

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

IMPACT

Percorsi di informazione e formazione

**“Novità ammortizzatori sociali e sistema di
condizionalità per i percettori”**

In collaborazione con progetto



Azione di Sistema **Welfare to Work**
per le Politiche di Re-Impiego 2015 - 2016

1° PERCORSO EMPACT : «La Riforma del lavoro»

Dicembre 2015

1

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

Q

Febbraio 2016

2

Il decreto legislativo 150/2015: i nuovi servizi per l'occupazione

Q

web seminar quadro PROPEDEUTICO

8 marzo

3

Novità ammortizzatori sociali e sistema di condizionalità per i percettori

M

web seminar monografico

4

L'impatto dei contratti di lavoro, ridefiniti dal Jobs Act, sui Servizi per il Lavoro

M

web seminar monografico

5

La conciliazione dei tempi di vita e del lavoro

M

web seminar monografico

6

La semplificazione e il collocamento mirato

M

web seminar monografico

Referente iscrizioni: **Roberta Rovelli**

7

“Le parole del Lavoro che cambiano”

P

web seminar in presenza - SCAMBIO

Destinatari: Servizi per l'Occupazione

Obiettivi: Conoscere la riforma e l'impatto sui Servizi e Politiche Attive del Lavoro

La delega: la finalità della riforma (art. 1, c. 1, l. n. 183/2014, c.d. Jobs Act)

Finalità

Riordinare la normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenendo in considerazione le peculiarità dei diversi settori produttivi

Ambito di intervento

Ammortizzatori sociali

Scopo

Tutele

Uniformi

Legate alla storia contributiva dei lavoratori

Modalità

Razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale

Favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali

Semplificare le procedure amministrative

Ridurre gli oneri non salariali del lavoro

La delega: principi e criteri direttivi strumenti di sostegno in costanza di rapporto di lavoro (art. 1, c. 2, l. n. 183/2014)

- Integrazioni salariali **solo** per **cessazione** definitiva di attività
- Integrazioni salariali **solo** per **esaurimento** delle **possibilità** contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro (eventualmente uso contratti di solidarietà)
- Revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei **contratti di solidarietà**
- Revisione dei **limiti** di **durata** da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della CIG/CIGS

Contenimento della spesa pubblica

CIG/CIGS,
FONDI BIL.

- Revisione dell'ambito di applicazione CIG, CIGS, Fondi solidarietà
- Possibilità di destinare gli eventuali **risparmi di spesa** al **finanziamento di politiche**:
 - Sostegno al reddito
 - Servizi per il lavoro
 - Incentivi occupazione

Politiche passive vs. politiche attive

Responsabilizzazione aziende

- **Maggiore compartecipazione** delle imprese utilizzatrici
- **Riduzione** degli **oneri** contributivi ordinari e **rimodulazione** degli stessi tra i **settori** in funzione dell'utilizzo effettivo

Semplificazione

- **Semplificazione** delle procedure burocratiche

La delega: principi e criteri direttivi strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria (art. 1, c. 2, l. n. 183/2014)

- rimodulazione ASpl **omogeneizzazione** trattamenti ordinari e brevi rapporto durata dei trattamenti e **storia contributiva**
- incremento durata massima per lavoratori con **carriere contributive** più rilevanti
- **universalizzazione** del campo di applicazione dell'ASpl estensione ai lavoratori con co.co.co.

Omogeneizzazione e universalizzazione
Natura assicurativo-previdenziale

Naspi
Dis-coll

Contenimento spesa pubblica

introduzione di **massimali** in relazione alla contribuzione figurativa

- eventuale introduzione, **dopo la fruizione dell'ASpl**, di una **prestazione** limitata ai lavoratori, in disoccupazione involontaria, che presentino valori ridotti dell'indicatore della situazione economica equivalente, con previsione di obblighi di partecipazione alle iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti

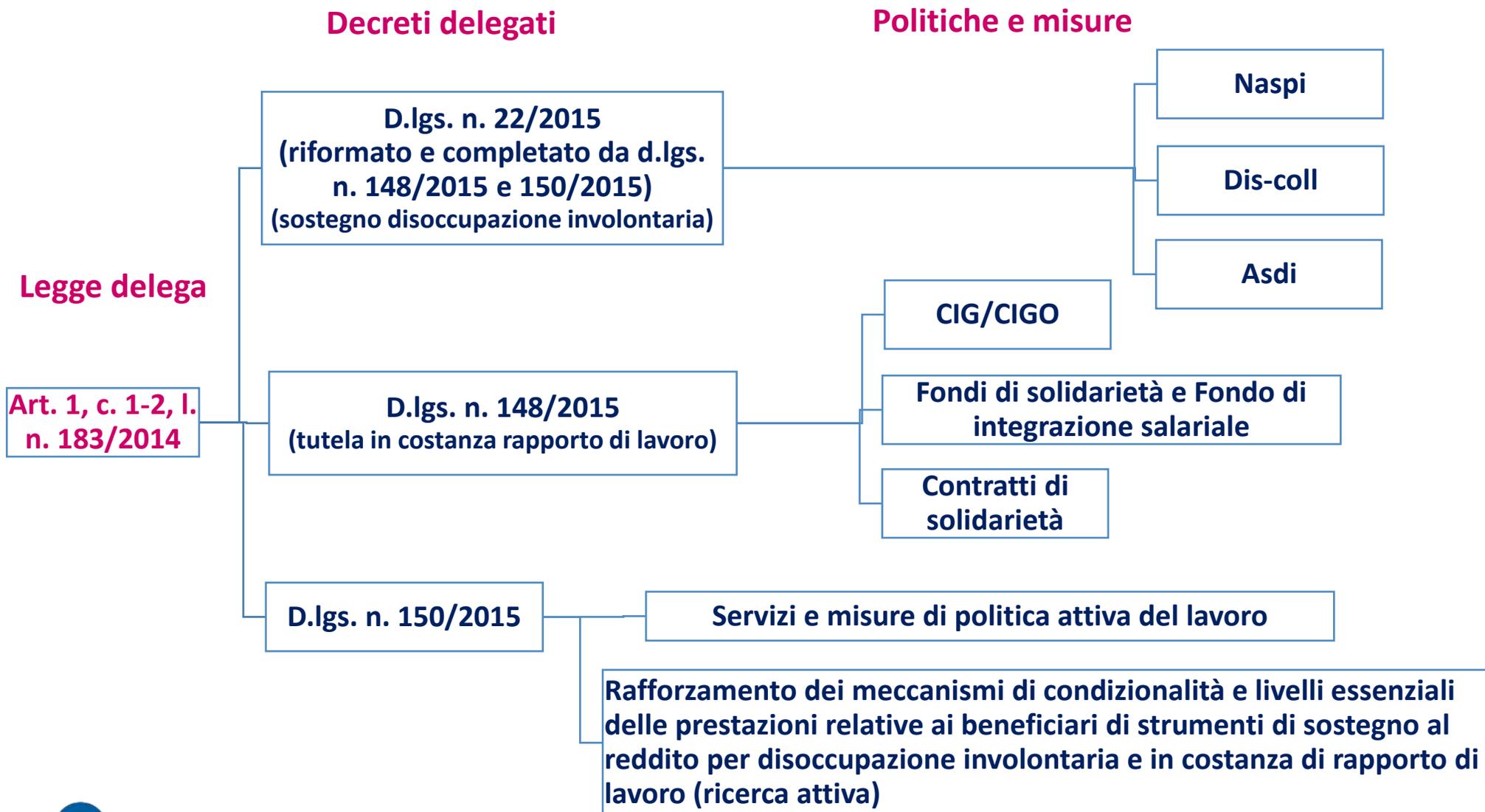
Prestazioni «post»
ammortizzatori

Asdi

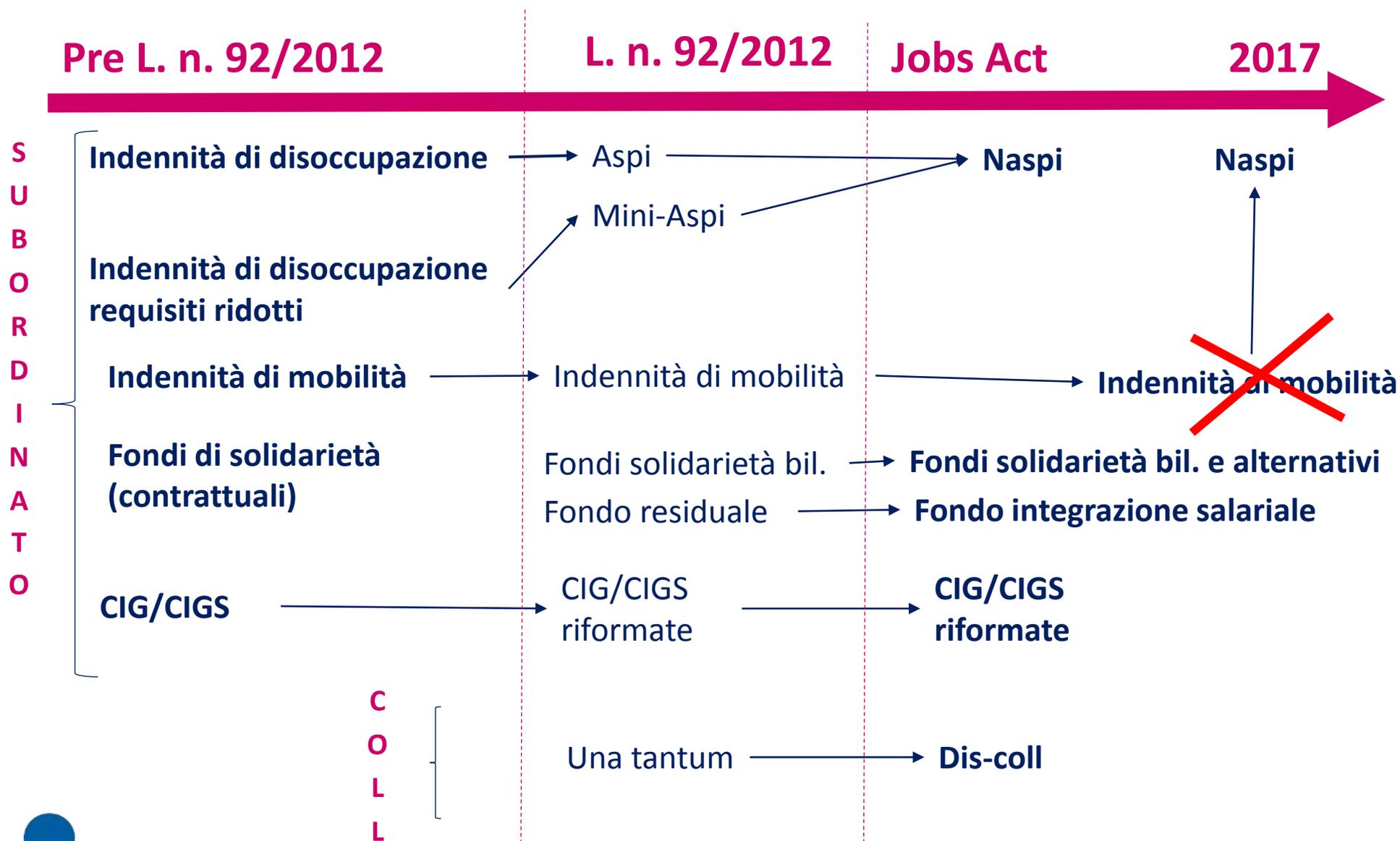
- **eliminazione dello stato di disoccupazione** come requisito per l'accesso a **servizi di carattere assistenziale**

Razionalizzazione funzioni
servizi per il lavoro

La delega: in cosa si è tradotta



Come cambia il panorama degli ammortizzatori sociali



Chi è coperto

Naspi

Lavoratori dipendenti (esclusione lavoratori PA e operai agricoli) con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione

Dis-coll

Collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

CIG/CIGS

Lavoratori con **contratto di lavoro subordinato**, compresi gli **apprendisti**, ad **esclusione** dei **dirigenti** e dei **lavoratori a domicilio** con **un'anzianità di lavoro effettivo**, alla data di presentazione della domanda, di almeno **90 giorni** (anzianità non necessaria per le domande di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili).

Rispetto al passato si segnala **l'estensione settoriale**.

Fondi di solidarietà

Lavoratori impiegati nei settori **che non rientrano** nell'ambito di applicazione dei trattamenti di integrazione salariale, per i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, compresi gli apprendisti. Tutela in costanza di rapporto di lavoro.

La condizionalità delle prestazioni nel Jobs Act: ulteriore evoluzione di un principio

La **condizionalità** oltre che **presupposto costitutivo** dello **status**, diventa anche presupposto costitutivo del **beneficio**

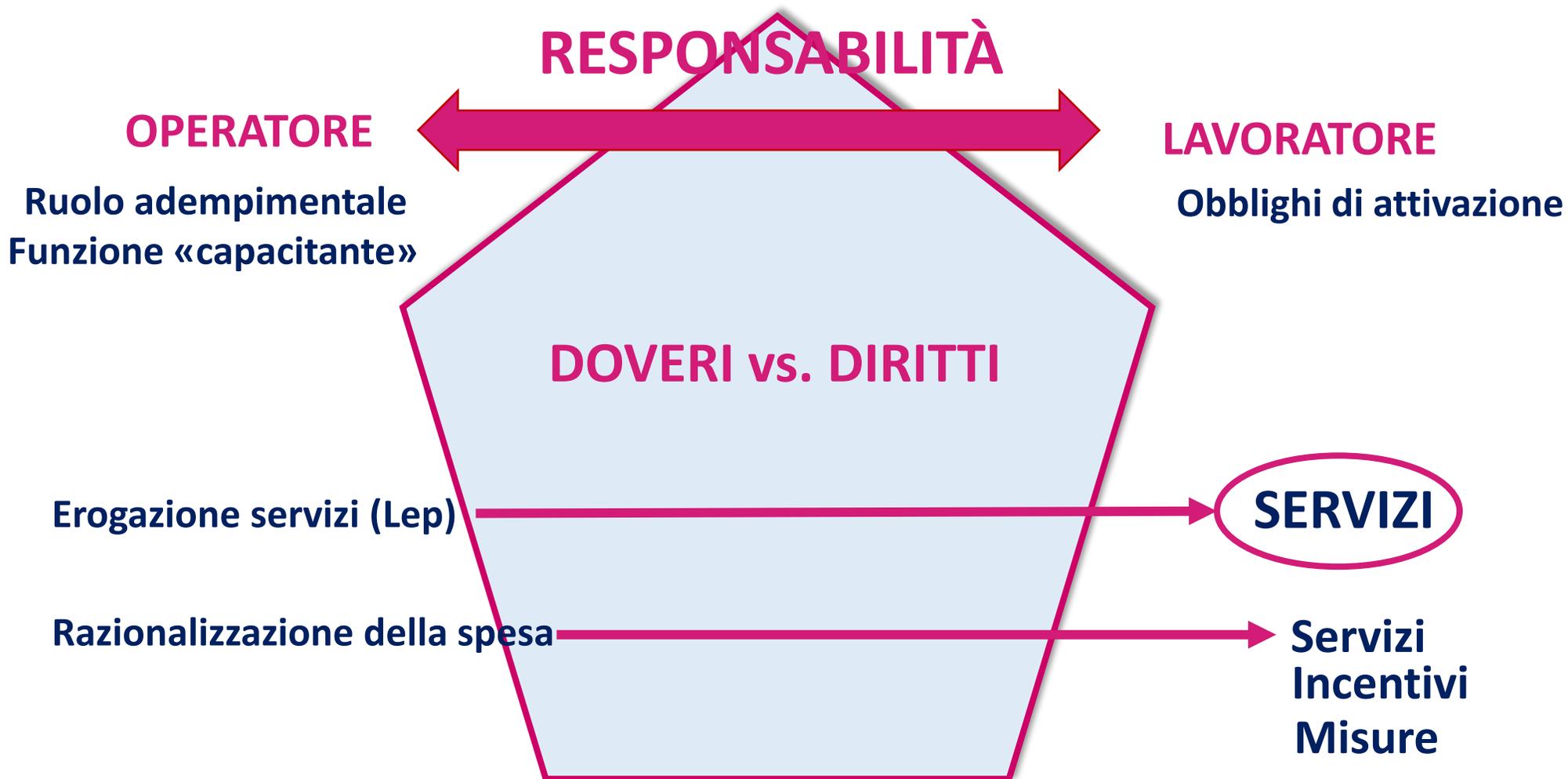
La **condizionalità** da **principio** regolatore dell'integrazione fra politiche attive e passive, diviene **strumento** per l'attivazione

La **condizionalità** oltre a prevedere **comportamenti attivi** implica **obblighi di attivazione**

La **condizionalità** diviene più restrittiva, aumentando così sia la **responsabilità** del **percettore** di ammortizzatori sociali che **dell'operatore** del CPI

La **condizionalità** parte dal **Patto di Servizio Personalizzato** con la formalizzazione della disponibilità della persona

Le responsabilità nel prisma della condizionalità



Come cambiano gli ammortizzatori sociali

D.Lgs. 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



1. Introduzione **NASpl**
2. Introduzione **DIS-COLL**
3. Introduzione **Assegno di Disoccupazione (ASDI)**

D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148:

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in **costanza di rapporto di lavoro**



1. **Trattamenti di integrazione salariale**
2. **Fondi di solidarietà**
3. **Contratti di solidarietà espansiva**

D.Lgs. 22/2015 – NASpl: Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (1)

Destinatari: lavoratori dipendenti (esclusione lavoratori PA e operai agricoli) con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione



in vigore dal 1° Maggio 2015

Requisiti: perdita involontaria della propria occupazione

- ✓ Stato di disoccupazione
- ✓ Almeno **13** settimane contributive nei **4 anni precedenti** inizio disoccupazione
- ✓ **30 giornate** di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti inizio disoccupazione

Calcolo: Rapportato a retribuzione imponibile ai fini previdenziali/n. settimane contributive X 4,33

Misura

Caso 1: retribuzione mensile ≤ 1.195 € \rightarrow NASpl = 75% retribuzione mensile

Caso 2: retribuzione mensile > 1.195 € \rightarrow NASpl = 75% retribuzione mensile + 25% differenza tra retribuzione mensile effettiva / 1.195



nel 2015 non supera i 1.300 €
si riduce del 3% per ogni mese a partire dal 4° di fruizione

D.Lgs. 22/2015 – NASpi (2)

Durata: **Metà settimane contributive degli ultimi 4 anni** (non si computano periodi contributivi che hanno già dato luogo a erogazione di prestazioni di disoccupazione).

✓ Corresponsione mensile.

~~✓ Dal 1° Gennaio 2017 non più di 78 settimane~~

D. Lgs. 148/2015 porta Naspi a max 24 mesi

Decorrenza

✓ A partire **dall'8° giorno successivo** a cessazione del rapporto di lavoro.

✓ Dal primo giorno successivo a data presentazione della domanda (se domanda presentata successivamente a tale data).

Domanda: da presentare **a INPS** per via telematica **entro 68 gg** dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Incentivo all'autoimprenditorialità: possibilità di richiedere liquidazione anticipata (unica soluzione) dell'importo spettante non ancora erogato per:

- ✓ avvio attività lavoro autonomo/impresa individuale;
- ✓ sottoscrizione quota di capitale sociale in cooperativa per prestazione di attività lavorativa da parte del socio;

 **domanda da presentare all'INPS** per via telematica entro 30 gg dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma/impresa individuale/data sottoscrizione quota capitale sociale in cooperativa.

D.Lgs. 22/2015 – NASpI (3): Compatibilità

a. con lavoro subordinato (art.9)



b. con lavoro autonomo/impresa individuale (art. 10)



Art. 11 - Decadenza

Oltre alle misure conseguenti l'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle politiche attive, **il lavoratore decade** dalla fruizione della Naspi per:



Perdita Stato Disoccupazione



Inizio attività di lavoro subordinata
(senza comunicazioni verso INPS)



Inizio attività lavoro autonomo/impresa individuale
(senza comunicazioni verso INPS)



Raggiungimento requisiti per pensionamento
(vecchiaia/anticipato)

D.Lgs. 22/2015 – DIS-COLL (1):

Indennità di **DIS**occupazione per i lavoratori con rapporto di **COLL**aborazione coordinata e continuativa

Destinatari **collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto**, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

Requisiti

1. **disoccupazione;**
2. **almeno 3 mesi contribuzione** nel periodo tra 1° gennaio dell'anno solare precedente inizio disoccupazione e perdita del lavoro;
3. **nell'anno solare** in cui avviene la cessazione del lavoro **1 mese di contribuzione/1 rapporto di collaborazione** di almeno un mese che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

Calcolo rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali derivante dal rapporto di collaborazione relativo all'anno della cessazione lavorativa e a quello precedente/n. di mesi di contribuzione.

Misura Caso 1: retribuzione mensile ≤ 1.195 € \rightarrow dis-coll = 75% retribuzione mensile
Caso 2: retribuzione mensile > 1.195 € \rightarrow dis-coll = 75% retribuzione mensile + 25% differenza tra retribuzione mensile effettiva / 1.195



Nel 2015 non supera i 1.300 €

Si riduce del 3% per ogni mese a partire dal 4° di fruizione

D.Lgs. 22/2015 – DIS-COLL (2)

Durata: Metà dei mesi di contribuzione relativi al periodo tra 1° gennaio dell'anno solare precedente inizio disoccupazione e perdita del lavoro - Non può superare i 6 mesi

Corresponsione mensile

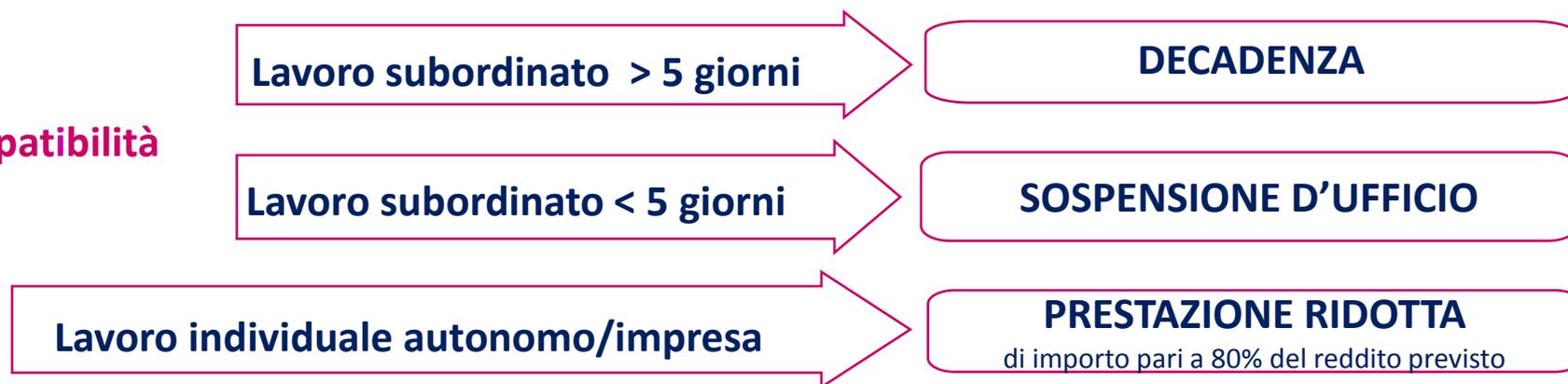
Decorrenza: a partire dall'8° giorno successivo a cessazione del rapporto di lavoro o dal primo giorno successivo a data presentazione della domanda (se domanda presentata successivamente a tale data)

Domanda: da presentare a **INPS** per via telematica **entro 68 giorni** dalla cessazione del rapporto di lavoro

Decadenza: Perdita stato di disoccupazione.

Non regolare partecipazione a iniziative di attivazione lavorativa

Compatibilità



D.Lgs. 22/2015 – ASDI: ASsegno di DIsooccupazione

Obiettivo: fornire tutela di sostegno al reddito a lavoratori beneficiari di NASpI che ne abbiano fruito interamente entro il 31/12/2015.

Requisiti:

1. Essere privi di occupazione
2. Condizione economica di bisogno

Priorità

1. Nuclei familiari con minorenni
2. Lavoratori con età prossima al pensionamento

(per il primo anno di applicazione):

Durata massima: 6 mesi **Misura:** 75% ultima indennità NASpI percepita

Condizionalità ad un progetto personalizzato **redatto da SPI** con specifici impegni di: 1) ricerca attiva di lavoro; 2) Disponibilità a iniziative di orientamento/formazione; 3) Accettazione adeguate proposte di lavoro.

Sanzione: decadenza beneficio

Il D.Lgs. 148/2015:

- finanzia l'ASDI **fino al 2019**;
- stabilisce che **non è possibile** usufruire della prestazione ASDI per un periodo pari o superiore a **6 mesi** nei 12 precedenti il termine del periodo di fruizione della NASPI e, comunque, per un periodo pari o superiore a 24 mesi nel quinquennio precedente il medesimo termine.

D.Lgs. 148/2015 – Trattamenti di integrazione salariale

Lavoratori beneficiari (art.1), misura (art.3), durata massima (art. 4)

Lavoratori con **contratto di lavoro subordinato**, compresi gli apprendisti, ad esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, con **un'anzianità di lavoro effettivo**, alla data di presentazione della domanda, di almeno **90 giorni** (anzianità non necessaria per le domande di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili).

Il trattamento ammonta all'**80%** della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, fino al limite dell'orario contrattuale.

Importi massimi mensili 2015*

€ **971,71** se la retribuzione mensile è pari o inferiore a € 2.102,24

€ **1.167,91** se la retribuzione mensile è superiore a € 2.102,24

I trattamenti ordinario e straordinario non possono superare la **durata massima di 24 mesi in un quinquennio mobile** (30 mesi per le imprese artigiane e industriali dell'edilizia e affini e di escavazione e lavorazione di materiale lapideo).

I lavoratori beneficiari di integrazioni per i quali è programmata una sospensione o riduzione **superiore al 50% dell'orario di lavoro**, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 22 del D.Lgs. 150/2015

D.Lgs. 148/2015 – Trattamenti di integrazione salariale ordinaria - CIGO

(art. 11/12)

CAUSALI

Eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali

Situazioni temporanee di mercato

DURATA

Max un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile

13 settimane continuative, prorogabili trimestralmente fino a **massimo 52 settimane**

52 settimane consecutive → nuova domanda dopo almeno 52 settimane di normale attività lavorativa*

CIGO per più periodi non consecutivi, non può superare le 52 settimane in un biennio mobile*

Settori imprese

- industriali per la frangitura delle olive per conto terzi
- industriali manifatturiere di trasporti, estrattive, installazione di impianti, produzione e distribuzione di energia, acqua e gas
- noleggio e distribuzione film e sviluppo e stampa di pellicola cinematografica
- armamento ferroviario
- impianti elettrici e telefonici
- industria boschiva, forestale e del tabacco
- produttrici di calcestruzzo preconfezionato
- industriali degli enti pubblici (no capitale interamente pubblico)
- cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali
- cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi (per i soli dipendenti a tempo indeterminato)
- industriali e artigiane dell'edilizia e affini
- industriali e artigiane di escavazione e/o lavorazione di materiali lapidei

**Non valgono per eventi oggettivamente non evitabili, tranne se richieste da imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, di escavazione e lavorazione di materiali lapidei*

D.Lgs. 148/2015 – Integrazioni salariali straordinarie – CIGS

Causali di intervento e durata (artt.21/22)

Sospensione nel limite dell'80% dell'orario lavorabile e NO CIGS a 0 ore (da settembre 2017)

a) Riorganizzazione aziendale

Max 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile

Piano di interventi:

- volto a fronteggiare le inefficienze;
- indicazioni sugli investimenti e eventuale formazione dei lavoratori;
- finalizzato a un consistente recupero occupazionale.

b) Crisi aziendale

(no cessazione attività o ramo di azienda)

Max 12 mesi, anche continuativi (nuova autorizzazione non prima di un periodo pari a due terzi dell'autorizzazione precedente)

Piano di risanamento:

- volto a fronteggiare squilibri produttivi, finanziari, gestionali o esterni;
- deve indicare gli interventi correttivi e gli obiettivi raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività e alla salvaguardia occupazionale.

c) Contratto di solidarietà

Max 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile*

- **Riduzione dell'orario di lavoro** per evitare la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale.
- La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario; la riduzione complessiva per ogni lavoratore non può superare il 70% per l'intero periodo di CdS.
- Per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, l'impresa può aumentare l'orario ridotto.

**la durata dei trattamenti viene computata per metà per i primi 24 mesi, quindi la durata totale effettiva può raggiungere i 36 mesi, tranne per le imprese edili e affini.*

D.Lgs. 148/2015 - Integrazioni salariali straordinarie - CIGS (art. 20)

Settori imprese

a) Imprese che abbiano occupato mediamente **più di 15 dipendenti nel semestre antecedente la domanda, inclusi apprendisti e dirigenti:**

- Industriali, comprese edili e affini
- Di vigilanza
- Appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione se l'impresa appaltante ha fatto ricorso a CIGO o CIGS
- Artigiane che procedono alla sospensione in conseguenza della sospensione o riduzione dell'attività dell'impresa che esercita influsso gestionale prevalente
- Dei settori ausiliari del servizio ferroviario, della produzione e manutenzione del materiale rotabile
- Appaltatrici di servizi di pulizia, anche cooperative, se l'azienda appaltante ha fatto ricorso alla CIGS
- Cooperative di trasformazione agricola e loro consorzi.

b) Imprese che abbiano occupato mediamente **più di 50 dipendenti nel semestre antecedente la domanda, inclusi apprendisti e dirigenti:**

- Agenzie di viaggio e turismo, operatori turistici
- Esercenti attività commerciali, anche della logistica.

c) Imprese **a prescindere dal numero di dipendenti:**

- Trasporto aereo e gestione aeroportuale
- Partiti e movimenti politici e loro articolazioni (per max 8,5 mil nel 2015).

D.Lgs. 148/2015 – Fondi di Solidarietà bilaterali (art.26)

Finalità: Assicurare ai lavoratori una **tutela in costanza di rapporto di lavoro** nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa

➔ Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali stipulano accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, al fine di costituire fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del titolo I del presente decreto.

➔ **Istituzione obbligatoria per tutti i datori di lavoro con più di 5 dipendenti, apprendisti compresi**

➔ Fondi istituiti presso Inps

Ulteriori finalità (c.9):

- Assicurare ai lavoratori **prestazioni integrative**, come importi e durate, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero prestazioni integrative, come importo, rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa.

- Prevedere un **assegno straordinario per il sostegno al reddito**, quale agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 5 anni.

- Contribuire al finanziamento di **programmi formativi di riconversione o riqualificazione professione**, anche in concorso con fondi nazionali o europei.

D.Lgs. 148/2015 – Fondi di Solidarietà bilaterali alternativi (art. 27)

Nei settori **dell'artigianato e della somministrazione**, caratterizzati da sistemi di bilateralità consolidati ed esigenze peculiari, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali più rappresentative hanno adeguato i rispettivi fondi bilaterali, ovvero interprofessionali, alle finalità di cui all'art. 26

Assicurano almeno una delle seguenti prestazioni:

- Assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario di cui all'art. 30
- Assegno di solidarietà di cui all'art. 31, eventualmente limitandone il periodo massimo, comunque non inferiore alle 26 settimane

Possibilità di finanziare agevolazioni all'esodo e programmi formativi

In mancanza di adeguamento a tali misure entro il 31/12/2015 >>>> confluenza nel fondo di integrazione salariale (art.29)

D.Lgs. 148/2015 – Misure

Dal 01/01/2016 il Fondo di solidarietà residuale diventa Fondo di integrazione salariale

Assegno ordinario (imprese > 15 dipendenti) (art. 30):

- **importo** pari almeno all'integrazione salariale;
- **durata:**
 - non inferiore alle 13 settimane in un biennio mobile;
 - non superiore, a seconda della causale, alle durate massime di CIGO e CIGS.

Assegno di solidarietà (imprese > 5 dipendenti – dal 01/07/2016 – sostituisce i contratti di solidarietà di tipo B) (art. 31):

- **beneficiari:** dipendenti di datori di lavoro che stipulano accordi collettivi aziendali di riduzione dell'orario di lavoro (per evitare o ridurre eccedenze di personale, nel corso di licenziamenti collettivi o licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo);
- **durata:** massimo 12 mesi in un quinquennio mobile;
- **riduzione** media oraria: non superiore al 60% dell'orario e, per ogni lavoratore, al 70% per l'intero periodo.

D.Lgs. 148/2015 – Contratti di solidarietà espansiva (art. 41)

Contratti collettivi aziendali che, al fine di incrementare gli organici, programmano una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

**NO se CIGS nei
12 mesi
precedenti**

Contributo per ogni lavoratore assunto per i primi 12 mesi pari al 15% della retribuzione lorda prevista da contratto (ridotto al 10 e al 5% nei due anni successivi).

Se il lavoratore assunto ha un'età compresa tra i 15 e i 29 anni, per i primi 3 anni, e comunque non oltre il 29° anno d'età, la contribuzione a carico del datore di lavoro è quella prevista per gli apprendisti (non quella a carico del lavoratore)

Mantenimento delle percentuali di manodopera maschile/femminile in essere prima dei contratti

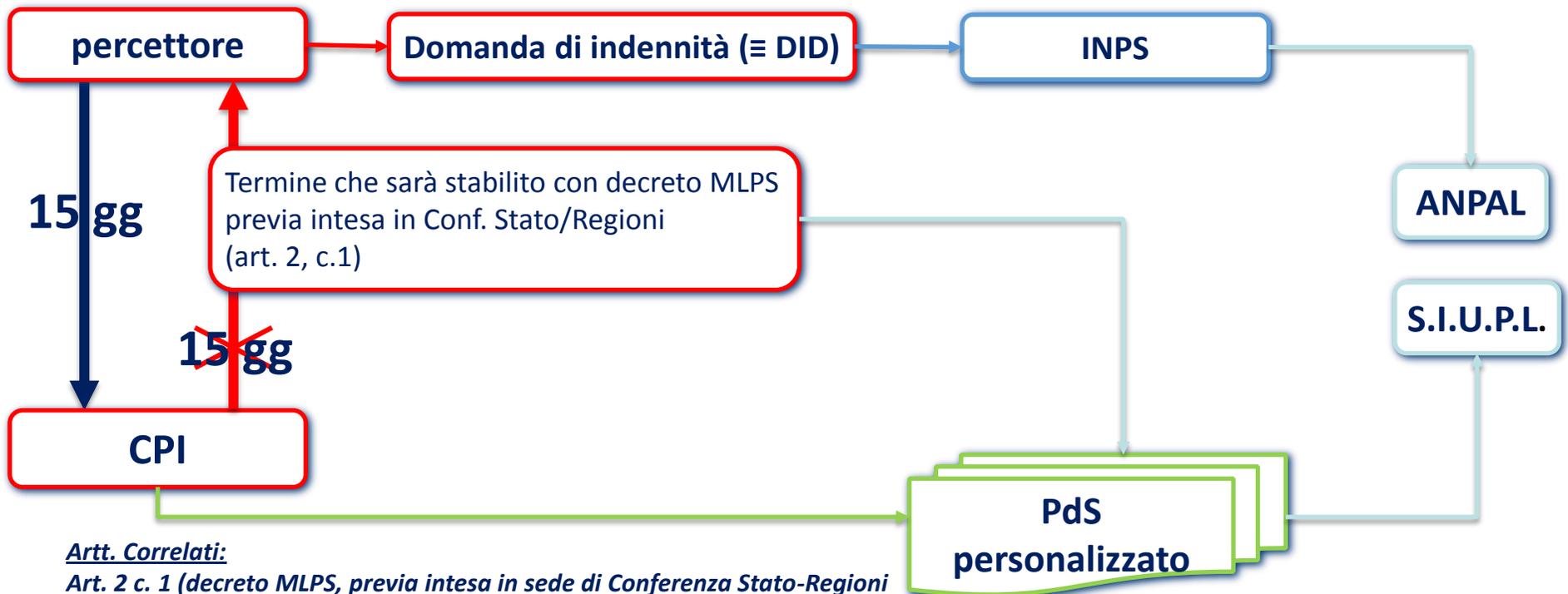
Ai lavoratori di età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di 24 mesi, che abbiano maturato i requisiti minimi contributivi, spetta, a domanda, il **trattamento di pensione** se accettano di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta dal contratto collettivo, a condizione che vi sia un ulteriore incremento occupazionale.

D.Lgs. 150/2015 – Livelli essenziali delle prestazioni, servizi e dispositivi associati

LEP per beneficiari sostegno al reddito (art. 21)

Scopo: rafforzare i meccanismi di condizionalità

Attori interessati/coinvolti: Beneficiari delle prestazioni a sostegno del reddito quali ASpl, NASpl, DIS-COLL e indennità di mobilità ancora privi di occupazione, CPI, INPS, ANPAL



Artt. Correlati:

Art. 2 c. 1 (decreto MLPS, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni)

Art. 13 (Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro)

Art. 20 (patto di servizio personalizzato)

D.Lgs. 150/2015 – Livelli essenziali delle prestazioni, servizi e dispositivi associati (2)

Sanzioni nei confronti dei beneficiari di ASpi, NASPI, DIS-COLL, indennità di mobilità (art. 21, c.7)

Mancata presentazione, in assenza di giustificato motivo, **alle convocazioni del CPI** (art. 20, c. 1, art. 21, cc. 2 e 6), **agli appuntamenti con il responsabile delle attività da PdS** (art. 20, c. 2, lett. d) e mancata partecipazione **alle iniziative di orientamento** (art. 20, c. 3, lett. a).

Mancata partecipazione alle iniziative di riqualificazione e formazione (art. 20, c. 3, lett. b), in assenza di giustificato motivo.

Mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua (art. 20, c. 3, lett. c), in assenza di giustificato motivo.

Il CPI adotta le sanzioni, inviando comunicazione a ANPAL e INPS

Decurtazione di ¼ di una mensilità per la prima mancata presentazione.
Decurtazione di 1 mensilità per la seconda mancata presentazione.
Decadenza della prestazione e dello stato di disoccupazione* per ulteriore mancata presentazione.

Decurtazione di 1 mensilità per la prima mancata presentazione.
Decadenza della prestazione e dello stato di disoccupazione* per ulteriore mancata presentazione.

Decadenza della prestazione

*In caso di decadenza dello stato di disoccupazione non è possibile una nuova registrazione prima di 2 mesi

D.Lgs. 150/2015 – Livelli essenziali delle prestazioni, servizi e dispositivi associati (3)

Sanzioni nei confronti di **beneficiari di ASDI** (art. 21, c. 8)

Mancata presentazione, in assenza di giustificato motivo, **alle convocazioni e agli appuntamenti per la sottoscrizione del PdS** (art. 21, c. 3)

Mancata partecipazione alle iniziative di orientamento (art. 20, c. 3, lett. a), in assenza di giustificato motivo.

Mancata partecipazione alle iniziative di riqualificazione e formazione (art. 20, c. 3, lett. b), in assenza di giustificato motivo, e **mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua** (art. 20, c. 3, lett. c), in assenza di giustificato motivo.

Il CPI adotta le sanzioni, inviando comunicazione a ANPAL e INPS

Decurtazione di ¼ di una mensilità e concessione dei soli incrementi per carichi familiari per la prima mancata presentazione.
Decurtazione di 1 mensilità e concessione dei soli incrementi per carichi familiari per la seconda mancata presentazione.
Decadenza della prestazione e dello stato di disoccupazione*, per ulteriore mancata presentazione.

Decurtazione di 1 mensilità e concessione dei soli incrementi per carichi familiari per la prima mancata presentazione.
Decadenza della prestazione e dello stato di disoccupazione (per ulteriore mancata presentazione - *deduzione*)*.

Decadenza della prestazione e dallo stato di disoccupazione*

*In caso di decadenza dello stato di disoccupazione non è possibile una nuova registrazione prima di 2 mesi

D.Lgs. 150/2015 – Livelli essenziali delle prestazioni, servizi e dispositivi associati (4)

LEP per beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro

(art. 22, cc. 1 e 2).

Attori interessati/coinvolti: Lavoratori dipendenti con riduzione di orario connessa all'attivazione di una procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per integrazione salariale, contratto di solidarietà, o intervento dei fondi di solidarietà superiore al 50% dell'orario di lavoro (calcolato in un periodo di 12 mesi), CPI.



D.Lgs. 150/2015 – Livelli essenziali delle prestazioni, servizi e dispositivi associati (5)

Sanzioni nei confronti dei beneficiari di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro (art. 22, cc. 3 e 4)

Mancata presentazione alle convocazioni del CPI (art. 22, c. 1) e mancata partecipazione alle iniziative di orientamento (art. 20, c.3, lett. a), in assenza di giustificato motivo.

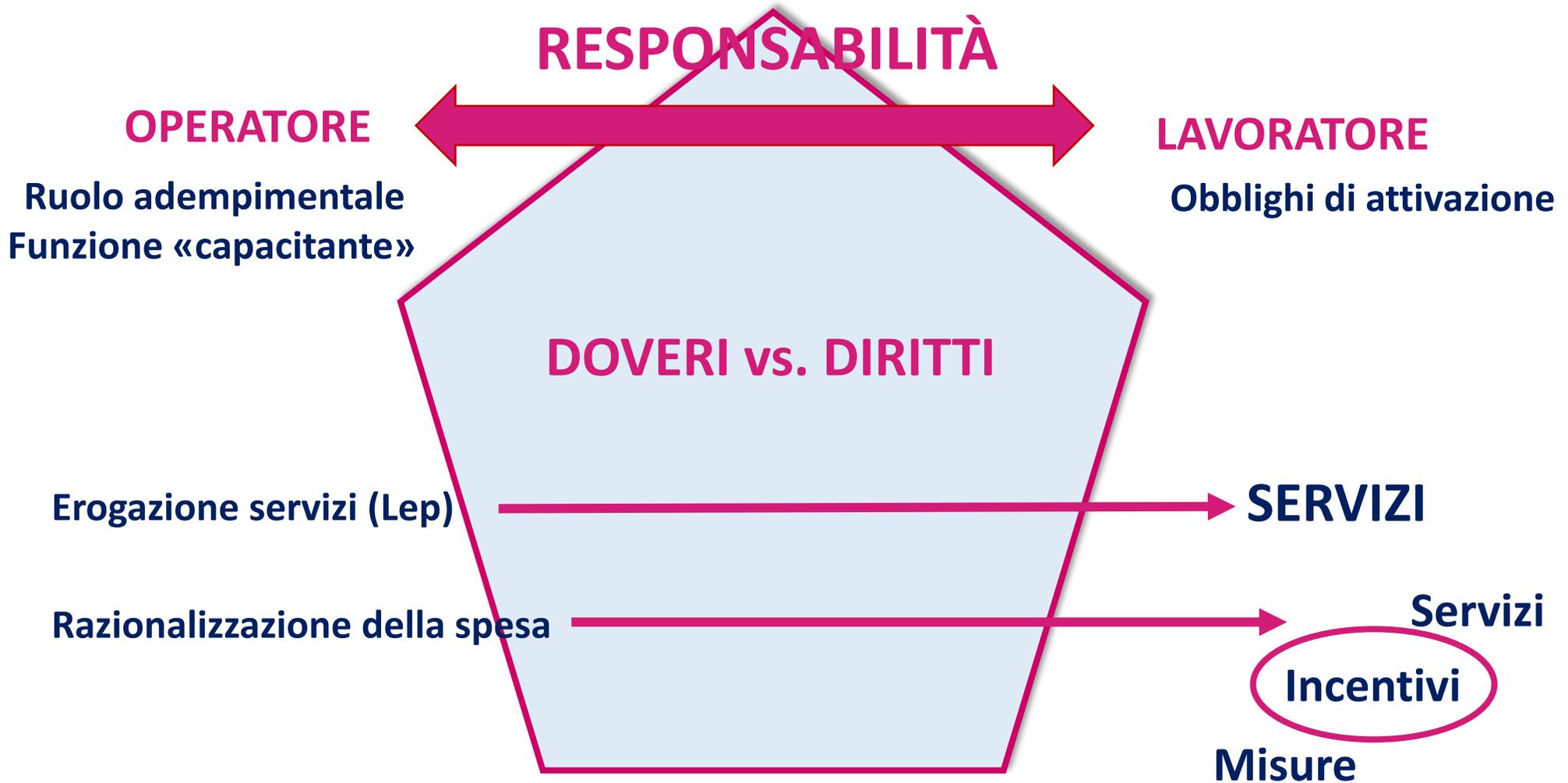
Mancata partecipazione alle iniziative di riqualificazione e formazione (art. 20, c. 3, lett. b) o alle attività socialmente utili (art. 26).

Il CPI adotta le sanzioni, inviando comunicazione a ANPAL e INPS

Decurtazione di ¼ di una mensilità per la prima mancata presentazione
Decurtazione di 1 mensilità per la seconda mancata presentazione
Decadenza della prestazione per ulteriore mancata presentazione

Decurtazione di 1 mensilità per la prima mancata presentazione
Decadenza della prestazione per ulteriore mancata presentazione

Le responsabilità nel prisma della condizionalità



Altri strumenti per la ricollocazione dei percettori di ammortizzatori sociali

Oltre ai servizi, la razionalizzazione operata dalla riforma (e i risparmi di spesa che ne dovrebbero derivare), dovranno andare a finanziare le politiche di incentivazione, al fine di aumentare le possibilità di ricollocazione del beneficiario di ammortizzatori sociali

Incentivi all'assunzione

Gli incentivi all'assunzione sono delle agevolazioni consistenti in **sgravi contributivi** o in un **incentivo economico** concessi ai datori di lavoro per la stipula di determinate tipologie contrattuali o per l'assunzione di specifici target di lavoratori (giovani, donne, disoccupati, soggetti svantaggiati, ecc.).

Benefici normativi

Vengono così definite le ipotesi in cui, in caso di assunzione con determinate tipologie contrattuali o di determinati target, tali assunzioni non vengono computate ai fini dell'applicazione di determinate normative legali e contrattuali.

Le agevolazioni per la ricollocazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali

CATEGORIE DI LAVORATORI	Incentivi datori di lavoro in caso di assunzione	Incentivi al lavoro autonomo
Lavoratori in Naspi	<ul style="list-style-type: none">• Agevolazioni economiche	<ul style="list-style-type: none">• Previsti
Lavoratori in CIGS	<ul style="list-style-type: none">• Agevolazioni contributive• Agevolazioni economiche• Benefici normativi (in caso assunzione apprendistato)	
Lavoratori in mobilità	<ul style="list-style-type: none">• Agevolazioni contributive• Agevolazioni economiche• Benefici normativi (in caso assunzione apprendistato)	<ul style="list-style-type: none">• Previsti

Gli incentivi all'occupazione

Fonte: Guida incentivi all'assunzione e alla creazione d'impresa – Programma ACT

**Categoria
lavoratori**

Lavoratori in CIGS

**Benefici
contributivi**

Contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali) per 12 mesi.

**Benefici
economici**

Contributo mensile 50% indennità di mobilità che sarebbe spettata

<= 50 anni: 9 mesi

> 50 anni: 21 mesi

> 50 anni e residenti sud e aree alto tasso disoccupazione:
33 mesi

Gli incentivi all'occupazione

Fonte: Guida incentivi all'assunzione e alla creazione d'impresa – Programma ACT

Categoria lavoratori

Lavoratori in mobilità assunti con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato

Benefici contributivi

Contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (10%)

Durata:

- 18 mesi per contratto a tempo indeterminato
- 12 mesi per contratto a tempo determinato
- Fino a 24 mesi in caso conversione CTD

Benefici economici

Contratto a tempo pieno:
contributo mensile pari al 50% ind. mobilità spettante e non goduta dal lavoratore, per un numero massimo di mesi pari a 12 (24 mesi se il lavoratore di età superiore a 50 anni ovvero 36 mesi per le aree del Mezzogiorno).

Gli incentivi all'occupazione

Fonte: Guida incentivi all'assunzione e alla creazione d'impresa – Programma ACT

Categoria lavoratori

Lavoratori in mobilità e con forme di sostegno al reddito per disoccupazione involontaria assunti con contratto **apprendistato professionalizzante**

Benefici contributivi

Contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 10% per un periodo di 18 mesi.

Benefici economici

Inquadramento del lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante.
Contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità per un periodo pari a:

- 12 mesi per lavoratori fino a 50 anni;
- 24 mesi per lavoratori con più di 50 anni;
- 36 mesi per lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno.

Benefici normativi

Non rientrano nella base di calcolo prevista da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti

Gli incentivi all'occupazione

Fonte: Guida incentivi all'assunzione e alla creazione d'impresa – Programma ACT

Categoria lavoratori

Lavoratori in Naspi

Benefici economici

Incentivo pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Gli incentivi all'occupazione in forma di lavoro autonomo

NASpl

- Liquidazione anticipata in unica soluzione
- Finalità:
 - Lavoro autonomo
 - Impresa individuale
 - Sottoscrizione quota capitale sociale coop. (prestazione attività lavorativa)



Lavoratori in mobilità

- Liquidazione anticipata in unica soluzione (più elevata per over 50 in zone svantaggiate)
- Finalità:
 - Lavoro autonomo
 - Impresa individuale
 - Sottoscrizione quota capitale sociale coop. (prestazione attività lavorativa)

Per saperne di più

I siti

- [la Banca Dati Documenta di Italiaslavoro](#)
- [Il sito del Jobs Act del MIps](#)
- [La pagina di Dottrina Lavoro sul Jobs Act](#)

Le pubblicazioni di Italia Lavoro sul tema (scaricabili da Banca Dati Documenta):

- [Il jobs Act e le deleghe](#)
- [Guida incentivi all'assunzione e alla creazione d'impresa](#)

Coming soon **WORKY**pedia

Per saperne di più

PRODIGEO
PRODOTTI & SERVIZI DIGITALI

Percorsi formativi *on line* per l'aggiornamento di chi opera nei servizi per l'impiego

www.prodigeo.it



Obiettivi formativi

- **Visione strategica** dell'intervento di riforma nel suo complesso
- Panoramica delle **principali novità** introdotte

Altri moduli in uscita

- Contratto di ricollocazione
- La Rete per le politiche attive e ruolo dell'Anpal
- Ammortizzatori Sociali
- Contratti e tutele crescenti
- Incentivi al lavoro e all'autoimpiego

Progetto PRODIGEO

Percorso formativo sul JOBS ACT - Modulo 1

RISORSE

- Video lezione
- Test di autovalutazione
- Tutorial
- Materiale di approfondimento
- Dispense
- Interviste a *testimoni*

PRODIGEO
PRODOTTI & SERVIZI DIGITALI



Per iscriversi, inviare una mail a:

prodigeo@italialavoro.it

Riceverete tutte le informazioni per la registrazione e l'accesso al percorso

Grazie per l'attenzione!

Maria Cristina CIMAGLIA
Programma ACT
Italiavoro S.p.a.

mail:

mccimaglia@italiavoro.it

Tiziana DE DOMENICO
Programma WelfareToWork
Italiavoro S.p.a.

mail:

tdedomenico@italiavoro.it