoro e dei lavoratori un software di simulazione del calcolo Simulazione Calcolo online Contributi INPS.

Tornando all'esempio di sopra: abbiamo 36 mesi di contribuzione per cui:

- 36 mesi di retribuzione corrispondono a 156 settimane di contribuzione.
- Se la retribuzione imponibile previdenziale è pari a 35400 si deve dividere per le settimane di contribuzione che sono 156, per cui: $35400/156 = 226,9$.

3) Coefficiente 4,33: è il moltiplicatore da applicare una volta trovato il quoziente tra la retribuzione imponibile e le settimane di contribuzione che nel nostro esempio è pari a 226,9. Per cui dividendo la retribuzione imponibile previdenziale per le settimane di contribuzione e moltiplicando il quoziente per il coefficiente 4,33 si ottiene questo risultato: $226,9 \times 4,33 = 982,4$ euro.

4) Quanto spetta di NASPI al mese? Nel caso in cui la retribuzione mensile nel 2015 è pari o inferiore all'importo di 1.195 euro mensili, (importo rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente) l'indennità NASPI pagata al lavoratore dall'INPS è pari al 75% della retribuzione. Nel caso in cui, la retribuzione mensile è invece superiore al suddetto importo, l'indennità è pari al 75% + un altro 25% della differenza tra la retribuzione mensile e 1195 euro. In ogni caso, la NASPI mensile nel 2015 non può superare i 1.300 euro al mese, importo rivalutato annualmente dall'ISTAT.

Nel nostro *esempio di calcolo Naspi*: al lavoratore spetta il 75% di 982,4 euro, per cui un'**indennità di disoccupazione mensile pari a 736,8 euro**.

5) Come funziona la riduzione del 3% NASPI? L'importo dell'assegno di disoccupazione NASPI si riduce del 3% ogni mese a partire dal 91° giorno della prestazione dal 1° gennaio 2016.

Pertanto, nel nostro esempio il lavoratore ha diritto:

Nel 2015 a un assegno nuova disoccupazione naspi pari ad un importo di 736,8 per 4 mesi e poi ridotto del 3% al mese;

Nel 2017: indennità disoccupazione pari a 736,8 euro per 3 mesi e poi a 714,7 euro nel 4° mese, a 693,26 euro il 5° mese e così via, fino alla fine del trattamento.

Per maggiori informazioni vedi il nostro articolo di approfondimento: [NASPI 2017 Inps requisiti e domanda](#).

Calcolo durata Naspi 2017:

Per **calcolare la durata della NASPI**, occorre sempre far riferimento alla circolare INPS n. 94 del 12-5-2015, nella quale l'Istituto oltre che chiarire le modalità di calcolo della nuova indennità di

disoccupazione, chiarisce anche come determinare il numero dei mesi che spettano al lavoratore disoccupato con la NASPI.

Ebbene l'indennità pagata mensilmente dall'INPS spetta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni, senza tenere conto dei periodi coperti da contributi figurativi che hanno già dato luogo al pagamento di prestazioni di disoccupazione, anche se pagate in un'unica soluzione anticipata.

Contributi Calcolo durata NASPI:

- Solo i contributi versati nei 4 anni precedenti all'evento di disoccupazione;
 - In caso di contributi figurativi che hanno già dato luogo al pagamento della disoccupazione, si tengono conto, ai fini del calcolo, i periodi di contribuzione precedenti la prestazione della quale hanno costituito la base di calcolo:
1. in caso di fruizione totale della disoccupazione con requisiti normali e ASPI: sono esclusi dal calcolo dei contributi utili per la NASPI 52 settimane;
 2. In caso di fruizione parziale: vengono esclusi dal conteggio i contributi già utilizzati per l'ASPI e disoccupazione ordinaria mentre i mesi non goduti entrano nel calcolo per la NASPI.
 3. In entrambi i casi, dal momento che la DSO e ASPI prevedono una durata teorica di 12 mesi, se le settimane di contribuzione precedenti negli ultimi 12 mesi sono meno di 52, vengono esclusi dal calcolo contributi utili Naspi, al massimo le settimane presenti in questi ultimi 12 mesi precedenti alla disoccupazione e ASPI. Nel caso in cui la durata invece sia maggiore di 12 mesi, come nel caso dell'ASPI nel 2014 e 2015 per i lavoratori con più di 50 anni, vengono presi considerazione al massimo le settimane presenti nel periodo precedente la prestazione.
- Periodi di contribuzione successivi all'ultima prestazione di disoccupazione;

Quanto dura la NASPI? La nuova indennità di disoccupazione è pagata per un tempo pari alla metà delle settimane di contribuzione accreditate al lavoratore negli ultimi 4 anni, con un **massimo di 24 mesi**, durata strutturale fissata da uno dei decreti attuativi del Jobs Act approvati dal Consiglio dei Ministri .

Per cui se nel nostro esempio le settimane di contribuzione sono 156, e la metà è pari a 78, l'assegno spetta comunque per 24 mesi, in quanto la durata massima della naspi è 2 anni.

Durata Naspi 2017: per gli eventi che si verificheranno a partire dal 1° gennaio 2017, la durata della disoccupazione NASPI, è di 2 anni.



Direrzione Centrale Ammortizzatori sociali

Roma, 21/02/2017

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

Circolare n. 36

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

OGGETTO:

Importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e dell'assegno emergenziale per il Fondo del Credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo del credito cooperativo, dell'indennità di disoccupazione NASPI, dell'indennità di disoccupazione agricola e dell'assegno per le attività socialmente utili relativi all'anno 2017.

Precisazioni sull'indennità di mobilità ordinaria e i trattamenti di disoccupazione speciale edile.

SOMMARIO:

Si riporta la misura, in vigore dal 1° gennaio 2017, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e dell'assegno emergenziale per il Fondo del Credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo del credito cooperativo, dell'indennità di disoccupazione NASPI,

dell'indennità di disoccupazione agricola- nonché la misura dell'importo mensile dell'assegno per le attività socialmente utili.

Si forniscono, inoltre, precisazioni sull'indennità di mobilità ordinaria e i trattamenti di disoccupazione speciale edile.

1. Premessa.

L'art. 3, comma 6, del Decreto Legislativo n. 148/15 prevede che, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2016, gli importi del trattamento di cui alle lettere a) e b) dell'art.3, comma 5, del decreto sopra citato (c.d. "tetti" dei trattamenti di integrazione salariale),nonché la retribuzione mensile di riferimento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, da prendere a riferimento quale soglia per l'applicazione del massimale più alto – siano aumentati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

L'art. 1, comma 287, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 precisa che "Con riferimento alle prestazioni previdenziali e assistenziali e ai parametri ad esse connessi, la percentuale di adeguamento corrispondente alla variazione che si determina rapportando il valore medio dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di operai ed impiegati, relativo all'anno precedente il mese di decorrenza dell'adeguamento, all'analogo valore medio relativo all'anno precedente non può risultare inferiore a zero".

In applicazione di quanto previsto dal comma 287 sopra richiamato, anche l'aggiornamento degli importi massimi delle prestazioni a sostegno del reddito per il 2017 è stato effettuato sulla base degli importi massimi dell'anno precedente, ossia sulla base dei valori indicati per l'anno 2016.

2. Trattamenti di integrazione salariale

Si riportano gli importi massimi mensili – già indicati nella circolare n. 48 del 14/3/2016 - dei trattamenti di integrazione salariale di cui al citato art. 3, comma 5, del decreto legislativo n. 148/15, la retribuzione linda mensile, maggiorata dei ratei relativi alle mensilità aggiuntive, oltre la quale è possibile attribuire il massimale più alto.

Gli importi sono indicati, rispettivamente, al lordo ed al netto della riduzione prevista dall'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, che attualmente è pari al 5,84 per cento:

Trattamenti di integrazione salariale			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.102,24	Basso	971,71	914,96
Superiore a 2.102,24	Alto	1.167,91	1.099,70

Si sottolinea inoltre che, in base al combinato disposto dell'art. 3 e del comma 1, lett. I e M, dell'art. 46 (abrogazione art. 1 L. 863/84 e art. 13 L. 223/91), per le integrazioni salariali relative a contratti di solidarietà, il trattamento ammonterà all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate con il limite dei massimali che, quindi, si applicheranno anche ai trattamenti relativi ai contratti di solidarietà sottoposti alla nuova disciplina del D.Lgs. n. 148/2015.

Detti importi massimi devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall'art. 2, comma 17, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, nella misura ulteriore del 20 per cento per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo **per intemperie stagionali**.

Trattamenti di integrazione salariale - settore edile (intemperie stagionali)			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.102,24	Basso	1.166,05	1.097,95
Superiore a 2.102,24	Alto	1.401,49	1.319,64

La previsione degli importi massimi delle prestazioni, di cui all'art.3 comma 5, del Decreto Legislativo n. 148/15, non si applica ai trattamenti concessi per le intemperie stagionali nel settore agricolo, stante quanto disposto dall'art. 18, comma 2, del già richiamato Decreto Legislativo.

3. Fondo credito

a) Assegno ordinario

Si riportano i massimali mensili previsti dall'art. 10, co.2 del D.I. n. 83486/2014, per l'assegno ordinario, aggiornati per l'anno 2017 nonché le retribuzioni mensili di riferimento per l'applicazione degli stessi:

Massimali assegno ordinario	
Retribuzione mensile linda (euro)	Massimale (euro)
Inferiore a 2.126,33	1.154,85
Compresa tra 2.126,33 – 3.361,21	1.331,11
Superiore a 3.361,21	1.681,62

b) Assegno emergenziale

Si riportano i massimali mensili, previsti dall'art 12, co 3 del D.I. n. 83486/2014, per l'assegno emergenziale aggiornati per l'anno 2017, nonché le retribuzioni mensili di riferimento per l'applicazione degli stessi.

L'importo indicato in prima fascia, calcolato sull'80 per cento della retribuzione linda mensile, è indicato al lindo e al netto della riduzione prevista dall'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, che attualmente è pari al 5,84 per cento. Stante il disposto normativo di cui all'art. 12, comma 3, lett. a), tale riduzione è comunque applicabile esclusivamente nell'eventualità in cui la prestazione in pagamento risulti pari o superiore all'80 per cento della retribuzione teorica indicata dall'azienda nel flusso Uniemens:

Massimali assegno emergenziale		
Retribuzione tabellare annua linda (euro)	Importo al lindo della riduzione 5,84 (art. 26, L. 41/1986) (euro)	Importo al netto della riduzione 5,84 (art. 26, L. 41/1986) (euro)
Inferiore a 40.720,45	2.378,58	2.239,67
Compresa tra 40.720,45 – 53.578,73		2.679,45
Superiore a 53.578,73		3.750,21

4. Fondo credito cooperativo

a) Assegno emergenziale

Si riportano i massimali mensili previsti all'art 12, co 3 del D.I. n. 82761/2014, per l'assegno emergenziale aggiornati per l'anno 2017, nonché le retribuzioni mensili di riferimento per l'applicazione degli stessi.

L'importo indicato in prima fascia, calcolato sull'80 per cento della retribuzione linda mensile, è indicato al lordo e al netto della riduzione prevista dall'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, che attualmente è pari al 5,84 per cento. Tale riduzione è comunque applicabile esclusivamente nell'eventualità in cui la prestazione in pagamento risulti pari o superiore all'80 per cento della retribuzione teorica indicata dall'azienda nel flusso Uniemens:

Massimali assegno emergenziale Fondo del credito cooperativo		
Retribuzione tabellare annua linda (euro)	Importo al lordo della riduzione 5,84 (art. 26, L. 41/1986) (euro)	Importo al netto della riduzione 5,84 (art. 26, L. 41/1986) (euro)
Inferiore a 38.494,84	2.281,32	2.148,09
Quota compresa tra 38.494,84 – 53.690,17		3.068,44
Quota superiore a 53.690,17		3.568,87

5. Indennità di disoccupazione NASpI

Non essendo intervenute modifiche normative, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 2, del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22, la retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo delle indennità di disoccupazione NASpI è pari, secondo i criteri già indicati nella circolare n. 94 del 12/05/2015, ad euro **1.195** per il 2017.

Analogamente, l'importo massimo mensile di detta indennità, per la quale non opera la riduzione di cui all'art. 26 della legge n. 41 del 1986, non può in ogni caso superare, per il 2017, euro **1.300**.

6. Indennità di disoccupazione agricola

Per quanto riguarda l'indennità di disoccupazione ordinaria agricola con requisiti normali, da liquidare nell'anno 2017 con riferimento ai periodi di attività svolti nel corso dell'anno 2016, trovano applicazione, in ossequio al principio della competenza, gli importi massimi stabiliti per tale ultimo anno.

Pertanto tali importi sono pari a quelli indicati nella circolare n. 48 del 14 marzo 2016 con riferimento ai trattamenti di integrazione salariale, vale a dire ad euro **1.167,91** (per ciò che riguarda il massimale più alto) e ad euro **971,71** (quanto al massimale più basso).

7. Assegno per attività socialmente utili

L'importo mensile dell'assegno spettante ai lavoratori che svolgono attività socialmente utili è pari, dal 1° gennaio 2017, ad euro **580,14**. Anche a tale prestazione non si applica la riduzione di cui all'art. 26 della legge n. 41/86.

8. Precisazioni sull'indennità di mobilità ordinaria.

Si ricorda che l'articolo 2, comma 71 della legge 28 giugno 2012 n. 92 ha disposto l'abrogazione, a decorrere dal 1 gennaio 2017, degli articoli da 6 a 9 della legge 23 luglio 1991 n. 223 che disciplinano la lista di mobilità, l'indennità di mobilità, il collocamento dei lavoratori in mobilità e la cancellazione del lavoratore dalle liste di mobilità.

Di conseguenza, i lavoratori oggetto di licenziamento collettivo licenziati a far data dal 31 dicembre 2016 non potranno più essere collocati in mobilità ordinaria, in quanto l'iscrizione nelle liste decorre dall' 1 gennaio 2017, giorno successivo alla data di licenziamento.

Le procedure informatiche sono state aggiornate al fine di inibire la presentazione di domande telematiche con data di licenziamento successiva al 30 dicembre 2016.

9. Precisazioni sui trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia

Si premette che il trattamento speciale di cui all'articolo 3, commi 3 e 4, del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994 n. 451, è stato abrogato con decorrenza dal 1 gennaio 2017, ai sensi dell'articolo 2, comma 71, lettera f) della legge 28 giugno 2012 n. 92. Lo stesso art. 2 comma 71 ha disposto, alla lettera g), l'abrogazione, dal 1 gennaio 2017, del trattamento speciale dell'edilizia di cui agli articoli da 9 a 19 della legge 6 agosto 1975, n. 427. Infine, l'art. 2, comma 71, lett. c) della legge 28 giugno 2012 n. 92, ha abrogato il trattamento speciale per l'edilizia ex articolo 11, comma 2 della legge n. 223 del 1991.

Le procedure informatiche sono state aggiornate al fine di inibire la presentazione di domande telematiche con data di licenziamento successiva al 30 dicembre 2016.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

Approfondimenti

Incentivi all'occupazione

Garanzia Giovani e assunzioni nel Mezzogiorno: i benefici per il 2017

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Con due provvedimenti che traggono le proprie risorse dai finanziamenti dei programmi europei per l'occupazione e le politiche attive e che, per certi versi sono in larga parte "fotocopia" l'uno dell'altro, l'Esecutivo intende incentivare, nel 2017, la nuova occupazione sia attraverso il "Programma Garanzia Giovani" che con un *bonus* specifico riservato ai datori di lavoro che assumono disoccupati in unità produttive ubicate in otto Regioni del centro sud.

Garanzia Giovani nel 2017

Con un Decreto direttoriale, riportato sul sito del Ministero del lavoro il 2 dicembre 2016 e, successivamente, su quello dell'Anpal, sono state rese note le condizioni per accedere, nel corso del 2017, alle agevolazioni connesse per le assunzioni attraverso il programma Garanzia Giovani che si avvale dei finanziamenti del Programma operativo nazionale "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione" (PON SPAO): il tutto si svolge sotto la regia dell'Inps al quale la norma (art. 1) affida la gestione del beneficio.

• *Quale è, il contenuto del provvedimento?*

Con l'art. 2 il Decreto direttoriale (firmato dal Direttore generale per le politiche attive e i servizi per il Lavoro e la formazione del Ministero del lavoro le cui competenze sono transitate all'Anpal dallo scorso 1° gennaio) prevede, in favore dei datori di lavoro privati che, senza esservi tenuti, assumano giovani profilati in Garanzia Giovani, uno specifico incentivo i cui importi sono determinati dall'art. 4.

La norma si rivolge a tutti i datori di lavoro privati, senza alcuna delimitazione geografica e di dimensione occupazionale: dalla dizione ne consegue che la disposizione si applica anche ai da-

tori che non sono imprenditori (studi professionali, associazioni, fondazioni, ecc.) ed alle imprese private a capitale pubblico. Tra i destinatari della norma vi sono anche (art. 3, comma 3) le società cooperative (il Decreto non ne specifica le caratteristiche ma si ritiene che le stesse siano "di produzione e lavoro") le quali, dopo il rapporto associativo sottoscrivono con i lavoratori un ulteriore contratto di lavoro subordinato (art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001).

Il Decreto direttoriale sottolinea un'altra condizione: i datori di lavoro non debbono essere obbligati ad effettuare quella assunzione. Ciò significa che vale "*in toto*" l'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, laddove, riprendendo concetti già espressi nel vecchio comma 12 dell'art. 4, legge n. 92/2012 ora abrogato, si afferma che l'agevolazione non spetta nel caso in cui l'assunzione scaturisca da un obbligo di natura legale o contrattuale o dal rispetto di un diritto di precedenza (ad esempio, precedente rapporto a termine con diritto ritualmente esercitato ex art. 24, D.Lgs. n. 81/2015, licenziamento avvenuto nei sei mesi antecedenti, ecc.). Ovviamente è appena il caso di sottolineare che il beneficio non potrà essere riconosciuto anche nel caso in cui ricorrono le altre ipotesi previste (ad esempio, lavoratori in integrazione salariale straordinaria con la stessa qualifica del giovane assunto).

• *Chi sono i giovani destinatari?*

Sono quelli di età compresa tra i 16 ed i 29 anni (che abbiano assolto, se minorenni, ad avviso di chi scrive, pur nel silenzio della norma, al diritto dovere all'istruzione e formazione) che non siano inseriti in un percorso di studio o formazione e che risultino essere disoccupati secondo la previsione contenuta nell'art. 19, D.Lgs. n. 150/2015 (mutato, nel comma 1, dal D.Lgs. n. 185/2016).

Approfondimenti

Se, al momento in cui il datore di lavoro prenota l'incentivo (di come sarà la procedura di ammissione ce se ne occuperà più avanti) il giovane non dovesse risultare essere già stato preso in carico dai servizi per l'impiego competenti, sarà il Dicastero del lavoro ad interessare la Regione (o le Regioni in caso di offerta plurima) interessata. Trascorsi 15 giorni, se l'avvenuta presa in carico non si è verificata è lo stesso Ministero che procede dal centro sulla base delle informazioni scaturienti dall'autodichiarazione del lavoratore che potrà, su base campionaria, essere sottoposta a verifica da parte della Regione competente. Il Decreto direttoriale non specifica come dovrebbe avvenire tale "presa in carico centralizzata" (a meno che non venga trasferita all'Anpal), atteso che la Direzione generale competente è stata trasferita alla predetta Agenzia e le vecchie articolazioni periferiche (Direzioni territoriali del lavoro) non sono più tali in quanto parti dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Per i giovani di età compresa tra i 25 ed i 29 anni l'incentivo può essere fruito, nel caso in cui si vada oltre il limite del "*de minimis*" e ad incremento dell'organico, allorquando, in aggiunta all'inserimento nel programma "Garanzia Giovani" sussista anche una sola delle seguenti condizioni:
a) mancanza di un lavoro regolarmente retribuito da almeno sei mesi, secondo la dizione fornita dal D.M. del 20 marzo 2013 il quale stabilisce che questo concetto sia applicabile a "coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero a coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione";

b) mancanza di un diploma di scuola media superiore o professionale o mancanza "di un titolo di studio di istruzione secondaria superiore, rientrante nel livello terzo della classificazione internazionale sui livelli di istruzione";

c) completamento della formazione a tempo pieno da non più di due anni e mancanza di un primo impiego regolarmente retribuito;

d) assunzione "in uno dei settori economici dove sussiste un tasso di disparità uomo - donna che supera almeno del 25%, la disparità media uomo - donna in tutti i settori economici italiani", ov-

vero assunzione "in settori economici in cui si sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, come annualmente individuati dalla Rilevazione continua sulle forze di lavoro dell'Istat" e, come giovane, appartenga al genere sotto rappresentato.

- *A quanto ammonta il beneficio, quanto dura e con quali contratti è attivabile?*

L'agevolazione riguarda le assunzioni effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2017 e vale per dodici mesi: per la verità la durata (che il Decreto poteva anche dire espressamente) si ricava dal punto 7 dell'art. 4 laddove si afferma che l'incentivo va fruito, a pena di decadenza, entro il 28 febbraio 2019: chi dovesse assumere il 31 dicembre 2017 (ultimo giorno utile) ne usufruisce per dodici mesi e poi "conguaglia" entro la fine del mese di febbraio successivo.

L'art. 3 afferma che il beneficio viene riconosciuto per una delle seguenti tipologie contrattuali:

a) contratto a tempo indeterminato (anche a tempo parziale con l'agevolazione ridotta in proporzione), anche a scopo di somministrazione;
b) contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere (qui è stata, impropriamente, utilizzata la formula in uso con il D.Lgs. n. 167/2011, abrogata dal 24 giugno 2015 per effetto del D.Lgs. n. 81/2015 che ha tolto qualsiasi riferimento "al mestiere"). Ovviamente, va ricordato che l'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato a contenuto formativo (art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015) e che il provvedimento esclude, non nominandoli, sia l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale (art. 43) che l'apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45);

c) contratto a tempo determinato (il beneficio viene rapportato alla durata ma anche all'eventuale orario ridotto), anche per somministrazione, in cui la durata iniziale sia pari o superiore a sei mesi. Per quanto riguarda i contenuti e le condizioni trovano piena applicazione gli articoli del D.Lgs. n. 81/2015 compresi tra il 19 ed il 29.

Il comma 4 del Decreto direttoriale afferma che l'agevolazione è esclusa sia in caso di assunzione con contratto di lavoro domestico (e la cosa ben si comprende attesa la peculiarità del rapporto che si svolge nell'ambito familiare) che con con-

Approfondimenti

tratto accessorio o intermittente (quest'ultima specificazione è stata aggiunta successivamente). L'esclusione del lavoro accessorio appare ovvia ma ciò che fa sobbalzare è aver definito il lavoro accessorio un contratto quando, invece, lo stesso consiste in prestazioni meramente occasionali con "nessun aggancio contrattuale" (né economico, né normativo, né alcuna forma scritta) che, presso lo stesso committente, può durare, al massimo, 266 ore all'anno (considerando che il valore del voucher è di 10 euro l'ora e quello lordo è di 2.666 euro).

Con successivo provvedimento del 19 dicembre 2016 è stato, come si diceva, aggiunto tra i contratti non integrabili il lavoro intermittente (in un primo momento "dimenticato"), cosa giusta, atteso che la prestazione lavorativa dipende unicamente dalla "chiamata" del datore (del resto, l'Inps, lo aveva già escluso dall'esonero biennale e triennale).

• A quanto ammonta il beneficio che, è bene ricordarlo, va attinto ad un "plafond" complessivo di 200 milioni di euro erogabili su tutto il territorio nazionale (con l'eccezione della sola Provincia di Bolzano)?

L'art. 4 stabilisce che:

- a) in caso di assunzione a tempo pieno ed indeterminato, anche in somministrazione (a tempo parziale è in proporzione) esso è pari sulla quota contributiva previdenziale a carico del datore di lavoro fino ad un massimo di 8.060 euro, con esclusione dei premi e contributi Inail;
- b) gli stessi valori (8.060 euro) riguardano la quota a carico del datore di lavoro in caso di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante;
- c) in caso di assunzione a tempo determinato, anche in somministrazione, la cui durata iniziale sia pari o superiore a sei mesi, l'agevolazione della contribuzione a carico del datore, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, viene riconosciuta nel limite massimo di 4.030 euro.

L'incentivo, recita il Decreto direttoriale, è riconosciuto nei limiti dell'intensità massima di aiuto previsti dall'art. 32, Regolamento Ue n. 651/2014.

Sarà, senz'altro l'Inps che ha la "regia" dell'incentivo a chiarire i "passaggi oscuri" del provvedimento: ad esempio, se l'agevolazione di 8.060 euro è per dodici mesi, occorrerà dire quale sarà

la contribuzione nell'apprendistato professionalizzante relativa ai successivi anni di formazione. Ad avviso di chi scrive, il datore di lavoro usufruirà della contribuzione ordinaria prevista dalla norma per gli anni successivi al primo (10% per le aziende dimensionate oltre le nove unità, 3% e, poi, 10% dal terzo per quelle più piccole - art. 1, comma 773, legge n. 296/2006 -), atteso che, come affermato dal Ministero del lavoro con la circolare n. 5/2008 per l'apprendistato non si può parlare di una "sotto contribuzione" ma di una aliquota contributiva propria finalizzata a favorire l'occupazione giovanile.

Gli 8.060 euro rappresentano un limite massimo rapportato alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro: ciò significa che se la stessa sarà minore nei limiti da esso dovuto (si pensi al piccolo imprenditore dimensionato fino a nove dipendenti e che assume un apprendista per il quale la quota contributiva a suo carico è dell'1,5%).

Per quel che concerne l'ambito di applicazione dell'esonero di 8.060 euro il Decreto direttoriale adopera le stesse parole utilizzate dal Legislatore nelle leggi n. 190/2014 e n. 208/2015 per l'esonero triennale e per quello biennale. Ciò dovrebbe portare l'Inps a ripetere quanto già affermato in precedenza come, ad esempio, nella circolare n. 57/2016, per cui il beneficio oltre che per i premi ed i contributi dovuti all'Inail non trova applicazione per:

- a) il contributo, se dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2112 c.c.", previsto dall'art. 1, comma 755, legge n. 296/2006, per effetto di quanto affermato al successivo comma 756;
- b) il contributo, ove dovuto, ai fondi bilaterali, alternativi e di solidarietà previsti dal D.Lgs. n. 148/2015, per effetto della esclusione prevista dal successivo art. 33, comma 4;
- c) il contributo per la garanzia sul finanziamento del Qu.I.R. previsto dall'art. 1, comma 29, legge n. 190/2014;
- d) il contributo previsto dall'art. 25, comma 4, legge n. 845/1978, pari allo 0,30% sulla retribuzione imponibile destinato, per i datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei fondi interprofessionali ex art. 118, legge n. 388/2000;
- e) il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria ex lege n. 166/1991;

Approfondimenti

f) il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo ex art. 1, commi da 8 a 14, D.Lgs. n. 182/1997;

g) il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti ex art. 1, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 166/1997.

• *Quali sono i limiti per la fruizione del beneficio?*

La risposta ce l'abbiamo agli articoli 5 e 6 laddove si afferma che, in via generale, va rispettato il limite del “*de minimis*” ma che tale sbarramento può essere superato qualora l’assunzione sia incrementale rispetto alla media dei dipendenti in forza negli ultimi dodici mesi. L’incremento non è richiesto nei casi in cui l’assunzione vada a coprire posti precedentemente occupati da lavoratori che si sono dimessi (ovviamente, nel rispetto della procedura telematica prevista dall’art. 26, D.Lgs. n. 151/2015), da portatori di handicap, da pensionati per raggiunti limiti di età (qui andrà chiarito se vi rientrano anche coloro che usufruiscono dell’APE o della RITA), da lavoratori che, volontariamente, hanno trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale (ovviamente, per la quota oraria di riduzione), da lavoratori licenziati per giusta causa con chiara esclusione dei posti “liberi” a seguito di licenziamento collettivo per riduzione di personale. Il Decreto direttoriale nulla dice per i licenziamenti dovuti a motivi disciplinari che, talvolta, si verificano per ovviare a “dimissioni” non presentate nell’unica maniera “canonica” che è quella individuata dal D.M. attuativo dell’art. 26, D.Lgs. n. 151/2015.

• *Quale è la normativa sul “de minimis”?*

Il Regolamento Ce n. 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006 riguardante l’applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato ha introdotto alcune deroghe concernenti sovvenzioni considerate di “importo minimo”, ritenendo che le stesse possano non essere considerate come “aiuti di Stato”. In via generale, non sono tali se non superano in un arco triennale rappresentato da tre esercizi finanziari, la somma complessiva di 200.000 euro che nel settore del trasporto su strada scende a 100.000, in quello della pesca a 30.000 e nell’ambito della produzione di prodotti agricoli a 7.500. Ai fini del “*de minimis*” la nozione di impresa è diversa da quella generalmente adottata: infatti, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, essa ricomprende ogni entità che esercita un’attività di tipo diverso. C’è, in ogni

caso, da ricordare come il 18 dicembre 2013 sia stato approvato il Regolamento Ce n. 1407/2013 che, sempre con riferimento, al “*de minimis*” individua alcuni criteri che, pur in presenza di una pluralità di aziende, riportano le stesse sotto il concetto di “impresa unica” ai fini dei limiti economici sopra evidenziati. Le ipotesi sono le seguenti:

- a) quando un’impresa possiede la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o dei soci di altra impresa;
- b) quando un’impresa ha il diritto di nominare e revocare la maggioranza dei componenti del consiglio di amministrazione, degli organi di direzione e di sorveglianza di altra azienda;
- c) quando un’impresa esercita una influenza dominante verso un’altra azienda;
- d) quando un’impresa azionista o socia di altra impresa controlla da sola, con accordi sottoscritti, la maggioranza dei diritti di voto.

Il Regolamento Ce n. 1407/2013 regolamenta il “*de minimis*” a partire dal 1° gennaio 2014: sostanzialmente, si pone in linea con il precedente n. 1998/2006, con alcune innovazioni formali (otto articoli invece di sei con espressioni che sembrano più semplificate) il cui fine è quello di fornire un’interpretazione chiara a norme che in passato avevano dato adito a qualche perplessità), ma anche sostanziali. È il caso dell’art. 1, par. 2, dove si stabilisce che nell’ipotesi in cui un’impresa svolga sia attività rientranti nel campo di applicazione del Regolamento che in settori esclusi, la regola del “*de minimis*” trova applicazione soltanto relativamente alle attività ammesse, a condizione che lo Stato membro garantisca che le attività esercitate nei settori esclusi non beneficiino degli aiuti “*de minimis*” concessi.

Per completezza di informazione si ricorda che anche nel nuovo Regolamento sono elencati i settori esclusi che sono gli stessi compresi nel vecchio Regolamento:

- a) imprese operanti nel settore della pesca e dell’acquacoltura;
- b) imprese della produzione primaria di prodotti agricoli;
- c) imprese operanti nel settore della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli, limitatamente ad alcune fattispecie;
- d) imprese che usufruiscono di aiuti per attività connesse all’esportazione verso paesi terzi o Stati

Approfondimenti

membri o direttamente collegati a quantitativi esportati;

e) imprese che fruiscono di aiuti subordinati all'impiego di prodotti nazionali rispetto a quelli di importazione.

Tornando al contenuto del provvedimento l'art. 7 afferma che l'agevolazione non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva come, ad esempio, il "bonus" per le assunzioni nelle Regioni svantaggiate del Centro Sud, disciplinato da un altro Decreto direttoriale. Quanto appena affermato dall'art. 7 non incide sulla possibilità che in presenza di assunzioni a tempo indeterminato (anche l'apprendistato è una tipologia contrattuale a tempo indeterminato) il datore di lavoro "defalchi" il costo del personale dalla base economica per il calcolo dell'Irap.

• *Quale è la procedura per poter "godere" dell'incentivo?*

I passaggi sono tutti descritti negli articoli 8 e 9 e ricalcano, per grandi aspetti (ma qui, occorrerà attendere le determinazioni dell'Inps) quelli, già previsti, a seguito dell'emanazione del D.L. n. 76/2013 per il "bonus" (poco fortunato) di 650 euro mensili per diciotto mesi per ogni giovane assunto a tempo indeterminato.

Questa è la "scaletta" prevista:

a) i datori di lavoro interessati debbono presentare una istanza preliminare di ammissione al beneficio, direttamente all'Inps e soltanto in via telematica, con i dati relativi all'assunzione effettuata o da effettuare, seguendo le modalità che saranno indicate dall'Istituto;

b) l'Inps determina l'importo del beneficio spettante sia in relazione alla durata che alla retribuzione desunta dal contratto sottoscritto, verifica, la registrazione del lavoratore nel programma Garanzia Giovani, accerta la disponibilità delle risorse e comunica il buon esito della pratica con l'importo dell'agevolazione;

c) nei sette giorni successivi alla ricezione della comunicazione di avvenuta prenotazione da parte dell'Inps, i datori di lavoro interessati, se non lo hanno già fatto, debbono procedere alle assunzioni;

d) nei dieci giorni successivi alla ricezione della avvenuta prenotazione, i datori, a pena di decadenza, debbono comunicare l'avvenuta assunzione chiedendo la conferma della prenotazione;

e) l'erogazione del beneficio avviene attraverso il sistema del conguaglio.

L'Inps autorizza le agevolazioni nei limiti delle risorse disponibili (200 milioni di euro da valere, come già detto, su tutto il territorio nazionale, con esclusione della Provincia di Bolzano) sulla base della valutazione *ex ante* del costo legato ad ogni assunzione agevolata.

L'*iter* prevede che l'incentivo venga autorizzato seguendo, pedissequamente, la cronologia dell'istanza preliminare: per le assunzioni effettuate prima che sia reso disponibile il modulo telematico dell'istanza preliminare, il beneficio viene autorizzato secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione.

Le assunzioni agevolate nel Mezzogiorno nel corso del 2017

In Sicilia, Puglia, Campania, Calabria e Basilicata (per 500 milioni di euro perché considerate "Regioni meno sviluppate"), in Sardegna, Abruzzo e Molise (per 30 milioni di euro perché ritenute "Regioni in transizione"), grazie a fondi messi a disposizione dal Ministero del lavoro attraverso un Decreto direttoriale del Direttore Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e l'occupazione (riportato sia sul sito ministeriale che su Clic lavoro con la data di registrazione del 16 novembre 2016), è possibile, nel corso del 2017, assumere a tempo indeterminato (art. 2) soggetti di età compresa tra i 15 ed i 24 anni (intesi, ad avviso di chi scrive, come 24 anni e 364 giorni) e lavoratori con almeno 25 anni (non è previsto alcun limite anagrafico massimo), privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (secondo il concetto richiamato nel D.M. del Ministro del lavoro del 20 marzo 2013). Per tale ultima disposizione (art. 1, comma 1, lettera a) essi sono "coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da impostazione".

Il riferimento ai 15 anni come età minima prevista nel provvedimento è fonte di perplessità in quanto, in via generale, il limite minimo per l'accesso al lavoro è fissato a 16 con adempimento dell'obbligo scolastico: per la verità, nell'appren-

Approfondimenti

distato per la qualifica ed il diploma professionale il Legislatore parla di 15 anni (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015) ma tale tipologia contrattuale non è, assolutamente, prevista nel provvedimento.

Il Decreto direttoriale afferma che negli ultimi sei mesi, fatta salva l'ipotesi di un contratto a tempo determinato trasformato (art. 4, comma 5), non ci deve essere stato alcun rapporto di lavoro con il medesimo datore (qui non è, normativamente, chiarito il concetto di impresa facente parte dello stesso gruppo o riferibile, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, cosa che, in altre situazioni, ha inibito il beneficio): probabilmente, sarà l'Inps con le proprie indicazioni a chiarire la questione.

L'Inps viene riconosciuto come l'organo competente nella gestione dell' "Incentivo occupazione Sud" del PON SPAO (programma operativo nazionale relativo ai sistemi di politiche attive per l'occupazione) nel limite delle risorse finanziarie sopra citate (art. 1) e la disciplina dei rapporti tra l'Istituto ed il Ministero del lavoro sarà definita (art. 11) da un apposito Decreto: da ciò discende che, al di là delle considerazioni che si possono fare (e che si fanno anche in questa riflessione), sarà l'Istituto (come esplicitamente affermato al comma 2 del citato art. 11) a fornire le indicazioni operative le quali, ad avviso di chi scrive, in molti casi, potrebbero ripetere quelle già fornite con le circolari sugli esoneri triennali e biennali, in quanto le parole adoperate nel provvedimento sono le stesse.

Il Decreto direttoriale, inoltre, nella gran parte della sua articolazione, ripete anche, pedissequamente, i contenuti espressi nell'atto emanato per le agevolazioni legate a "Garanzia Giovani" per il 2017: di conseguenza le riflessioni effettuate pocanzi trattando l'argomento appena citato si intendono come valide anche per il c.d. "Bonus Sud".

Ambito di applicazione

Ai fini dell'ambito di applicazione dell'incentivo si fa riferimento alla sede di lavoro presso la quale viene effettuata l'assunzione, indipendentemente dalla residenza della persona con cui si stipula il contratto (che, quindi, potrebbe anche essere "fuori Regione"). Se il posto di lavoro cambia ed il soggetto si trasferisce in altra Regione non compresa nell'elenco, il beneficio vie-

ne meno a partire dal mese successivo a quello del trasferimento (art. 3).

L'agevolazione, nel limite massimo di 8.060 euro per ogni assunzione a tempo indeterminato e pieno (con il part-time, ovviamente, è tutto in proporzione), effettuata nel corso del 2017 vale per un anno e si riferisce alla contribuzione a carico del datore, con esclusione di premi e contributi Inail (art. 5).

La dizione adoperata è del tutto identica a quella che il Legislatore, a suo tempo, adoperò per l'esonero triennale con l'art. 1, comma 118, della legge n. 190/2014 e che, poi, riprese, pedissequamente, per l'esonero biennale (di importo minore), con l'art. 1, comma 178, della legge n. 208/2015. Se le parole hanno un senso si potrebbe pensare che l'agevolazione contributiva oltre che sui premi ed i contributi Inail non si applichi (v. circolare Inps n. 57/2016) anche su altre contribuzioni che sono già state indicate in questa riflessione allorquando se ne è parlato per "Garanzia Giovani".

L'assunzione può avvenire con contratto a tempo indeterminato, anche in somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante (anche in questo caso si continua a chiamarlo con la vecchia definizione che comprende l'espressione "di mestiere" abrogata dal 24 giugno 2015). L'incentivo viene riconosciuto anche in favore della cooperativa (sicuramente, di "produzione e lavoro", pur se non detto esplicitamente) che, dopo l'avvenuto rapporto associativo, stipula un ulteriore rapporto di natura subordinata con il socio, secondo la previsione contenuta nell'art. 1, comma 3, legge n. 142/2001.

Il Decreto direttoriale afferma che il beneficio non è riconosciuto in caso di assunzioni con contratto di lavoro domestico (giustamente, per la peculiarità del rapporto) e accessorio.

Qui, pur nella giustezza dell'esclusione, non si possono che ripetere le critiche già espresse allorquando si è parlato di "Garanzia Giovani": le prestazioni accessorie non sono un contratto di lavoro subordinato, per di più a tempo indeterminato, essendo, da sempre, ben chiaro che si tratta di una attività non supportata da alcuna disciplina contrattuale e che non genera gli istituti tipici della subordinazione come le ferie, la malattia o la maternità: essa si esplica per un massimo presso lo stesso committente pari a 266 ore annue

Approfondimenti

(tale è il valore dei 2.000 euro “lordizzati” presso ogni singolo committente).

Anche il lavoro intermittente, sia pure a tempo indeterminato non è agevolabile (in virtù di un Decreto direttoriale correttivo del 18 dicembre 2016), atteso che la prestazione lavorativa dipende unicamente dalla “chiamata” del datore di lavoro (del resto, l’Inps lo aveva già escluso dall’esonero biennale e triennale).

Misura dell’incentivo e termini

L’incentivo va “percepito” tramite conguaglio nelle denunce trasmesse mensilmente all’Istituto e va fruito, a pena di decadenza, *entro il termine del 28 febbraio 2019* (art. 6).

Ci sarà modo e maniera per riflettere sull’agevolazione che dura un anno e che, a partire dal secondo, comporterà la contribuzione piena nel contratto a tempo indeterminato, mentre nell’apprendistato si tornerà alla contribuzione ordinaria propria di tale tipologia contrattuale (10%, mentre per i datori di lavoro dimensionati fino a nove dipendenti nel secondo anno la contribuzione propria a loro carico è pari al 3%).

C’è, piuttosto, un’altra questione da chiarire: il Decreto afferma (art. 5) che “l’importo dell’incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’Inail, nel limite massimo di 8.060 euro annui per lavoratore assunto”. Da ciò sembra discendere che nei contratti come l’apprendistato professionalizzante presso datori di lavoro dimensionati sotto fino a nove dipendenti la contribuzione è pari, nel primo anno, all’1,50% a cui va aggiunto 1,61% “figlio” della legge n. 92/2012, difficilmente si raggiungerà il limite massimo e l’agevolazione si attesterà su quella che, effettivamente, è la quota a carico del datore. È un discorso del tutto analogo a “Garanzia Giovani” ove l’art. 4 del Decreto direttoriale del 2 dicembre 2016 ripete le stesse parole.

L’art. 7 affronta il tema della compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato: quindi l’agevolazione rientra nel “*de minimis*” (Regolamento Ue n. 1407 del 18 dicembre 2013), fatto salvo il caso in cui si verifichi un incremento occupazionale netto (art. 32 del Regolamento Ue n. 651 del 17 giugno 2014). La condizione dell’incremento occupazionale netto non trova applicazione allorquando la riduzione di personale, nei

dodici mesi antecedenti sia dovuta a dimissioni volontarie (che, oggi, non possono essere che tali in quanto “blindate” dalla procedura *ex art. 26, D.Lgs. n. 151/2015* o dalla procedura *ex D.Lgs. n. 151/2001* per le lavoratrici avanti all’Ispettorato territoriale del lavoro), invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età (probabilmente, sarà equiparabile l’uscita anticipata con l’APE), riduzione volontaria dell’orario di lavoro (part-time concordato ma anche part-time volontario in alternativa al congedo per maternità) e licenziamento per giusta causa (a questo punto occorrerà, al di là del puro dettato terminologico, se calcolare o no il licenziamento che è per giustificato motivo soggettivo, di un lavoratore “dimissionario”, che non ha effettuato la prescritta procedura telematica). In presenza di un incremento occupazionale netto, come si diceva, si può “sforare” il limite del “*de minimis*” ma l’importo, secondo la previsione del comma 5 dell’art. 32, Regolamento n. 651/2014 non può superare la c.d. “intensità di aiuto” che non può superare il 50% dei costi ammissibili.

Per quel che riguarda la normativa comunitaria sul “*de minimis*” si rimanda a quanto già riportato in questa riflessione allorquando si è parlato di “Garanzia Giovani” per il 2017.

L’art. 8 afferma che il beneficio non è cumulabile con altri incentivi di natura economica e contributiva legati alle assunzioni (ad esempio, quello di “Garanzia Giovani” o quello previsto *ex comma 8 dell’art. 4, legge n. 92/2012* per gli “over 50” disoccupati da oltre un anno): pur tuttavia, sotto l’aspetto fiscale va ricordato come il datore di lavoro possa detrarre dalla base di calcolo dell’Irap il costo del personale, trattandosi di assunzione a tempo indeterminato (e tale è anche l’apprendistato professionalizzante), per effetto di una disposizione inserita dall’art. 1, legge n. 190/2014 nel “*corpus*” del D.Lgs. n. 446/1997. Ovviamente, questo discorso non vale se l’assunzione viene effettuata con contratto a tempo determinato, tranne il caso in cui quest’ultimo avvenga per attività stagionali, ove la non computabilità nella base di calcolo avviene in percentuale nel limite del 70% del costo stesso (art. 1, comma 73, legge n. 208/2015).

Modalità per la fruizione

Il Decreto (art. 9) descrive, poi, i passaggi necessari per poter fruire dell’incentivo. Essi sono gli

Approfondimenti

stessi di “Garanzia Giovani” e vengono ripetuti soltanto ai fini della organicità della riflessione:
a) istanza preliminare di ammissione indirizzata all’Inps, in via telematica, con i dati relativi all’assunzione, secondo le modalità che saranno fissate dall’Istituto e che, presumibilmente, saranno identiche a quelle di “Garanzia Giovani” e che, molto probabilmente, utilizzeranno procedure già utilizzate in passato. L’Istituto chiederà al datore di lavoro una serie di dati relativi alla “quantificazione” dei costi correlati al beneficio da riconoscere;
b) verifica da parte dell’Inps circa la disponibilità delle risorse e qualora le stesse siano sufficienti, comunicazione della prenotazione con il relativo importo;
c) assunzione, entro sette giorni (a meno che la stessa non sia già avvenuta) dalla comunicazione dell’esito positivo della prenotazione, pena la perdita dell’agevolazione;

d) comunicazione all’Istituto, pena la decadenza dal beneficio, entro i dieci giorni successivi alla ricezione della nota dell’Istituto, della avvenuta assunzione, e richiesta della conferma della prestazione.

L’art. 10 si sofferma sull’autorizzazione alla fruizione dell’incentivo: essa è nel limite delle risorse disponibili, sulla base della valutazione *ex ante* del costo del lavoro correlato ad ogni singola assunzione: l’ordine è rappresentato dalla cronologia correlata alla presentazione dell’istanza preliminare. Se le assunzioni sono effettuate prima della messa “on-line” del modello telematico di istanza preliminare, l’attribuzione del beneficio, una volta verificata la correttezza della richiesta (e su questo l’Inps fornirà i propri chiarimenti amministrativi) seguirà l’ordine cronologico di assunzione.

APPROFONDIMENTO DEL 24/03/2017

ABOLIZIONE DEI VOUCHER. LE POSSIBILI ALTERNATIVE AL VUOTO NORMATIVO.

Il d.l. n. 25/17 ha abolito i voucher, consentendo l'utilizzo soltanto di quelli già acquistati alla data di entrata in vigore della norma fino al 31 dicembre. L'abrogazione, motivata dalla dichiarata esigenza di eliminare gli abusi dell'utilizzazione del lavoro accessorio (condivisibile), ha però creato un vuoto normativo per tutte quelle esigenze – genuine – di prestazioni di lavoro residuali ed estemporanee, che comunque esistono di fatto ed alle quali l'ordinamento deve comunque dare una risposta di disciplina, pena il rischio di alimentare sacche di lavoro nero.

Auspicando un intervento ad hoc in tal senso, nell'immediato si analizzano i contratti che potrebbero prestarsi a rappresentare un'alternativa ai voucher per regolare dei rapporti di lavoro occasionale.

SOMMINISTRAZIONE

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Caratteristica della somministrazione è dunque questa scomposizione tra il titolare formale del rapporto di lavoro (l'agenzia di somministrazione) e l'utilizzatore sostanziale (chi riceve la prestazione lavorativa, dopo aver richiesto il lavoratore "somministrato" all'agenzia). È evidente sin dalla definizione del tipo di rapporto di lavoro che si tratta di un istituto destinato sì a rispondere ad esigenze temporanee, ma per come è strutturato e per gli adempimenti che richiede pur sempre la formalizzazione di un contratto scritto con uno specifico contenuto obbligatorio: il riferimento all'autorizzazione amministrativa dell'agenzia, la previsione della durata del rapporto, le mansioni, l'orario ed il luogo di lavoro). È evidente che pur potendo rispondere – come già accade nella pratica – ad alcune esigenze limitatamente alle imprese, la somministrazione non si presta a soddisfare quella esigenza di semplicità di utilizzo che invece il "lavoretto" estemporaneo e circoscritto richiede.

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

La recente riforma con l'abolizione del progetto, pur prevedendo un rigido sistema sanzionatorio in caso di applicazione non genuina, ha ampliato la possibilità del ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative, assegnando un'ampia autonomia alle parti, che possono determinare il contenuto del contratto delle co.co.co. come meglio credono, con ritorno di fatto alla situazione precedente all'entrata in vigore della c.d. "Riforma Biagi".

Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa però, deve comunque presentare un significativo connotato di autonomia della prestazione, pena l'illegittimità e la conversione dello stesso, non essendo consentito che ad esempio il committente stabilisca l'orario di lavoro o determini in maniera puntuale le mansioni. Queste sono esigenze che invece possono legittimamente insorgere nell'ambito di un lavoro occasionale, pertanto anche la collaborazione coordinata e continuativa, pur apparentemente compatibile, non risulta idonea all'applicazione per il lavoro occasionale.

LAVORO INTERMITTENTE

In linea teorica il lavoro intermittente appare quello più simile a rispondere alle esigenze connesse al lavoro accessorio, perché prevede la possibilità di richiedere la prestazione di lavoro "a chiamata", soltanto cioè quando il datore di lavoro la richieda, con un connotato di "estemporaneità" assimilabile perciò all'utilizzazione dei voucher.

Ve detto però che quello intermittente è pur sempre un rapporto di lavoro subordinato a tutti gli effetti, che prevede adempimenti, formalità ed oneri tipici di questa tipologia generale. L'unico elemento di specialità è rappresentato dalla eventualità della prestazione, che può essere richiesta dal datore di lavoro quando la ritiene necessaria e non è un obbligo continuo per il lavoratore, come avviene per i dipendenti nella generalità dei casi. Questo però sempre nell'ambito di un vero e proprio contratto di lavoro, scritto, che può anche essere a tempo indeterminato e che dunque presuppone delle esigenze diverse da quelle tipiche del lavoro accessorio cui erano destinati i voucher.

L'ANALISI COMPARATA DEI COSTI DEI DIVERSI ISTITUTI

L'analisi che segue compara le differenti forme contrattuali: lavoro accessorio, somministrazione, co.co.co. e intermittente, al fine di evidenziare le differenze di costo rispetto alla gestione dei voucher.

L'analisi di costo allegata, è stata sviluppata al fine di determinare la quantificazione dei costi aziendali derivanti dalle differenti fattispecie, partendo da un dato comune: il netto spettante al lavoratore quantificato in € 1.260,00 su base mensile.

Si specifica che, per le figure subordinate, è stato preso a riferimento il dato tabellare previsto dal CCNL Turismo – Confcommercio.

1. LAVORO ACCESSORIO:

Dallo sviluppo del costo del lavoro si evince che l'adozione del lavoro occasionale risulta particolarmente agevole in termini di costi e adempimenti.

L'esigenza connessa a prestazioni occasionali ed estemporanee è al momento insoddisfatta, stante l'abrogazione integrale della normativa in merito.

2. LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE:

Il contratto di somministrazione nelle differenti tipologie analizzate non risulta tra i meno onerosi; infatti oltre ai costi dettati dalla contrattazione collettiva lo stesso è da intendersi ulteriormente aggravato dalle maggiorazioni che le agenzie di somministrazione richiedono per la loro attività. Nell'ipotesi allegata viene preso a riferimento la maggiorazione del 13,20%, quale dato tra i più bassi registrati.

3. CO.CO.CO

Seppur non rapportabile a base oraria o mensile, il contratto di collaborazione coordinata e continuativa è stato preso a riferimento poiché nel ventaglio delle opzioni contrattuali disponibili risulta meno vincolato agli schemi previsti per i lavoratori subordinati. Tuttavia i limiti previsti dalla normativa vigente ne circoscrivono l'ambito di applicazione a prestazioni rese nella piena autonomia operativa, seppur prevedendo momenti di confronto con la committenza.

4. INTERMITTENTE:

a) Contratto senza indennità di disponibilità

Il contratto di lavoro intermittente, nell'ambito dello svolgimento di prestazione di lavoro subordinato, dall'analisi riportata risulterebbe la forma contrattuale più aderente sia in termini di costi che in termini di gestione. Infatti la peculiarità di questa forma contrattuale consente di accedere a prestazioni di lavoro discontinue, circoscritte esclusivamente a specifici periodi dell'anno o cicli di lavoro.

b) Contratto con indennità di disponibilità

Nella relazione del contratto di lavoro intermittente è prevista la possibilità che le parti disciplinino la disponibilità a garantire la prestazione al momento della chiamata del committente, a fronte di un riconoscimento di una indennità di carattere retributivo. Se da un lato infatti, tale disponibilità determina un aumento dei costi (almeno il 20% della retribuzione spettante), dall'altro assolve ad una duplice funzione: garanzia per il datore di lavoro della prestazione e garanzia per il lavoratore di una forma retributiva che, in aggiunta alla retribuzione spettante per la prestazione resa, garantisce una ulteriore stabilità retributiva.

COMPARAZIONE COSTO SU BASE MENSILE					
EMOLUMENTI	ACCESSORIO	SOMMINISTRAZIONE	CO. CO. CO.	INTERMITTENTE NO DISPONIBILITA'	INTERMITTENTE SI DISPONIBILITA'
RETRIBUZIONE / COMPENSO NETTO	1.260,00	1.260,00	1.260,00	1.260,00	1260 + 252
RETRIBUZIONE / COMPENSO LORDO	1.680,00	1.407,25	1.672,98	1.407,25	1.407,25
IND. DISPONIBILITA'	0,00	0,00	0,00	0,00	281,45
RATEI	0,00	234,54	0,00	234,54	234,54
CONTR. INPS C/AZIE	302,40	488,43	364,88	488,43	572,16
CONTR. INAIL C/AZIE	117,60	58,04	59,14	58,04	67,99
T.F.R.	0,00	121,61	0,00	121,61	142,46
MAGG. AGENZIA	0,00	304,90	0,00	0,00	0,00
TOTALE COSTO	1.680,00	2.614,78	2.097,00	2.309,88	2.705,86

COMPARAZIONE COSTO SU BASE ORARIA					
EMOLUMENTI	ACCESSORIO	SOMMINISTRAZIONE	CO. CO. CO.	INTERMITTENTE NO DISPONIBILITA'	INTERMITTENTE SI DISPONIBILITA'
RETRIBUZIONE / COMPENSO NETTO	7,50	7,50		7,50	7,5 + 1,5
RETRIBUZIONE / COMPENSO LORDO	10,00	8,38		8,38	8,38
IND. DISPONIBILITA'	0,00	0,00		0,00	1,68
RATEI	0,00	1,40		1,40	1,40
CONTR. INPS C/AZIE	1,80	2,91		2,91	3,41
CONTR. INAIL C/AZIE	0,70	0,35		0,35	0,40
T.F.R.	0,00	0,72		0,72	0,85
MAGG. AGENZIA	0,00	1,81		0,00	0,00
TOTALE COSTO	10,00	15,56		13,75	16,11

DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della
FONDAZIONE STUDI

Via del Caravaggio 66
00145 Roma (RM)

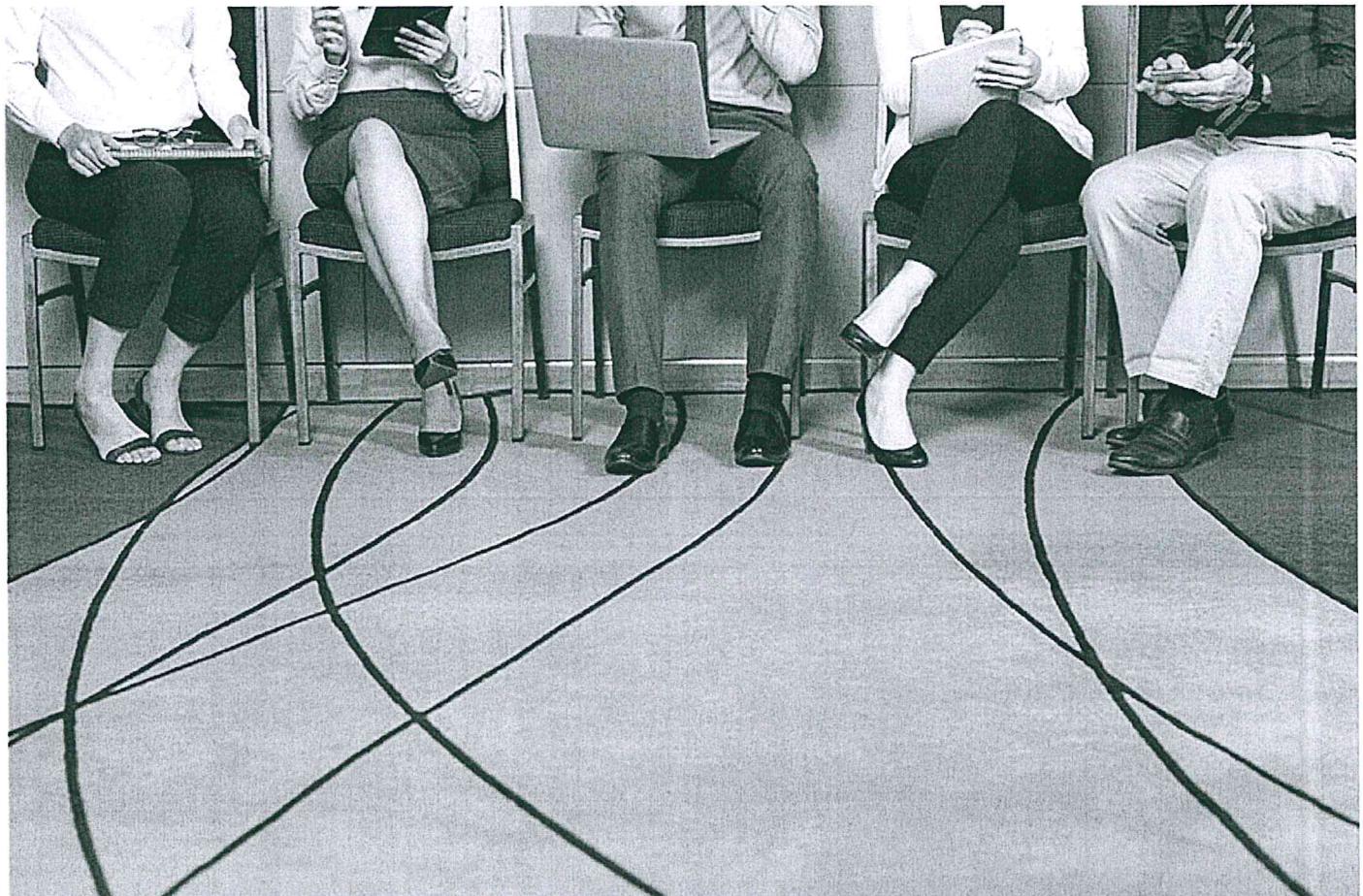
fondazionestudi@consulentidellavoro.it

Disoccupati: indennità condizionata nel segno delle politiche attive [E.Massi]

 www.generazionevincente.it/

Eufrasio Massi

22 dicembre 2016



Con la circolare n. 224 del 15 dicembre 2016 l'INPS fornisce le proprie indicazioni, in materia di fruizione dell'indennità di NASPI, susseguiti alle novità introdotte dal D.L.vo n. 185/2016, rispetto al testo già approvato con il D.L.vo n. 150/2015: nella sostanza, la condizionalità richiamata dall'art. 7 del D.L.vo n. 22/2015 diviene operativa con l'individuazione delle sanzioni economiche nel caso in cui i soggetti interessati, senza alcuna giustificazione, omettano di partecipare alle iniziative di politica attiva proposte dai centri per l'impiego.

Ma, andiamo con ordine.

La fruizione del trattamento economico postula la profilazione del lavoratore presso il centro per l'impiego e la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato: dal 1° gennaio 2017, con la fine della mobilità, tale operazione dovrà essere compiuta anche dai lavoratori espulsi dai processi produttivi al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale. Il trattamento di NASPI (e, in alcuni casi di ASDI), se si escludono gli operai agricoli ove vige un sistema del tutto diverso, riguarderà la universalità dei lavoratori che sono disoccupati ma che hanno i requisiti per percepire una indennità di sostegno del reddito.

Il patto di servizio impegna gli interessati, in primo luogo, alle seguenti attività:

- partecipazione alle iniziative finalizzate al rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva del lavoro;

- partecipazione ad iniziative formative o di riqualificazione o di altra iniziativa di politica attiva o di attivazione;
- accettazione di congrue offerte di lavoro (in attesa di definizione attraverso un D.M. del Ministro del Lavoro su proposta dell'ANPAL).

Nel frattempo, si applica quanto previsto dall'art. 4, commi 41 e 42 della legge n. 92/2012. Queste due disposizioni, è bene ricordarlo affermano che il lavoratore decade dal trattamento quando:

- rifiuti di partecipare, senza giustificato motivo, ad una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai servizi competenti (viene richiamato l'art. 1, comma 2, lettera g, del D.L.vo n. 181/2000) o non vi partecipi regolarmente;
- non accetti una offerta di lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno al 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità di cui ha diritto;
- il luogo di lavoro, a fronte della predetta offerta congrua, non disti più di 50 Km. dalla propria residenza o, comunque, sia raggiungibile, mediamente, in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.

La mancata presentazione, non giustificata appropriatamente (e, qui le varie articolazioni dei centri per l'impiego debbono individuare una "griglia" di esimenti), alle convocazioni e gli appuntamenti previsti dal centro per l'impiego o dal soggetto responsabile delle attività, per la conferma dello stato di disoccupazione, per la profilazione o per la firma del patto di servizio personalizzato, comporta:

- la decurtazione di un quarto di mensilità, pari ad 8 giorni di prestazione, nel caso in cui ci si trovi di fronte alla prima mancata presentazione;
- la decurtazione di una mensilità, pari a 30 giorni, nel caso in cui si registri una seconda assenza non giustificata;
- la decaduta dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione.

La penalizzazione si fa più pesante se la mancata presenza, non giustificata, riguarda iniziative di carattere formativo o di riqualificazione professionale, di politica attiva o di mancata partecipazione ad iniziative di pubblica utilità a favore della comunità territoriale di appartenenza. Le sanzioni sono:

- la decurtazione di una mensilità, sempre pari a 30 giorni, alla prima mancata partecipazione;
- la decaduta dalla prestazione e dal riconoscimento dello "status" di disoccupato, nella ipotesi di ulteriori mancate partecipazioni.

Ancora maggiori sono le conseguenze legate alla mancata accettazione di una offerta congrua di lavoro: qui, scatta, da subito, in assenza di giustificato motivo, la decaduta dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.

Ma, come operano, nel concreto le penalizzazioni?

La circolare n. 224/2016 ne stabilisce la decorrenza dal giorno successivo a quello in cui si sia verificato l'evento, fatta salva una diversa indicazione del centro per l'impiego. Alla decurtazione è strettamente correlato il mancato accredito della contribuzione figurativa per tutto il periodo in cui la stessa resta in vigore. Nel caso in cui la decurtazione sia di 8 o di 30 giorni, qualora il residuo della prestazione fosse inferiore alla sanzione comminata, l'INPS procede alla decurtazione nei limiti del residuo di giornate di prestazioni spettanti al disoccupato.

C'è, poi, il caso rappresentato dalla circostanza che la comunicazione del centro per l'impiego arrivi all'Istituto in data successiva al termine della percezione della prestazione: l'INPS provvede alla esecuzione del provvedimento sanzionatorio quantificando la somma indebitamente percepita e chiedendo la restituzione dell'importo dovuto.

Un trattamento, pressoché analogo, con alcune eccezioni che riguardano i soli incrementi per carichi familiari, sussiste per i percettori di ASDI (art. 16 del D.L.vo n. 22/2015 e decreto interministeriale 29 ottobre 2015) ove il diritto è subordinato alla permanenza dello stato di disoccupazione ed alla sottoscrizione del patto di servizio personalizzato. Vale la pena di ricordare che "l'Assegno Di Disoccupazione" viene riconosciuto a particolari categorie di lavoratori che, siano privi di occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno (art. 16, comma 1).

Le sanzioni comportanti decurtazione e decadenza sono identiche a quelle appena esaminate: come si diceva, sono fatti salvi gli eventuali incrementi per carichi familiari.

Le sanzioni sono applicate dall'INPS a seguito della trasmissione dei provvedimenti sanzionatori emessi dai centri per l'impiego ed inviati, telematicamente, attraverso il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro previsto dall'art. 13 del D.L.vo n. 150/2015.

Ma, è prevista, in via amministrativa, la possibilità di esperire ricorsi?

La circolare n. 224/2016 afferma che ciò sarà possibile proponendo gravame ad un Comitato ubicato presso l'ANPAL e composto dalle parti sociali. Di più, al momento, non è dato sapere, atteso che lo stesso non sembra essere stato costituito.

Con la medesima nota l'INPS si sofferma sulla disposizione contenuta nel D.L.vo n. 185/2016 che consente un allungamento della tutela della NASPI in favore dei lavoratori stagionali dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali (la circolare n. 224/2016 fornisce un ampio elenco delle attività economiche riconducibili a tali settori).

Se la durata della NASPI risulta inferiore a quella determinata calcolando anche i periodi di contribuzione che, nel quadriennio precedente la perdita dell'occupazione, hanno già permesso l'erogazione dell'indennità (ad eccezione delle provvidenze di mini-ASPI e NASPI), la nuova prestazione è incrementata di un mese (ma non si possono superare i 4 mesi), a condizione che la differenza tra i due periodi calcolati sia almeno pari a 12 settimane.

L'Assegno di Ricollocazione



Cos'è

E' uno strumento che aiuta la persona disoccupata a migliorare le possibilità di trovare la propria ricollocazione nel mondo del lavoro. Consiste in un importo da utilizzare presso gli operatori del mercato del lavoro per servizi di assistenza e sostegno alla ricerca di lavoro.



Se **dopo 4 mesi** di NASpl non si è ancora trovato lavoro, si può chiedere l'Assegno di Ricollocazione.



Per chi è
L'Assegno di Ricollocazione è destinato ai disoccupati che percepiscono l'indennità di disoccupazione NASpl da almeno 4 mesi.

La richiesta dell'Assegno
è volontaria e si fa sul portale **Ampal.gov.it**
o presso un Centro per l'Impiego,
scegliendo liberamente l'**Ente**
che offre i servizi più adatti
alla propria condizione

Primo incontro con l'Ente e
assegnazione di un Tutor

Programma intensivo per la ricerca attiva di Lavoro

concordato con l'Ente

**La persona titolare
dell'Assegno di Ricollocazione
si attiva e collabora per la
ricerca del lavoro.**

**Il Programma dura 6 mesi
prorogabili di altri 6
(per ogni periodo di NASpl)**



Importo

da **250 a 5000** euro
secondo il Profilo di occupabilità
e la tipologia di contratto



A cosa serve

Potenziare le attività di supporto alla ricerca di occupazione.



A chi viene pagato
L'importo viene riconosciuto all'Ente che eroga il servizio di assistenza alla ricollocazione, solo se la persona titolare dell'assegno trova lavoro.



Chi sono gli Enti erogatori

Centri per l'Impiego

Agenzie per il Lavoro accreditati ai servizi per il lavoro

Fondazione Consulenti del Lavoro

Gli Enti erogatori ricevono l'assegno in caso di ricollocazione dell'utente con:

- Contratto a tempo indeterminato (anche apprendistato)
- Contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi (da 3 a 6 mesi nelle regioni Basilicata, Campania, Puglia, Calabria e Sicilia)
- Part Time pari almeno al 50%



800.00.00.39

info@anpal.gov.it

Progetto personale di ricerca
attiva e formazione per
l'inserimento lavorativo



Durante il Programma vengono sospese le misure previste dal Patto di Servizio, se già sottoscritto

PATTO DI SERVIZIO

Misura della distanza della persona dal mercato del lavoro considerando la situazione individuale e territoriale

PROFILO DI OCCUPABILITÀ

- Avere i requisiti contributivi e lavorativi
- Nei primi 4 mesi di NASpl ci si può rivolgere al Centro per l'Impiego di competenza per le **seguenti attività:**

**La persona titolare
dell'Assegno di Ricollocazione
si attiva e collabora per la
ricerca del lavoro.**

**Il Programma dura 6 mesi
prorogabili di altri 6
(per ogni periodo di NASpl)**

La Sperimentazione

L'Assegno di Ricollocazione è in sperimentazione dal Novembre 2016 su un gruppo limitato di utenti identificati in base a un campione statistico

Entra a regime dal 2017.

INFORMAZIONI PER I COMMITTENTI - POSSIBILI ALTERNATIVE ALL'UTILIZZO DEI VOUCHER

Alla luce del **Decreto legge 25/2017 che dal 17 marzo ha abolito la disciplina dei voucher** impedendone da quella data l'acquisto, si elencano di seguito alcuni possibili alternative, a normativa vigente, secondo anche le indicazioni fornite da Comune Di Torino e Compagnia San Paolo

1. PRESTAZIONE DI LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Caratteristiche generali

Si può definire come “prestazione occasionale” qualsiasi attività di lavoro caratterizzata dall’assenza di abitualità, professionalità, continuità e coordinazione.

Oggi l’unica disciplina che da un punto di vista civilistico disciplina le attività svolte in maniera occasionale è quella di cui all’articolo 2222 del codice civile (riguardante il contratto d’opera).

Ai sensi di tale articolo si ha prestazione occasionale assimilabile al contratto d’opera “**quando una persona si obbliga a compiere, dietro corrispettivo, un’opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente ed in via del tutto occasionale**”.

È necessario perciò che tale prestazione rispetti alcuni limiti qualitativi che andranno valutati caso per caso:

- Non deve esserci continuità e abitualità della prestazione
- Non deve esserci coordinamento da parte del committente

Il lavoratore che effettua la prestazione occasionale è tenuto a rilasciare al soggetto committente della prestazione una ricevuta per prestazione occasionale “non fiscale” nella quale è tenuto a indicare i seguenti elementi obbligatori (si veda l’Allegato 1: Facsimile ricevuta)

- I propri dati personali;
- Le generalità del committente;
- La data e il numero progressivo d’ordine della ricevuta;
- Il corrispettivo lordo concordato;
- La ritenuta d’acconto (pari al 20% dei compensi lordi);
- Eventuale trattenuta INPS
- L’importo netto che verrà corrisposto dal committente.

È quindi il lavoratore che deve rilasciare ricevuta al committente e non viceversa.

Ovviamente il committente non è tenuto a registrare il prestatore di lavoro autonomo occasionale nel libro unico del lavoro, né a predisporre per il medesimo il “cedolino paga”.

Per la compilazione della ricevuta per prestazione occasionale è necessario prestare attenzione alla data da attribuire alla ricevuta, che deve essere obbligatoriamente quella in cui il prestatore ha ricevuto il compenso da parte del committente.

Altro elemento indispensabile per la corretta compilazione della ricevuta è l'apposizione **della marca da bollo**. Trattandosi di una ricevuta "non fiscale", il legislatore ha previsto l'apposizione sulla ricevuta di una marca da bollo da €. 2,00, nel caso in cui l'importo della prestazione superi la soglia di €.77,47.

La marca da bollo deve riportare una data anteriore rispetto a quella di emissione della ricevuta, altrimenti si incorrerà in sanzione, quindi è necessario acquistare la marca da bollo prima di emettere la ricevuta

Il committente applica, ai sensi dell'art. 25 del DPR 600/73, la ritenuta d'acconto del 20% a riduzione del compenso lordo pattuito con il lavoratore per la prestazione occasionale. Il committente diventa perciò in questo caso sostituto d'imposta del lavoratore.

Il committente del lavoratore autonomo (sostituto d'imposta) pagherà al netto della ritenuta (che verserà all'erario in sostituzione del lavoratore autonomo) l'importo erogato. Il versamento all'erario della ritenuta fiscale di acconto deve essere effettuato tramite il modello F24 nei termini previsti per la liquidazione delle imposte, ovvero generalmente il 16 del mese successivo al pagamento, compilando la sezione erario e indicando il codice tributo, il mese e l'anno in cui è stato pagato il compenso dovuto.

Il committente è altresì tenuto al versamento negli stessi termini dell'eventuale contribuzione INPS – Gestione Separata e della compilazione del modello UNIEMENS.

Disciplina fiscale, previdenziale e assicurativa

Sono esonerati dalla presentazione della dichiarazione dei redditi i soggetti che hanno percepito soltanto redditi da prestazione occasionale sotto i €. 4.800 lordi. In questo caso, il reddito può non essere indicato in dichiarazione; fino al raggiungimento di questa soglia vi è una specifica detrazione (soglia di esenzione) che abbatte totalmente l'imposta dovuta. (Potrebbe tuttavia essere conveniente al prestatore occasionale presentare la dichiarazione dei redditi ai fini della richiesta di rimborso dell'imposta trattenuta).

Inoltre i lavoratori autonomi occasionali con compensi fino a €. 5.000 lordi nell'anno solare non sono obbligati né all'iscrizione alla Gestione Separata né al versamento di contributi previdenziali. Per i soggetti che superano la soglia di esenzione, l'imponibile previdenziale è costituito dal compenso lordo erogato al lavoratore, che supera la soglia annua di €. 5.000, dedotte eventuali spese poste a carico del committente e risultanti dalla ricevuta. Pertanto i lavoratori interessati devono comunicare tempestivamente ai propri committenti il superamento della soglia di esenzione e, solo per la prima volta, iscriversi alla Gestione.

L'INAIL ha chiarito che le attività di lavoro autonomo occasionale nelle quali non si riscontra un coordinamento ed una continuità delle prestazioni, restano escluse dall'assoggettamento all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.

A tutela del lavoratore e del committente sarebbe però opportuno ed è consigliabile che quest'ultimo stipuli una specifica assicurazione infortuni con una compagnia assicurativa.

Particolare attenzione deve essere posta verso coloro che percepiscono indennità di disoccupazione o altra forma di integrazione al reddito.

I percettori di NASPI devono sapere che, quando un'attività svolta in forma autonoma genera un reddito non superiore o pari a 4.800 euro, pur non perdendo lo stato di disoccupazione la loro indennità di disoccupazione sarà ridotta dell'80%. Si ricorda che la prestazione di indennità di disoccupazione decade quando il percettore inizia un'attività di lavoro subordinato, senza comunicare all'INPS il reddito presunto. E' consigliabile in ogni caso che il prestatore confronti con l'Istituto erogatore del trattamento NASPI la propria personale situazione, valutando la compatibilità dell'erogazione della prestazione di sostegno al reddito con altri eventuali redditi percepiti.

2. TIROCINI DI INSERIMENTO / REINSERIMENTO LAVORATIVO

Per la disciplina di tali tirocini si rimanda alla DGR 74/2013 (si veda l'Allegato 2: DGR 74/2013).

Si ricorda che per tutti i tirocini (compresi quelli di inclusione sociale di cui al punto 3) l'indennità di partecipazione non può essere corrisposta ai percettori di forme di sostegno al reddito (NASPI).

Si mantiene lo stato di disoccupazione ma, come scritto al punto 7 della DGR 74/2013 sui tirocini:

"Nel caso di tirocini in favore di lavoratori sospesi o comunque percettori di forme di sostegno al reddito, in quanto fruitori di ammortizzatori sociali, l'indennità di partecipazione non viene corrisposta. Per questi lavoratori il soggetto ospitante è tenuto a riconoscere il rimborso delle spese sostenute per vitto (buoni pasto nella misura prevista dai contratti di riferimento ovvero, in assenza, nella misura minima esente da imposizione contributiva e fiscale) e trasporto su mezzo pubblico, a fronte della presentazione degli appositi giustificativi".

3. TIROCINI DI INCLUSIONE SOCIALE

Questa tipologia di tirocinio consente, ai sensi della DGR 42-7397 del 7/4/2014 modificata dalla DGR 28-2527 del 30/11/2015, un inserimento socio lavorativo di soggetti svantaggiati definiti all'articolo 2 Lettera K) quali "soggetti svantaggiati che richiedono interventi personalizzati di valutazione, consulenza, orientamento ai fini dell'inclusione socio-lavorativa"

I soggetti devono rientrare nelle seguenti categorie:

- soggetti con disabilità non computati ai fini dell’adempimento all’obbligo di assunzione di cui all’art. 3 della L. 68/99;
- soggetti svantaggiati ai sensi della legge 381/91, compresi i **condannati in condizione di detenzione o ammessi a misure alternative di detenzione**, nei limiti stabiliti della vigente legislazione penitenziaria;
- soggetti inseriti nei programmi di assistenza ai sensi del Dlgs. n. 24 del 4 marzo 2014 a favore delle **vittime della tratta**;
- soggetti **vittime di violenza e di grave sfruttamento** inseriti nei programmi di assistenza e integrazione sociale ai sensi dell’art. 18 del Dlgs. 286/1998;
- **Rom, Sinti e Caminanti (RSC)** in attuazione della comunicazione della Commissione Europea n. 173/2011;
- **senza fissa dimora**;
- **ex-detenuti che hanno terminato di scontare la pena da non oltre cinque anni dalla fine della detenzione**, ai sensi della L.R. 34/2008, art. 33.
- soggetti titolari di **permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari** di cui all’art. 5, comma 6 del Dlgs 286/1998;
- **richiedenti protezione internazionale** e i titolari di **status di rifugiato e di protezione sussidiaria** di cui all’art. 2, comma 1, lett. e) e g) del Dlgs. 25/2008;
- **richiedenti asilo** come definiti dal DPR n. 303/2004.
- **soggetti svantaggiati** che richiedono interventi personalizzati di valutazione, consulenza, orientamento ai fini dell’inclusione socio-lavorativa 4.

La DGR 28-2527 del 30/11/2015 integra la DGR 74/2013 escludendo implicitamente i soggetti svantaggiati di cui alla lettera K) dal computo per determinare i limiti numerici dei tirocinanti, anche per le Associazioni che abbiano almeno un dipendente lavoratore con contratto di lavoro subordinato, di collaborazione o di consulenza, in grado di garantire il tutoraggio.

In mancanza di dipendenti l’Associazione potrà ospitare invece un solo tirocinante.

Il presupposto per l’attivazione di questa tipologia di tirocini è la presa in carico del soggetto da parte dell’ente pubblico competente, responsabile del percorso di inclusione sociale il quale, valutate le condizioni del soggetto, attesti che l’inserimento in contesti lavorativi è parte integrante del suddetto percorso e può contribuire ed eventualmente facilitare il raggiungimento degli obiettivi di riabilitazione ed inclusione socio- lavorativa.

Per questo tipo di tirocino possono essere previste anche attività lavorative finalizzate all’acquisizione di professionalità elementari, connotate da compiti generici e ripetitivi.

L’indennità di partecipazione ai sensi della DGR 28-2527 del 30/11/2015 è “un sostegno di natura economica finalizzata all’inclusione sociale all’autonomia delle persone e alla riabilitazione indicata dal progetto personalizzato” e, qualora sia erogata da un ente pubblico, lo stesso può definire ulteriori modalità di erogazione del sostegno economico. È prevista un’indennità minima di partecipazione oraria pari a 3,40 euro/ora per la durata complessiva del tirocino.

Nel caso in cui la Pubblica amministrazione preveda di erogare l'indennità a titolo di sostegno di natura economica assistenziale, si applica l'art. 34 comma 3 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 601 che prevede che i sussidi corrisposti dallo Stato e da altri enti pubblici a titolo assistenziale sono esenti dall'imposta sul reddito delle persone fisiche e dall'imposta locale sui redditi nei confronti dei percipienti.

Nel caso tale indennità di partecipazione sia corrisposta invece direttamente dall'Associazione, dal punto di vista fiscale tale indennità è considerata quale reddito assimilato a quelli di lavoro dipendente (cfr. art. 50, D.P.R. n. 917/1986 TUIR): sarà perciò necessario predisporre busta paga, cedolino, CUD.

Stante, comunque, la non configurabilità della partecipazione al tirocinio quale attività lavorativa, tale partecipazione, nonché la percezione dell'indennità, non comportano la perdita dello stato di disoccupazione eventualmente posseduto dal tirocinante.

Ai sensi dell'art. 38 comma 3 della LR 34/08, il soggetto promotore è obbligato a stipulare, direttamente o in convenzione con il soggetto ospitante o con altri soggetti, l'assicurazione del tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e per la responsabilità civile verso terzi con idonea compagnia assicuratrice. Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori dell'impresa (attività di formazione esterna, consegne ecc.) e rientranti nel progetto formativo.

Il servizio pubblico competente (soggetto promotore) definisce insieme al soggetto ospitante la predisposizione del progetto formativo/inserimento. Oltre al Progetto Formativo, alla convenzione che regola i tirocini deve essere allegato un "progetto personalizzato" per ciascun tirocinante che motivi la ragione dell'attivazione di tirocini di inclusione sociale in relazione all'esigenza del tirocinante I tirocini di inclusione sociale, così come i tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo, sono soggetti all'obbligo di Comunicazione Obbligatoria e compilazione del Progetto Formativo sul Portale tirocini.