

Il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali

di Silvia Spattini

L'andamento del mercato del lavoro

Venerdì 30 novembre sono stati resi noti da ISTAT i dati sugli occupati e disoccupati del mese di ottobre 2012 (v. Istat, *Occupati e disoccupati*, Nota flash, 30 novembre 2012). Il tasso di disoccupazione è attestato all'11,1%, in aumento di 0,3 punti percentuali rispetto a settembre e di 2,3 punti rispetto all'anno precedente.

Il dato è allarmante, ma occorre considerarlo congiuntamente agli altri indicatori economici e del mercato del lavoro.

Innanzitutto, il PIL (secondo i dati Eurostat) registra un calo stimato per il 2012 del 2,3% rispetto all'anno precedente. Soltanto Grecia e Portogallo hanno in Europa performance peggiori (v., anche, Commissione Europea, *Draft Joint Employment Report*, Annex to Annual Growth Survey 2013, COM(2012) 750).

PIL			
Paesi	2012	2013	2014
Grecia	-6,0	-4,2	0,6
Portogallo	-3,0	-1,0	0,8
Italia	-2,3	-0,5	0,8
Cipro	-2,3	-1,7	-0,7
Slovenia	-2,3	-1,6	0,9
Croazia	-1,9	0,0	1,4
Spagna	-1,4	-1,4	0,8
Unione europea a 27	-0,3	0,4	1,6

In considerazione di questi dati, non ci si poteva che attendere un peggioramento della disoccupazione. Ma quello che risulta interessante è il fatto che **l'aumento della disoccupazione non è accompagnato da un calo dell'occupazione**, infatti il tasso di **occupazione è pari al 56,9%**, in aumento di 0,1 punti percentuali nel confronto congiunturale, **invariato** rispetto a dodici mesi prima. Se poi si osserva il **tasso di inattività**, si apprende che esso si attesta al 36,0%, in diminuzione di 0,2 punti percentuali rispetto a settembre 2012 e di 1,5 punti su base annua.

Questo significa che aumenta il numero di persone che erano fuori dal mercato del lavoro (non cercavano e non erano disponibili al lavoro) che vogliono rientrarvi e quindi incrementano sia il numero degli attivi, sia il numero delle persone in cerca di occupazione. La componente principale è costituita da donne e da giovani del mezzogiorno che cercano la prima occupazione.

Questa tendenza è confermata dai dati Eurostat relativi al **tasso di attività** (rapporto tra le persone appartenenti alle forze di lavoro – occupati più disoccupati – e la popolazione di riferimento). Tra il secondo trimestre 2011 e 2012, l'Italia è stato il paese che ha visto l'incremento maggiore del tasso di attività, **1,8 punti percentuali, tre volte la media europea (0,6)**.

Tasso di attività	
Paesi	Variatione tra 2011Q2 e 2012Q2
Italia	1,8
Ungheria	1,6
Olanda	1,2
Lettonia	1,1
Malta	1,1
Lussemburgo	1,1
Romania	1,1
Bulgaria	1,0
Repubblica Ceca	0,8
Austria	0,7
Polonia	0,7
Unione Europea 27	0,6
Estonia	0,6
Francia	0,6
Slovacchia	0,6
Regno Unito	0,5
Lituania	0,4
Spagna	0,3
Grecia	0,2
Finlandia	0,2
Svezia	0,2
Danimarca	-0,1
Irlanda	-0,1
Germania	-0,2
Portogallo	-0,2
Slovenia	-0,3
Belgio	-0,4
Cipro	-1,0

Questo è la situazione del mercato del lavoro sulla quale si innesterà il nuovo sistema di ammortizzatori sociali, come delineato dalla riforma, che decorrerà dal 1° gennaio 2013.

L'origine della riforma: gli ammortizzatori sociali alla prova della crisi in una prospettiva comparata

La crisi economica internazionale (v. ILO, *Eurozone Job Crisis: Trends and Policy Responses*, 2012) ha riportato al centro del dibattito politico e sindacale l'annosa questione della riforma degli ammortizzatori sociali. Vi era infatti chi riteneva che proprio la recessione potesse rappresentare la giusta occasione, poiché l'urgenza dell'intervento avrebbe contribuito a superare veti incrociati e quelle resistenze corporative che, sino ad allora, avevano paralizzato l'azione del legislatore. Invero, al volgere del 2008, a pochi mesi dal concludersi della crisi, non si ravvisavano ancora le giuste condizioni, i tempi e le risorse per progettare una riforma organica del sistema di ammortizzatori sociali, che avrebbe dispiegato i suoi effetti nel medio-lungo periodo. La situazione di emergenza imponeva interventi urgenti e immediati per contrastare e mitigare gli effetti economici e sociali della crisi.

In questo quadro, il Governo scelse, allora, di approvare dei decreti legge, poi convertiti in legge, con l'obiettivo di ampliare l'ambito di applicazione dei trattamenti esistenti di integrazione salariale

e di sostituzione del reddito a favore delle categorie di lavoratori normalmente escluse da tali tutele, attraverso l'ampliamento del ricorso agli ammortizzatori in deroga e l'utilizzo delle indennità di disoccupazione per sospensione dal lavoro con il co-finanziamento degli enti bilaterali.

Attraverso un quadro composito di ammortizzatori sociali a regime e ammortizzatori in deroga si intendeva, quindi, realizzare un contesto in cui tutti i lavoratori fossero tutelati senza distinzione di qualifica, appartenenza settoriale, dimensione di impresa e tipologia di datore di lavoro o contratto di lavoro.

Anche nel contesto internazionale, la combinazione di nuove e preesistenti misure ha avuto un impatto positivo nel contenere le perdite di posti di lavoro che avrebbero potuto, altrimenti, essere più consistenti. Tuttavia, lo studio dell'andamento degli indicatori occupazionali ha consentito di verificare marcate differenze tra i diversi paesi europei (v. Centre d'analyse stratégique, *L'ajustement de l'emploi pendant la crise*, Note d'analyse septembre 2012, n. 284).

La crisi economica internazionale è divenuta, allora, l'occasione per valutare l'efficacia delle diverse politiche per il lavoro in termini di effetti sugli indicatori occupazionali (v. S. Spattini, *Il funzionamento degli ammortizzatori sociali in tempo di crisi: un confronto comparato*, in *DRI*, 2012, n. 3).

Autorevoli studi (Commissione europea e OECD) hanno rivelato che tra le diverse tipologie di politiche per il lavoro attuate, le misure volte al mantenimento della occupazione sembrano essere state le più idonee a limitare gli effetti negativi della crisi sui livelli occupazionali e a contenere l'incremento della disoccupazione **attraverso la prevenzione dei licenziamenti**. Ma, tra queste, sono **indubbiamente le misure di sostegno al reddito in caso di riduzione dell'orario di lavoro** (in Italia, le integrazioni salariali in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa) ad essere risultate le più efficaci nel conservare i posti di lavoro.

Questo si può intuire anche dalla semplice osservazione degli indicatori del mercato del lavoro congiuntamente alla considerazione della presenza o assenza di tali strumenti di tutela del reddito. Nel periodo tra il 2008 e il 2011, Austria, Belgio, Francia, Germania, Italia, Lussemburgo, Malta e Romania hanno registrato un incremento della disoccupazione e un decremento della occupazione inferiore a due punti percentuali. Tutti questi paesi hanno nei loro ordinamenti sistemi di sostegno al reddito in caso di riduzione dell'orario di lavoro, i quali, peraltro, durante la crisi hanno subito modifiche volte ad ampliare il campo di applicazione, oltre ad essere state coordinate e collegate a misure di formazione dei lavoratori coinvolti.

All'estremo opposto, altri paesi, quali Estonia, Lituania, Lettonia, Spagna e Grecia, hanno realizzato un incremento del tasso di **disoccupazione** oltre i **10 punti percentuali** e decrementi dei tassi di **occupazione** superiori a **6 punti percentuali**, con massimi intorno ai 9 punti in Estonia e Lettonia, facendo registrare, in tal modo, le peggiori performance degli indicatori occupazionali in Europa. Negli ordinamenti nazionali di questi Stati membri non sono presenti sistemi di riduzione dell'orario di lavoro con sostegno del reddito e in generale non sono state adottate politiche volte alla prevenzione dei licenziamenti, ma piuttosto dirette ai lavoratori disoccupati, come interventi sui sussidi di disoccupazione, politiche di promozione del reinserimento attraverso la formazione dei lavoratori disoccupati e di creazione dell'occupazione attraverso interventi diretti di supporto alle imprese, incentivi per nuove assunzioni e riduzione della pressione fiscale sui lavoratori per promuovere i consumi e per questa via la produzione e l'occupazione.

Il modello di flexicurity nella crisi

Molti commentatori criticavano l'impostazione basata sulla tutela del posto di lavoro e gli strumenti di integrazione del reddito in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per difficoltà aziendali, mentre apprezzavano il modello di *flexicurity* espresso dalla Danimarca.

Nella crisi questo modello ha mostrato diverse criticità, rappresentate proprio dal non sapere prevenire i licenziamenti in una situazione di recessione. La Danimarca ha, infatti, visto più che raddoppiare il tasso di disoccupazione.

L'atteggiamento critico verso gli strumenti di integrazione del reddito in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro ha cominciato, allora, a mutare, fino a che gli stessi autori che prima criticavano i sistemi di integrazione del reddito in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sono arrivati a considerarli persino strumenti di attuazione dei principi di *flexicurity*, evidenziandone la capacità di combinare flessibilità interna e sicurezza del reddito e del posto di lavoro, nonché affermando che un **sistema che combini nelle diverse situazioni economiche strumenti di integrazione del reddito in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro con indennità di disoccupazione è più equo ed efficace (per esempio con un livello maggiore di occupazione) rispetto ad un sistema basato esclusivamente sulle indennità di disoccupazione.** Inoltre, tali misure di sostegno al reddito assumono fondamentale rilevanza anche per i governi nazionali. Infatti, garantendo la tutela del reddito dei lavoratori, tali misure sono fondamentali al fine di mantenere il controllo sociale e prevenire possibili conseguenze politico-istituzionali.

L'ipotesi tramontata del reddito minimo garantito

Durante la fase di elaborazione della proposta di riforma del mercato del lavoro, era stata prospettata la possibilità di introduzione di un reddito minimo garantito, cioè un sussidio sociale, finanziato attraverso la fiscalità generale, volto ad assicurare la sussistenza a ciascun individuo, indipendente dallo svolgimento pregresso di un'attività lavorativa.

La prestazione si colloca al di fuori dei sistemi assicurativi di tutela del reddito, avendo natura assistenzialistica e, tendenzialmente, incondizionata.

A livello comunitario, il Parlamento europeo ha voluto promuovere l'adozione del reddito minimo nell'ambito della lotta alla povertà e all'esclusione sociale, mostrandosi tuttavia misurato nel confermare la centralità del lavoro, come prima garanzia di inclusione sociale e protezione più efficace contro la povertà. In questa ottica, lo stesso Parlamento europeo ha rilevato come il reddito minimo garantito non debba essere considerato un mero mezzo di assistenza agli indigenti, ma piuttosto un supporto nel passaggio dalla marginalizzazione sociale alla vita attiva.

Certamente l'introduzione del reddito minimo garantito avrebbe rappresentato un elemento di decisa e radicale innovazione nel sistema italiano degli ammortizzatori sociali. Ma altre considerazioni hanno prevalso. **Il Governo aveva come priorità il risanamento del bilancio dello Stato, mentre l'introduzione del reddito minimo garantito avrebbe rappresentato ulteriori elevati costi che non potevano trovare copertura.**

Il quadro degli ammortizzatori sociali

La considerazione degli effetti delle diverse misure di intervento contro la crisi hanno certamente influenzato il giudizio e le valutazioni effettuate dal Governo al momento di stabilire la natura della riforma degli ammortizzatori sociali in Italia.

Infatti, se in una fase preliminare dell'elaborazione della proposta di riforma, il Governo aveva formulato l'ipotesi di abolire la cassa integrazione straordinaria, l'idea è stata presto abbandonata.

L'impianto complessivo del sistema degli ammortizzatori sociali uscito dalla riforma non si discosta da quello esistente. Esso si caratterizza per l'esistenza di due ambiti di intervento: quello della tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro e quello della tutela del reddito in caso di disoccupazione.

Nel primo ambito è confermato il sistema delle casse integrazione guadagni. Mentre la **cassa interazione guadagni ordinaria** non subisce nessun intervento da parte della riforma del mercato del lavoro, la **cassa interazione guadagni straordinaria** vede alcuni aggiustamenti e correttivi consistenti in particolare nell'ampliamento del campo di applicazione.

L'area di tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro è ora completata dai **fondi di solidarietà** bilaterali e dal fondo di solidarietà residuale, rivolti ai lavoratori in sospensione o

riduzione dell'attività lavorativa in aziende non rientranti nel campo di applicazione delle casse integrazione guadagni.

Rientrano nelle forme di tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro i **contratti di solidarietà** difensivi, che attraverso la riduzione dell'orario, decisa per accordo sindacale, a fronte di un'integrazione salariale, si pongono l'obiettivo di prevenire la riduzione del personale.

È l'area della tutela del reddito in caso di disoccupazione che appare rinnovata a seguito della riforma, più per l'**eliminazione dell'indennità di mobilità**, che tuttavia sarà ancora in vigore fino a tutto il 2016, piuttosto che per la **nuova assicurazione sociale per l'impiego**, nell'ambito della quale l'impianto della nuova indennità di disoccupazione è sostanzialmente identico a quello della "vecchia" indennità. Il nuovo sistema ricomprende anche la c.d. **mini-ASpI** destinata a sostituire l'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti e rivolta ai lavoratori disoccupati che non sono in possesso dei requisiti per l'accesso all'indennità "piena".

Il sistema dei trattamenti in caso di disoccupazione è completato dall'indennità **una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi**.

Le modifiche alla CIGS

L'articolo 3, comma 1, della legge 28 giugno 2012, n. 92, ha introdotto il comma 3-*bis* all'articolo 12 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che disciplina, a decorrere dal 1° gennaio 2013,

l'ampliamento del campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria e dei relativi obblighi contributivi anche a:

- imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti;
- agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti;
- imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;
- imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti;
- imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.

L'estensione del campo di applicazione a queste tipologie di aziende non costituisce una reale innovazione alla disciplina, ma la normalizzazione di una disposizione annualmente contenuta o prorogata dalle leggi finanziarie, e successivamente dalle leggi di stabilità.

Il comma 70 dell'articolo 2 di tale legge **abroga**, inoltre, con decorrenza dal 1° gennaio 2016, l'articolo 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di **intervento straordinario di integrazione salariale in caso di procedure concorsuali**, per cui non sarà più possibile, da quella data, ricorrere alla cassa integrazione straordinaria in caso di fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa e amministrazione straordinaria.

Contemporaneamente è stata apportata una modifica alla disposizione normativa in parola, in attesa dell'abrogazione, eliminando la possibilità di concessione in caso di cessazione dell'attività lavorativa.

Tale intervento abrogativo e la modifica normativa sono coerenti con la *ratio* della cassa integrazione guadagni, che si pone la finalità di tutelare il reddito dei lavoratori in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in attesa della ripresa della normale attività dell'impresa.

La concessione in deroga

Ancora per gli anni 2013-2016, è prevista la concessione in deroga degli ammortizzatori sociali (CIGO, CIGS e mobilità), a norma dell'articolo 2, comma 64, della legge 28 giugno 2012, n. 92., in considerazione del perdurare della **crisi economica fase di transizione** e in attesa dell'entrata a regime del nuovo sistema dei fondi di solidarietà bilaterali.

Il sistema dei fondi di solidarietà

Uno degli obiettivi principali della riforma del lavoro con riferimento agli ammortizzatori sociali è l'universalizzazione delle tutele, tuttavia per il raggiungimento di tale obiettivo nell'ambito delle tutele in costanza di rapporto di lavoro, il legislatore non ha optato per l'estensione del campo di applicazione della CIGO e CIGS a tutte le imprese o i datori di lavoro, anche per l'opposizione degli interessati. Al contrario, si è preferita l'opzione della costituzione di **fondi bilaterali di solidarietà che devono assicurare ai lavoratori, delle imprese escluse dall'ambito di applicazione delle casse, una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.**

I fondi di solidarietà di cui all'articolo 3, comma 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92, costituiscono il modello di riferimento di questo nuovo sistema di sostegno al reddito.

La loro costituzione avviene attraverso la stipulazione di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, soltanto ad opera di organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Interviene successivamente un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che ufficialmente istituisce il fondo presso l'Inps.

Le modalità di costituzione di questa tipologia di fondi di solidarietà evidenzia la loro natura pubblicistica.

L'ambito di applicazione oggettivo della normativa sui fondi di solidarietà è costituito da tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale per le imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti.

I fondi assicurano almeno la prestazione di un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale, di durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria.

I decreti determinano le aliquote di contribuzione ordinaria, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo. Nel caso di ricorso al fondo, il datore di lavoro dovrà corrispondere un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, in misura non inferiore all'1,5%.

È stata previsto, inoltre, un modello alternativo riservato ai settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, ma in cui sia presente un sistema consolidato di bilateralità (come per esempio il settore dell'artigianato, espressamente citato dalla legge).

In tale ambito di applicazione, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale hanno la facoltà di **adeguare la disciplina dei fondi bilaterali esistenti per conformarsi alle finalità previste** dai commi da 4 a 13 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

A differenza del modello principale, i fondi di solidarietà bilaterale nel modello alternativo conservano la loro natura privatistica.

Per i settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali comunque superiori ai quindici dipendenti, non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, per i quali non siano stipulati, entro il 31 marzo 2013, accordi collettivi volti all'attivazione di un fondo di solidarietà di cui al comma 4, ovvero ai sensi del comma 14, **è istituito**, con decreto non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, **un fondo di solidarietà residuale.**

L'assicurazione sociale per l'impiego

La principale innovazione introdotta nell'ordinamento dalla riforma degli ammortizzatori sociali è rappresentata, senza dubbio, dall'istituzione dell'assicurazione sociale per l'impiego. Mentre la struttura e le specifiche della nuova assicurazione non si discostano dalle caratteristiche della "vecchia" indennità di disoccupazione, la vera novità è l'eliminazione dell'indennità di mobilità, sostituita dalla nuova indennità di disoccupazione.

La nuova prestazione di sostegno al reddito in caso di disoccupazione totale e involontaria nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (**ASpI**) è istituita con **decorrenza dal 1° gennaio 2013 ed è applicabile ai nuovi eventi di disoccupazione** che occorrono posteriormente a tale data. Essa sostituisce le attuali indennità di mobilità, di disoccupazione non agricola ordinaria con requisiti normali e ridotti e di disoccupazione speciale edile. Rimane, invece, inalterato il sistema dell'indennità di disoccupazione agricola.

Il campo di applicazione dell'assicurazione sociale per l'impiego è stato **esteso**, rispetto all'indennità di disoccupazione in vigore a tutto il 2012, comprendendo tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli **apprendisti, i soci di cooperativa con contratto di lavoro subordinato e il personale artistico, teatrale e cinematografico, se dipendente**.

I requisiti contributivi sono, come attualmente, 2 anni di anzianità assicurativa ed almeno 52 settimane nell'ultimo biennio. Inoltre, la disoccupazione deve essere involontaria e i lavoratori devono possedere lo stato di disoccupazione acquisito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181.

La durata prevista è di 12 mesi per i lavoratori con meno di 55 anni di età e 18 mesi per i lavoratori con almeno 55 anni di età.

La retribuzione di riferimento è calcolata come retribuzione globale mensile media degli ultimi due anni, mentre l'importo è computato come il **75% della retribuzione di riferimento**, fino a 1.180 euro, più il 25% della parte eccedente i 1.180 euro, per i primi 6 mesi.

L'indennità viene inoltre ridotta progressivamente, subendo una decurtazione del 15% dopo i primi 6 mesi di fruizione e di un ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese.

Analogamente alla normativa previgente, la nuova indennità di disoccupazione non è soggetta al prelievo contributivo di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41 (attualmente pari al 5,84%), a cui sono invece sottoposte l'indennità di mobilità e le integrazioni salariali, mentre si applica il massimale.

Benché l'assicurazione sociale per l'impiego sia stata presentata come il trattamento unico in caso di disoccupazione, oltre ai trattamenti che permangono al di fuori di tale ambito (come la disoccupazione agricola), è previsto dall'articolo 2, comma 20, un trattamento breve, denominato "mini-ASpI". Il campo di applicazione, il calcolo della retribuzione di riferimento e l'importo del trattamento "ridotto" coincide con quello "pieno".

Poiché rispetto all'indennità a requisiti ridotti, la "**mini-ASpI**" **richiede soltanto 13 settimane di contribuzione nell'ultimo anno e non più il requisito dei due anni di anzianità assicurativa progressiva**, la misura vede ampliato il numero dei potenziali destinatari, perseguendo così l'obiettivo di una estensione delle tutele in caso di disoccupazione.

Il finanziamento dell'ASpI

L'assicurazione sociale per l'impiego è finanziata attraverso un contributo ordinario corrispondente al 1,31% (già previsto per il finanziamento dell'attuale indennità di disoccupazione), che dal 1° gennaio 2013 è applicato anche ai rapporti di apprendistato, poiché gli apprendisti rientrano nel campo di applicazione.

Ad esso si aggiunge una contribuzione aggiuntiva consistente nel 1,4% calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato.

A decorrere dal 1° gennaio 2013, la riforma del mercato del lavoro ha istituito un ulteriore contributo dovuto dal datore di lavoro per tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni. Tale contributo consiste in una somma pari al 50% del trattamento mensile iniziale di indennità di disoccupazione per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.

Per garantire la copertura finanziaria dei maggiori oneri derivanti dall'introduzione dell'assicurazione sociale per l'impiego, a decorrere dal 1° luglio 2013, è aumentata nella misura di 2 euro a passeggero l'addizionale comunale sui diritti d'imbarco dei passeggeri sugli aeromobili di cui all'articolo 2, comma 11, della legge n. 350/2003.

L'una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi

Il sistema degli strumenti di tutela del reddito in caso di disoccupazione è completato dall'indennità *una tantum* per i collaboratori coordinati e continuativi. Ovviamente, non fa parte delle prestazioni rivolte ai lavoratori dipendenti e non da parte dell'assicurazione sociale per l'impiego, bensì è una misura specifica destinata a lavoratori autonomi, quali i collaboratori coordinati e continuativi, prevista in via sperimentale dal decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, e messo a regime dalla riforma, benché nei limiti delle risorse di cui al comma 1 dell'articolo 19 del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successive modificazioni.

Con questa misura la riforma persegue l'obiettivo di tutela del reddito di tutti i lavoratori economicamente dipendenti, a prescindere dalla loro condizione di autonomia o subordinazione giuridica.

I requisiti richiesti per accedere alla misura sono, oltre alla monocommittenza, nell'anno precedente un reddito lordo non superiore a 20.000 euro, contributi versati per almeno 4 mensilità e 2 mesi continuati di disoccupazione. Nell'anno di riferimento, occorrono: contributi versati per almeno 1 mensilità.

L'ammontare della prestazione è € 746,50 moltiplicato per il numero minore tra le mensilità di contributi versati nell'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione.

Silvia Spattini

Senior Research Fellow e Direttore di ADAPT

* ADAPT Webinar, 4 dicembre 2012