



# AMMORTIZZATORI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

La cassa integrazione guadagni dal 2007 ha costituito l'unico presidio che ha consentito di evitare la totale desertificazione del tessuto industriale.

Ci si sarebbe dovuto aspettare il miglioramento di questo strumento, la sua universalizzazione con l'estensione ai settori non coperti.

Ci si sarebbe dovuto aspettare L'ELIMINAZIONE degli sprechi legati all'utilizzo della cassa da parte di aziende affatto in crisi e che, con la complicità delle organizzazioni sindacali compiacenti, hanno utilizzato l'ammortizzatore per incrementare lo sfruttamento del lavoro ed il profitto e per delocalizzare.



# AMMORTIZZATORI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

- Il Jobs Act ha ridotto le possibilità e la durata dell'integrazione
- Con l'introduzione del contributo addizionale, l'azienda in crisi, che oltre a dover anticipare l'integrazione, deve versare un contributo oneroso, è di fatto spinta ad avviare le procedure per i licenziamenti collettivi.
- Peraltro la “semplificazione” delle procedure fa sì che l'azienda debba avvertire solo la Rappresentanza Sindacale Aziendale o, se presente, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e, solo se RSA ed RSU non sono presenti, le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali “comparativamente maggiormente rappresentative a livello nazionale”, garantendo in tal modo la perpetuazione delle storture e degli abusi con la complicità dei soliti noti.
- Naturalmente i lavoratori che percepiscono l'integrazione sono condannati alle cosiddette “politiche attive”.

# AMMORTIZZATORI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

- L'integrazione straordinaria, che è concessa per riorganizzazione e per crisi ai settori industriali, a quelli ad essi connessi e collegati ed è preclusa a tanti altri, è però prevista per i partiti e le associazioni politiche...
- L'integrazione ordinaria è riconosciuta alle aziende degli enti pubblici partecipate dai privati ma è preclusa alle aziende pubbliche – che magari fanno l'identico servizio – ma a totale capitale pubblico.
- Se per una qualunque ragione, riconducibile a responsabilità del datore di lavoro, l'integrazione non viene concessa, a differenza di quanto avviene oggi, quando il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori l'intera retribuzione che sarebbe spettata loro se avessero lavorato (ed è un principio legato alle obbligazioni assunte dalle parti con il contratto di lavoro) il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere ai lavoratori solo una somma equivalente all'integrazione persa.
- Se l'azienda non rispetta i criteri di rotazione tra mansioni e professionalità fungibili, ovvero utilizza il ricorso all'integrazione salariale per mettere sistematicamente fuori dall'attività produttiva un ben preciso gruppo di lavoratori, finendo per definire una sostanziale lista di proscrizione, il datore di lavoro non sarà più condannabile dal giudice ad indennizzare i lavoratori interessati con il pagamento del 100% delle retribuzioni perse, ma sarà punibile solo con l'erogazione di una sanzione.



# **AMMORTIZZATORI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO**

Ma il senso dell'intera operazione non è nella manomissione del trattamento di integrazione salariale, che evidentemente nelle intenzioni del governo dovrà venire soppresso in futuro con successivi provvedimenti, ma nell'introduzione di una forma “quasi” nuova di “ammortizzatore” che ha l'ambizione di divenire universale senza essere universalistico:

**i Fondi di Solidarietà Bilaterali  
e il Fondo di Integrazione Salariale**

# **AMMORTIZZATORI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO**

In questi Fondi la bilateralità consiste nel fatto che organizzazioni dei datori di lavoro, non importa quanto rappresentative, e organizzazioni sindacali, queste sì, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, esprimono il comitato amministratore di un organismo che, sulla base dell'obbligo di pareggio di bilancio, si limiterà a tirare una coperta irrimediabilmente corta. che finirà per lasciare scoperti i lavoratori.

**Fondi in cui la solidarietà è la definizione beffarda del principio da cui sono ispirati:**

**“Aiutati che Dio t'aiuta”.**

**Il mondo del lavoro viene segmentato in una pluralità di comparti che dovranno risolvere,**

- **con l'esclusivo utilizzo delle proprie risorse**
- **senza alcuna solidarietà con gli altri comparti**
- **senza alcuna solidarietà dell'autorità governativa e amministrativa**

**le eventuali situazioni di crisi che si verranno a determinare all'interno del comparto.**

# AMMORTIZZATORI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

- A seconda dell'andamento del settore e dell'economia, sulla base di quanto le sofferenze avranno eroso il “gruzzolo” a disposizione, gli amministratori del fondo potranno tirare la coperta o verso l'innalzamento dei contributi o tagliare le prestazioni
- L'unica universalità racchiusa in questo meccanismo è la riduzione a forma privata, assicurativa, di uno strumento previdenziale di cui sino ad oggi si faceva carico lo Stato
- L'elasticità che impediva la brutale perdita di posti di lavoro e di lavoro che dava tempo per cercare di risolvere positivamente le crisi, cessa di essere governata nell'interesse del paese.
- Essa diviene prestazione proporzionata e conseguente al premio pagato da impresa e lavoratori sulla base del rischio che l'attività dell'impresa ha manifestato nel settore di appartenenza.



# AMMORTIZZATORI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

- Come l'insana introduzione dell'obbligo di pareggio di bilancio in Costituzione, anche questa operazione ha come reale obiettivo far venir meno il ruolo sociale dello Stato, di ridurre i diritti in bisogni cui i lavoratori dovranno fare fronte sul mercato ed alle condizioni del mercato.
- Peraltro non è certo difficile immaginare che, in nome delle prestazioni che sarebbero necessarie e non sarà possibile erogare sulla base del mero gettito contributivo, il prossimo passo, con un apposito aggiustamento legislativo, possa essere - a fronte di insostenibili aumenti delle contribuzioni - l'investimento dei capitali accumulati sul mercato finanziario, sul modello dei Fondi Pensione chiusi che, non a caso, vede coinvolti i medesimi attori chiamati a determinare i comitati amministrativi.



# Cassa integrazione guadagni

## A CHI SPETTA:

- Ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato ed apprendisti con almeno 90 giorni di lavoro effettivo alla data di presentazione della domanda..
- N.B. In caso di cassa integrazione guadagni ordinaria per cause oggettivamente inevitabili il requisito del 90 giorni non è richiesto.
- Negli appalti, in caso di impresa subentrante l'anzianità viene calcolata sulla base dell'effettivo impiego nell'appalto.

# Cassa integrazione guadagni

## ELEMENTI GENERALI

- La cassa integrazione guadagni è pari all'80% della retribuzione che sarebbe spettata per le ore che si sarebbero dovute lavorare nella settimana o nella media settimanale delle ore per i periodi ultrasettimanali predeterminati.
- Il trattamento di cassa integrazione guadagni sostituisce la malattia.
- Le festività non retribuite non rientrano nel calcolo dell'integrazione.
- Per i periodi di cassa integrazione si ha comunque diritto agli Assegni Familiari
- I periodi di cassa integrazione guadagni ai fini previdenziali producono contribuzione figurativa.



# Cassa integrazione guadagni

## ELEMENTI GENERALI

- Chi svolge lavoro autonomo o subordinato non ha diritto all'integrazione per le giornate lavorate.
- Chi non comunica questo lavoro alla sede territoriale dell'INPS perde il diritto all'integrazione.
- La comunicazione può essere fatta anche dal datore di lavoro
- Gli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, oltre che dell'ordinaria, possono usufruire della straordinaria solo in caso di crisi aziendale
- Il ricorso alla cassa integrazione sospende il periodo di apprendistato,
- La CIG è anticipata dall'azienda che la conguaglia sulle denunce all'INPS.
- Il conguaglio deve avvenire entro 6 mesi (dall'autorizzazione se questa è successiva) pena la decadenza.
- Per l'ordinaria la sede INPS competente può autorizzare il pagamento diretto in presenza di “serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa” e su espressa richiesta della stessa.
- Per la straordinaria è il ministero del lavoro a rilasciare l'eventuale autorizzazione.



# Cassa integrazione guadagni

## DURATA

- La Cassa Integrazione può avere una durata massima di 24 mesi nel quinquennio mobile (per l'edilizia, l'escavazione ed i lapidei la durata è di 30 mesi)
- Il quinquennio mobile parte comunque dall'entrata in vigore della legge ma il periodo già autorizzato rientra nel calcolo del totale concedibile

# Cassa integrazione guadagni

## CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE

- Sia che si tratti di cassa integrazione ordinaria, sia che si tratti di straordinaria, le imprese che presentano domanda di cassa integrazione devono versare un contributo addizionale calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore non lavorate.
- Il contributo è pari a:
  - 9% per le prime 52 settimane nel quinquennio;
  - 12% per le settimane tra la 53<sup>a</sup> e la 104<sup>a</sup> nel quinquennio;
  - 15% per le ulteriori settimane nel quinquennio (come vedremo autorizzabili dal ministero del lavoro).

Nei casi di ordinaria per cause oggettivamente non evitabili il contributo non è dovuto.



# Cassa integrazione guadagni

## MANCATA ROTAZIONE

- Entro 60 giorni dalla entrata in vigore della norma il ministero del lavoro, di concerto con il ministero dell'economia e finanza deve emanare un decreto che definisca l'incremento della contribuzione addizionale applicabile a titolo di sanzione per la mancata rotazione.



# Cassa integrazione guadagni

## CONDIZIONALITA'

- I lavoratori in cassa integrazione guadagni per i quali è programmata una sospensione o una riduzione delle ore di lavoro superiore al 50% dell'orario di lavoro calcolato su 12 mesi, sono convocati dai Centri per l'Impiego su segnalazione dell'INPS per la stipula del “Patto di servizio personalizzato” e sottoposti al regime delle cosiddette politiche attive.



# Cassa integrazione ordinaria

## SETTORI INTERESSATI

- Imprese industriali: manifatturiere – trasporti – estrattive – installazione impianti – produzione e distribuzione energia, acqua, gas
- cooperative di produzione e lavoro in attività analoghe a quelle industriali
- Imprese: boschive, forestali e tabacco – agricole – noleggio e distribuzione film – frantoi – calcestruzzo – edilizia – escavazione e lapidei - armamento ferroviario
- Imprese partecipate dagli Enti Pubblici con esclusione di quelle a totale capitale pubblico.



# Cassa integrazione ordinaria

## MOTIVAZIONI PER LA CONCESSIONE

- Per eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, comprese le intemperie stagionali
- Situazioni temporanee di mercato

# Cassa integrazione ordinaria

## MODALITA' DI FRUIZIONE

E' corrisposta per massimo 13 settimane continuative, prorogabili trimestralmente per un massimo di 52 settimane.

- Per un nuovo ciclo – a meno che non si parli di eventi oggettivamente non evitabili – devono passare almeno 52 settimane di “normale attività lavorativa”.
- Comunque – e sempre con l'esclusione degli eventi non evitabili – non può superare le 52 settimane in un biennio mobile.
- Altro limite alla fruizione è che il ricorso ad essa non deve superare il terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, facendo riferimento a tutti i lavoratori mediamente occupati nell'unità produttiva nel semestre precedente la domanda.

# Cassa integrazione ordinaria

## CONSULTAZIONE

- **L'azienda deve comunicare preventivamente alla RSA o RSU – e solo in mancanza – all'articolazione territoriale delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, l'intenzione di ricorrere alla CIGO.**
- A richiesta delle parti si effettua l'esame congiunto.
- La procedura deve concludersi **entro 25 giorni** dalla data della comunicazione.
- Per le imprese sino a 50 dipendenti il termine è ridotto a **10 giorni**.
- Per gli eventi oggettivamente inevitabili, previa comunicazione dell'azienda della durata prevedibile del ricorso all'integrazione e del numero di lavoratori interessati, per sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro superiori a 16 ore settimanali, la richiesta di esame congiunto deve pervenire entro 3 giorni dalla comunicazione e la procedura deve concludersi entro i 5 giorni successivi.
- Per l'edilizia e lapidei la procedura si attua solo a partire dalla 13<sup>a</sup> settimana con la richiesta di proroga



# Cassa integrazione ordinaria

## PROCEDURA

- Dall'01/01/2016 la CIGO è concessa dalla sede INPS competente
- L'Azienda presenta domanda all'INPS per via telematica entro i 15 giorni successivi l'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa
- Se la domanda è tardiva la concessione del trattamento potrà essere retroattiva di solo una settimana rispetto alla data della domanda
- **In caso di omessa o tardiva domanda l'azienda dovrà ai lavoratori una somma equivalente alla CIGO persa**



# Cassa integrazione straordinaria

## SETTORI INTERESSATI

Imprese con più di 15 dipendenti nel semestre precedente, inclusi apprendisti e dirigenti:

- industriali
- edili e affini
- artigiane che nel biennio precedente abbiano almeno il 50% del fatturato con la specifica industria che contestualmente fa ricorso all'integrazione straordinaria
- appaltatrici di mensa e ristorazione o pulizia connesse ad imprese industriali che contestualmente fanno ricorso all'integrazione straordinaria
- servizi ausiliari del comparto ferroviario
- cooperativa di trasformazione dei prodotti agricoli
- istituti di vigilanza



# Cassa integrazione straordinaria

## SETTORI INTERESSATI

Imprese con più di 50 dipendenti nel semestre precedente, inclusi apprendisti e dirigenti:

- commerciali
- logistica
- agenzie di viaggi e turismo

A prescindere dal numero di dipendenti:

- trasporto aereo, gestione aeroportuale, società da queste derivate, imprese del sistema aeroportuale
- partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali nei limiti di spesa di 8,5 milioni per il 2015 e 11,25 milioni per il 2016

N.B. In caso di trasferimento d'azienda, se non sono passati sei mesi dallo stesso. il requisito numerico deve sussistere dalla data del trasferimento



# Cassa integrazione straordinaria

## MOTIVAZIONI PER LA CONCESSIONE

La CIGS può essere richiesta per:

- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale
- contratto di solidarietà
  
- Dall'01/01/2016 la CIGS per crisi aziendale non potrà essere richiesta nei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa

# Cassa integrazione straordinaria

## MODALITA' DI FRUIZIONE

- Se si è richiesta l'ordinaria non può essere richiesta la CIGS
- In caso di riorganizzazione può essere richiesta per un massimo di 24 mesi nel quinquennio mobile
- In caso di crisi può essere richiesta per massimo 12 mesi e la successiva domanda (sempre nel limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile) non può essere presentata prima che sia trascorso un periodo di normale lavoro non inferiore ai 2/3 del periodo di integrazione già usufruito.
- In caso di stipula di un Contratto di Solidarietà l'integrazione può essere richiesta per 24 mesi, che però possono divenire 36 totali nel quinquennio in quanto i primi 24 mesi vengono computati al 50%.  
(Questa norma non trova applicazione per le imprese edili, escavazioni e lapidei per le quali l'integrazione è già usufruibile per 30 mesi)
- La cassa integrazione guadagni straordinaria, sia in caso di ristrutturazione che in caso di crisi, può essere concessa per un massimo dell'80% delle ore lavorative previste nell'unità produttiva durante l'intero arco di tempo dell'autorizzazione.



# Cassa integrazione straordinaria

## **POSSIBILITA' DI SUPERARE IL LIMITE DEI 24 MESI NEL QUINQUENNIO MOBILE**

Per gli anni 2016, 2017 e 2018 – nel limite di spesa di 50 milioni annui – previo accordo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero per lo Sviluppo Economico, può essere autorizzato un ulteriore periodo di CIGS per un massimo di sei mesi in presenza di concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda con riassorbimento del personale.

# Cassa integrazione straordinaria

## FASE TRANSITORIA

- Le CIGS con consultazione sindacale conclusa prima dell'entrata in vigore della legge restano con le vecchie regole, ma i periodi di trattamento successivi all'entrata in vigore si computano ai fini della durata massima.
- Per le “grandi crisi” con accordi siglati in sede governativa entro il 31/05/2015, su domanda di una delle parti che deve essere inoltrata entro 30 giorni dalla pubblicazione del decreto sui criteri di utilizzo dei 90 milioni disponibili, può essere autorizzata, con decreto del ministero del lavoro di concerto con il ministero dell'economia e finanza, la prosecuzione dei trattamenti nei limiti di spesa di 90 milioni per il 2017 e 100 milioni per il 2018, alle condizioni e per la durata stabilite da una commissione composta da un rappresentante ciascuno della presidenza del consiglio dei ministri, del ministero del lavoro, del ministero dello sviluppo economico e del ministero dell'economia e finanze.



# Cassa integrazione straordinaria

## CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

- E' stipulato dall'azienda attraverso accordi collettivi aziendali con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.
- La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati.
- Per ciascun lavoratore la riduzione non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo del Contratto di Solidarietà.
- Il trattamento retributivo perso viene determinato senza tenere conto di eventuali aumenti retributivi previsti dai contratti collettivi aziendali nei sei mesi precedenti e viene ridotto in conseguenza di eventuali aumenti contrattuali aziendali che dovessero intervenire.
- Sull'accordo aziendale devono essere specificate le modalità con cui l'azienda farà effettuare, nei limiti del normale orario di lavoro, un maggiore numero di ore di lavoro riducendo il ricorso al Contratto di Solidarietà.



# Cassa integrazione straordinaria

## CONSULTAZIONE

- L'azienda deve comunicare preventivamente alla RSA o RSU – **e solo in mancanza – all'articolazione territoriale delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale**, l'intenzione di ricorrere alla CIGS.
- Contemporaneamente l'azienda trasmette la comunicazione alla regione (per imprese locali) o al ministero del lavoro (per unità produttive dislocate in più regioni) che richiederà il parere delle regioni interessate.
- A richiesta delle parti, che deve pervenire entro 3 giorni, si effettua l'esame congiunto.
- Il verbale dell'esame congiunto deve espressamente dichiarare l'eventuale non percorribilità del Contratto di Solidarietà
- La procedura deve concludersi entro 25 giorni dalla data della comunicazione.
- Per le imprese sino a 50 dipendenti il termine è ridotto a 10 giorni.



# Cassa integrazione straordinaria

## PROCEDURA

- La domanda deve essere presentata dall'azienda al ministero del lavoro ed alla Direzione Territoriale del Lavoro competente entro 7 giorni dalla data di conclusione della consultazione o dall'accordo collettivo aziendale.
- La sospensione o riduzione del lavoro decorre non prima dei 30 giorni successivi alla data di presentazione della domanda (anche in caso di presentazione tardiva)
- In caso di omessa o tardiva domanda l'azienda dovrà ai lavoratori una somma equivalente alla CIGS persa.



# Cassa integrazione straordinaria

## PROCEDURA

- La concessione avviene con decreto del ministero del lavoro emanato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, salvo possibili sospensioni per ragioni istruttorie
- L'impresa, sentite le parti di cui alla consultazione, può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento
- Le Direzioni Territoriali del Lavoro competenti, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento, procedono alla verifica degli impegni aziendali.
- La relazione ispettiva delle Direzioni Territoriali del Lavoro è trasmessa al Ministero del Lavoro entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento
- In caso la relazione evidenzi il mancato rispetto degli impegni, il riesame del decreto si conclude entro 90 giorni con l'emanazione di un nuovo decreto, salvo possibili sospensioni per ragioni istruttorie.

# Fondi di solidarieta' bilaterali

- Nei comparti in cui non è prevista la cassa integrazione guadagni le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, attraverso accordi e/o contratti collettivi anche intersettoriali costituiscono Fondi di Solidarietà Bilaterali
- Entro 90 giorni dall'accordo il FSB viene costituito presso l'INPS con decreto del ministero del lavoro di concerto con ministero dell'economia e finanze. (Con le stesse modalità sarà possibile modificare gli atti istitutivi)
- La costituzione dei FSB è obbligatoria e deve avvenire entro il 31/12/2015 per tutti i settori che non usufruiscono della cassa integrazione, ma possono essere costituiti in tutti i settori
- I FSB non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni INPS

# Fondi di solidarieta' bilaterali

- Le modifiche delle prestazioni e delle aliquote contributive dei FSB sono adottate, con decreto direttoriale del ministero del lavoro e ministero dell'economia e finanze, su proposta del Comitato Amministratore
- Il finanziamento del FSB avviene per 2/3 a carico del datore di lavoro e per 1/3 a carico del lavoratore
- In caso di fruizione delle prestazioni il datore di lavoro deve un contributo addizionale rapportato all'ammontare delle retribuzioni perse non inferiore all'1,5%
- Per le eventuali prestazioni integrative il datore di lavoro deve un contributo straordinario di importo corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata.

# Fondi di solidarieta' bilaterali

## CHI RIGUARDANO

- Tutte le imprese che occupano mediamente più di 5 dipendenti (compresi gli apprendisti).
- Qualora al 31/12/2015 un FSB non sia costituito le imprese di quel settore con più di 5 dipendenti confluiscono nel Fondo di Integrazione Salariale (FIS) (già fondo di solidarietà residuale, costituito nel 2014) dal 01/01/2016 ed i fondi versati confluiscono al FIS.



# Fondi di solidarieta' bilaterali

## PRESTAZIONE DEI FSB: L'ASSEGNO ORDINARIO

- Previsto per la medesima casistica di CIGO e CIGS, fornisce un assegno di analogo importo
- Ogni FSB stabilisce la durata massima della prestazione che non può essere inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e superiore ai limiti della CIG
- All'Assegno Ordinario si applicano le regole della CIGO

# Fondi di solidarieta' bilaterali

## ULTERIORI PRESTAZIONI

I FSB possono:

- fornire una tutela integrativa in caso di perdita del lavoro
- prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, quale agevolazione all'esodo per chi arriva alla pensione nei cinque anni successivi
- contribuire a programmi formativi di riconversione/riqualificazione professionale anche in concorso con programmi nazionali ed europei
- Queste finalità “aggiuntive” giustificano la formazione dei FSB anche nei comparti dotati dell'integrazione salariale ed in questo caso tra le prestazioni vi è anche quella di fornire un'ulteriore tutela integrativa in caso di cig.
- Le imprese che per i propri dipendenti posso usufruire dell'assegno di mobilità possono prevedere che il FSB, a partire dall'01/01/2017, ovvero da quando cesserà definitivamente il sussidio della mobilità, sia finanziato con un'aliquota dello 0,3%.

# Fondi di solidarieta' bilaterali

## ULTERIORI ELEMENTI

- Se nel settore era costituito un Fondo Interprofessionale, nell'accordo di costituzione può essere prevista la relativa confluenza, ma le relative somme sono vincolate a fini formativi.
- Le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono adeguare entro il 31/12/2015 i precedenti fondi istituiti purché assicurino almeno una delle seguenti prestazioni:
  - assegno ordinario di durata ed importo “normale”
  - assegno di solidarietà per una durata che può essere limitata a sei mesi nel biennio mobile
- In mancanza le imprese aderenti a questi fondi confluiscono nel FIS a far data dall'01/01/2016 e possono usufruire delle relative prestazioni dall'01/01/2017



# Fondo di integrazione salariale

- A decorrere dall'01/01/2016 il fondo di solidarietà residuale prende il nome di FIS
- La gestione del FIS è del Comitato Amministratore, nominato dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con due funzionari del ministero del lavoro e del ministero dell'economia e finanze.
- Se al 30/11/2015 il Comitato Amministratore non sarà costituito verrà nominato dal ministero del lavoro un commissario.



# Fondo di integrazione salariale

- Dall'01/01/2016 le imprese iscritte al FIS dovranno versare al fondo
  - se con meno di 15 dipendenti, un'aliquota dello 0,65%;
  - se con 15 o più dipendenti un'aliquota dello 0,45%
- I datori di lavoro che occupano meno di 15 dipendenti potranno richiedere il contributo di solidarietà solo a decorrere dall'01/01/2017
- I datori di lavoro che utilizzeranno le prestazioni del FIS dovranno versare al fondo una contribuzione addizionale pari al 4% delle retribuzioni perse.
- Le prestazioni del FIS sono autorizzate dalla sede INPS competente



# Fondo di integrazione salariale

## ASSEGNO DI SOLIDARIETA'

- Lo prevede il FIS per le aziende con meno di 15 dipendenti e per un massimo di 26 settimane nel biennio mobile, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività previsti per la CIGO, ad eccezione delle intemperie stagionali, ed in caso di riorganizzazione o crisi in analogia con la CIGS.
- Inoltre l'Assegno di Solidarietà è previsto per le imprese che stipulano accordi collettivi aziendali con le organizzazioni comparativamente più rappresentative, riguardanti Contratti di Solidarietà
- La procedura è analoga alla normale procedura per i Contratti di Solidarietà e la domanda è inoltrata alla sede INPS territorialmente competente.



# Fondo di integrazione salariale

## ASSEGNO DI SOLIDARIETA'

- L'Assegno di Solidarietà può essere concesso per massimo dodici mesi in un biennio mobile
- La prestazione è erogata in maniera inderogabile nei limiti delle risorse finanziarie acquisite
- a regime la prestazione non potrà essere superiore a quattro volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuto dall'impresa, detratte le prestazioni già erogate a qualunque titolo
- In via provvisoria per il 2016 non si applica nessun limite; nel 2017 la misura massima è di 10 volte l'ammontare dei contributi dovuti; nel 2018 è di 8 volte, nel 2019 è di 7 volte nel 2020 è di 6 volte e nel 2021 è di 5 volte.



# REGOLE COMUNI FSB E FIS

- FSB e FIS hanno obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità
- L'INPS è tenuta a non erogare prestazioni in eccedenza
- Le aliquote contributive verranno variate sulla base dell'andamento dei conti
- Le domande per le prestazioni devono essere presentate non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione e riduzione del lavoro e non oltre 15 giorni dal loro inizio

# AMMORTIZZATORI SOCIALI PER LA PERDITA DEL LAVORO

- L'articolo 38 della Costituzione recita che:
- “... I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria...”
- Per le pensioni, a cambiare di fatto la costituzione ci aveva già pensato il primo governo Prodi con la riforma Dini, col calcolo contributivo ed i fondi pensione
- Ora, per la disoccupazione involontaria, proseguendo nel solco della Fornero, il decreto 4 marzo 2015 n. 22 ridisegna il complesso delle cosiddette “politiche passive” per il lavoro, ovvero gli ammortizzatori sociali di sostegno al reddito per chi ha perso il lavoro.



# AMMORTIZZATORI SOCIALI PER LA PERDITA DEL LAVORO

- Nessun istituto universalistico che impedisca di utilizzare il bisogno del disoccupato nella nuova piazza del mercato degli schiavi, ma organizzazione degli stand per favorirne la compravendita e per lucrarci.
- I nuovi ammortizzatori sociali sono concepiti in modo antitetico all'idea universalistica del dettato costituzionale
- Essi formalizzano l'eliminazione della stessa idea di una tutela di natura universale, di una tutela, cioè, che nei limiti del possibile, sia volta a garantire quel diritto sancito dalla Costituzione Repubblicana a tutti i lavoratori con un minimo di passato lavorativo.



# AMMORTIZZATORI SOCIALI PER LA PERDITA DEL LAVORO

- Con l'introduzione della NASpl e della DIS-COLL, reperire le risorse per garantire i mezzi adeguati alle esigenze di vita dei disoccupati cessa anche formalmente (sono sempre state imprese e lavoratori a coprire i costi dell'indennità di disoccupazione) di essere un problema dello Stato per divenire un fatto privato, legato alle condizioni ed alla storia del singolo lavoratore.
- Diviene un problema di natura assicurativa, in cui il “premio” sono le settimane che si ha la ventura di lavorare nei periodi precedenti allo stato di disoccupazione e la prestazione è direttamente e proporzionalmente commisurata nella misura e nella copertura temporale al premio “pagato”.



# AMMORTIZZATORI SOCIALI PER LA PERDITA DEL LAVORO

- Non solo, con i nuovi ammortizzatori sociali, lo stato di disoccupazione diviene una colpa da scontare nel tempo con la progressiva ed inesorabile decurtazione dell'assegno.
- Il disoccupato diviene merce docile e disponibile per il centro commerciale delle agenzie private
- E si comincia con le vittime del contratto a tutele morenti: i licenziati ingiustamente, singoli e collettivi
- Con il Contratto di Ricollocazione verranno letteralmente prezzati (più si è giudicati “difficili” da far assumere, più avremo un prezzo alto) e con il nostro cartellino avremo la libertà di “scegliere” il nostro venditore (l'agenzia, magari organizzata da cgil, cisl e uil) che incasserà il contante a vendita avvenuta.



# AMMORTIZZATORI SOCIALI PER LA PERDITA DEL LAVORO

## CHE COSA SUCCEDERA'?

- Il nuovo sistema entra in vigore il 1 maggio 2015
- Riguarda tutti i lavoratori, compresi i soci lavoratori ed il personale artistico, con l'esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato della pubblica amministrazione e degli operai agricoli.



# Nuova Assicurazione Sociale per la perdita dell'Impiego (NASpl)

## Per usufruire della NASpl occorre:

- essere in stato di disoccupazione
- avere almeno 13 settimane di lavoro negli ultimi 4 anni prima della disoccupazione
- avere 30 giornate di lavoro effettivo (a prescindere dal minimale contributivo) dei dodici mesi che precedono la disoccupazione
- alla Naspi hanno diritto anche coloro che si licenziano per giusta causa
- alla Naspi si ha diritto anche con risoluzione consensuale dinanzi alla commissione di conciliazione.



# Nuova Assicurazione Sociale per la perdita dell'Impiego (NASpl)

## La determinazione della NASpl:

La retribuzione imponibile per determinare la NASpl si calcola così:

$$R_i / N_s \times 4,33$$

in cui:

**R<sub>i</sub>** è il totale della retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni

**N<sub>s</sub>** è il numero di settimane lavorate negli ultimi quattro anni.

### Esempio

Un lavoratore che ha lavorato tutti e quattro gli anni precedenti con una retribuzione

imponibile di 1.300 € mensili, avrà una retribuzione imponibile ai fini previdenziali di

62.400 (1.300 x 12 x 4) euro e avrà lavorato 208 (52 x 4) settimane per cui il calcolo è:

$$62.400 / 208 \times 4,33 = 1.299,00$$



# Nuova Assicurazione Sociale per la perdita dell'Impiego (NASpl)

## La determinazione della NASpl:

### Altro esempio

Per un lavoratore che ha lavorato un anno con una retribuzione imponibile di 1.200 euro e sei mesi con una retribuzione imponibile di 1.300 euro.

Si avrà una retribuzione imponibile ai fini previdenziali:

$$(1.200 \times 12) + (1.300 \times 6) = 22.200$$

Risulterà che avrà lavorato 78 settimane

per cui il calcolo sarà:

$$22.200 / 78 \times 4,33 = 1232,38 \text{ euro}$$



# Nuova Assicurazione Sociale per la perdita dell'Impiego (NASpl)

## Come si calcola la NASpl

La base di calcolo per l'anno 2015 è l'importo di 1.195 euro

Detto importo verrà rivalutato annualmente sulla base degli indici Istat del costo della vita per le famiglie di operai ed impiegati.

Per una retribuzione imponibile sino all'importo di 1.195 euro la NASpl è pari al 75% di detta retribuzione

### esempio

per una retribuzione imponibile di 1.000 euro la NASpl è di 750 euro.



# Nuova Assicurazione Sociale per la perdita dell'Impiego (NASpl)

## Come si calcola la NASpl

Per le retribuzioni imponibili superiori all'importo (per il 2015) di 1.195 euro

$$\text{NASpl} = (1.195 \times 75 / 100) + (R_i - 1.195) * 25 / 100$$

in cui  $R_i$  è la retribuzione imponibile

Cioè la NASpl si calcola aggiungendo al 75% della base di calcolo (1.195) il 25% della differenza tra la retribuzione imponibile e la base di calcolo.

### Esempio:

- per una retribuzione imponibile di 1.299 euro

$$\text{NASpl} = (1.195 \times 75 / 100) + (1.299 - 1.195) * 25 / 100 = 896,25 + 26,00 = 922,25 \text{ €}$$

- per una retribuzione imponibile di 1.232,28 euro

$$\text{NASpl} = (1.195 \times 75 / 100) + (1.232,28 - 1.195) * 25 / 100 = 896,25 + 9,32 = 905,57 \text{ €}$$



# **Nuova Assicurazione Sociale per la perdita dell'Impiego (NASpl)**

La NASpl per l'anno 2015 non potrà comunque superare l'importo massimo di 1.300 euro.

Detto importo verrà rivalutato annualmente sulla base degli indici ISTAT del costo della vita per le famiglie di operai ed impiegati

# Nuova Assicurazione Sociale per la perdita dell'Impiego (NASpl)

## La decurtazione progressiva della NASpl

- A partire dal primo giorno del 4° mese la NASpl viene ridotta del 3% ogni mese.
- Questo comporterà, ad esempio, nel caso di chi ha lavorato tutti e quattro gli anni precedenti la disoccupazione con la retribuzione imponibile di 1.299 euro, che al termine del periodo di copertura della NASpl l'importo di questa si sarà ridotto a 584,02 euro
- Mentre nel caso di chi avrà lavorato diciotto mesi con una retribuzione imponibile risultante di 905,57 euro, al termine del periodo di copertura della NASpl (che in questo caso sarà, come vedremo, di soli nove mesi) l'importo di questa si sarà ridotto a 754,31 euro



# Nuova Assicurazione Sociale per la perdita dell'Impiego (NASpl)

## La durata della NASpl

- La NASpl è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni.
- Dal 2017 la NASpl sarà corrisposta per un massimo di 78 settimane
- Per il calcolo delle settimane devono essere sottratte le settimane già utilizzate per precedenti prestazioni.
- Ad esempio, nel caso di chi avrà lavorato diciotto mesi, se avrà già usufruito in precedenza di sei mesi di NASpl per l'anno lavorato con una retribuzione imponibile di 1.200 euro, potrà ora usufruire solo di ulteriori tre mesi di NASpl con la retribuzione imponibile di 1.300 euro.



# **Nuova Assicurazione Sociale per la perdita dell'Impiego (NASpl)**

## **Come e quando richiedere la NASpl**

- La domanda si presenta all'INPS per via telematica entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
- Oltre questo termine si decade dal diritto.
- Se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno la prestazione parte dal primo giorno di disoccupazione, altrimenti dal giorno successivo la domanda.



# Nuova Assicurazione Sociale per la perdita dell'Impiego (NASpl)

## Le condizioni per poter percepire la NASpl

- Per poter usufruire della NASpl il disoccupato deve dimostrarsi disponibile a tutti i percorsi che gli vengono proposti e tutte le proposte

## NASpl e contribuzione figurativa

- La NASpl da diritto a contribuzione figurativa.
- La contribuzione figurativa è rapportata alla retribuzione imponibile calcolata, ma ha un limite pari all'importo massimo mensile della NASpl stabilito per l'anno, moltiplicato per 1,4.

Per l'anno 2015:  $1.300 \times 1,4 = 1.820$  euro



# Nuova Assicurazione Sociale per la perdita dell'Impiego (NASpl)

## Cosa si può fare in regime di NASpl

- Il Disoccupato può richiedere la liquidazione in un'unica soluzione della NASpl per avviare un'attività o per versare la quota di capitale sociale in una cooperativa di lavoro
- L'erogazione anticipata non dà luogo a contribuzione figurativa e non dà diritto agli AA.FF.
- La richiesta va presentata – pena decadenza – entro 30 giorni dalla data di inizio dell'attività autonoma o dalla data di sottoscrizione della quota di capitale
- Il lavoratore che ha richiesto la liquidazione anticipata e che viene assunto come dipendente (salvo che non sia nella cooperativa con cui ha sottoscritto la quota di capitale) deve restituire per intero l'anticipazione ottenuta.



# Nuova Assicurazione Sociale per la perdita dell'Impiego (NASpl)

## Cosa si può fare in regime di NASpl

- Se il disoccupato sottoscrive un contratto di lavoro che fornisca un reddito annuo superiore al limite dell'incapienza, il lavoratore decade dalla prestazione.
- Nel caso la durata del contratto sia nel limite di sei mesi, l'erogazione della NASpl si interrompe e le settimane lavorate sono utili al ricalcolo della NASpl e della sua durata.
- Con un contratto di lavoro che fornisca un reddito annuo inferiore al limite dell'incapienza, il lavoratore, pena la decadenza, deve comunicare all'INPS l'inizio dell'attività ed il reddito annuo previsto.
- Questo vale anche nel caso il lavoratore sia già titolare di altro contratto di lavoro al momento del licenziamento.
- Il rapporto di lavoro, comunque contrattualizzato non può comunque essere instaurato con il precedente datore di lavoro o con una società comunque allo stesso collegabile.
- L'importo della NASpl viene ridotto di un importo pari all'80% del reddito previsto nel periodo di fruizione dell'indennità.



# Nuova Assicurazione Sociale per la perdita dell'Impiego (NASpl)

## Cosa si può fare in regime di NASpl

- In caso il disoccupato inizi un lavoro autonomo o avvii un'impresa individuale valgono le stesse regole che per il lavoro dipendente.
- In più, il lavoratore esentato dalla dichiarazione dei redditi dovrà presentare all'INPS un'autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività entro il 31 marzo dell'anno successivo.
- Qualunque violazione ad una delle regole sopraelencate comporta la decadenza dalla prestazione



# Disoccupazione Collaboratori Coordinati (DISS-COLL)

- Il decreto 4 marzo 2015 n. 22, introduce in via sperimentale per l'anno 2015 un ammortizzatore sociale per la perdita del contratto dei co.co.co. e co.co.pro. senza partita IVA, la DISS-COLL
- Per poter accedere all'ammortizzatore il collaboratore deve:
  - avere almeno tre mesi di contribuzione dal 1 gennaio dell'anno precedente.
  - avere nell'anno solare un mese di contribuzione o un contratto di collaborazione di almeno un mese con un reddito pari almeno alla metà dell'importo che da diritto all'accredito di un mese di contribuzione



# Disoccupazione Collaboratori Coordinati (DISS-COLL)

## Come funziona la DISS-COLL

- E' determinata sulla base del reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti previdenziali dell'anno in corso e dell'anno precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione o frazione di essi.
- E' pari al 75% del reddito imponibile, ovvero viene determinata esattamente come la NASpl
- Anche essa si riduce del 3% per ogni mese a partire dal quarto mese di fruizione.
- Viene corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati dal gennaio dell'anno precedente, detratti quello che eventualmente hanno dato luogo ad una precedente erogazione.
- Non determina contribuzione figurativa
- Domanda ed erogazione sono come quelle della NASpl.
- E' sufficiente un contratto di lavoro subordinato superiore a 5 giorni lavorativi per decadere dal diritto a percepirla. per il resto valgono le stesse regole dalla NASpl



# ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE AS.DI.

- Il decreto 4 marzo 2015 n. 22, introduce, sempre in via sperimentale per l'anno 2015 e a decorrere dal 1 maggio 2015 l'Assegno di Disoccupazione.
- E' rivolto a lavoratori che entro il 31 dicembre 2015 abbiano usufruito per intero della NASpl, siano disoccupati e si trovino in una condizione economica di bisogno.
- Nel 2015 è riservato, nei limiti delle risorse disponibili a lavoratori con nuclei familiari con minori e a lavoratori prossimi al pensionamento.
- E' erogato mensilmente per una durata massima di sei mesi.
- L'importo è pari al 75% dell'ultima indennità di NASpl percepita e comunque non può essere superiore all'ammontare dell'assegno sociale che, per il 2015, è pari 448,52 euro.
- Ad esempio nel caso di chi ha lavorato tutti e quattro gli anni prima di usufruire della NASpl con un reddito imponibile di 1299 euro, l'importo dell'ASDI sarà di 438,01 euro.



# ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE AS.DI.

- L'importo dell'ASDI potrà essere incrementato in relazione ai carichi familiari sulla base di un decreto del ministero del lavoro che dovrebbe essere emanato entro i 90 giorni successivi all'entrata in vigore della legge. Al medesimo decreto sono demandati i criteri attuativi della norma.
- Anche l'ASDI è compatibile con lo svolgimento di un lavoro con i medesimi limiti dell'ASpl e della DISS-COLL
- Anche la fruizione dell'ASDI è subordinata alla disponibilità all'impiego ed in particolare all'adesione al “progetto personalizzato.

# CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

- Presso l'INPS viene istituito il “fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria”
- Per il 2015 il fondo è dotato di 50 milioni di euro, mentre per il 2016 di 20 milioni di euro
- Il fondo è riservato alla ricollocazione dei lavoratori licenziati illegittimamente per giustificato motivo oggettivo o soggettivo o per licenziamento collettivo
- Questi lavoratori, effettuate le procedure di definizione del “profilo personale di occupabilità”, ovvero pesati circa la loro difficoltà a trovare un lavoro, ricevono dal Centro per l'Impiego territorialmente competente un “voucher rappresentativo della dote individuale di ricollocazione”.

# CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

- I lavoratori che presentano questo voucher ad un'agenzia, pubblica (ma quando mai!) o privata accreditata hanno diritto a sottoscrivere un “contratto di ricollocazione”
- Il contratto di ricollocazione prevede l'assistenza nella ricerca di una nuova occupazione, il diritto alla riqualificazione, ecc., e, naturalmente, il dovere di essere disponibili
- L'importo del voucher è inversamente proporzionale all'occupabilità del lavoratore, ovvero più è difficile trovare un lavoro, maggiore è il guadagno dell'agenzia che potrà incassarlo solo a risultato ottenuto.

# LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

- Il job Act riproduce un modello di politica attiva del lavoro che ricalca pedissequamente prima l'esperienza degli ammortizzatori sociali in deroga e, poi, l'Iniziativa Garanzia Giovani nonostante il suo fallimentare esito sia in termini di efficacia e qualità occupazionale.
- Questo modello si fonda sulla progressiva privatizzazione della gestione dell'offerta di servizi di politica attiva del lavoro, senza prevedere alcun rafforzamento della componente pubblica. Con il conseguente arretramento dello Stato quale garante della tutela del diritto costituzionale al lavoro.
- Questo modello si fonda sul principio che rende qualsivoglia forma di sostegno al reddito condizionata dall'accettazione a rendersi disponibile ad un percorso di politica attiva e ad "un'offerta congrua" di lavoro.
- Un concetto, questo - peraltro assai vago - che opera a vantaggio dei soggetti privati.
- Infatti, al pubblico, ai centri per l'impiego, altro non resterà che il residuale processo di profilatura.



# LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

## DEFINIZIONI

- Il Jobs Act mette pesantemente mano alle regole sulla compravendita della merce lavoro, a cominciare dalla stessa sua declaratoria.
- Il disoccupato cessa di essere la definizione di chi è fattivamente alla ricerca di un lavoro, ma diviene la classificazione di chi entra docilmente nel sistema delle cosiddette politiche attive ed è uno status che per essere mantenuto richiede un'altrettanto docile sottomissione alle sue regole.
- Chi non lo fa svanisce nel limbo della “non occupazione”, utile certamente a ridurre per decreto la disoccupazione e a santificare l'efficacia delle cosiddette politiche attive.



# LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

## DISOCCUPATO

- Disoccupato è solo chi si iscrive telematicamente a questo titolo al “Portale Nazionale per le Politiche del Lavoro”, fornendo la propria disponibilità immediata allo svolgimento di un lavoro e alla partecipazione alle misure di politica attiva che saranno “concordate” con il servizio per l'impiego.
- Lo stato di disoccupazione viene sospeso per contratti di lavoro subordinati inferiori a sei mesi

# LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

## DISOCCUPATO PARZIALE

Con il Jobs Act viene introdotta questa nuova figura.

In questa categoria rientrano:

- - i lavoratori subordinati od autonomi che abbiano un reddito annuo inferiore al limite dell'incapienza fiscale;
- - i lavoratori con contratto part time con orario di lavoro inferiore al 70% del tempo pieno;
- - i percettori delle indennità di cassa integrazione, sia ordinaria e sia straordinaria e sia in Contratto di Solidarietà; nonché i percettori dell'Assegno Ordinario e dell'Assegno di Solidarietà – tutti costoro che abbiano una sospensione o riduzione del lavoro maggiore del 50% dell'orario di lavoro calcolato in un periodo di 12 mesi.



# LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

## LAVORATORE A RISCHIO DISOCCUPAZIONE

- In questa categoria rientra chi ha avuto notizia del licenziamento e anticipa i tempi entrando preventivamente nel meccanismo delle politiche attive.



# LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

## CLASSE DI PROFILAZIONE

- Una volta registrato nel “Portale Nazionale per le Politiche del Lavoro” il disoccupato o disoccupato parziale o a rischio di disoccupazione, viene “profilato”, ovvero viene pesato per valutarne il grado di difficoltà che ha per trovare un impiego, e iscritto in una “classe di profilazione”.
- La Classe di profilazione è aggiornata ogni 90 giorni.



# LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

## PATTO DI SERVIZIO PERSONALIZZATO

- Entro 60 giorni dalla registrazione il disoccupato, ovvero il disoccupato parziale, ovvero il percettore di una qualsiasi indennità iscritto d'ufficio su segnalazione dell'INPS, viene convocato dal Centro per l'Impiego per la stipula del “Patto di servizio personalizzato”.
- La mancata presentazione alla convocazione non validamente giustificata preclude il godimento delle prestazioni di cui usufruisce il lavoratore (cassa integrazione, assegno ordinario, assegno di solidarietà, mobilità, NASpl, ASS.COLL., AS.DI.)



# LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

Il Patto di servizio personalizzato deve prevedere:

- - l'individuazione del responsabile
- - la definizione del profilo di occupabilità
- - quali sono gli atti di ricerca attiva da fare e la loro tempistica
- - le frequenza ordinaria dei contatti
- - le modalità con cui dovrà essere dimostrata la ricerca attiva posta in essere
- - la disponibilità a partecipare a tutte le iniziative proposte
- - l'obbligo di accettazione di una congrua offerta di lavoro.
- Il patto indicherà il preavviso con cui potrà essere convocato il lavoratore in un range tra 24 e 72 ore.
- Se il disoccupato non viene convocato nei 60 giorni ha la possibilità di “profilarsi” da solo telematicamente.



# LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

## POLITICHE ATTIVE PER I DISOCCUPATI PARZIALI E ULTRASESSANTENNI SENZA REDDITO

- I disoccupati parziali possono essere destinati o a iniziative di carattere formativo e di riqualificazione o ad altra politica attiva di riattivazione o a lavori di pubblica utilità.
- A lavori di pubblica utilità, individuati con convenzioni sottoscritte con le pubbliche amministrazioni, possono essere destinati, per non oltre 20 ore settimanali in cambio di un sussidio non superiore all'assegno sociale, anche gli ultrasessantenni senza reddito nelle more dell'accesso alla pensione.



# LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

In sostanza lo stesso governo che con lo “sblocca-italia”, il massacro della Pubblica Amministrazione, il nuovo codice degli appalti, il Civic Act, cancella i diritti sociali e di cittadinanza smantellando i servizi pubblici che li garantiscono, e riducendoli a bisogni che lavoratori, disoccupati, pensionati e le loro famiglie devono soddisfare acquistandoli sul mercato per il profitto del privato; lo stesso governo che trasforma in profit il no-profit, svaluta i servizi utili e necessari alle persone ma che non producono entrate – cioè possibili utili per un eventuale gestore privato, negando la stessa dignità di lavoro “vero” alla fornitura di questi servizi.



# LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

## SISTEMA SANZIONATORIO

Chi ha la colpa di dover fare ricorso ad un sostegno al reddito perché è stato licenziato o chi un lavoro non riesce a trovarlo sarà soggetto ad un regime inflessibile che gli imporrà qualunque genere di disponibilità pena incorrere nei rigori di un sistema sanzionatorio che lo porterà, se non alla seconda infrazione, sicuramente alla terza, alla perdita del sussidio



# LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

## SISTEMA SANZIONATORIO

- I percettori di NASpl, DISS.COLL e AS.DI. (che mantiene comunque gli AS.FF. a meno che non si arrivi alla decadenza dalla prestazione) che non si presentano alla convocazione:
  - la prima volta avranno la decurtazione di 1/4 di una mensilità dell'indennità
  - la seconda volta avranno la sospensione di un mese dell'indennità
  - la terza volta subiranno la decadenza della prestazione
- Chi non partecipa ad iniziative finalizzate al rafforzamento delle competenze nella ricerca di lavoro (imparare a fare un curriculum e simili):
  - la prima volta avrà la sospensione di un mese dell'indennità
  - la seconda volta subirà la decadenza della prestazione e dallo stato di disoccupazione



# LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

## SISTEMA SANZIONATORIO

- La mancata accettazione di una congrua offerta di lavoro, in assenza di un giustificato motivo, comporta la decadenza dalla prestazione.
- In caso di decadenza dallo stato di disoccupazione devono passare almeno due mesi prima di potere essere registrati nuovamente.



# LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

## SISTEMA SANZIONATORIO

- I disoccupati parziali che non si presentano alla convocazione:
  - la prima volta avranno la decurtazione di 1/4 di una mensilità dell'indennità
  - la seconda volta avranno la sospensione di un mese dell'indennità
  - la terza volta subiranno la decadenza della prestazione
- Per la mancata presentazione alle iniziative o per la mancata effettuazione di lavori di pubblica utilità
  - la prima volta avranno la sospensione di un mese dell'indennità
  - la seconda volta subiranno la decadenza della prestazione.
- La mancata accettazione di una congrua offerta di lavoro, in assenza di un giustificato motivo, comporta la decadenza dalla prestazione.



# LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

## SISTEMA SANZIONATORIO

- Cosa particolarmente odiosa è che le somme “risparmiate” in questo modo, per il 50% saranno rigirate al centro per l'impiego, pubblico o privato, che ha segnalato la mancanza ed a favore dei suoi operatori.
- Infatti l'INPS annualmente verserà il 50% delle somme oggetto di provvedimenti di sospensione e revoca alle strutture che hanno emesso i provvedimenti per essere impiegate in strumenti di incentivazione del personale.

# LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

## CONGRUITA' DELL'OFFERTA DI LAVORO

- Perché un offerta di lavoro possa essere considerata congrua devono essere presi in esame questi fattori:
  - coerenza con le esperienze e le competenze maturate dal lavoratore
  - distanza dal domicilio e tempi di percorrenza con i mezzi pubblici
  - durata della disoccupazione
  - retribuzione superiore di almeno il 20% dell'ultima indennità percepita.
- Nella sostanza la congruità si fonda sul progressivo assunto:

**“Non fare lo schizzinoso che non ti si piglia nessuno”**

- mentre dal punto di vista economico, se consideriamo un lavoratore con la retribuzione di 1.195 euro (quella a base nel 2015 per la NASpi), per effetto della decurtazione progressiva del sussidio al 24° mese quello che è divenuto un disoccupato avrà un sussidio di 487 euro, sarà quindi per lui “congrua” un'offerta di lavoro, magari a 50 Km da casa, per una retribuzione lorda di 585 euro.



# LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

## L'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

- Dopo gli esuberi di Alitalia, “garanzia giovani” e il Contratto di Ricollocazione per i caduti nelle tutele morenti, viene generalizzato il sistema del cartellino del prezzo attaccato al disoccupato.
- Allo scoccare del sesto mese di registrazione sul Portale Nazionale per le Politiche del Lavoro, al lavoratore potrà essere fornito un “assegno di ricollocazione” determinato sulla base della sua “Classe di Profilatura”.
- In proposito va evidenziato come il tempo trascorso avrà fatto aumentare il valore dell'assegno per il semplice trascorrere dello stesso tempo ed il lavoratore si sarà dimostrato sufficientemente docile da non incappare nei rigori del sistema sanzionatorio.
- Mentre l'eventuale congruità di un'offerta di lavoro si sarà ammorbidita sia per effetto del tempo trascorso e sia sul piano economico per l'eventuale ridursi del sussidio.



# LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

## L'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

- Il disoccupato sarà libero di offrire l'assegno ad una qualunque agenzia privata o pubblica perché provi a collocarlo.
- La norma dice che “tendenzialmente” (solo tendenzialmente) l'agenzia potrà riscuotere l'assegno a servizio fornito, ovvero a lavoro “congruo” assegnato.
- In sostanza il diritto costituzionale al reddito in caso di perdita involontaria del lavoro è derubricata in colpa da espiare per ingrassare corsifici, agenzie di lavoro interinale e quant'altro

# COLLOCAMENTO DISABILI

Con il Jobs Act il collocamento obbligatorio dei disabili scompare.

- scompare l'assunzione sulla base delle graduatorie e tutte le assunzioni avvengono sulla base della scelta del datore di lavoro.
- Il disabile non ha più, almeno formalmente, il diritto di lavorare, ma ha solo l'opportunità di porsi su uno *stand* del mercato del lavoro riservato a pezzi, "fallati", cui i datori di lavoro devono prima o poi fare ricorso.
- Sui prodotti particolarmente fallati verrà applicato un considerevole sconto (70% della retribuzione per 36 mesi con un'invalidità superiore al 70%, che si riduce al 35% per gli invalidi tra il 67 al 70%).
- Se l'invalidità è psichica, poi, lo sconto è del 70% della retribuzione per 60 mesi con il 45% di invalidità).
- Bisogna però accertarsi che presso l'INPS ci sia il relativo coupon, perché questi saranno in numero limitato.

# CONTROLLI: LO STATUTO DEI PADRONI

Il testo dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori recitava:

- *“È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.*
- *Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti...”*

# CONTROLLI: LO STATUTO DEI PADRONI

In sostanza il senso della norma era chiaro e si concretizzava nel divieto da parte del datore di lavoro di utilizzare a fini disciplinari o comunque direttamente connessi al rapporto di lavoro, le eventuali notizie e dati ricavati dagli strumenti – eventualmente autorizzati per fini produttivi o di sicurezza - attraverso cui, indirettamente, avrebbe potuto esercitare un controllo a distanza sul lavoratore.

- il decreto del governo cassa semplicemente il divieto contenuto nell'articolo 4 dello statuto dei lavoratori ed il terzo comma dell'articolo 23 recita:
- *“Le informazioni raccolte ai sensi del primo e secondo comma (tutte, quelle prese con mezzi audiovisivi tradizionali e con i mezzi e strumenti più innovativi, nonché con gli strumenti “che servono al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa”) sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196”*



# CONTROLLI: LO STATUTO DEI PADRONI

- Nella sostanza il governo ha preso a pretesto una presunta necessità oggettiva di ridefinizione di una materia estremamente sensibile al progresso tecnologico per liquidare anche quest'ultimo presidio della dignità del lavoratore.
- Ha rovesciato di centottanta gradi verso e senso della norma e ha trasformato una tutela del lavoratore in uno strumento di controllo e coercizione in mano al soggetto di riferimento del governo: il padrone (non è il caso di utilizzare terminologie rese ridicole dalla realtà dei fatti).

# L'ISPEZIONE DEL LAVORO UN RESIDUO DA ROTTAMARE

- Il Jobs Act, determina una vera e propria mutazione genetica di quel “lavoro” su cui pur si fondava l'idea stessa dello Stato disegnato dai padri costituenti della Repubblica e di quella branca del diritto denominata appunto “diritto del lavoro”.
- Con il Jobs Act, il diritto del lavoro viene mutato in arbitrio padronale ed i lavoratori sono privati di quei diritti che nessuno aveva concesso spontaneamente loro, ma che erano il frutto di centocinquanta anni di dure conquiste.
- Si può affermare questo perché quando nel rapporto di lavoro le obbligazioni in capo al contraente forte divengono mere indicazioni lasciate nella sua disponibilità – da quella di risolvere in maniera ingiustificata il rapporto a quella di mutare l'oggetto della prestazione con il demansionamento – anche tutti gli altri diritti formalmente il capo al lavoratore – tali se liberamente esigibili - divengono semplici desiderata alla mercé del buon cuore del datore di lavoro.

# L'ISPEZIONE DEL LAVORO UN RESIDUO DA ROTTAMARE

- In un simile quadro l'amministrazione pubblica che istituzionalmente esiste per garantire il rispetto di questi diritti cessa di avere un ruolo ed una funzione e deve essere rottamata o, quantomeno, deve essere trasformata per assolvere ad altre funzioni.
- Come la repressione del lavoro nero, inaccettabile non in quanto socialmente riprovevole ma in quanto freno allo sviluppo economico del paese, lavoro nero, agli occhi dei "riformatori" ormai ingiustificato dalle condizioni del lavoro che ne hanno legalizzato le peggiori condizioni.
- Il decreto sul riordino dei servizi ispettivi si muove in questa direzione.