



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Empowerment

Programma ACT - Azioni di sostegno per l'attuazione sul territorio delle politiche del lavoro


**Risposte alle domande poste durante le
tre edizioni di dicembre del webinar**

**Il Jobs Act e la Riforma delle politiche
per l'occupazione**

29 gennaio 2016



Italia*lavoro*

DOCUMENTO DI LAVORO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE N° 1 DEL 29.01.2015	RISPOSTE ALLE DOMANDE POSTE DURANTE IL WEBINAR "IL JOBS ACT E LA RIFORMA DELLE POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE "	

NOTE PER LA LETTURA

- Le risposte fornite non hanno valore di FAQ ma intendono fornire unicamente un parere senza alcun intento interpretativo, riguardo ai quesiti sottoposti.
- Le risposte sono fornite sulla base delle documentazioni disponibili al 18 gennaio 2016.
- Accanto alla domanda viene posto il nome dell'autore e la Regione di provenienza, poiché in alcuni casi la risposta tiene conto delle specifiche normative, regolamentazioni o altri elementi del contesto territoriale.

1. Rossi Michela (Piemonte): E' confermato che il contratto a tutele crescenti non è applicabile al lavoro domestico?

Ai sensi dell'art. 1, del D.lgs. n. 23/2015 il nuovo regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo, introdotto dal Decreto, trova applicazione per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri (quindi, non per i dirigenti) assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto medesimo.


Nel silenzio della norma si presume che la nuova disciplina mantenga i regimi speciali di libera recedibilità (c.d. recesso ad nutum) previsti per prestatori di lavoro domestico, per gli sportivi professionisti e, in particolare, per i lavoratori assunti in prova (in applicazione dell'art. 2096, c. 3, Cod. Civ. secondo cui "durante il periodo di prova ciascuna delle due parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità", in qualunque momento) e per i lavoratori che hanno raggiunto l'età pensionabile.

2. Nonnis Eginio (Sardegna): Il nuovo stato di disoccupazione è immediatamente applicabile o bisogna aspettare ulteriori disposizioni?

L'art. 19, del D.lgs. n. 150/2015 prevede che "sono considerati disoccupati i lavoratori privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al Portale Nazionale delle politiche del lavoro di cui all'art. 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego. (...)". Il successivo art. 21, del D.lgs. n. 150/2015 prevede che la domanda di indennità in ambito ASpl (ASpl, mini-ASpl), di indennità NASpl nonché di indennità DIS-COLL presentata dall'interessato all'INPS equivale a dichiarazione di immediata disponibilità (DID) al lavoro ed è trasmessa dall'INPS all'ANPAL ai fini dell'inserimento nel sistema informativo unitario delle politiche attive, realizzato dall'Agenzia in collaborazione con l'Istituto.

Restando fermo quanto previsto dall'art. 21, nel caso di applicazione dell'art. 19 si specifica quanto segue.

L'art. 19 è entrato in vigore il 24/09/2015 (data di entrata in vigore del D.lgs. n. 150/2015 con efficacia differita al 2016) ma bisognerà aspettare la costituzione dell'ANPAL (01/01/2016) nonché la sua operatività e, la successiva realizzazione da parte dall'ANPAL, in cooperazione con il Ministero del Lavoro, del Sistema Informativo Unitario delle politiche del lavoro, (e successivamente del Sistema Informativo Unico) che si compone del nodo di coordinamento nazionale e dei nodi di coordinamento regionali, nonché del portale unico per la registrazione alla

DOCUMENTO DI LAVORO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE N° 1 DEL 29.01.2015	RISPOSTE ALLE DOMANDE POSTE DURANTE IL WEBINAR "IL JOBS ACT E LA RIFORMA DELLE POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE"	

Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro (art. 13, D.lgs. n. 150/2015), portale previsto dall'art. 19 ai fini della definizione dello stato di disoccupazione.

Ulteriori chiarimenti giungono dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 23 dicembre 2015, n. 34 recante le prime indicazioni riguardo all'applicazione del D.lgs. n. 150/2015 secondo cui "i requisiti richiesti ai fini dello stato di disoccupazione sono due: l'essere privi di impiego (componente soggettiva) e dichiarare la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro (componente oggettiva). Lo stato di disoccupazione costituisce requisito necessario per avere accesso alla NASPI e all'ASDI (articoli 3 e 16, D.lgs. n. 22/2015), alla DIS – COLL (art. 15, D.lgs. n. 22/2015), oltre che per l'iscrizione nell'elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato (art. 8, L. n. 68/1999, così come modificata dal D.lgs. n. 151/2015)".

Con riguardo alla DID il Ministero specifica che "nelle more della piena operatività del portale nazionale delle politiche del lavoro, le dichiarazioni di immediata disponibilità (DID) continueranno ad essere sottoscritte presso il Centro per l'impiego o saranno rilasciate ai sistemi informativi regionali esistenti che già prevedono tale modalità. In questo ultimo caso, i sistemi regionali raccoglieranno le informazioni nell'ambito delle schede anagrafiche e professionali (SAP) e provvederanno ad inoltrarle al nodo di coordinamento nazionale attraverso il canale di cooperazione applicativa, secondo gli standard tecnici di cui al decreto del Ministro del lavoro del 30/09/2007 e all'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014. (...)

Con successiva circolare della Direzione generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione, ovvero con atto dell'Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), saranno disciplinati i tempi e le ulteriori modalità di transizione verso il sistema a regime, ivi compreso l'eventuale periodo transitorio di utilizzo di entrambi i sistemi".

3. Porta Marina (Piemonte): Ex precari (reddito sotto soglia): ad oggi sono esclusi dallo stato di disoccupazione, ci saranno variazioni?

L'art. 19, c. 3, del D.lgs n. 150/2015 prevede la sospensione dello stato di disoccupazione nel caso in cui il lavoratore accetti un'offerta di lavoro subordinato di durata fino a 6 mesi.


L'anzianità nello stato di disoccupazione riprende a partire dalla cessazione del rapporto di lavoro che ha determinato la sospensione.

Da ciò si deduce la perdita dello stato di disoccupazione nel caso in cui il lavoratore accetti un'offerta di lavoro subordinato (a tempo indeterminato o determinato) di durata superiore a 6 mesi o in caso di avvio di un'attività di lavoro autonomo.

L'unica attività lavorativa compatibile con lo stato di disoccupazione è il lavoro accessorio per esplicita previsione normativa (art. 49, c. 4 D.lgs. n. 81/2015).

Resta compatibile con l'essere privo di impiego lo svolgimento di altre esperienze lavorative, che non costituiscono rapporto di lavoro (ad es.: tirocini, attività di pubblica utilità).

La Circolare del Ministero del Lavoro 23 dicembre 2015, n. 34 non aggiunge nulla a quanto previsto dall'art. 19, c. 3, del D.lgs n. 150/2015 mentre con riguardo alla "condizione di non occupazione" che si riferisce a quelle persone, non immediatamente disponibili allo svolgimento

DOCUMENTO DI LAVORO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE N° 1 DEL 29.01.2015	RISPOSTE ALLE DOMANDE POSTE DURANTE IL WEBINAR "IL JOBS ACT E LA RIFORMA DELLE POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE "	

dell'attività lavorativa, alle quali spettano le prestazioni di carattere sociale, precisa che con "anche con riferimento alla prestazione di attività lavorativa di scarsa intensità, occorre richiamare, in via analogica, le disposizioni degli articoli 9 e 10 del decreto legislativo n. 22/2015, che prevedono la conservazione della prestazione di nuova assicurazione sociale per l'impiego anche nei casi in cui il beneficiario svolga un'attività lavorativa da cui derivi un reddito annuo inferiore al reddito minimo escluso da imposizione. In tal caso il legislatore ha inteso tutelare il diritto ad una prestazione per coloro che svolgano attività lavorativa, in forma subordinata o autonoma, di scarsa intensità. Analogamente, pertanto, la condizione di non occupazione fa riferimento alle persone che non svolgono attività lavorativa, in forma subordinata, parasubordinata o autonoma ovvero a coloro che, pur svolgendo una tale attività, ne ricavano un reddito annuo inferiore al reddito minimo escluso da imposizione. Tale limite è pari, per le attività di lavoro subordinato o parasubordinato, ad euro 8.000, e per quelle di lavoro autonomo ad euro 4.800.


Le amministrazioni interessate provvederanno, quindi, a verificare che il soggetto, che faccia loro richiesta di prestazioni di carattere sociale o assistenziale, risulti privo di impiego o svolga un'attività lavorativa da cui derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi del D.P.R. n. 917/1986 e cioè pari agli importi sopra indicati, a seconda che l'attività lavorativa sia di tipo subordinato, parasubordinato o autonomo.

Nelle more della stipula delle convenzioni tra l'ANPAL e le amministrazioni pubbliche interessate relative all'accesso ai dati essenziali per la verifica telematica della condizione di non occupazione, si rinvia a quanto previsto dal D.P.R. n. 445/2000 in tema di dichiarazioni sostitutive e di idonei controlli che le amministrazioni sono tenute ad effettuare, anche a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni".

In ultimo la Circolare n. 194/2015 dell'INPS chiarisce che "Il c 3 dell'art. 34, del D.lgs. n. 150/2015 apportando modificazioni alle disposizioni di cui agli articoli 9 c. 3, 10 c. 1 e 15 c. 12 del D.lgs. n. 22/2015 in materia di cumulabilità delle prestazioni di disoccupazione NASpl e DIS-COLL con i redditi da lavoro subordinato, parasubordinato e autonomo, individua il reddito che consente di continuare a percepire le prestazioni nel reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del T.U.I.R (D.P.R. n. 917/1986). Detto reddito rimane fissato nei limiti già individuati pari ad euro 8.000 per il lavoro subordinato e parasubordinato e pari ad euro 4.800 per il lavoro autonomo.

4. Menotti Moreno (Marche): Con che forma si adotterà il provvedimento di perdita dello stato di disoccupazione?

Gli articoli 21 e 22, del D.lgs. n. 150/2015 con riguardo, ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria e ai beneficiari di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, stabiliscono che "in caso di violazione degli obblighi di cui ai commi 7 e 8 (art. 21) e del c. 3 (art. 22), il Centro per l'impiego adotta le relative sanzioni, inviando pronta comunicazione, per il tramite del sistema informativo di cui all'art. 13, all'ANPAL ed all'INPS, che

DOCUMENTO DI LAVORO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE N° 1 DEL 29.01.2015	RISPOSTE ALLE DOMANDE POSTE DURANTE IL WEBINAR "IL JOBS ACT E LA RIFORMA DELLE POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE "	

emette i provvedimenti conseguenti e provvede a recuperare le somme indebite eventualmente erogate; la mancata adozione dei provvedimenti di decurtazione o decadenza della prestazione determina responsabilità disciplinare e contabile del funzionario responsabile, ai sensi dell'art. 1, L. n. 20/1994.

Avverso il provvedimento del Centro per l'impiego di cui al c. 10 è ammesso ricorso all'ANPAL, che provvede ad istituire un apposito comitato, con la partecipazione delle parti sociali".

Probabilmente al riguardo verranno forniti ulteriori chiarimenti dagli organismi competenti.

L'INPS nella Circolare n. 194/2015 afferma infatti "L'Istituto, in attesa di chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro in ordine al procedimento attraverso cui l'INPS riceverà dai Centri per l'Impiego competenti le segnalazioni delle sanzioni comminate per l'applicazione delle stesse ai percettori di prestazioni di disoccupazione, si riserva di fornire ulteriori istruzioni".

5. Cavallero Katia (P.A. Trento): La Naspi sarà collegata al concetto di residenza o solo di domicilio (vedi cittadini comunitari)?

La Circolare del Ministero del Lavoro del 23 dicembre 2015, n. 34 recante le prime indicazioni riguardo all'applicazione del D.lgs. n. 150/2015 prevede che "con riferimento ai soggetti percettori di NASPI, ASDI e DIS-COLL e indennità di mobilità, il patto di servizio andrà sottoscritto presso il Centro per l'impiego di domicilio indicato nella domanda inoltrata all'INPS, mentre la generalità degli utenti potrà scegliere, su tutto il territorio nazionale, il Centro per l'impiego di riferimento, stante il principio secondo cui i servizi e le misure di politica attiva del lavoro sono disponibili a tutti i residenti sul territorio nazionale, a prescindere dalla Regione o Provincia autonoma di residenza (art. 11, c. 1, lett. c) del D.lgs. n. 150/2015)".


6. Enrico Bozzer (Friuli-V.G.): Se le dimissioni si danno solo per via telematica, non si farà più la convalida e sarà un compito burocratico in meno per il CPI?

Con le modifiche introdotte dall'art. 26 del D.lgs. n. 151/2015, il Legislatore ha reso ancora più rigoroso il controllo sulle dimissioni e/o risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro. La convalida dovrà avvenire (altrimenti saranno nulle) esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente. Le modalità di trasmissione dei moduli saranno stabilite tramite apposito decreto del Ministro del Lavoro da emanare entro 90 giorni dal 24/09/2015 (data di entrate in vigore del D.lgs. n. 151/2015).

7. Zangari Teresa (Calabria): Nelle Regioni che non hanno firmato la convenzione con il Ministero, i CPI che fine fanno?

Di seguito si riportano le scelte regionali e provinciali, sia di quelle che hanno firmato che di quelle che non hanno ancora firmato o che non intendono firmare la convenzione con il Ministero del Lavoro, con riferimento ai Centri per l'impiego:

Modalità di assegnazione del personale dei Centri per l'Impiego

DOCUMENTO DI LAVORO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE N° 1 DEL 29.01.2015	RISPOSTE ALLE DOMANDE POSTE DURANTE IL WEBINAR "IL JOBS ACT E LA RIFORMA DELLE POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE "	

Modalità di assegnazione	Numero Regione/PA
Assegnazione temporanea Regione/ Coordinamento regionale/provinciale	4
Assegnazione temporanea ad Agenzia regionale/Dipartimento	4
Attribuzione transitoria ad Enti Area vasta e città metropolitana	4
Avvalimento	4
In via di definizione	5

8. Cherubini Maria Elena (Marche): in attesa che il D.lgs n. 150/2015 diventi esecutivo con la successiva normativa regolamentare ministeriale/regionale, i servizi per l'impiego continuano ad applicare la normativa nazionale (D.lgs, n. 181/2000) regionale seppur abrogata dall'art. 34. Nel vuoto che si è creato è corretto procedere in tal senso?

Con riferimento alla normativa applicabile a Centri per l'impiego a giudizio della scrivente non si ritiene possibile applicare il D.lgs. n. 181/2000, abrogato dall'art. 34, c. 1, lett. g, del D.lgs. n. 150/2015, ad eccezioni degli articoli 1 bis e 4 bis ancora in vigore, saranno invece applicabili le previsioni del D.lgs. n. 150/2015 e le norme regionali compatibili con la normativa vigente.

Il D.lgs. n. 150/2015 prevede che le Regioni al fine di erogare i servizi dovranno costituire "propri uffici territoriali, denominati Centri per l'impiego".


Il più grande problema organizzativo posto dal D.lgs. n. 150/2015 è, quello di carattere istituzionale: infatti, il Decreto entra in vigore (24/19/2015 con efficacia differita al 2016 per la maggior parte delle norme per via dei numerosi decreti attuativi da adottare) mentre ancora non è avvenuto il riordino (previsto dalla L. n. 56/2014 c.d. Legge Delrio) delle funzioni relative alle politiche attive del lavoro, ancora oggi di competenza delle Province.

Tale problematica si sta affrontando sia mediante l'emanazione delle Leggi Regionali attuative delle Legge Delrio sia tramite la stipula di Convenzioni tra il Ministero del Lavoro e le Regioni (le Province Autonome hanno deciso di non firmare la Convenzione avendo autonomia finanziaria).

Sia le Leggi Regionali attuative della Legge Delrio che le Convenzioni, in fase di sottoscrizione, prevedono, da Regione a Regione, a seconda del contesto regionale, diverse "modalità operative" riguardo la gestione delle problematiche oggetto rispettivamente delle Leggi Regionali attuative della Delrio e delle Convenzioni.

Il modello di Convenzione, in fase di sottoscrizione tra il Ministero del Lavoro e le Regioni stanno firmando prevede quanto segue:

Come previsto dall'art. 15 (Servizi per l'Impiego), del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 125/2015, prevede ai commi 1,2, 3 e 4 che "(...) allo scopo di garantire il livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro attraverso meccanismi coordinati di gestione amministrativa, il Ministero del Lavoro stipula, con ogni Regione e Provincia autonoma, una convenzione finalizzata a regolare i relativi rapporti e obblighi in

DOCUMENTO DI LAVORO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE N° 1 DEL 29.01.2015	RISPOSTE ALLE DOMANDE POSTE DURANTE IL WEBINAR "IL JOBS ACT E LA RIFORMA DELLE POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE "	

relazione alla gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro nel territorio della Regione e della Provincia autonoma.

Il c. 4 stabilisce che in via transitoria le convenzioni possono prevedere che i compiti, le funzioni e gli obblighi in materia di politiche attive del lavoro siano attribuiti, in tutto o in parte, a soggetti accreditati ai sensi dell'art. 12, del D.lgs. n. 150/2015.


L'Accordo Quadro in materia di politiche attive per il lavoro del 30 luglio 2015 richiama l'impegno congiunto del Governo e delle Regioni a garantire, nella fase di transizione verso un diverso assetto di competenze, la continuità di funzionamento dei Centri per l'impiego e del personale in essi impiegato, assicurandone il miglior rapporto funzionale con le Regioni. In particolare il Governo e le Regioni si sono impegnati a reperire le risorse per i costi del personale a tempo indeterminato in misura pari a 2/3 a carico del Ministero del Lavoro e di 1/3 a carico delle Regioni medesime.

L'Accordo prevede, poi nell'ambito della cornice di indirizzo unitario, la stipula di convenzioni tra il Ministero del Lavoro e ciascuna Regione, finalizzate a individuare linee di collaborazione interistituzionale che valorizzino le buone pratiche esistenti nei contesti regionali. Alla Regione restano assegnate le competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro, e in particolare, tra l'altro la competenza in materia di gestione operativa delle politiche attive e la responsabilità dei Centri per l'impiego che svolgeranno, in forma integrata, nei confronti dei disoccupati, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno a reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio di disoccupazione, le attività previste dall'art. 18, del D.lgs. n. 150/2015.

Ai fini della gestione dei Centri per l'impiego ed in attuazione della convenzione firmata con il Ministero del Lavoro, la Regione potrà sottoscrivere apposite convenzioni con gli enti di area vasta per disciplinare i criteri e le modalità di utilizzo del personale impiegato nei servizi per l'impiego, ivi inclusi i servizi di collocamento mirato.

9. Enrico Bozzer (Friuli-V.G.): Nella riforma dell'apprendistato è stata prevista la riduzione delle 120 ore di Formazione? E' un freno alle assunzioni da parte delle aziende.

L'art. 43 ("Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore"), c. 6, del D.lgs. n. 81/2015 stabilisce che il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato di I° livello sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015 "Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'art. 46, c. 1, del D.Lgs. n. 81/2015" (di seguito il Decreto Interministeriale) . Con il medesimo Decreto Interministeriale sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle Regioni e delle Province autonome.

DOCUMENTO DI LAVORO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE N° 1 DEL 29.01.2015	RISPOSTE ALLE DOMANDE POSTE DURANTE IL WEBINAR "IL JOBS ACT E LA RIFORMA DELLE POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE "	

L'art. 44 (Apprendistato professionalizzante), c. 3 del D.lgs. n. 81/2015 prevede "La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 (centoventi) ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista".

L'art. 45 ("Apprendistato di alta formazione e di ricerca"), c. 2, del D.lgs. n. 81/2015 prevede che il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato di III° livello sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il Decreto Interministeriale.


Alla luce delle disposizioni citate si può affermare che non è stata prevista una riduzione delle 120 ore di formazione in quanto per le altre due tipologie di apprendistato le ore di formazione sono presumibilmente ben di più di 120; inoltre non si può dedurre, in alcun modo, alcun freno alle assunzioni da parte delle aziende, attraverso questo istituto.

10. Borriello Maria (Friuli-V.G.): In che forma il CPI erogherà l'assegno di ricollocazione? E con quali azioni si concretizzerà l'assistenza intensiva nella ricerca di lavoro?

Il Cpi non erogherà ma rilascerà l'assegno di ricollocazione.

Relativamente al primo quesito l'art. 23 (Assegno di ricollocazione), c. 7, del D.lgs. n. 150/2015 prevede che "Le modalità operative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione, sono definite con delibera consiglio di amministrazione dell'ANPAL, previa approvazione del Ministro del Lavoro, sulla base di seguenti principi:

- a) riconoscimento dell'assegno di ricollocazione prevalentemente a risultato occupazionale ottenuto;
- b) definizione dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione in maniera da mantenere l'economicità dell'attività, considerando una ragionevole percentuale di casi per i quali l'attività propedeutica alla ricollocazione non fornisca il risultato occupazionale;
- c) graduazione dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione in relazione al profilo personale di occupabilità;
- d) obbligo, per il soggetto erogatore del servizio di cui al c. 5, di fornire un'assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore;
- e) obbligo, per il soggetto erogatore del servizio di cui al c. 5, di comunicare le offerte di lavoro effettuate nei confronti degli aventi diritto.

DOCUMENTO DI LAVORO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE N° 1 DEL 29.01.2015	RISPOSTE ALLE DOMANDE POSTE DURANTE IL WEBINAR "IL JOBS ACT E LA RIFORMA DELLE POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE "	

Con riguardo al secondo quesito l'art. 23, c. 5, del D.lgs. n. 150/2015 prevede che "la richiesta del servizio di assistenza alla ricollocazione, per tutta la sua durata, sospende il patto di servizio personalizzato eventualmente stipulato ai sensi dell'art. 20.

Il servizio di assistenza alla ricollocazione deve prevedere:

- a) l'affiancamento di un tutor al soggetto di cui al c. 1;
- b) il programma di ricerca intensiva della nuova occupazione e la relativa area, con eventuale percorso di riqualificazione professionale mirata a sbocchi occupazionali esistenti nell'area stessa;
- c) l'assunzione dell'onere del soggetto di cui al c. 1 di svolgere le attività individuate dal tutor;
- d) l'assunzione dell'onere del soggetto di cui al c. 1 di accettare l'offerta di lavoro congrua rispetto alle sue capacità, aspirazioni, e possibilità effettive, in rapporto alle condizioni del mercato del lavoro nel territorio di riferimento nonché al periodo di disoccupazione;
- e) l'obbligo per il soggetto erogatore del servizio di comunicare al centro per l'impiego e all'ANPAL il rifiuto ingiustificato, da parte della persona interessata, di svolgere una delle attività di cui alla lettera c), o di una offerta di lavoro congrua, a norma del punto d), al fine dell'irrogazione delle sanzioni di cui all'art. 21, commi 7 e 8;
- f) la sospensione del servizio nel caso di assunzione in prova, o a termine, con eventuale ripresa del servizio stesso dopo l'eventuale conclusione del rapporto entro il termine di 6 mesi.

Si specifica che sarà il soggetto richiedente l'assegno di ricollocazione a scegliere il soggetto erogatore presso il quale beneficiare dell'assistenza alla ricollocazione.

11. Nieddu Roberta (Sardegna) Contratto a tutele crescenti: a partire da quanti anni di anzianità sono previste le tutele? Ad esempio, dopo tre anni di servizio sono previsti indennizzi?

Dal 7 marzo 2015 è in vigore il contratto a tutele crescenti previsto dal D.lgs. n. 23/2015 "Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della Legge n. 183/2014".


Il contratto a tutele crescente introdotto dal Decreto si applica ai lavoratori con la qualifica di impiegati, quadri e operai, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a decorrere dal 7 marzo 2015, nonché in caso di conversione a tempo indeterminato del contratto a tempo determinato o di apprendistato che sono stati qualificati.

Il Decreto, introduce un nuovo regime di tutela per i casi di licenziamento illegittimo permettendo una maggiore flessibilità in uscita del lavoratore dall'azienda e togliendo la discrezionalità al giudice.

Con il contratto a tutele crescenti, infatti, in caso di licenziamento per giustificato motivo e giusta causa, viene previsto un indennizzo economico di importo prevedibile e crescente sulla base dell'anzianità di servizio del dipendente.

Tale indennizzo è pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità. La misura è dimezzata nelle piccole imprese e non può superare le 6 mensilità.

Nel caso in cui il fatto materiale contestato al lavoratore nel licenziamento per giustificato motivo e giusta causa risulti insussistente è previsto il reintegro del lavoratore e il riconoscimento, allo stesso, di un'indennità a titolo di risarcimento.

DOCUMENTO DI LAVORO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE N° 1 DEL 29.01.2015	RISPOSTE ALLE DOMANDE POSTE DURANTE IL WEBINAR "IL JOBS ACT E LA RIFORMA DELLE POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE "	

Anche con in contratto a tutele crescenti è previsto il reintegro del lavoratore nei casi tassativi di seguito elencati:

- licenziamento discriminatorio (determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, all'appartenenza ad un sindacato, dalla partecipazione ad attività sindacali o ad uno sciopero, nonché discriminazione razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali);
- licenziamento intimato durante i periodi di tutela (primo anno di matrimonio, durante la maternità e fino al compimento di un anno di età del bambino, per fruizione dei congedi parentali);
- licenziamento per motivo illecito (ex art. 1345 c.c.);
- licenziamento intimato in forma orale.

In questi casi il lavoratore, oltre ad aver diritto al reintegro nel posto di lavoro, avrà diritto anche al riconoscimento di un'indennità come risarcimento, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, dalla data del licenziamento alla data dell'effettiva reintegra, dedotto quanto eventualmente percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché da quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro e comprensiva del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

In alternativa al reintegro nel posto di lavoro il lavoratore, nei casi sopra indicati, fermo restando il risarcimento, potrà ottenere un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, non soggetta a contribuzione previdenziale.

12. Floris Stefano (Sardegna) Come viene trattato lo stato di disoccupazione in Sardegna dopo l'abrogazione dell'art. 2, del Dlgs. 181/2000?

Vedi risposte numeri 2, 3 e 4.

13. Bernacchi Sondra: Nel webseminar 4 di approfondimento sull'Apprendistato si può fare un focus sul D.Lgs. in uscita in Gazzetta oggi il 21-12-2015?

Preliminarmente si specifica che nella Gazzetta Ufficiale del 21/12/2015 n. 296 è stato pubblicato il Decreto Interministeriale (Ministro del Lavoro, Ministro dell'Istruzione, dell'Università e delle Ricerche e Ministro dell'Economia e delle Finanze) 12 ottobre 2015 "Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'art. 46, c. 1, del D.Lgs. n. 81/2015".

Si informa, inoltre, che nel corso del web seminar di approfondimento sull'Apprendistato verranno forniti tutti i chiarimenti riguardanti la nuova disciplina di cui al D.Lgs. n. 81/2015 e al Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015.