



GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI.

Guida pratica

La necessità di districarsi nella selva di norme che regolano l'accesso e il funzionamento degli ammortizzatori sociali ci ha suggerito di predisporre una guida di facile consultazione che affronta le questioni essenziali fornendo le risposte alle domande più ricorrenti.

INDICE:

- **Cassa Integrazione ordinaria e straordinaria: in cosa differiscono** (pag.1)
- **Cassa integrazione guadagni ordinaria** (pag.2)
- **Cassa integrazione guadagni straordinari** (pag.3)
- **Cassa integrazione in deroga** (pag.4)
- **Indennità di mobilità** (pag.6)
- **Indennità di disoccupazione ordinaria** (pag.7)

CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA: IN COSA DIFFERISCONO?

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (**CIGO**) può essere attivata in caso di momentanea difficoltà produttiva dell'impresa, ad esempio per mancanza di commesse, eventi meteorologici, situazioni di crisi temporanea del mercato, eventi transitori non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori.

L'interruzione dell'attività produttiva, pertanto, *<...deve risultare assolutamente congiunturale e deve rendere ragionevolmente prevedibile la ripresa dell'attività produttiva e la conseguente riammissione in azienda dei lavoratori sospesi >* (Cass. 14.2.2001, nr. 2138).

Si tratta quindi di uno strumento che, da un lato sostiene le imprese in attesa di riprendere la normale attività produttiva, sollevandole dagli oneri per il pagamento degli stipendi e, dall'altro, evita che si ricorra ai licenziamenti.

Normalmente la cigo può essere autorizzata fino ad un periodo massimo di 13 settimane consecutive e, in casi eccezionali, può essere prorogata fino a 52.

Può essere compresa fra le zero ore (quando c'è la sospensione totale dell'attività) e il limite dell'orario contrattuale.

La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (**CIGS**), invece, interviene in caso di eventi strutturali, quali crisi aziendali, ristrutturazioni, procedure concorsuali, con possibile messa in mobilità dei lavoratori interessati.

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

A CHI SPETTA ?

La cassa integrazione guadagni ordinaria spetta agli operai, impiegati e quadri delle imprese industriali in genere e delle imprese industriali e artigiane del settore edile e lapideo, esclusi gli apprendisti.

QUANDO E DOVE VA PRESENTATA LA DOMANDA?

Le imprese devono presentare la domanda alle Sedi dell'Inps, entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso nella settimana in cui è iniziata la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

A QUANTO AMMONTA L'IMPORTO?

Corrisponde all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate. L'importo del trattamento ordinario non può però superare un limite massimo mensile stabilito di anno in anno (per il 2009 è di € 886,31 ed è elevato a € 1.065,26 in caso di retribuzione mensile superiore a € 1.917,48).

Nel settore edile e lapideo, quando la CIG è stata determinata da eventi meteorologici, il limite è incrementato del 20% (per il 2009 è di 1.063,57 ed è elevato a € 1.278,31 in caso di retribuzione mensile superiore a € 1.917,31). Ai predetti importi va sottratta una somma pari al 5,84%. Per calcolare la cassa integrazione si tiene conto solo delle voci retributive a carattere fisso e continuativo (sono escluse, per es. le trasferte e lo straordinario).

I periodi di Cassa integrazione guadagni sono utili per il diritto e per la misura della pensione .

PER QUANTO TEMPO?

La cassa integrazione può essere concessa per 13 settimane consecutive, prorogabili, eccezionalmente, fino ad un massimo di 52 settimane.

QUALI SONO I REQUISITI RICHIESTI?

Per accedervi il lavoratore deve aver maturato un'anzianità aziendale di almeno 90 giorni.

La durata complessiva dei trattamenti di cigs (indipendentemente dalle cause per le quali sono stati concessi) e di CIGO (concessa per contrazione o sospensione determinata da situazioni temporanee di mercato) non può essere complessivamente superiore a 36 mesi nell'arco di un quinquennio "rigido". Quello in corso decorre dal 12/08/2005 e termina l'11/08/2010.

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

A CHI SPETTA ?

Agli operai, impiegati e quadri, in caso di ristrutturazione, di riorganizzazione, di conversione, di crisi aziendale e nei casi di procedure concorsuali, delle:

- imprese industriali anche edili, imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione e dei servizi di pulizia. Esse devono avere occupato più di 15 dipendenti nel semestre precedente la presentazione della domanda;
- imprese commerciali, di spedizione e trasporto e agenzie di viaggio e turismo che occupano più di 50 dipendenti, esclusi gli apprendisti e gli assunti con contratto di formazione e lavoro;
- imprese di vigilanza.

QUAL E' IL CRITERIO PER DECIDERE CHI VA IN CIGS?

La scelta dei lavoratori da porre in Cassa integrazione deve essere effettuata in base ad un criterio di rotazione tra coloro che svolgono le stesse mansioni. Se l'azienda dovesse ritenere di non poterlo applicare, è obbligata ad indicare i motivi nella domanda di ammissione al trattamento speciale di Cassa integrazione.

A QUANTO AMMONTA L'IMPORTO?

L'importo corrisponde all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non svolte.

L'importo del trattamento straordinario non può però superare un limite massimo mensile (per il 2009 tale importo è di € 886,31; il limite è elevato a € 1.065,26 in caso di retribuzione mensile superiore a € 1.917,48). Tali importi sono ridotti di un'aliquota pari al 5,84%. Per calcolare la cassa integrazione si tiene conto solo delle voci retributive a carattere fisso e continuativo (sono escluse, per es. le trasferte e lo straordinario). I periodi di Cassa integrazione guadagni sono utili per il diritto e per la misura della pensione.

PER QUANTO TEMPO SPETTA?

La Cassa integrazione straordinaria dura al massimo 12 mesi per le crisi aziendali, 24 mesi per la riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale, 18 mesi per i casi di procedure esecutive concorsuali. Gli interventi ordinari e straordinari non possono nel complesso superare 36 mesi in un quinquennio.

PUO' ESSERE SOSPESA O REVOCATA?

Se il lavoratore in CIGS svolge contemporaneamente attività retribuita senza averne prima dato notizia alla propria sede dell'Inps, decade dal diritto alla prestazione. In caso di comunicazione preventiva, la prestazione viene sospesa per il periodo in cui il lavoratore effettua la prestazione lavorativa.

LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

E' una delle misure anticrisi predisposte per estendere il sostegno al reddito anche a quei lavoratori che ne erano esclusi.

CHI PUO' ACCEDERE?

- 1) I lavoratori e le lavoratrici dipendenti da datori di lavoro che non possono accedere a nessuno degli ammortizzatori sociali stabiliti ordinariamente dalla legislazione nazionale e che rientrano nelle seguenti tipologie:
 - Lavoratori e lavoratrici assunti con contratto subordinato a tempo determinato o indeterminato, compresi i lavoratori e le lavoratrici a domicilio;
 - Apprendisti;
 - Lavoratori e lavoratrici con contratto di lavoro di somministrazione che, durante la loro missione, vedano l'impresa utilizzatrice presso cui svolgono il loro lavoro attivare procedure per l'accesso agli ammortizzatori sociali;
 - Lavoratori e lavoratrici con contratto di lavoro subordinato, soci di cooperative o assunti da datori di lavoro privati non imprenditori.
- 2) I lavoratori e le lavoratrici che hanno già usufruito di tutte le possibilità di utilizzo stabilite dalla legislazione ordinaria (ovvero dopo l'utilizzo da parte delle imprese di tutti gli strumenti già previsti per le sospensioni dall'attività lavorativa: cassa integrazione ordinaria e straordinaria).

QUALI REQUISITI SONO RICHIESTI?

In caso di richiesta di CIG in deroga i lavoratori devono aver maturato almeno 90 giorni di anzianità presso il datore di lavoro che ha proceduto alla sospensione. Occorre, altresì, che gli enti bilaterali di settore assumano l'impegno ad erogare una prestazione economica pari ad almeno il 20% dell'indennità spettante al lavoratore.

QUAL E' L'IMPORTO?

Gli importi sono quelli previsti per l'indennità di disoccupazione ordinaria. In proposito si rammenta che l'indennità di disoccupazione è calcolata in percentuale sulla retribuzione media dei tre mesi precedenti allo stato di disoccupazione. In particolare essa è pari al 60% della retribuzione per i primi sei mesi, al 50% per il settimo ed ottavo mese e al 40% per i mesi successivi.

PER QUANTO TEMPO SPETTA?

La durata massima dei trattamenti è pari a 90 giornate annue.

I LAVORATORI A PROGETTO NE HANNO DIRITTO?

In via sperimentale per il triennio 2009-2011, *nei soli casi di fine lavoro*, è riconosciuta una somma liquidata in un'unica soluzione pari al 10 per cento del reddito percepito l'anno precedente, ai collaboratori coordinati e continuativi iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'INPS.

QUALI SONO LE CONDIZIONI RICHIESTE?

a) che operino in regime di monocommittenza; b) che abbiano conseguito l'anno precedente un reddito superiore a 5.000 euro; c) che siano accreditati presso la predetta gestione separata presso l'INPS un numero di mensilità non inferiore a tre nell'anno di riferimento; d) che sottoscrivano il patto di servizio.

COSA OCCORRE FARE IN CASO DI MALATTIA O DI RICOVERO OSPEDALIERO DURANTE LA CASSA INTEGRAZIONE?

Se durante la cassa integrazione a "zero ore" (cioè in caso di blocco totale dell'attività lavorativa) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà a percepire le integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, senza obbligo di comunicare alcunché né al datore di lavoro né all'Inps.

Tale obbligo sussiste, pertanto, solo in caso di ripresa dell'attività lavorativa o di CIG/CIGS a orario ridotto.

Qualora il lavoratore si trovasse in malattia già prima della sospensione dell'attività lavorativa per cassa integrazione si profilano i seguenti casi:

- Se la CIG/CIGS è a "zero ore" in tutto il reparto o l'ufficio cui appartiene il lavoratore in malattia, quest'ultimo entrerà in cassa integrazione dalla data di inizio della stessa;
- Se invece la sospensione dell'attività è parziale, il lavoratore ammalato continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia e l'eventuale integrazione sarà a carico del datore di lavoro, ove prevista dal contratto.

IN CASO DI CIG/CIGS SI HA DIRITTO AI 3 GIORNI MENSILI DI PERMESSO RETRIBUITO AI SENSI DELLA LEGGE 104/92?

Ovviamente No in caso di cassa integrazione a zero ore che si protragga per la durata di un mese intero.

Se invece il lavoratore alterna giorni di lavoro e di cassa integrazione, i permessi vanno calcolati in proporzione alle giornate di lavoro effettuate su base mensile.

Per semplicità diremo che si matura un giorno di permesso retribuito per ogni dieci giorni di lavoro effettuato.

DURANTE I PERIODI DI INTEGRAZIONE SALARIALE SPETTANO GLI ASSEGNI FAMILIARI?

Sì, in misura intera sia durante la cassa integrazione a zero ore che a orario ridotto.

I PERIODI DI INTEGRAZIONE SALARIALE SONO UTILI AI FINI PENSIONISTICI

Sì. Essi sono equiparati a quelli di effettivo lavoro.

IN CASO DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA O ANTICIPATA PER MATERNITA' QUALE TRATTAMENTO ECONOMICO SPETTA?

In questo caso spetta l'indennità di maternità, con l'eventuale integrazione a carico del datore di lavoro fino al raggiungimento del 100% della retribuzione, ove prevista dal contratto di lavoro.

IL TFR SUBISCE DECURTAZIONI?

No, il TFR continua ad essere calcolato sulla retribuzione piena che sarebbe spettata al lavoratore se avesse continuato a lavorare normalmente.

Anche il TFR destinato ad un fondo pensione viene interamente versato al fondo stesso e se l'azienda dovesse fallire, sarà l'Inps a farsi carico di versare al Fondo Previdenziale il TFR maturato nel periodo di cassa integrazione.

L'INDENNITA' DI MOBILITA'

COSA E'?

E' una misura di sostegno al reddito dei lavoratori a seguito di:

- licenziamento per cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o per riduzione di personale o per trasformazione dell'attività;
- esaurimento della cassa integrazione straordinaria.

CHI NE HA DIRITTO?

Il lavoratore che possa vantare un'anzianità di lavoro presso l'azienda pari ad almeno dodici mesi e possa far valere almeno 6 mesi di effettivo lavoro, comprese le ferie, festività, assenze per infortuni sul lavoro, congedi di maternità e parentale.

QUANTO SPETTA?

Al lavoratore spetta una indennità equivalente al 100% della CIGS per i primi 12 mesi ed all'80% dal 13° al 36° mese (che arriva al 48° S OLO per le aziende del mezzogiorno).

Per i primi dodici mesi dall'importo spettante al lavoratore va detratta una percentuale pari al 5,54%. Dopo il dodicesimo mese la detrazione non viene più effettuata.

PER QUANTO TEMPO PUO' ESSERE EROGATA?

La durata dell'indennità varia a secondo dell'età del lavoratore e dell'ubicazione dell'azienda.

Per le aziende ubicate nel centro-nord, l'indennità è dovuta fino a 12 mesi per i lavoratori che non hanno superato 39 anni; fino a 24 mesi per quelli da 40 a 49 anni; fino a 36 mesi per coloro che hanno più di 50 anni.

Per le aziende ubicate nel sud, l'indennità è dovuta fino a 24 mesi per i lavoratori che non hanno superato 39 anni; fino a 36 mesi per quelli da 40 a 49 anni; fino a 48 mesi per coloro che hanno più di 50 anni.

Va tuttavia rammentato che l'indennità non può essere erogata per un periodo superiore all'anzianità maturata dal lavoratore nell'ambito dell'azienda che lo ha collocato in mobilità.

PER QUALI MOTIVI PUO' ESSERE SOSPESA?

Il pagamento dell'indennità di mobilità in favore del lavoratore è sospeso in caso di cancellazione dalle liste di mobilità per non aver superato il periodo di prova in caso di assunzione a tempo indeterminato; per il rifiuto di frequentare un corso di formazione autorizzato dalla regione o per averlo frequentato irregolarmente; non aver accettato l'offerta di lavoro equivalente o con caratteristiche di omogeneità intercategoriale che preveda un inquadramento retributivo inferiore del 10% a quello di provenienza; non accetti di essere impiegato in servizi di pubblica utilità; non aver comunicato entro 5

giorni all'Inps l'eventuale prestazione lavorativa a tempo determinato; non risponda, senza giustificato motivo, alla convocazione da parte degli uffici circoscrizionali o dell'Agenzia per l'Impiego ai fini degli adempimenti di cui sopra.

Va infine precisato che i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità per l'eventuale reimpiego, perdono l'indennità qualora rifiutino un progetto individuale di inserimento nel mercato di lavoro, o di formazione, ovvero non accettino l'offerta di un lavoro con una retribuzione non inferiore del 20% rispetto alla precedente. Il luogo per la formazione o di lavoro non dovrà essere distante più di 50 Km. dalla residenza del lavoratore e dovrà essere comunque raggiungibile con i mezzi pubblici mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.

L'INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE ORDINARIA

COSA E' ?

E' un ammortizzatore sociale destinato ai lavoratori subordinati licenziati da aziende con qualsiasi numero di dipendenti.

QUALI REQUISITI SONO RICHIESTI?

- almeno due anni di assicurazione per la disoccupazione involontaria;
- un' anzianità contributiva di almeno 52 settimane lavorative nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro;
- il versamento di almeno un contributo settimanale nell'anno precedente a quello per il quale si chiede l'indennità e almeno 78 giornate di lavoro nell'anno precedente a quello nel quale è erogato il contributo.

ENTRO QUALI TERMINI VA RICHIESTA?

La domanda di disoccupazione va presentata all'Inps, anche tramite la Sezione circoscrizionale per l'impiego, entro 68 giorni dal licenziamento. Superato tale termine si perde il diritto a percepire l'indennità

L'indennità decorre dall'8° giorno dal licenziamento o se la domanda è stata presentata entro i primi 7 giorni e dal 5° giorno successivo alla presentazione della domanda negli altri casi.

PER QUANTO TEMPO VIENE EROGATA?

Dal 1° gennaio 2008 l'indennità spetta per 8 mesi a i lavoratori fino a 50 anni e per 12 mesi a coloro che hanno superato i 50 anni.

Nel caso in cui, invece, sia stata sospesa per una delle cause espressamente previste dalla norma, spetta per un massimo di 65 giorni.

A QUANTO AMMONTA L'INDENNITA'?

L'indennità è corrisposta nella misura del 60% dell'ultima retribuzione percepita per i primi sei mesi, del 50% per il settimo mese e del 40% per i mesi successivi.

L'indennità cessa quando sono state percepite tutte le giornate previste; si inizia un nuovo lavoro; si va in pensione; si viene cancellati dalle liste di disoccupazione.

I LAVORATORI A PROGETTO NE HANNO DIRITTO?

Sì. In proposito la circolare Inps numero 74 del 26 maggio 2009, ha ulteriormente esplicitato che l'indennità di disoccupazione spetta anche ai collaboratori a progetto, ancorché in via sperimentale per il triennio 2009-2011, nei limiti di 200 milioni di euro annui. Il beneficio viene erogato una tantum, cioè una sola volta, è pari al 30% del reddito lordo dell'anno precedente, che deve essere compreso tra 5mila e 20mila euro. Il beneficio non può comunque superare 4mila euro. Per accedervi, il lavoratore deve essere iscritto alla gestione separata dell'Inps, aver operato in regime di mono-committenza, cioè aver lavorato per un solo datore di lavoro, risultare senza contratto di lavoro da almeno 2 mesi ed aver accreditato nell'anno precedente almeno tre mesi nella gestione separata.

QUANDO SI PERDE IL DIRITTO ALL'INDENNITA'?

In caso di rifiuto di un progetto individuale di inserimento nel mercato di lavoro, o di formazione, ovvero di rifiuto dell'offerta di un lavoro con una retribuzione non inferiore del 20% rispetto alla precedente, ovvero in caso di rifiuto ingiustificato di svolgere un lavoro socialmente utile.

Il rifiuto si intende giustificato se il luogo per la formazione o di lavoro dista più di 50 Km. dalla residenza del lavoratore od occorrono più di 80 minuti per raggiungerlo con i mezzi pubblici.

A CHI SPETTA L'INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE A REQUISITI RIDOTTI?

Spetta ai lavoratori con meno di 52 contributi settimanali negli ultimi due anni che hanno lavorato per almeno 78 giornate nell'anno precedente e possano vantare un'anzianità assicurativa per la disoccupazione da almeno due anni.

L'art. 2, comma 121 della legge finanziaria 2010 ha inoltre previsto che ai fini del perfezionamento del requisito contributivo per l'ottenimento dell'indennità si computino anche i periodi svolti nel biennio precedente in via esclusiva sotto forma di Co.co.co., anche a progetto, in misura massima di 13 settimane.

QUAL E' L'IMPORTO?

Per i primi 120 giorni, l'indennità giornaliera non può superare il 35% della retribuzione media giornaliera (la percentuale sale al 40% per i periodi successivi), nei limiti di un importo massimo mensile lordo di € 858,58, elevato a € 1.031,93 per i lavoratori che possono far valere una retribuzione lorda mensile superiore a € 1.857,48. La durata massima non può comunque essere superiore a 180 giornate.

POSSONO ACCEDERVI ANCHE I "LAVORATORI SOSPESI"?

Sì, nel caso di aziende colpite da eventi temporanei come la mancanza di lavoro, di commesse o di ordini, crisi di mercato, a patto che siano state raggiunte, a livello territoriale, le necessarie intese tra le parti sociali. Intese che dovranno essere poi recepite con decreto del Ministro del Lavoro. L'indennità, nel limite massimo di 90 giornate, spetta ai lavoratori che non possono far valere 52 contributi settimanali negli

ultimi due anni, ma che, nell'anno precedente, abbiano lavorato almeno 78 giornate, comprese le festività e le giornate di assenza per malattia, maternità, ecc., che risultino assicurati da almeno 2 anni e possano far valere almeno 1 contributo settimanale prima del biennio precedente la domanda.

QUANTO SPETTA?

Il 35% delle retribuzioni percepite nell'anno precedente, suddiviso per il numero di giornate di lavoro effettivo.

COSA E' IL "PATTO DI SERVIZIO"?

E' la pre-condizione per accedere al diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali. Si tratta, in concreto, della dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione presso un Centro per l'Impiego ovvero, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti già maturati.

CHE BENEFICI PREVIDENZIALI HA CHI ACCETTA UN LAVORO CON UNA RETRIBUZIONE INFERIORE DI ALMENO IL 20% A QUELLA PRECEDENTE?

In via sperimentale l'art. 2, commi 122 e 123 della legge finanziaria 2010, prevede che, solo per il 2010, venga riconosciuto ai soggetti beneficiari di qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, non connesso a sospensioni di lavoro, che abbiano almeno 35 anni di anzianità contributiva e che accettino un'offerta di lavoro che preveda l'inquadramento in un livello retributivo inferiore di almeno il 20% a quello delle mansioni esercitate, una contribuzione figurativa fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento e comunque non oltre il 31 dicembre 2010. La contribuzione è pari alla differenza tra il contributo accreditato nelle mansioni di provenienza e quello relativo al nuovo lavoro svolto.

E' PREVISTA UNA RIDUZIONE DEGLI ONERI CONTRIBUTIVI PER CHI ASSUME DISOCCUPATI OLTRE I 50 ANNI?

Sì. L'art. 2 commi 124 e 125 della legge finanziaria 2010 estende la riduzione contributiva per i lavoratori in mobilità (pari a quella per gli apprendisti), in via sperimentale per il 2010, ai datori di lavoro che assumono i lavoratori beneficiari dell'indennità di disoccupazione con requisiti normali che abbiano almeno 50 anni. La durata della riduzione contributiva è prolungata, per chi assume lavoratori in mobilità o beneficiari dell'indennità suddetta, con almeno 35 anni di età contributiva, fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento e comunque non oltre il 31 dicembre 2010. Il beneficio è concesso a domanda e nei limiti di 120 milioni di euro per il 2010.

LA LEGGE FINANZIARIA 2010 HA PREVISTO ALTRE IPOTESI DI ACCESSO AGLI AMMORTIZZATORI IN DEROGA?

Sì. L'art. 2, commi 129 e 130 della legge finanziaria 2010 prevede la possibilità di concessione "in deroga" dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria, di mobilità e di disoccupazione speciale, subordinatamente alla realizzazione di programmi finalizzati alla gestione di crisi occupazionali definiti con specifici accordi in sede governativa, comunque per periodi non superiori a 12 mesi. La misura dei trattamenti è ridotta del 10% in caso di prima proroga, del 30% in caso di seconda proroga e del 40% in caso di proroghe successive. Per garantire criteri omogenei di accesso a tutte le forme di integrazione, si prevede il rispetto dei livelli minimi di permanenza lavorativa richiesti ai lavoratori (comma 3 dell'articolo 8 del DI 86/1988 e comma 1 dell'articolo 16 della legge 233/1991) ai fini dell'ammissione agli stessi trattamenti.

SONO PREVISTE AGEVOLAZIONI PER GLI STUDENTI/ LAVORATORI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO IMPEGNATI A CONSEGUIRE UN TITOLO DI STUDIO?

Grazie all'art. 2, commi 144 e 145 della legge finanziaria 2010, arriva un finanziamento di 100 milioni per il 2010, di cui il 20% per l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, per le attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato anche se svolte oltre il compimento del diciottesimo anno di età (articolo 118, comma 16, della legge finanziaria 2001).

IL FONDO DI SOLIDARIETA' AGRICOLO E' ANCORA OPERATIVO?

Grazie alla previsione di cui all'art. 2 comma 48-ter della legge finanziaria 2010, dalle risorse dello scudo fiscale saranno stornati 100 milioni per ciascuno degli anni 2010, 2011 e 2012, per interventi in agricoltura finalizzati al rifinanziamento del Fondo di solidarietà.