

"Nessun vento è favorevole per il marinaio che non sa a quale porto vuol approdare"

Lucio Anneo Seneca

Programma:

- Tirocini Formativi
- Apprendistato
- Giovani Genitori
- Stato Occupazionale
- Legge 407/90
- Giovani da 18 a 29 anni

27 marzo 2014

dott. Fabio Mosca

QUADRO NORMATIVO

Art. n. 18 Legge 196/97



D. M. 25/03/1998, n. 142



Art. 11 del D.L. n. 138/2011



L. n. 92/2012

Art. n. 18 Legge 196/97 c.d. "pacchetto Treu"

Disciplina i principi e i criteri generali dei tirocini formativi e di orientamento



D. M. 25 marzo 1998, n. 142

- *Disposizioni necessarie a rendere concretamente operativo l'istituto*



Art. 11 del D.L. n. 138/2011

intervento del legislatore teso a limitare l'utilizzo distorto dello strumento

*Declaratoria illegittimità costituzionale per violazione dell'art. 117 comma 4 Cost.
(Sentenza Corte Costituzionale n. 287)*



L. 92/2012 c.d. "riforma mercato del lavoro"

Revisione della disciplina

invito alle regioni di definire le "Linee guida in materia di tirocini"

QUADRO NORMATIVO

Legge Regionale n. 17
del 17.09.2013

D.G.R. n. 1354
Del 2.12.13



Pubblicata in:
BURU n. 56 del 18.12.13

Legge Regionale n. 17

Principi generali

La Regione promuove tirocini rivolti a coloro che hanno assolto l'obbligo di istruzione.

Per tirocinio si intende qualsiasi esperienza di formazione, che non si configura come rapporto di lavoro.

I Tirocini si distinguono in:

- curricolari: esperienze previste all'interno di percorsi formativi.
- **extracurricolari**: esperienze di formazione in situazione di lavoro finalizzate all'orientamento delle scelte occupazionali.



Deliberazione Giunta Regionale n. 1354

Disciplina tirocini extracurricolari

Tirocini Formativi

Delibera Giunta Regionale n. 1354

“Disciplina tirocini
extracurricolari ai sensi
dell’art. 1 della L.R. n. 17 del
17 settembre 2013 e
disposizioni organizzative in
materia di tirocini”

Art. 1

**Finalità, definizione
e campo di
applicazione**

La Regione disciplina le modalità di attuazione dei tirocini **extracurricolari** che si articolano in:

- a) tirocini formativi e di orientamento;
- b) Tirocini finalizzati all'inserimento/reinserimento al lavoro;
- c) tirocini estivi;

Ai cittadini non appartenenti all'Unione europea, regolarmente soggiornanti in Italia e ai cittadini dell'Unione europea, si applicano le disposizioni previste dalla delibera regionale

Tirocini Formativi

Delibera Giunta Regionale n. 1354

“Disciplina tirocini
extracurricolari ai sensi
dell’art. 1 della L.R. n.
17 del 17 settembre
2013 e disposizioni
organizzative in materia
di tirocini”

Art. 2

Durata dei
tirocini
extracurricolari

La durata dei tirocini extracurricolari è differenziata in funzione delle finalità e dei destinatari e non può essere superiore a:

Destinatari	Durata
a) tirocini formativi e di orientamento	6 mesi
b) tirocini finalizzati all'inserimento/reinserimento al lavoro	12 mesi
c) tirocini estivi	3 mesi

Per le persone disabili (art. 1 comma 1 L. n. 68/99):

Destinatari	Durata
a) tirocini formativi e di orientamento	24 mesi
b) tirocini finalizzati all'inserimento/reinserimento al lavoro	24 mesi

Per le persone svantaggiati (L. 381/91):

Destinatari	Durata
a) tirocini formativi e di orientamento	12 mesi

**Delibera Giunta
Regionale
n. 1354**

“Disciplina tirocini
extracurricolari ai sensi
dell’art. 1 della L.R. n.
17 del 17 settembre
2013 e disposizioni
organizzative in materia
di tirocini”

Art. 3

**Soggetti
promotori**

Art. 4

**Soggetti
ospitanti**

Art. 7

Tutoraggio

Soggetti promotori

I tirocini sono promossi da un soggetto pubblico o privato che presidia la qualità dell'esperienza.

A tal fine, la Regione all'art. 3 elenca tutti i possibili soggetti promotori.

Il soggetto promotore ha l'obbligo di individuare il referente del percorso formativo che dovrà monitorare e coordinare le attività

Soggetti ospitanti

I tirocini possono essere ospitati da tutti gli organismi di natura pubblica o privata.

Il soggetto ospitante designa il tutor aziendale che oltre a favorire l'inserimento del tirocinante, aggiornerà la documentazione relativa al tirocinio (es registri) per l'intera durata dello stesso

Tirocini Formativi

Delibera Giunta Regionale n. 1354

“Disciplina tirocini
extracurriculari ai sensi
dell’art. 1 della L.R. n.
17 del 17 settembre
2013 e disposizioni
organizzative in materia
di tirocini”

Art. 4

Soggetti ospitanti

Obblighi del soggetto ospitante:

- I tirocinanti non possono essere impegnati per sostituire personale con contratto a termine, personale in malattia, maternità o in ferie.
- Rispetto del T.U. sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, la normativa sui disabili e il rispetto del CCNL;
- Non deve avere in corso CIG straordinaria, ordinaria o in deroga;
- Non deve aver provveduto negli ultimi 12 mesi ad effettuare licenziamenti collettivi o individuali o plurimi per giustificato motivo oggettivo;
- Il soggetto non può attivare tirocini con i lavoratori licenziati dallo stesso nei 24 mesi precedenti.

**Delibera Giunta
Regionale
n. 1354**

“Disciplina tirocini
extracurricolari ai sensi
dell’art. 1 della L.R. n.
17 del 17 settembre
2013 e disposizioni
organizzative in materia
di tirocini”

Art. 4

Soggetti
ospitanti

Art. 6

Compiti del
soggetto
ospitante

Obblighi del soggetto ospitante:

- Fra il tirocinante e il Soggetto ospitante non deve risultare, nei 6 mesi precedenti l'attivazione della misura, **contatti di lavoro subordinati o rapporti di lavoro autonomo e/o parasubordinato.**
- Il soggetto ospitante può, per lo stesso profilo professionale consecutivamente accogliere più tirocini, per non più di **24 mesi** complessivi. Tale limite non opera nel caso in cui almeno **1/3** dei tirocini attivati, ha dato luogo ad un **contratto di lavoro subordinato di durata non inferiore a 12 mesi.**
- Va garantita ai tirocinanti la formazione ai sensi del d.lvo n. 81/2008

Tirocini Formativi

Delibera Giunta Regionale n. 1354

“Disciplina tirocini
extracurricolari ai sensi
dell’art. 1 della L.R. n.
17 del 17 settembre
2013 e disposizioni
organizzative in materia
di tirocini”

Art. 9

Limiti numerici

Limiti numerici

Numero dipendenti assunti a
tempo indeterminato

Da 0 a 5

Tra 6 e 19

Più di 20

Numero massimo di tirocinanti
nell'unità operativa

1 tirocinante

Non più di 2 tirocinanti
contemporaneamente

In misura non superiore al 10% dei
dipendenti a tempo indeterminato
contemporaneamente arrotondato
all'unità superiore

I soci lavoratori delle società cooperative e i lavoratori assunti con contratto di **apprendistato** sono considerati lavoratori a **tempo indeterminato**.

I limiti numerici non si applicano ai tirocini promossi in favore dei disabili e delle persone svantaggiate.

**Delibera Giunta
Regionale
n. 1354**

“Disciplina tirocini
extracurricolari ai sensi
dell’art. 1 della L.R. n.
17 del 17 settembre
2013 e disposizioni
organizzative in materia
di tirocini”

Art. 10

Modalità di
attivazione e
gestione dei
tirocini

Art. 11

Garanzie
assicurative

Modalità di attivazione e gestione dei tirocini

- Va stipulata una convenzione tra i soggetti promotori e i soggetti ospitanti alla quale va allegato un progetto formativo per ciascun tirocinante.

Centro per l'impiego di Perugia

<http://www.provincia.perugia.it/guidetematichelavoroimpresaformazioneeuropa/cerchilavoro/tirocini>

- I tirocini sono soggetti a **comunicazione obbligatoria** da parte del soggetto ospitante. (**sanzione per mancata comunicazione da 100 a 500 euro per ogni tirocinante**)

Garanzie assicurative

Il tirocinante deve essere assicurato contro gli infortuni sul lavoro presso **l'INAIL**, oltre che per la **responsabilità civile verso i terzi** con idonea compagnia assicurativa

Tirocini Formativi

Delibera Giunta Regionale n. 1354

“Disciplina tirocini
extracurricolari ai sensi
dell’art. 1 della L.R. n.
17 del 17 settembre
2013 e disposizioni
organizzative in materia
di tirocini”

Art. 13

Indennità di
partecipazione

Art. 16

Vigilanza,
controllo e
sanzioni

Indennità di partecipazione

Al tirocinante viene corrisposta un indennità (ai sensi dell'art. 1, comma 34-36 della L. n. 9272012) pari a:

€ 300,00 lordi per un impegno massimo settimanale di 24 ore

€ 400,00 lordi per un impegno pari o superiore 25 ore settimanali

Nel caso di tirocini in favore di lavoratori sospesi e comunque percettori di forme di sostegno al reddito, in quanto fruitori di ammortizzatori sociali, **l'indennità di tirocinio non viene corrisposta** per il periodo coincidente con quello di fruizione dell'ammortizzatore.

L'indennità **non si computa** ai fini del calcolo per il mantenimento dello **stato di disoccupazione** eventualmente posseduto dal tirocinante.

La mancata corresponsione dell'indennità comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa che va da **1.000 a 6.000 euro**

**DECRETO
LEGISLATIVO 14
settembre 2011, n.
167**

**Art. 2
Disciplina generale**

Legge 28 giugno
2012 n. 92 (Riforma
del Mercato del
Lavoro)

Decreto Legge 20
marzo 2014, n. 34

Piano Formativo Individuale

a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;

a) forma scritta del contratto e del patto di prova;

(Decreto Legge n. 34/2014)

Durata minima del contratto di apprendistato

a-bis) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5.

(Legge n. 92/2012)

**DECRETO
LEGISLATIVO 14
settembre 2011, n.
167**

**Art. 2
Disciplina generale**

**Legge 28 giugno
2012 n. 92 (Riforma
del Mercato del
Lavoro)**

Preavviso al termine del periodo formativo

m) possibilità' per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile; **nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato (Legge n. 92/2012).** Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato**.

N. B. Se la scadenza interviene in un periodo di divieto di licenziamento, ad esempio durante la gravidanza o il primo anno di vita del figlio, il termine s'intende prorogato ed il datore di lavoro potrà esercitare la facoltà di recesso alla fine del periodo di divieto.

Interpello 16/2012

**DECRETO
LEGISLATIVO 14
settembre 2011, n.
167**

**Art. 2
Disciplina generale**

Legge 28 giugno
2012 n. 92 (Riforma
del Mercato del
Lavoro)

Contributo ASPI

e-bis) assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni. con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 e' dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Contribuzione dovuta sulle interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, intervenute dal 1° gennaio 2013

**Si ricorda, il contributo è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi compreso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione di cui all'art. 2, co. 1, lett. m) del D.lgs. n.167/2011.
(art. 2, comma 32)**

Apprendistato

**DECRETO
LEGISLATIVO 14
settembre 2011, n.
167**

**Art. 2
Disciplina generale**

Legge 28 giugno
2012 n. 92 (Riforma
del Mercato del
Lavoro)

Limiti numerici (aziende non artigiane)

Numero Dipendenti a Tempo Indeterminato	Apprendisti
Fino a 3	3 apprendisti
sopra 4	100% delle maestranze

Dopo la Legge 28 giugno 2012 n. 92 (Riforma del Mercato del Lavoro)

Numero Dipendenti a Tempo Indeterminato	Apprendisti
fino a 3	3 apprendisti
sopra 4 a 9	100% delle maestranze
sopra 10	Rapporto di 3 a 2

alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443

Apprendistato

**DECRETO
LEGISLATIVO 14
settembre 2011, n.
167**

**Art. 2
Disciplina generale**

Legge 28 giugno
2012 n. 92 (Riforma
del Mercato del
Lavoro)

Decreto Legge 20
marzo 2014, n. 34

Conferme in servizio

~~3-bis. L'assunzione di nuovi apprendisti e' subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, e' consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli gia' confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto. (Legge n. 92/2012)~~

Abrogato (Decreto Legge n. 34/2014)

~~3-ter. Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unita. (Legge n. 92/2012)~~

Abrogato (Decreto Legge n. 34/2014)

Apprendistato

**DECRETO
LEGISLATIVO 14
settembre 2011, n.
167**

**Art. 3
Apprendistato per la
qualifica e per il
diploma**

Legge 28 giugno
2012 n. 92 (Riforma
del Mercato del
Lavoro)

Decreto Legge 20
marzo 2014, n. 34

Apprendistato per la qualifica e per il diploma

2-ter. Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore e' riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché **delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.**

(Decreto Legge n. 34/2014)

**DECRETO
LEGISLATIVO 14
settembre 2011, n.
167**

**Art. 4
Apprendistato
professionalizzante o
contratto di mestiere**

Legge 28 giugno
2012 n. 92 (Riforma
del Mercato del
Lavoro)

Decreto Legge 20
marzo 2014, n. 34

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per ~~le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento~~ **per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.**

**DECRETO
LEGISLATIVO 14
settembre 2011, n.
167**

**Art. 4
Apprendistato
professionalizzante o
contratto di mestiere**

**Legge 28 giugno
2012 n. 92 (Riforma
del Mercato del
Lavoro)**

**Decreto Legge 20
marzo 2014, n. 34**

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, , **può essere integrata**, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

DECRETO LEGISLATIVO
14 settembre 2011,
n. 167

Interpello n. 4
del 5 febbraio 2013

Apprendistato e assenza di regolamentazione collettiva

possibilità di sottoscrivere un contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere nei casi in cui un'azienda *"non applichi* un CCNL, bensì un contratto individuale plurimo e, nel settore di attività della stessa manchi, *altresì, un accordo interconfederale che regolamenti la materia"*



in assenza di un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza o nel caso in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato, **si ritiene possibile** che lo stesso datore di lavoro possa **far riferimento ad una regolamentazione contrattuale di settore affine per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto.**

DECRETO LEGISLATIVO
14 settembre 2011,
n. 167

Interpello n. 8
del 2 febbraio 2007

Apprendistato e pregresse esperienze lavorative

possibilità che un'azienda assuma con contratto di apprendistato professionalizzante uno o più soggetti che abbiano già prestato servizio presso la medesima impresa con rapporti di natura temporanea quale, ad esempio, un contratto a tempo determinato



Va anzitutto chiarito che tale problematica non si pone qualora il soggetto da assumere con contratto di apprendistato professionalizzante abbia svolto in precedenza un periodo lavorativo in forza di una **diversa qualifica professionale**;

A mero titolo orientativo, **non sembra ammissibile** la stipula di un contratto di **apprendistato professionalizzante** da parte di un lavoratore che abbia già svolto un periodo di lavoro, **continuativo o frazionato**, in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, **per un durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva**;

DECRETO LEGISLATIVO
14 settembre 2011,
n. 167

Prolungamento del periodo formativo

È prevista la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di **malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria** del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi.



La maternità non compare però tra le cause “involontarie” di sospensione del rapporto previste dalla lettera h) dell’art. 2 del TU.

I periodi di astensione **obbligatoria** e **facoltativa** del lavoro non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato, e vanno obbligatoriamente recuperati alla fine del periodo formativo.

(D.P.R. 25 novembre 1976 n. 1026, art. 7);

regolamento di esecuzione della L. 30 dicembre 1971, 1204 (tutela lavoratrici madri)

Messaggio INPS n. 6827 del 9 marzo 2010

N.B. Il datore di lavoro ha l’obbligo di comunicare al lavoratore lo spostamento del termine finale, prima della scadenza, spiegandone le ragioni e indicando la nuova scadenza. (Cass. n. 20357/2010)

DECRETO LEGISLATIVO
14 settembre 2011,
n. 167

Conferenza Stato-Regioni: linee guida per la disciplina per il contratto di apprendistato professionalizzante

La durata ed i contenuti dell'offerta formativa pubblica per le competenze di base e trasversali, sono collegati alle competenze acquisite nella pregressa formazione scolastica, Sono infatti previste:

- 120 ore per chi ha solo la licenza di scuola secondaria di primo grado;
- 80 ore per chi ha un diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- 40 ore per chi ha una laurea.

N.B.

- 1) La durata dei moduli può essere ridotta se i giovani hanno già frequentato corsi formativi in precedenti rapporti di apprendistato;
- 2) in alternativa alla formazione pubblica, l'insegnamento può essere effettuato direttamente dalle imprese se in possesso di locali con "standard minimi";
- 3) **il Piano Formativo Individuale viene considerato obbligatorio per la sola parte tecnico-professionale;**
- 4) le imprese con più sedi operative potranno avvalersi della formazione di base e trasversale delle Regioni nelle quali hanno la sede legale.

Circolare INPS n. 115
del 5 settembre 2011

Giovani genitori

Requisiti per l'iscrizione alla Banca dati

- a) Età non superiore ai 35 anni
- a) essere genitori di figli minori – legittimi, naturali o adottivi
- a) Non essere titolare di un rapporto di lavoro a tempo Indeterminato o in alternativa essere regolarmente registrato presso il centro per l'impiego.

Datori di lavoro beneficiari

L'incentivo può essere riconosciuto alle imprese private e alle società cooperative

N.B. per le cooperative l'incentivo è riconosciuto anche per l'assunzione di soci lavoratori purché venga stipulato con gli stessi un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche parziale.

Circolare INPS n. 115
del 5 settembre 2011

Giovani genitori

Assunzioni per le quali è riconosciuto l'incentivo

L'incentivo di **€ 5.000** spetta per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche parziale.

N.B. l'incentivo spetta anche per le assunzioni effettuate con il **contratto d'apprendistato**.

La fruizione dell'incentivo

La fruizione dell'incentivo avviene tramite conguaglio del relativo credito nella dichiarazione Uniemens.

L'incentivo dovrà essere fruito in quote mensili non superiori alla retribuzione maturata nel singolo mese dal lavoratore, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro.

**Circolare INPS n. 115
del 5 settembre 2011**

Condizioni per poter accedere all'incentivo

Il lavoratore deve essere iscritto alla "Banca dati per l'occupazione dei giovani genitori";

L'assunzione non deve costituire attuazione di un obbligo, ai sensi della legge 68/99;

Il datore di lavoro non deve aver effettuato, nei sei mesi precedenti l'assunzione, licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale, fatte salve assunzioni per professionalità sostanzialmente differenti;

Il datore di lavoro non deve aver in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni dell'orario di lavoro per crisi aziendale, salvo il caso in cui l'assunzione sia fatta per professionalità sostanzialmente differenti;

Il lavoratore assunto non deve essere stato licenziato, nei sei mesi precedenti l'assunzione, dalla medesima impresa;

Il beneficio può essere goduto per un massimo di 5 lavoratori iscritti nella banca dati;

Stato Occupazionale

D.lgs. 181/2000

D.lgs 297/2002

DGR Umbria
n. 1493/13

STATO DI DISOCCUPAZIONE

La verifica dello stato di disoccupazione è presupposto per l'applicazione della normativa che origina **sgravi contributivi, agevolazioni, indennità**.

Il centro per l'impiego è l'ente competente a verificare tale condizione di disoccupazione, quando l'interessato si presenta e sottoscrive la dichiarazione attestante l'immediata disponibilità allo svolgimento e alla ricerca di attività lavorativa

NORMATIVA NAZIONALE DI RIFERIMENTO

D.lgs 181/00 D.lgs 297/02

NORMATIVA REGIONALE DI RIFERIMENTO

Indirizzi regionali delibera 1493/2013

D.lgs. 181/2000

D.lgs 297/2002

DGR Umbria
n. 1493/13

DID (dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro)

Può essere resa:

- di persona, tramite presentazione presso il servizio per l'impiego;
- in via telematica tramite i servizi informatici messi a disposizione dalla Regione; (Tramite il sito web Lavoro per Te)
- in caso di presentazione di una domanda di indennità nell'ambito dell'ASpI direttamente all'INPS. (all'art. 4 comma 38 della legge 92/2012) la DID va comunque confermata entro tre mesi dal rilascio al CPI competente.

N. B. Dal 1 gennaio 2014 corre l'obbligo in caso di permanenza nello stato di disoccupazione di conferma dello stesso trascorsi **6 mesi dall'ultimo colloquio con i servizi competenti e comunque entro **1 anno** dalla Dichiarazione di immediata disponibilità.**

Stato Occupazionale

D.lgs. 181/2000

D.lgs 297/2002

DGR Umbria
n. 1493/13

Conservazione, sospensione e perdita dello stato di disoccupazione

CONSERVAZIONE		PERDITA
TIPOLOGIA A		LIMITI
LAVORO DIPENDENTE TEMPO INDETERMINATO (PART TIME, FULL TIME)	REDDITO ANNUO IMPONIBILE FISCALE < € 8.000	REDDITO ANNUO IMPONIBILE Fiscale > € 8.000 NON PRESENTAZIONE ALLA CONVOCAZIONE DEL CPI RIFIUTO OFFERTA CONGRUA DI LAVORO RIFIUTO O INTERRUZIONE DI UNA MISURA DI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO OFFERTA DAL CPI REVOCA DELLA DISPONIBILITA' ALLA RICERCA ATTIVA DI LAVORO MANCATA CONFERMA ENTRO SEI MESI DALL'ULTIMO COLLOQUIO O ENTRO UN ANNO DELLA DID. MANCATA CONFERMA ENTRO TRE MESI DELLA DID TELEMATIVA
SOCIO LAV.RE		

Stato Occupazionale

D.lgs. 181/2000

D.lgs 297/2002

DGR Umbria
n. 1493/13

Conservazione, sospensione e perdita dello stato di disoccupazione

CONSERVAZIONE		PERDITA
TIPOLOGIA B		
LIBERO PROF.STA TITOLARE P.IVA PREST.ORE OPERA OCC.LE* LAV.ORE AUTONOMO	REDDITO ANNUO IMPONIBILE FISCALE PRESUNTO < € 4.800	REDDITO ANNUO IMPONIBILE FISCALE PRESUNTO > € 4.800
TIPOLOGIA A+B	REDDITO ANNUO IMPONIBILE FISCALE < € 8.000 FERMO RESTANDO CHE PER CIASCUNA TIPOLOGIA IL REDDITO RIMANGA ENTRO IL CORRISPONDENTE LIMITE MASSIMO	REDDITO ANNUO IMPONIBILE FISCALE PRESUNTO > € 8.000

* CONSERVA LO STATO DI DISOCCUPAZIONE IL LAVORATORE CHE SVOLGE PRESTAZIONI OCCASIONALI DI TIPO ACCESSORIO (ART. 70, d.IGS. N. 276/2003 COME MODIFICATO DALLA IEGGE 92/2012) INDIPENDENTEMENTE DAI LIMITI DI REDDITO

Stato Occupazionale

D.lgs. 181/2000

D.lgs 297/2002

DGR Umbria
n. 1493/13

Conservazione, sospensione e perdita dello stato di disoccupazione

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

CONSERVO LO STATO DI DISOCCUPAZIONE	CONSERVO LO STATO DI DISOCCUPAZIONE	PERDO LO STATO DI DISOCCUPAZIONE	SOSPENSIONE STATO DI DISOCCUPAZIONE
< 6 MESI	> 6 MESI	> 6 MESI	< 6 MESI
< 8000 € reddito annuo fiscale	< 8000 € reddito annuo fiscale	> 8000 € reddito annuo fiscale	> 8000 reddito annuo fiscale

RAPPORTO DI LAVORO A CAVALLO DI DUE ANNI: SI SOSPENDE IL PERIODO NEL QUALE SI SUPERA IL REDDITO

IN PRESENZA DI PIU' RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO NON SUPERIORE AI 6 MESI SCATTA LA SOSPENSIONE A PARTIRE DAL RAPPORTO DI LAVORO IL CUI REDDITO SOMMATO AI PRECEDENTI DETERMINA IL SUPERAMENTO DEI LIMITI INDICATI

LA SOSPENSIONE SI APPLICA SOLO PER I CONTRATTI SUBORDINATI NON Più PER I CONTRATTI PARASUBORDINATI.

Stato
Occupazionale

D.lgs. 181/2000

D.lgs 297/2002

DGR Umbria
n. 1493/13

**Conservazione, sospensione e perdita dello stato di
disoccupazione**

RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO E ISCRIZIONE IN LISTA DI MOBILITA'

**CONSERVO L'ISCRIZIONE
NELLA LISTA DI MOBILITA'**

**RAPPORTI DI LAVORO
LSU, TIROCINI, BORSA
LAVORO**

**ATTIVITA' DI LAVORO
SUBORDINATO
< 8000 € reddito annuo
fiscale**

**SOSPENSIONE DELLO STATO
DI DISOCCUPAZIONE
CONSERVO L'ISCRIZIONE IN
LISTA DI MOBILITA'**

**RAPPORTI DI LAVORO
SUBORDINATO A TD DI
QUALUNQUE DURATA IN CASO
DI SUPERAMENTO DEL
REDDITO**

**RAPPORTO DI LAVORO
SUBORDINATO TI PART-TIME
IN CASO DI SUPERAMENTO
DEL REDDITO**

**PERDO LO STATO DI
DISOCCUPAZIONE
E L'ISCRIZIONE ALLA LISTA
DI MOBILITA'**

**RAPPORTI DI LAVORO
PARASUBORDINATI CHE
SUPERANO IL LIMITE DI
REDDITO PREVISTO**

**RAPPORTI DI LAVORO
AUTONOMO CHE SUPERANO
IL LIMITE DI REDDITO
PREVISTO**

**RAPPORTO DI LAVORO
SUBORDINATO TI FULL
TIME IN CASO DI
SUPERAMENTO DEL
REDDITO**

D.lgs. 181/2000

D.lgs 297/2002

DGR Umbria
n. 1493/13

FASE TRANSITORIA

soggetti che alla data di entrata in vigore delle presenti disposizioni hanno una DID attiva e hanno un patto di servizio in corso di validità hanno tempo fino al 31 dicembre 2014 per confermare lo stato di disoccupazione e per il rinnovo del patto scaduto, pena la decadenza della DID.

N. B. PER IL PERIODO TRANSITORIO LA SOSPENSIONE DI ANZIANITA' NELLO STATO DI DISOCCUPAZIONE E' COSI' DEFINITA:

- 1) DISOCCUPATO "GIOVANE": SOSPENSIONE IN CASO DI RAPPORTO DI LAVORO DI DURATA COMPLESSIVA FINO A 6 MESI;
- 2) DISOCCUPATO "NON GIOVANE": SOSPENSIONE IN CASO DI RAPPORTO DI LAVORO DI DURATA COMPLESSIVAMENTE INFERIORE A 8 MESI.

Lavoratori disoccupati o
sospesi da 24 mesi

Legge 407/90

Datori di lavoro interessati

Tutti i datori di lavoro.

Imprese artigiane e imprese operante aree Sud (DPR 218/78)

Destinatari

Lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un uguale periodo.

Le assunzioni non debbono essere dirette a sostituire lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o sospesi.

Lavoratori disoccupati o
sospesi da 24 mesi

Legge 407/90

circolare Inps n. 137
del 12/12/2012

Tipologia di contratto

Tempo indeterminato

Tempo indeterminato part-time (minimo 20)*



N. B. In caso di assunzione a tempo parziale il beneficio, viene rapportato alla prestazione lavorativa.

L'incentivo spetta anche alle aziende che trasformano a tempo indeterminato un precedente rapporto a termine purché il lavoratore abbia maturato un'anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi (circolare Inps n. 137 del 12/12/2012)

* Interpello Min. del lav. e delle Politiche Sociali Pront. n. 2693 del 14/11/2005

Legge 407/90

Incentivo

L'incentivo è soltanto di natura contributiva ed è pari:

- **al 50%** nel centro nord;
- **al 100%** nel Mezzogiorno e in favore delle imprese artigiane, ovunque ubicate.

Ovviamente, sia nell'uno che nell'altro caso la contribuzione a carico del lavoratore resta inalterata.

Il beneficio non è riconosciuto ai soci lavoratori delle cooperative (v. messaggio INPS n. 22923 dell'11 marzo 1999)

Per il riconoscimento delle agevolazioni la circolare INPS n. 51/2004 richiede due condizioni:

- **dichiarazione di responsabilità ex DPR n. 445/2000 prodotta dal lavoratore al centro per l'impiego;**
- **attestazione di permanenza del soggetto nello stato di disoccupazione ex D.lgs 181/2000.**

Giovani da 18 a 29 anni

**D.L. 76/2013
Conv.
L. 99/2013**

Circolare
Inps
n.131/13

Circolare
Inps
n. 138/2013

Datori di lavoro interessati

L'incentivo spetta a tutti i datori di lavoro ad eccezione del lavoro domestico;

Destinatari

Giovani tra i 18 anni e i 29 anni (29 e 364 giorno prima del compimento del 30 anno)

Requisiti

Lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi

oppure

Soggetti che non possiedono un diploma di scuola media superiore o professionale

Giovani
da 18 a 29 anni

D.L. 76/2013
Conv.
L. 99/2013

Circolare
Inps
n.131/13

Circolare
Inps
n. 138/2013

Incremento Occupazionale

Le assunzioni dovranno comportare un incremento occupazionale netto che viene calcolato secondo un sistema di valutazione che si chiama **ULA** (unità lavorative annue)

(Regolamento Ce n. 800/2008)

Il quale prende in considerazione il numero dei lavoratori rilevato ogni mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti l'assunzione.

L'incremento occupazionale va verificato al netto delle diminuzioni verificatesi in società controllate o collegate ex 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto

Giovani
da 18 a 29 anni

**D.L. 76/2013
Conv.
L. 99/2013**

Circolare
Inps
n.131/13

Circolare
Inps
n. 138/2013

Unità Lavorative anno (ULA)

Nel calcolo sono compresi i soci che partecipano all'attività e l'imprenditore individuale mentre sono esclusi gli apprendisti ed i soci che percepiscono un emolumento come amministratore

decrementi ininfluenti sull'agevolazione:

- 1) dimissioni del lavoratore, diverse dalle dimissioni per giusta causa;
- 2) invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- 3) pensionamento per raggiunti limiti di età;
- 4) riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- 5) licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo

Va, peraltro, ricordato che, ai sensi dell'art. 40, paragrafo 4, del regolamento CE n. 800/2008 non si ha decadenza dal beneficio nei casi sopra indicati

Giovani
da 18 a 29 anni

**D.L. 76/2013
Conv.
L. 99/2013**

Circolare
Inps
n.131/13

Circolare
Inps
n. 138/2013

Tipologia di contratto

Assunzione a tempo indeterminato (apprendistato) anche part time

Trasformazione a tempo indeterminato (da effettuarsi entro i sei mesi dalla decorrenza)*

N.B. Per le assunzioni o trasformazioni in corso di mese occorre riproporzionare l'incentivo in trentesimi

***Alla trasformazione deve corrispondere entro un mese una nuova assunzione con contratto di lavoro dipendente** (L'assunzione entro il mese non è dovuta al fine del riconoscimento dell'agevolazione nel caso in cui la trasformazione stessa comporti di per sé un incremento occupazionale)

Giovani
da 18 a 29 anni

D.L. 76/2013
Conv.
L. 99/2013

Circolare
Inps
n.131/13

Circolare
Inps
n. 138/2013

Incentivo

1/3 della retribuzione mensile lorda imponibile previdenziale per un massimo di 650 euro al mese per:

- 18 mesi assunzione a tempo indeterminato
- 12 mesi in caso di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato

N.B. per l'apprendistato l'incentivo non può superare l'importo della contribuzione dovuta. (11,61%)

Validità dell'incentivo

Assunzioni effettuate dal **7 agosto 2013** ed entro il **30 giugno 2015**