



NEWSLETTER



del Dipartimento delle Relazioni Sindacali

Sezione I - NEWS

- 1) Dal 1° agosto 2017 al via le prestazioni di FSBAp. 2
- 2) Audizione alla Commissione Lavoro del Senato sui fondi interprofessionali per la formazione continua.....p. 3

Sezione II - Legislazione e prassi

- 3) "Resto al Sud", nuovi incentivi per gli under 35 del Mezzogiorno.....p. 4
- 4) Incentivo alternanza scuola lavoro: la circolare esplicativa.....p. 5
- 5) Contratto di prestazione occasionale: prime indicazioni operative da parte di Inps ed Inl.....p. 5
- 6) Anzianità di servizio per accedere alla Cigs: rilevante quella nell'unità produttiva di provenienza.....p. 6
- 7) Rifinanziato sino al 2020 il programma Garanzia Giovani.....p. 7

Sezione III - Giurisprudenza

- 8) La Corte di Giustizia UE si pronuncia sulla legittimità dei requisiti anagrafici nel lavoro intermittente.....p. 8
- 9) Il Tribunale di Roma solleva la questione di legittimità costituzionale del c.d. contratto a tutele crescenti.....p. 9

Sezione IV - Approfondimenti

- 10) Ape Volontario, in arrivo il d.p.c.m. attuativo.....p. 10

Sezione V - Gli andamenti del mercato del lavoro

- 11) I dati sull'occupazione nell'artigianato e nelle micro e piccole imprese nel primo semestre 2017.....p. 13

Presentazione



Cari/e Colleghi/e,
con il rientro dalla pausa estiva, riprende la nostra consueta Newsletter.

Parimenti, riprendono anche le attività formative con un nuovo appuntamento degli Studi Avanzati sul Modello contrattuale e sulla Bilateralità dell'Artigianato. In particolare, nei giorni 25 e 26 settembre, si terrà l'incontro *clou* del nostro ciclo di seminari dal titolo "Il futuro della bilateralità nel contratto e nella legge" che vedrà la partecipazione dei Professori Luca Nogler, Riccardo Del Punta, Michele Faioli e Vincenzo Bavaro.

Con l'approssimarsi della fine dell'anno si profila all'orizzonte anche la Legge di Bilancio, che interesserà notevolmente l'attività del Dipartimento. Appuntamento alla prossima Newsletter per tutti gli aggiornamenti.

Una buona lettura.

Stefano Di Niola

Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali



Sezione I – NEWS

1) Dal 1° agosto 2017 al via le prestazioni di FSBA

Conclusa positivamente la breve sperimentazione, che ha consentito di verificare i meccanismi e le procedure necessarie per svolgere le necessarie attività da parte di FSBA verso le aziende, e da parte degli Enti Bilaterali verso i lavoratori e le aziende, **il 1° agosto 2017 ha preso il via l'erogazione delle prestazioni da parte di FSBA.**

Un ringraziamento va agli Enti Bilaterali ed alle Parti Sociali nazionali per il concorso dei contributi, disponibilità e attenzione che hanno

consentito il raggiungimento di questo primo, ma assolutamente fondamentale, risultato. Non si tratta evidentemente di un traguardo, perché molto c'è ancora da fare per tarare al meglio il funzionamento di FSBA, ma di un primo relevantissimo obiettivo raggiunto e di una pietra miliare che segna l'inizio effettivo di un sistema per il quale le Parti Sociali nazionali e regionali hanno speso molto nell'interesse di imprese e lavoratori.

Come noto, destinatari dell'intervento di FSBA sono tutti i dipendenti delle imprese che applicano i CCNL del settore artigiano anche con meno di 6 dipendenti, quelli delle imprese che possiedono le caratteristiche proprie delle imprese artigiane ai sensi della l. n. 443/1985 a prescindere dal CCNL applicato, nonché i dipendenti delle organizzazioni promotrici di FSBA, degli enti e delle società promosse, costituite o partecipate dalle stesse ove abbiano optato per l'iscrizione a FSBA in alternativa al Fondo di integrazione salariale costituito presso l'Inps.

Le prestazioni che FSBA eroga, per il tramite degli Enti Bilaterali consistono, anzitutto, in un assegno ordinario erogato ai dipendenti che siano sospesi dal lavoro a zero ore o che effettuino prestazioni di lavoro ad orario ridotto in presenza di situazioni aziendali dovute ad eventi transitori non imputabili all'impresa o ai dipendenti, ivi comprese le situazioni climatiche, nonché per situazioni temporanee di mercato.

A tale prestazione si affianca l'assegno di solidarietà che viene riconosciuto a fronte di una riduzione dell'orario di lavoro prevista da un accordo sindacale finalizzato ad evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo.

La durata massima delle prestazioni è pari a 13 settimane (65 o 78 giornate di effettivo lavoro a seconda che l'orario settimanale sia distribuito su 5 o 6 giorni) per l'assegno ordinario e 26 settimane (130 o 156 giornate di effettivo lavoro) per l'assegno di solidarietà, nell'ambito di un biennio mobile da calcolarsi a ritroso dal giorno di effettiva fruizione della prestazione. Le prestazioni non sono cumulabili e, nel biennio mobile, sono tra loro alternative.

L'ammontare della prestazione è pari all'80% della retribuzione spettante per le ore di lavoro non prestate, entro il limite massimo di euro 971,71 (da rapportare su base oraria), soggetto ad adeguamento sulla base della variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo.

La riduzione media oraria non può comunque superare il 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati e per ogni lavoratore la riduzione oraria non



FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE
PER L'ARTIGIANATO

può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.

FSBA provvede, infine, a rimborsare al datore di lavoro la contribuzione correlata, dietro apposita e documentata richiesta da effettuarsi entro 180 giorni dal versamento.

Al Fondo, che interessa oltre un milione di lavoratori, sono finora pervenute richieste per circa 18 mila dipendenti e 4 mila aziende. Le regioni principalmente interessate a oggi sono Emilia Romagna, Lombardia, Marche, Piemonte, Toscana e Veneto.

2) Audizione alla Commissione Lavoro del Senato sui fondi interprofessionali per la formazione continua

Il 2 agosto 2017, Fondartigianato è stato audito dalla Commissione Lavoro del Senato.

L'incontro, voluto dal Presidente della Commissione, Senatore Maurizio Sacconi, si è posto lo scopo di indagare l'operato dei fondi interprofessionali per la formazione continua rispetto all'evoluzione del mercato del lavoro ed alla quarta rivoluzione industriale.

Per Fondartigianato ha partecipato il Presidente Stefano Di Niola che ha messo in luce il ruolo decisamente importante svolto dai Fondi interprofessionali per la formazione continua negli oltre quindici anni di vita, chiarendo come tale ruolo sarà ancora più decisivo in futuro, per evitare, attraverso



la formazione, gli impatti negativi sul mercato del lavoro che potrà avere la c.d. quarta rivoluzione industriale.

Fondartigianato non ha, poi, mancato di mettere in luce come nel corso degli anni siano stati posti in essere provvedimenti che rischiano di compromettere non solo lo sviluppo ma perfino l'esistenza dei fondi interprofessionali. In particolare, il riferimento va al taglio dei contributi, ridotti allo 0,24 per cento della retribuzione imponibile previdenziale dall'originario 0,3 per cento, ed alle questioni relative alla mobilità tra i differenti fondi.

Tale possibilità, conduce, infatti, a meccanismi concorrenziali inappropriati e genera, in taluni casi, un antagonismo sleale. La proposta di Fondartigianato per ovviare a ciò, mantenendo in ogni caso volontaria l'adesione ai fondi interprofessionali, è quella di **individuare il fondo interprofessionale a cui è possibile iscriversi sulla base dei contratti collettivi di lavoro applicati.**



Sezione II – Legislazione e prassi

3) “Resto al Sud”, nuovi incentivi per gli under 35 nel Mezzogiorno

E' stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la l. 3 agosto 2017, n. 123, di conversione del d.l. 20 giugno 2017, n. 91 (c.d. Decreto Sud).

Tra gli interventi previsti dal provvedimento segnaliamo “Resto al Sud”, la nuova misura per incentivare i giovani all'avvio di attività imprenditoriali nelle regioni del Mezzogiorno.

L'incentivo, rivolto agli **imprenditori con meno di 35 anni residenti nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia** e varato per favorire la crescita economica delle

imprese del Mezzogiorno, dispone di una dotazione finanziaria complessiva di oltre 1 miliardo di euro.

La gestione della misura sarà affidata ad Invitalia, l'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa del Ministero dell'Economia e delle Finanze, a cui dovranno essere presentate le domande di accesso ai finanziamenti.

Invitalia vaglierà il progetto proposto, provvedendo alla relativa istruttoria, valutando la sostenibilità tecnico-economica della proposta progettuale e decidendo sulla domanda



entro 60 giorni dalla presentazione. Le domande saranno accolte sino ad esaurimento delle risorse stanziare.

Indicazioni più precise sulla concessione degli incentivi e sull'ammissibilità delle domande saranno contenute in un decreto attuativo di prossima pubblicazione.

“Resto al Sud” prevede un **finanziamento massimo di 50 mila euro** per ciascun richiedente. **Una quota di tale somma sarà**

riconosciuta a fondo perduto (35 per cento), mentre il restante (65 per cento) sarà oggetto di un prestito a tasso zero da restituire in 8 anni.

Qualora l'istanza sia presentata da più soggetti, che si siano già costituiti o intendano costituirsi in forma societaria (anche cooperativa), l'importo massimo del finanziamento erogabile, fermo il tetto di 50 mila euro per ciascun socio, non potrà comunque essere superiore a 200 mila euro per ogni singolo progetto.

Sono, inoltre, previste azioni di accompagnamento da parte di enti pubblici, Università ed associazioni del terzo settore.

INVITALIA

Tra le altre misure il decreto Sud prevede anche lo stanziamento per gli anni 2017 e 2018 di 40 milioni di euro per la riqualificazione e ricollocazione di lavoratori coinvolti in situazioni di crisi aziendale o di settore nel Mezzogiorno, nonché l'istituzione nelle aree portuali delle c.d. Zone Economiche Speciali (ZES), ove le imprese potranno godere di agevolazioni fiscali, di una semplificazione degli adempimenti e di una riduzione dei termini procedurali rispetto alla normativa vigente.

Sono, inoltre, previste misure contro la dispersione scolastica, investimenti infrastrutturali nel trasporto autostradale e nell'edilizia giudiziaria, nonché uno stanziamento di 100 milioni di euro a favore di province e città metropolitane.

4) Incentivo alternanza scuola lavoro: la circolare esplicativa

Con la Circolare 10 luglio 2017, n. 109, Inps ha fornito istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo a carico del datore di lavoro, per le assunzioni effettuate nel corso degli anni 2017 e 2018 nell'ambito dei percorsi di **alternanza scuola lavoro**.

Il beneficio – della durata di **36 mesi** a partire dalla data di assunzione o trasformazione, e nella misura massima di **3.250 euro annui** – riguarda le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato, anche in apprendistato, effettuate tra il 1° gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2018.

L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che assumono, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro per un periodo pari almeno al 30% del monte ore previsto dalle disposizioni normative in materia.

L'esonero può trovare applicazione anche per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

5) Contratto di prestazione occasionale: prime indicazioni operative da parte di Inps ed Inl

Lo scorso 5 luglio, Inps ha emanato la Circolare n. 107, con la quale ha fornito i primi chiarimenti in merito al lavoro occasionale svolto nell'ambito del contratto di prestazione occasionale o del libretto famiglia.



In materia, è intervenuto anche l'Ispettorato Nazionale del Lavoro che, con la Circolare n. 5 del 9 agosto 2017, e la successiva nota 21 agosto 2017, ha fornito indicazioni in merito al regime sanzionatorio applicabile.

6) Anzianità di servizio per accedere alla Cigs: rilevante quella nell'unità produttiva di provenienza



Con la circolare 26 luglio 2017, n. 14, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce alcuni chiarimenti in merito al requisito dell'anzianità lavorativa presso l'unità produttiva richiesto per l'accesso al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria.

Tale integrazione salariale è rivolta alle aziende che abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente e che debbano affrontare situazioni di crisi o di riorganizzazione aziendale o che stipulino contratti di solidarietà di tipo difensivo.

E' noto che, per accedere al trattamento di integrazione salariale, i lavoratori debbano possedere, al momento della presentazione delle domande, **un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni presso l'unità produttiva** (art.1, comma 2, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148). Tale requisito ha lo scopo di evitare che il lavoratore venga trasferito da una unità produttiva all'altra al solo fine di beneficiare dell'integrazione salariale.

Secondo il Ministero del Lavoro, un'applicazione letterale della norma non considererebbe le esigenze aziendali ed, in particolare, la necessità di trasferire i lavoratori da un sito produttivo ad un altro al fine di fronteggiare inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva e, quindi, garantire la continuazione dell'attività con la salvaguardia almeno parziale dell'occupazione.

Per tale ragione, secondo la Circolare, ai fini della valutazione del requisito di anzianità di effettivo lavoro **non rilevano eventuali spostamenti dei lavoratori da un sito ad un altro, a condizione che entrambi risultino interessati dalla Cigs.**

Pertanto, il requisito dell'effettiva anzianità presso l'unità produttiva, dovrà essere verificato da Inps esclusivamente con riferimento all'unità di provenienza e alla data di presentazione dell'istanza di trattamento di integrazione salariale, così come avviene per la verifica del requisito occupazionale.

Ricordiamo che, alla luce della circolare 5 ottobre 2015, n. 24, per giornate di effettivo lavoro si intendono quelle di presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, ivi compresi i periodi di sospensione per ferie, festività ed infortuni. Parimenti devono essere considerati di effettivo lavoro i periodi di astensione per maternità (C. Cost. 6 settembre 1995, n. 423).

7) Rifinanziato sino al 2020 il programma Garanzia Giovani

Il 20 giugno 2017, il Consiglio dell'Unione Europea ha approvato la richiesta di modifica avanzata dal Parlamento Europeo di revisione del Quadro Finanziario Pluriennale dell'Unione Europea. Tale revisione, tra l'altro, prevede un rifinanziamento dell'Iniziativa di Occupazione Giovani a livello europeo di circa 1,2 miliardi di euro. La parte di risorse aggiuntive destinate all'Italia ammonta a 343 milioni di euro.

Inoltre, sulla base dell'indicazione della Commissione europea e dei buoni risultati raggiunti dal programma nazionale Iniziativa Occupazione Giovani, il Dipartimento per le Politiche di Coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha proposto, d'intesa con le Regioni e le Province Autonome di destinare una quota di risorse derivante dall'aggiustamento tecnico al Bilancio europeo, pari a 560 milioni di euro, ad interventi di contrasto della disoccupazione giovanile.

Alle risorse comunitarie (circa 903 milioni di euro circa) si aggiungeranno anche risorse nazionali per circa 392 milioni di euro.

Alla luce di ciò, **l'ammontare delle risorse aggiuntive a disposizione del programma nazionale Iniziativa Occupazione Giovani ammonta a quasi 1,3 miliardi di euro aggiuntivi.**



Tali fondi saranno destinati alla prosecuzione, sino al 2020, degli interventi a sostegno dei "NEET" – Not (engaged) in Education, Employment or Training – attraverso la cornice attuativa della Nuova Garanzia Giovani, esito del lavoro di monitoraggio sull'esperienza gestionale delle amministrazioni regionali e centrali coinvolte e dei dati del programma al 31 dicembre 2016.

Le nuove risorse stanziare contribuiranno, inoltre, nelle regioni del Mezzogiorno, ad un ulteriore sostegno degli interventi di contrasto della disoccupazione, destinato più in generale ai giovani, anche oltre la platea dei "NEET".

Entro la metà di settembre la proposta di riprogrammazione verrà finalizzata ed inviata alla Commissione Europea, che si esprimerà nei tre mesi successivi. Nel medesimo periodo saranno aggiornati anche i piani di attuazione delle Regioni e delle Province Autonome.



Sezione III – Giurisprudenza

8) La Corte di Giustizia UE si pronuncia sulla legittimità dei requisiti anagrafici nel lavoro intermittente

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con la sentenza 19 luglio 2017, causa C-143/2016, ha confermato la **legittimità della normativa italiana** (oggi contenuta negli artt. da 13 a 18 del d.lgs. n. 81/2015) **che consente il ricorso al rapporto di lavoro intermittente, a prescindere dall'esistenza di alcun requisito oggettivo differente dall'età stessa, per i lavoratori che abbiano meno di 24 anni** (purché le prestazioni lavorative si svolgano entro il venticinquesimo anno) **ovvero più di 55 anni.**

La decisione arriva a conclusione della vertenza proposta, avverso il proprio licenziamento, da un lavoratore intermittente che – proprio in ragione della normativa oggetto d'esame – al raggiungimento del venticinquesimo anno di età, non era stato ulteriormente chiamato dal proprio datore di lavoro.

In particolare, il lavoratore – ritenendo il licenziamento discriminatorio perché basato esclusivamente su requisiti anagrafici – ricorreva al Tribunale di Milano, chiedendo che ne



venisse dichiarata l'illegittimità.

A seguito del rigetto del ricorso da parte del Tribunale, il lavoratore si rivolgeva alla Corte di Appello della città meneghina che, ritenendo la norma interna contraria alla normativa europea, la disapplicava ed ordinava la revoca del licenziamento.

La società adiva, quindi, la Corte di Cassazione. Quest'ultima, ritenendo opportuno valutare la conformità della norma interna al diritto europeo, rimetteva la questione alla Corte di Giustizia UE.

Come già chiarito, la Corte di Giustizia UE ha ritenuto legittima la norma interna, escludendo che i requisiti di età previsti dalla stessa possano considerarsi discriminatori. Nello specifico, secondo la Corte di Lussemburgo, **a fondamento della disposizione vi è la legittima finalità di perseguire l'inserimento dei giovani, categoria sociale particolarmente svantaggiata nell'attuale contesto economico, nel mercato del lavoro.** Ed è proprio tale finalità a consentire, a parere della Corte di Giustizia UE, una disparità di trattamento in base all'età, senza che possa per questo configurarsi una discriminazione a danno dei lavoratori sotto i 25 e sopra i 55 anni.

9) Il Tribunale di Roma solleva la questione di legittimità costituzionale del c.d. contratto a tutele crescenti

Il Tribunale di Roma, con ordinanza del 26 luglio 2017, ha sollevato, innanzi alla Corte Costituzionale, la **questione di legittimità**, per contrasto con gli artt. 3, 4, 76 e 117 della Costituzione, di alcune disposizioni contenute nel d.lgs. n. 23/15 e nella l. n. 183/2014 (*Jobs Act*) riguardanti la **quantificazione dell'indennità risarcitoria spettante al lavoratore in caso di accertata illegittimità del licenziamento**.



In particolare, a parere del Tribunale di Roma, **tale indennità non appare consistente ed adeguata e, pertanto, non si configura come compensativa** per il lavoratore né, tanto meno, dissuasiva per il datore di lavoro.

Ulteriori criticità individuate dal Tribunale di Roma riguardano **l'eliminazione di ogni valutazione discrezionale da parte della magistratura** e la **disparità che viene a crearsi tra i lavoratori**. Secondo il Tribunale, infatti, l'imprenditore tenderà a risolvere i rapporti di lavoro in essere con i lavoratori soggetti alle tutele crescenti e non, invece, quelli che ricadono nell'ambito di tutela dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

Infine, secondo il Tribunale di Roma, nonostante la legge delega preveda il rispetto della normativa comunitaria e delle convenzioni internazionali, risulterebbero violati l'art. 30 della Carta di Nizza, la Convenzione OIL n. 158/1992 e l'art. 24 della Carta Sociale Europea.



Sezione IV – Approfondimenti

10) Ape Volontario, firmato il d.p.c.m. attuativo.

La Legge di Bilancio per il 2017, ai commi da 166 a 178 dell'art. 1, ha introdotto l'anticipo finanziario a garanzia pensionistica volontario (c.d. Ape volontario). A seguito del parere positivo (seppur con la richiesta di alcune modifiche) reso dal Consiglio di Stato, il Presidente del Consiglio Paolo Gentiloni ha firmato il d.p.c.m. attuativo, che dovrebbe essere pubblicato a breve in Gazzetta Ufficiale. Di seguito, una breve panoramica dell'istituto.

Destinatari

L'Ape volontario può essere richiesto dai lavoratori dipendenti (sia pubblici che privati), dai lavoratori autonomi, nonché dagli iscritti alla c.d. gestione separata. Sono, invece, esclusi dal novero dei destinatari i liberi professionisti iscritti alle casse professionali. La misura è prevista in via sperimentale (retroattivamente) dal 1° maggio 2017 al 31 dicembre 2018. Secondo le stime del Governo la platea potenziale della misura è pari a 300.000 lavoratori nel 2017 e 115.000 lavoratori nel 2018.

Funzionamento



Si tratta di un prestito erogato da istituti di credito e garantito da imprese assicurative scelti tra quelli che aderiscono agli accordi quadro che verranno stipulati tra il Ministro dell'Economia e delle Finanze, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e, rispettivamente, Abi ed Ania.

Il prestito, erogato per dodici mensilità all'anno (per un periodo minimo di sei mesi e fino alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia), viene restituito in un periodo di 20 anni mediante una trattenuta effettuata direttamente dall'Inps all'atto del pagamento di ciascun rateo pensionistico, inclusa la tredicesima (260 rate). Completata la restituzione la pensione sarà corrisposta per intero, senza ulteriori riduzioni. E' comunque prevista, a determinate condizioni, la possibilità di estinzione anticipata del prestito.

Come anticipato, il prestito è coperto da una polizza assicurativa obbligatoria per il rischio di premorienza che tutela la banca per il debito residuo. A fronte di tale assicurazione, l'eventuale pensione ai superstiti non subirà decurtazioni e verrà corrisposta per intero.

L'importo massimo richiedibile varia a seconda della durata dell'anticipo richiesto.

E', inoltre, previsto che l'importo della rata dell'Ape, sommata alle rate di ulteriori prestiti con durata superiore a quella dell'Ape stessa, non potrà comunque superare al 30% dell'importo della pensione, al netto dei debiti erariali e degli assegni divorzili.

Per conoscere il reale costo per il fruitore dell'Ape occorrerà attendere le convenzioni che verranno stipulate con Abi e Ania.

Requisiti

Per accedere al prestito è necessario, al momento della richiesta:

- avere almeno 63 anni di età ed almeno 20 anni di contribuzione;
- maturare il diritto alla pensione di vecchiaia entro il periodo massimo di tre anni e sette mesi (durata massima dell'Ape). La richiesta di Ape volontario non cristallizza il diritto all'accesso al trattamento pensionistico ed i relativi requisiti potranno, quindi, mutare durante il periodo di percezione dell'Ape. In tal caso, si potrà accedere ad un finanziamento supplementare, con un aumento della rata.
- che l'importo della futura pensione mensile, al netto della rata trattenuta dall'Inps per la restituzione del prestito richiesto, sia pari o superiore a 1,4 volte il trattamento minimo dell'assicurazione generale obbligatoria e, quindi, attualmente 702,65 euro;
- che il beneficiario non sia titolare di pensione diretta o di assegno ordinario di invalidità. Non è, invece, necessario che il soggetto che accede all'Ape volontario cessi l'attività lavorativa.

Trattamento Fiscale

Le somme erogate a titolo di prestito non concorrono a formare reddito. Il tasso di interesse sulle somme ricevute a titolo di Ape volontario e il premio assicurativo relativo all'assicurazione di copertura del rischio di premorienza saranno stabiliti dagli appositi accordi quadro stipulati con Abi ed Ania.

A fronte degli interessi sul finanziamento e dei premi assicurativi per la copertura del rischio di premorienza è riconosciuto al beneficiario un credito di imposta che non concorre alla formazione del reddito ed è riconosciuto dall'Inps sul trattamento pensionistico.

Domanda

Per ottenere l'Ape, l'interessato, anche per il tramite degli enti di patronato, deve presentare all'Inps domanda di certificazione del diritto e contestuale domanda di pensione di vecchiaia, che verrà liquidata al raggiungimento dei requisiti di legge. L'Ape volontario non può



essere richiesto in caso di pensione anticipata.

La domanda di Ape e quella di pensione non sono revocabili, salvo il diritto di recesso di cui si dirà oltre.

Nella domanda il richiedente deve indicare sia l'istituto di credito a cui intende richiedere il prestito, che l'impresa assicurativa per la copertura del rischio di premorienza.

L'Inps, verificato il possesso dei requisiti di legge, certifica il diritto all'Ape e comunica al richiedente l'importo minimo e massimo del prestito ottenibile.

L'istituto di credito e l'impresa assicuratrice trasmetteranno all'Inps i contratti di prestito e di assicurazione, che saranno messi a disposizione del lavoratore.

In caso di rifiuto da parte dell'istituto di credito, la domanda di pensione decade ed è priva di effetti. Come anticipato, invece, ove il prestito venga autorizzato, al richiedente è concesso un termini di 14 giorni per esercitare il diritto di recesso. Anche in questo caso, la domanda di pensione decade ed è priva di effetti.

Il contributo volontario (c.d. Ape aziendale)

Il ricorso all'Ape volontario ha, indubbiamente, riflessi sul trattamento pensionistico riconosciuto al lavoratore. Anzitutto, sulla pensione viene trattenuta la parte di ammortamento per la restituzione del prestito contratto. In secondo luogo, il lavoratore si troverà con un montante contributivo inferiore (dovuto al mancato versamento di contributi per il periodo più o meno lungo di godimento dell'Ape) che, con il sistema di calcolo contributivo, comporterà una riduzione dell'importo di pensione.

Per ovviare a tale ultima riduzione, la normativa in tema di Ape volontario prevede che i datori di lavoro (escluse le pubbliche amministrazioni), **gli enti bilaterali ed i fondi di solidarietà bilaterali di cui agli 26 e 27, d.lgs. n. 148/15 (e, quindi, anche FSBA)** possano, previo consenso del lavoratore, intervenire versando all'Inps, in un'unica soluzione, un contributo teso a produrre un aumento della pensione in grado di compensare in tutto o in parte gli oneri relativi alla concessione dell'Ape.

L'ammontare minimo del contributo è pari all'ammontare dei contributi volontari per ciascun anno o frazione di anno di anticipo rispetto alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia. In particolare, sarà pari all'aliquota di finanziamento, prevista per la contribuzione obbligatoria alla gestione pensionistica, applicata all'importo medio della retribuzione imponibile percepita nell'anno di contribuzione precedente la data della domanda.

Il contributo deve essere versato alla scadenza prevista per il pagamento dei contributi del mese di erogazione della prima mensilità dell'Ape volontario. Allo stesso si applicano le norme in materia di riscossione e di sanzioni previste per i contributi previdenziali obbligatori.

La possibilità per l'impresa (anche con l'intervento degli enti bilaterali e dei fondi di solidarietà bilaterali) di versare un contributo volontario per **incentivare i lavoratori prossimi alla pensione a ricorrere all'Ape volontario**, ha spinto alcuni commentatori a coniare per l'istituto il nome di Ape aziendale.



Sezione V – Gli andamenti del mercato del lavoro

11) I dati sull'occupazione nell'artigianato e nelle micro e piccole imprese nel primo semestre 2017

Nelle piccole imprese l'occupazione è cresciuta del 3% rispetto al primo semestre del 2016. Lo rileva l'Osservatorio mercato del lavoro, curato dal centro studi CNA, che analizza mensilmente l'andamento dell'occupazione su un campione di 20.500 micro e piccole imprese artigiane associate che contano circa 137 mila dipendenti.

L'Osservatorio mette, inoltre, in luce come, a fronte di un incremento complessivo dell'occupazione nelle piccole imprese pari complessivamente al 10,4% nell'arco di trenta mesi, il primo semestre di quest'anno faccia registrare un consistente +4,5%.

L'occupazione nelle micro e piccole imprese

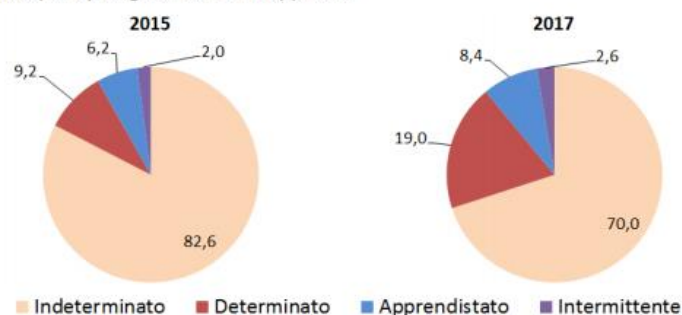
variazioni % congiunturali e tendenziali

	var. congiunturali	var. tendenziali
Gennaio 2016	1,0	2,4
Febbraio	0,4	2,6
Marzo	0,4	2,5
Aprile	0,7	2,5
Maggio	0,5	2,6
Giugno	0,7	2,6
Luglio	0,0	2,7
Agosto	-0,7	3,1
Settembre	-0,2	2,8
Ottobre	0,5	2,8
Novembre	0,7	3,2
Dicembre	-1,6	2,4
Gennaio 2017	0,9	2,3
Febbraio	0,4	2,2
Marzo	0,7	2,6
Aprile	1,5	3,4
Maggio	0,8	3,8
Giugno	0,8	3,8

Nel mese di giugno le piccole imprese hanno visto crescere tanto le assunzioni quanto le cessazioni dei rapporti di lavoro. Il saldo sul numero complessivo degli occupati è rimasto comunque positivo. L'incremento delle assunzioni è sostenuto soprattutto dalla crescita dei contratti a tempo determinato (+26% in un anno). Tale fenomeno può essere ricondotto, almeno parzialmente, a ragioni stagionali e alla sostituzione di personale in ferie. E' continuata, inoltre, la crescita anche delle assunzioni con contratti di lavoro intermittente (+291,9%, anche per colmare il vuoto lasciato dall'abolizione dei voucher) e di apprendistato (+13,2%).

L'OCCUPAZIONE NELLE MICRO-PICCOLE IMPRESE E L'ARTIGIANATO NEL MESE DI GIUGNO 2015 E 2017

Composizione % per tipologie di contratti applicati



Hanno registrato, invece, un calo dell'11,5% le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In due anni gli occupati a tempo indeterminato nelle piccole imprese sono calati dall'82,6% al 70% della base occupazionale. L'incremento degli occupati ha però lasciato intatto il numero assoluto modificando solo la quota relativa.

Gli assunti con contratto a tempo determinato sono saliti al 19% (+9,8%), gli apprendisti all'8,4% (+2,2%) ed i lavoratori intermittenti al 2,6% (+0,6%).



Seguici su

<https://twitter.com/SindacaleCNA>