

Pagina a cura  
di DANIELE CIRIOLI

# Part-time, voucher per tutto il 2012

Prorogate per il 2012 le prestazioni a sostegno del reddito a favore degli apprendisti e dei lavoratori a progetto. Lo prevede tra l'altro la legge n. 14/2012 di conversione del dl Milleproroghe. Inoltre, via libera anche per tutto il 2012 alle deroghe in materia di lavoro occasionale accessorio (voucher) a favore dei lavoratori a part-time e di quelli titolari di ammortizzatori sociali. Ritoccata, infine, la riforma delle pensioni Fornero con diversa novità, tra cui il blocco fino a tutto l'anno 2017 della penalizzazione per i cosiddetti «precoci». Ma andiamo con ordine.

Per quanto concerne le novità in materia di lavoro, due sono le proroghe per i cosiddetti voucher, ossia per il lavoro occasionale accessorio. La prima interessa i lavoratori che sono occupati a part-time. A loro, la Finanziaria del 2010 (la legge n. 191/2009) ha dato la possibilità di impiegarsi con questo tipo di prestazioni nell'ambito di qualsiasi settore produttivo, con l'unica eccezione del datore di lavoro già titolare del contratto di lavoro a tempo parziale. Questa possibilità doveva operare, in via sperimentale, solamente per quell'anno (cioè per il 2010); successivamente è stata prorogata per l'anno 2011 e adesso il decreto Milleproroghe l'ha procrastinata fino al 31 dicembre 2012. La seconda proroga, sempre in materia di lavoro occasionale, interessa i soggetti percettori di ammortizzatori sociali. Il loro impiego esteso in ogni settore produttivo nonché a favore degli enti locali, reso possibile negli anni 2009 e 2010 e poi confermato per il 2011, viene di nuovo prorogato per l'anno 2012. Le categorie di soggetti che devono intendersi destinatari di questa proroga sono: percettori di prestazioni di integrazione salariale; percettori di prestazioni connesse con lo stato di disoccupazione (disoccupazione ordinaria, mobilità, trattamenti speciali di disoccupazione edili). In questi casi di utilizzo, è previsto un limite massimo dei compensi che, per singolo percettore, è di tre mila euro per anno solare (diverso e inferiore rispetto a quello fissato in via di principio a cinque mila euro per singolo committente).

Relativamente agli ammortizzatori, il Milleproroghe prevede per il 2012 la disponibilità di risorse necessarie al finanziamento delle misure a favore dei lavoratori apprendisti e dei lavoratori a progetto. In quest'ultimo caso si tratta della speciale «indennità di disoccupazione», sotto forma di indennità una tantum, introdotta dal dl n. 185/2008 (primo decreto anticrisi) e poi prorogata dalla legge n. 191/2009 (Finanziaria 2010) per gli anni 2009-2011 con qualche leggero ritocco della disciplina che ne ha ampliato requisiti e misura.

## Le proroghe per l'anno 2012

<b>Disoccupazione agli apprendisti</b>	Trattamento sperimentale, pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali, ai lavoratori assunti con qualifica di apprendista, con un limite di spesa pari a 12 milioni di euro
<b>Una tantum ai lavoratori a progetto</b>	Istituto sperimentale di tutela del reddito a favore dei lavoratori a progetto in possesso di determinati requisiti, attualmente pari al 30% del reddito percepito l'anno precedente
<b>Utilizzo voucher/1</b>	Praticabilità del lavoro occasionale accessorio da parte dei lavoratori che sono occupati a part-time (ma non presso il datore di lavoro)
<b>Utilizzo voucher/2</b>	Praticabilità del lavoro occasionale accessorio da parte dei soggetti che sono percettori di ammortizzatori sociali presso ogni settore produttivo, nonché a favore degli enti locali

### Le novità in materia di pensioni: nuove deroghe ai requisiti di pensionamento

#### I casi previsti dalla riforma Fornero in vigore dal 1° gennaio 2012:

- Lavoratori collocati in mobilità, anche lunga, sulla base di accordi sindacali stipulati prima del 4 dicembre 2011 che maturano i requisiti per la pensione entro il periodo di fruizione della mobilità;
- lavoratori che, alla data del 4 dicembre 2011, sono titolari di prestazione straordinaria a carico dei fondi di solidarietà di settore;
- lavoratori per i quali sia previsto da accordi collettivi stipulati entro il 4 dicembre 2011 il diritto di accesso a fondi di solidarietà; i lavoratori, in tal caso, restano a carico degli stessi fondi fino al compimento di almeno 60 anni di età (prima era stato previsto 59 anni), ancorché maturino prima del compimento della predetta età i requisiti per l'accesso alla pensione previsti prima della riforma Fornero;
- lavoratori autorizzati a versare i contributi volontari prima del 4 dicembre 2011;
- lavoratori che al 4 dicembre 2011 hanno in corso l'istituto dell'esonero dal servizio.

#### Le nuove ipotesi introdotte dal Milleproroghe

- Lavoratori che al 31 ottobre 2011 risultano essere in congedo straordinario per assistere figli con disabilità grave i quali maturino, entro 24 mesi dalla data d'inizio del predetto congedo, i "40 anni" per la pensione d'anzianità;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia risolto entro il 31 dicembre 2011, in ragione di accordi individuali o in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo a condizione, tra l'altro, che il lavoratore risulti in possesso dei requisiti di età e di contribuzione tali che, in base alla vecchia disciplina, avrebbero comportato la decorrenza della pensione entro il 31 dicembre 2013.

Si tratta, dunque, di una misura a sostegno del reddito, di cui sono destinatari i lavoratori iscritti in via esclusiva alla gestione separata (quindi con aliquota piena del 26,72% nel 2011 e del 27,72% nel 2012) in presenza di taluni requisiti. Sarà per via proprio di questi requisiti, forse stringenti, ma la richiesta dell'indennità è risultata scarsa negli anni. L'ultimo report sulle risorse finanziarie, infatti, dice che a fronte della disponibilità di circa 200 milioni di euro ne sono avanzati circa 170 milioni, il che vuol dire che sono stati utilizzati soltanto 30 milioni di euro, segno appunto dello scarso appeal che l'indennità ha avuto sui lavoratori. Per aver diritto all'una tantum bisogna verificare tutte le seguenti condizioni: a) il rapporto di collaborazione deve cessare per «fine lavoro» (tale situazione è rilevabile dalla comunicazione obbligatoria, la Co, che il committente è tenuto ad inviare al centro per l'impiego per denunciare la risoluzione del contratto di lavoro); b) deve trattarsi di un rapporto di mono-committenza (quello per il quale si è verificato l'evento di «fine lavoro»), ossia di un rapporto esclusivo tra il lavoratore/collaboratore e un unico committente; c) il reddito relativo all'anno precedente deve essere compreso tra 5 mila e 20 mila euro; d) il lavoratore deve essere disoccupato (assenza di contratto di lavoro) da almeno due mesi; e) il lavoratore deve far valere un doppio requisito relativo all'accredito contributivo: almeno tre mesi nell'anno precedente e almeno un mese in quello di riferimento.

La liquidazione dell'indennità è subordinata alla presentazione di apposita domanda all'Inps, entro 30 giorni dalla data in cui risultano soddisfatti i requisiti per il diritto. Alla domanda va allegata copia della Did (dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a percorso di riqua-

lificazione professionale). Se manca la Did si decade dal diritto all'indennità; come pure se ne perde il diritto laddove, sottoscritta la Did, il lavoratore rifiuti poi un percorso di riqualificazione professionale o l'offerta di un lavoro.

La misura dell'indennità è pari al 30% del reddito di lavoro percepito nell'anno precedente, comunque fino a un massimo di 4 mila euro.