

ARTICOLO 12

DIRITTO ALLA SICUREZZA SOCIALE

ARTICLE 12 § 1

Le **financement** du coût des prestations de maladie a lieu par une cotisation obligatoire à la charge des employeurs et des salariés sur le salaire imposable par un pourcentage fixe.

Le financement du coût des prestations de chômage a lieu par des cotisations obligatoires qui sont pratiquement en totalité à la charge de l'employeur. Elles représentent un pourcentage sur le salaire imposable.

Les moyens de financement du coût des prestations de vieillesse, invalidité et survie découlent des cotisations à la charge de la production et de l'intervention de l'État qui finance une partie du montant total des pensions versées par le régime générale.

En particulier, on a fixé une cotisation obligatoire qui doit être répartie entre les employeurs et les salariés en proportion des salaires perçus par ceux dernier, dans une limite minimale fixée par la loi. Cette cotisation est calculée sur la base du salaire minimum journalier. Les limites du salaire journalier à considérer pour le calcul des cotisations en matière de prévoyance et d'assistance sociale peuvent changer à la suite des variations de l'indice du coût de la vie. Cette limite a été fixée pour la plupart des travailleurs mais varie pour des catégories spéciales.

Pourcentage de la population couverte

Indemnités de maladie

Nombre des salariés protégés¹ : 8.830.000

Nombre total des salariés ² : 15.517.000

Prestations de chômage

Nombre des salariés protégés : 12.300.000

Nombre total des salariés : 15.517.000

Prestations de vieillesse

Nombre des salariés protégés: 11.790.000

Nombre total des salariés³ : 15.617.000

Prestations aux familles

Nombre des salariés protégés: 12.420.000

Nombre total des salariés³ : 15.617.000

Prestations de maternité

Nombre des salariés protégés: 11.574.000

¹ Évaluation réalisée par l'INPS au décembre 2001.

² Rapport général sur la situation économique du Pays pour l'année 2001, rédigé par le Ministère des Finances.

³ Rapport général sur la situation économique du Pays, Relevés ISTAT concernant les salariés: moyenne 2001 (données estimées).

Nombre total des salariés³ : 15.617.000

Prestations d'invalidité

Nombre de salariés protégés: 11.580.000

Nombre total des salariés: 15.517.000

Prestations aux survivants

Nombre de salariés protégés: 11.580.000

Nombre total des salariés: 15.517.000

Niveau des prestations

Indemnité de maladie

Pour la plupart des catégories des travailleurs, le montant de l'indemnité de maladie, entre le quatrième et le vingtième jour de maladie, est égal à 50% du salaire journalier global perçu au cours de la dernière période de quatre semaines, ou du mois qui a immédiatement précédé la date à laquelle le travailleur est tombé malade. À partir du vingt-et-unième jour de maladie, le susdit montant est ramené à 66,66% du salaire journalier global moyen.

Prestations de chômage

A partir du 1^{er} janvier 2001, le montant de l'indemnité ordinaire de chômage est égal à 40% de la rétribution perçue au cours des trois mois précédant la cessation de l'activité. De toute façon la prestation ne doit pas dépasser un montant mensuel maximum - qui varie sur la base du rajustement au coût de la vie - égal à € 759,83 pour l'an 2001 et à € 776,16 pour l'an 2002.

Prestations de maternité

Pour la période d'interruption obligatoire du travail, le montant de l'indemnité de maternité est égal à 80% de la rétribution moyenne journalière. Après cette période, la mère (ou bien le père) peut, au cours de la première année de vie de l'enfant, interrompre son travail pour une durée maximale de 6 mois : dans ce cas, l'indemnité est égale à 30% de la rétribution.

Prestations familiales

Montant mensuel du paiement périodique:

- Travailleurs agricoles non salariés : € 8,18
- Travailleurs salariés, selon les tableaux suivants:
 - a) Foyer sans fils
 - b) Foyer avec fils

Foyer sans fils (en vigueur pour la période du 1er juillet 2001 au 30 juin 2002)

Revenus de la famille (en Euros)		Nombre des membres de la famille					
		2	3	4	5	6	7 et plus
		<i>Montant mensuel de l'allocation en Euros</i>					
jusqu'à	10.564,90	46,48	82,63	118,79	154,94	191,09	227,24
10.564,91	13.205,54	36,15	72,30	103,29	144,61	185,92	216,91
13.205,55	15.846,18	25,82	56,81	87,80	129,11	180,76	206,58
15.846,19	18.485,80	10,33	41,32	72,30	113,62	170,43	196,25
18.485,81	21.125,92	-	25,82	56,81	103,29	165,27	185,92
21.125,93	23.767,08	-	10,33	41,32	87,80	154,94	175,60
23.767,09	26.407,21	-	-	25,82	61,97	139,44	160,10
26.407,22	29.046,82	-	-	10,33	36,15	123,95	144,61
29.046,83	31.686,43	-	-	-	10,33	108,46	134,28
31.686,44	34.327,08	-	-	-	-	51,65	118,79
34.327,09	36.967,72	-	-	-	-	-	51,65

Foyer avec fils (en vigueur pour la période du 1er juillet 2001 au 30 juin 2002 relatif à foyers ayant fils âgés de moins de 18 ans.)

Revenu annuel de la famille (en Euros)		Montant						
		1	2	3	4	5	6	7
jusqu'à	11.122,67	-	-	130,66	250,48	358,94	492,18	619,75
11.122,68 - 13.763,31		-	-	114,65	220,53	339,83	481,34	600,64
13.763,32 - 16.403,44		-	-	92,45	190,57	312,97	473,07	584,11
16.403,45 - 19.042,54		-	-	65,59	158,04	283,02	453,97	565,00
19.042,55 - 21.683,70		-	-	43,90	111,55	241,70	407,48	507,68
21.683,71 - 24.323,82		-	-	25,82	81,60	217,43	390,96	488,57
24.323,83 - 26.964,98		-	-	15,49	57,33	176,63	364,10	466,88
26.964,99 - 29.604,08		-	-	15,49	38,73	135,83	339,31	439,50
29.604,09 - 32.244,21		-	-	12,91	25,82	102,77	317,62	426,08
32.244,22 - 34.883,82		-	-	12,91	25,82	91,93	225,18	398,70
34.883,83 - 37.525,50		-	-	12,91	23,24	91,93	154,42	292,83
37.525,51 - 40.165,62		-	-	-	23,24	78,50	154,42	218,98
40.165,63 - 42.806,27		-	-	-	23,24	78,50	132,21	218,98
42.806,28 - 45.446,39		-	-	-	-	78,50	132,21	189,02
45.446,40 - 48.087,56		-	-	-	-	-	132,21	189,02
48.087,57 - 50.728,72		-	-	-	-	-	-	189,02
Le montant de l'allocation indiqué sur la colonne n° 7 est augmenté de 10% ainsi que de € 53,71 pour chaque membre de famille après le 7ème								

Prestations de vieillesse

La réforme de 1995 a introduit des nouveaux critères de calcul de la pension.

Système à cotisations définies

Il s'applique aux travailleurs assurés pour la première fois depuis le 1^{er} janvier 1996. Le régime de calcul à cotisations définies prévoit :

- le calcul de cotisations versées à chaque travailleur. Le taux de cotisation à prendre en compte pour le calcul des cotisations est fixé à 33% de la base imposable pour les travailleurs salariés et à 20% pour les travailleurs indépendants ;
- la revalorisation annuelle des cotisations provisionnelles à un taux égal à la variation moyenne quinquennale du produit intérieur brut nominal, spécialement calculée par l'ISTAT (Institut italien de statistique) en se référant aux 5 années précédant l'année à revaloriser ;
- la multiplication du montant ainsi obtenu (capital des cotisations plus revalorisation) par un coefficient de conversion lié à l'âge du travailleur à la date de la liquidation de la pension. Les valeurs du coefficient de conversion, fixé en fonction de l'âge compris entre 57 et 65 ans, varient entre 4,720% et 6,136%, puisque ce coefficient est lié à la période d'attente de la jouissance de la pension.

Les pensions liquidées selon le système à cotisations définies ne peuvent pas compléter la pension minimale.

Système mixte

Pour les travailleurs ayant versé moins de 18 ans de cotisations au 31 décembre 1995, le calcul de la pension est effectué selon le système à prestations définies pour le pourcentage correspondant à cette période et selon le régime à cotisations définies pour le pourcentage correspondant aux cotisations versées depuis le 1^{er} janvier 1996.

Système à prestations définies

Pour les travailleurs ayant totalisé au moins 18 ans d'ancienneté de cotisation, le calcul de la pension continue à être effectué selon le système à prestations définies, lui aussi partiellement modifié par la loi pour ce qui concerne la période de gain de référence.

Les mises à jour réalisées sur le calcul de la pension selon le système de la rétribution, pour l'an 2002 sont :

en ce qui concerne la quote-part de pensions relatives à l'ancienneté de versements de cotisations acquise au cours de l'an 1992, la pension annuelle est proportionnelle à 2% de la rétribution pour chaque année d'ancienneté de versements dans la limite maximum de € 36.093, à 1,50% de la rétribution sur le montant jusqu'à 33% qui dépasse le maximal (€ 11.910,69), à 1,25% sur le montant compris entre 33% et 66% (ultérieur € 11.910,69) et, enfin, à 1% sur l'éventuelle ultérieure rétribution en surplus de € 59.914,38. Le D.L. n. 503/1992 a apporté des modifications pour les quotes-parts de pension relatives à l'ancienneté de versements acquise après le 31.12.92; les pourcentages à appliquer pour les

tranches de rétribution qui dépassent la limite de € 36.093 sont les suivants: 1,60% jusqu'à 33%, 1,35% entre 33% et 66%, 1,10% entre 66% et 90% et 0,90% outre 90%.
Pour l'année 2002 le traitement minimum est égal à € 392,69.

Calcul au 1er juin 2002

Le montant du salaire type à compter du 1er juin 2002 est d'environ € 7,17 par heure⁴ et d'environ € 1.242,17 par mois.

Salaire annuel d'un manœuvre type	$1.242,17 \times 14 = 17.390,35$
Allocations familiales (no. 2 personnes; revenu compris entre € 15.846,45 et € 18.485,54)	$10,33 \times 12 = 123,95$

SOMME TOTALE PERÇUE EN SERVICE **17.514,30**

Détermination de la pension après 30 ans d'activité de travail (seulement à titre d'exemple, puisqu'il est nécessaire d'avoir cotisé au moins 35 ans).
(On suppose que la rétribution de la pension pour les 2 quotes-parts de pension est égale à 95 % de la dernière rétribution annuelle).

Rétribution moyenne hebdomadaire	$0,95 \times 17.514,30$	
	-----	= 319,97 €
	52	

No. de semaines d'ancienneté contributive $30 \times 52 = 1.560$

Montant mensuel de la pension $319,97 \times 1.560 \times 0,0015384 = 767,90$

Montant annuel de la pension $767,90 \times 13 = 9.982,76$

Allocations familiales (no. 2
personnes, revenu au-dessus
de € 10.564,64) $46,48 \times 12 = 557,77$

SOMME TOTALE PERÇUE EN RETRAITE **10.540,53**

⁴ Salaire d'un ouvrier de troisième niveau, statut qu'on estime atteint, en moyenne, par un ouvrier près de la mise à la retraite.

Prestations d'invalidité'

Il existe deux types des prestations d'invalidité: l'allocation ordinaire d'invalidité et la pension d'incapacité de travail.

L'allocation ordinaire d'invalidité est liquidée à l'assuré sur la base des cotisations versées. La pension d'incapacité est calculée en ajoutant aux périodes des cotisations déjà existantes, celles comprises entre le point de départ de la retraite et la date d'accomplissement de l'âge de la retraite (55 ans pour les femmes et 60 ans pour les hommes s'il s'agit de travailleurs salariés, 60 ans pour les femmes et 65 pour les hommes pour les travailleurs indépendants) ; de toute façon on ne prend pas en compte plus de 40 ans de cotisations.

Prestations aux survivants

Le montant d'une pension de survie est égal à un pourcentage déterminé de la pension dont le défunt bénéficiait ou aurait pu bénéficier. Ce taux varie en fonction du degré de parenté:

60% pour le conjoint survivant; 20% pour chaque enfant si le conjoint aussi y a droit; 40% à chacun des enfants s'ils sont les seuls bénéficiaires; 15% à chaque parent et à chaque frère ou sœur.

Pour les pensions ayant le point de départ dès le 1er septembre 1995, dans le cas ou il y a un seul enfant survivant, le pourcentage passe de 60% à 70%.

La somme des pourcentages ne peut pas dépasser 100% de la pension directe.

ARTICLE 12 § 2

Question A

D'après la Résolution Res CSS(2003)24 adoptée par le Comité des Ministres le 17 décembre 2003, la législation et la pratique de l'Italie donnent plein effet aux parties acceptées du Code.

Question B

En ce qui concerne les branches du système de sécurité sociale en vigueur qui n'atteignent pas le niveau fixé dans ledit Code, prière d'indiquer dans quelle mesure les normes qui ont été fixées se différencient de celles du Code.

ARTICOLO 12 § 3

L'Italia è principalmente impegnata nel mantenimento degli attuali standard di sicurezza sociale in un contesto di recessione economica che interessa il mercato comunitario.

E' da precisare che a Venezia il 12 e 13 febbraio si è tenuto un dibattito promosso dalla Direzione Generale della Coesione Sociale e che sarà oggetto di discussione presso il CDCS (Comitato di Coesione Sociale), per una valutazione di come dovrebbe essere redatto un indice dei parametri di coesione sociale, ai fini anche della preparazione di una guida metodologica sugli indicatori di coesione sociale; questo dovrebbe consentire una maggiore precisione nell'individuazione di parametri oggettivi di riferimento per definire i livelli di sicurezza sociale

In merito alla possibilità di migliorare il livello di sicurezza sociale, l'Italia ha ultimamente legiferato per dare una risposta concreta al fenomeno del "lavoro informale", vale a dire del lavoro in relazione al quale la regolamentazione legislativa è del tutto carente. In questa ottica si inserisce la normativa dettata dalla riforma del mercato del lavoro, attuata con la L.30/2003, che ha regolamentato alcune forme atipiche di lavoro che prima erano sprovviste di tutela, o ha previsto l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di categorie di lavoratori svantaggiati. Ecco di seguito il quadro normativo di riferimento ed alcuni rapporti di lavoro ora disciplinati e i cd. contratti di reinserimento.

Premessa

Il quadro di riferimento

Il D.Lgs. n. 276/2003 dà tempestiva attuazione alla L. n. 20/2003 di delega per la riforma del mercato del lavoro. Così il più importante capitolo del "Libro Bianco" predisposto dall'apposita commissione istituita dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, Maroni, viene realizzato in un vivace contesto giuridico/sindacale. Come noto il citato Libro Bianco, presentato nell'ottobre 2001, ipotizza un completo rinnovamento della legislazione del lavoro in senso lato (mercato del lavoro, recesso, arbitrato, ammortizzatori sociali, previdenza, orario di lavoro, salute e sicurezza ecc.).

Già in base agli impegni comunitari e relative condanne per mancato recepimento, il governo insediato all'inizio della XIV legislatura ha emanato in base alla direttiva 1999/70 il D.Lgs.368/2001, recante la nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

In questa massiccia rivisitazione normativa, si inserisce anche il D.Lgs. 66/2003 che attua la direttiva comunitaria 94/104 in materia di orario di lavoro, riposi, ferie e lavoro notturno: con ritardo e dopo la condanna del 9 marzo 2003 da parte della Corte di Giustizia, aggiornando nel contempo la legislazione dell'orario di lavoro risalente agli albori del XX° secolo.

In un clima sindacale assai "effervescente", il Governo, dopo l'ultimazione e la relativa illustrazione del "Libro Bianco", presenta il 15 novembre 2001 il disegno di legge 848/S, concernente la trasposizione in norma legislativa dei contenuti del citato Libro Bianco nelle materie del mercato del lavoro in senso stretto (soggetti autorizzati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, causa di lavoro, tipologie contrattuali), degli ammortizzatori sociali, dell'articolo 18 della L. 300/1970 e dell'arbitrato. Il 5 febbraio 2003, dopo una doppia

lettura del Senato, la delega per la riforma del mercato del lavoro diventa la L. 14 febbraio 2003, n. 30.

Dopo l'approvazione della legge delega, si susseguono in tempi stringenti le riunioni tecniche per pervenire all'elaborazione dello schema del provvedimento legislativo che è varato in via preliminare il 6 giugno 2003. Subito inizia l'iter parlamentare per il previsto parere, il confronto con le parti sociali e la conferenza Stato-Regioni. Completata tale intensa procedura il Consiglio dei Ministri vara in via definitiva il provvedimento delegato il 31 luglio 2003, diventato il D.Lgs. 10 settembre n. 276 che è pubblicato nella G.U. del 9 ottobre 2003 ed entra in vigore il 24 ottobre.

LAVORO ACCESSORIO

1. Definizione

Per lavoro accessorio si intendono le attività lavorative:

- di natura meramente occasionale che, anche se svolte a favore di più beneficiari, coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a 30 giorni nell'anno solare e che non comportino, in ogni caso, compensi superiori a 3 mila Euro;
- rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non entrati ancora nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne.

2. Soggetti

Possono svolgere lavoro accessorio, previa iscrizione nelle liste tenute presso i centri per l'impiego, presso i soggetti pubblici autorizzati all'intermediazione e i soggetti accreditati:

- disoccupati da oltre 1 anno;
- casalinghe, studenti, pensionati;
- disabili e soggetti in comunità di recupero;
- extracomunitari, regolarmente soggiornanti nei 6 mesi successivi alla perdita del lavoro.

Lo svolgimento di tale attività non incide sullo stato di disoccupato od inoccupato. Gli interessati al lavoro accessorio devono dare apposita comunicazione ai soggetti accreditati ovvero alla provincia territorialmente competente.

3. Attività:

- a) piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- b) insegnamento privato supplementare;
- c) piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- d) realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- e) collaborazione con enti pubblici e volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

4. Datori di lavoro

Il decreto attuativo non lo precisa, ma la legge delega individua tra coloro che possono ricorrere al lavoro accessorio:

- famiglie;
- enti senza fini di lucro.

Sembra doversi escludere, in ogni caso, l'utilizzo da parte delle imprese.

5. Disciplina

- i committenti acquistano presso le rivendite autorizzate i carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale unitario di 7,5 Euro per ogni ora di lavoro. I lavoratori riceveranno dall'ente concessionario un importo netto di 5,80 Euro (esentasse); all'INPS e all'INAIL, per la previdenza, andranno, a cura del concessionario che dovrà fornire i dati completi del lavoratore interessato, rispettivamente 1 e 0,50 Euro per ora di lavoro, mentre al concessionario stesso rimarranno 0,2 Euro.

- I soggetti autorizzati alla vendita dei buoni sono individuati con decreto del Ministro del Lavoro, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo.

LAVORO A CHIAMATA O INTERMITTENTE

1. Definizione

È il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro in attesa della utilizzazione discontinua da parte di quest'ultimo. La prestazione di lavoro può essere resa soltanto per il fine settimana, per le ferie estive, per le vacanze natalizie e pasquali o altri periodi predeterminati previsti dalla contrattazione collettiva.

2. Ipotesi consentite

- Ipotesi oggettive: per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale o, in via provvisoriamente sostitutiva, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro 6 mesi dall'entrata in vigore del decreto legislativo;
- ipotesi soggettive: per prestazioni rese da disoccupati:
 - con meno di 25 anni;
 - con più di 45 anni di età, espulsi dal ciclo produttivo e iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

3. Divieti

È vietato:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive ove sia proceduto nei 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi o nelle quali sia in atto una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto all'integrazione salariale, sempre che interessino lavoratori che svolgono mansioni cui si riferisce il lavoro a chiamata e salvo diverso accordo sindacale;
- se l'impresa non ha effettuato, ai sensi della D.Lgs. n. 626/1994, la valutazione dei rischi.

4. Forma

Occorre la **forma** scritta, ai fini della prova dei seguenti elementi:

- fattispecie che consente la stipula;
- durata;
- luogo e modalità della disponibilità, nel rispetto, comunque, di un preavviso di chiamata non inferiore ad 1 giorno;
- trattamento economico e normativo spettante;
- forme e modalità della prestazione;
- tempi e modalità di pagamento;
- misure di sicurezza specifiche in relazione all'attività svolta (devono essere osservate le indicazioni fissate nei contratti collettivi, se previste).

Inoltre dovrà essere indicata la registrazione nel libro matricola.

- Tale tipologia contrattuale è assoggettabile alla certificazione dei contratti di lavoro (cfr. Scheda Certificazione dei contratti di lavoro).
- Trattandosi di lavoro subordinato, il datore di lavoro dovrà effettuare i previsti adempimenti in materia di collocamento.
- Deve essere data **informazione** alle RSU, con cadenza annuale, salva previsione più favorevole dei contratti collettivi, circa l'andamento del ricorso al lavoro intermittente.

5. Indennità di disponibilità

- viene corrisposta al lavoratore a chiamata per i periodi in cui è a disposizione del datore di lavoro in attesa di utilizzazione da parte dello stesso;
- il diritto all'indennità è condizionato all'obbligo contrattuale del lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro.

Il rifiuto ingiustificato alla chiamata può comportare:

- la risoluzione del contratto;
- la restituzione dell'indennità percepita;
- un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi ovvero dal contratto individuale;

- la misura è fissata dai contratti collettivi e comunque non è inferiore alla misura fissata o aggiornata periodicamente con decreto del Ministero del lavoro. Nulla è precisato quanto alla durata;
- è esclusa dal computo di ogni istituto di legge e di contratto;
- non spetta nel caso di indisponibilità causata da malattia o altro evento, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata. Di tale impossibilità deve essere data tempestiva comunicazione al datore di lavoro, pena la perdita della stessa per 15 gg. Ovviamente tale penalizzazione troverà applicazione per i periodi sui quali spetti tale indennità.

6. Trattamento economico e normativo

- riproporzionato in ragione dell'attività effettivamente svolta con riguardo alla retribuzione, ferie, trattamento per malattia, infortunio, malattia professionale, congedi parentali;
- non deve essere complessivamente meno favorevole rispetto ad un lavoratore di pari livello, a parità di mansioni;
- nel periodo di disponibilità, il lavoratore non matura alcun diritto al trattamento economico e normativo, tranne l'indennità di disponibilità.

7. Trattamento previdenziale

Il lavoratore ha diritto al trattamento previdenziale previsto per i lavoratori "ordinari" proporzionalmente alla prestazione (e alla correlativa retribuzione) svolta (cfr. part-time).

Sull'indennità di disponibilità i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla normativa vigente in materia di minimale contributivo.

Con decreto del Ministero del lavoro saranno fissate le regole per il versamento da parte dei lavoratori interessati di contributi integrativi rispetto a quelli versati sull'indennità di disponibilità.

8. Computo del lavoratore intermittente

È computato nell'organico aziendale, ai fini della normativa legislativa e contrattuale, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'ambito di ciascun semestre.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

1. Finalità del contratto:

Il contratto di inserimento è diretto a realizzare, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto di lavoro, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti **categorie**:

2. Categorie di lavoratori interessati

- a) giovani tra i 18 e 29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata (da più di un anno) da 29 anni di età fino a 32;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età e privi di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e) donne di qualsiasi età, residenti in aree in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore del 20% rispetto a quello maschile o in cui quello di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f) lavoratori riconosciuti affetti, in base alla legislazione vigente, da un grave handicap fisico e mentale.

3. Soggetti che possono assumere

Possono stipulare contratti di inserimento:

- enti pubblici economici, le imprese e i loro consorsi;
- gruppi di imprese;
- associazioni professionali, socio - culturali, sportive;
- fondazioni;
- organizzazione e associazione di categorie;
- enti di ricerca, pubblici e privati.

4. Condizioni

Per assumere mediante contratto di inserimento:

- i datori di lavoro devono aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori dimessi, licenziati per giusta causa, che abbiano rifiutato la proposta di assunzione a tempo indeterminato, quelli i cui contratti siano risolti nel corso e al termine del periodo di prova nonché i contratti non trasformati.

Quanto sopra non si applica se, nei 18 mesi precedenti all'assunzione, sia scaduto 1 solo contratto di inserimento.

Restano, poi, applicabili le disposizioni in materia di contratto di inserimento dei lavoratori disoccupati (art. 20 legge n. 223/1991).

5. Progetto individuale di inserimento:

- Definito con il consenso del lavoratore, in base alle modalità fissate dalla contrattazione collettiva di livello nazionale, territoriale, aziendale- In assenza di contratti collettivi interviene, in via provvisoriamente sostitutiva, il decreto del Ministro del Lavoro.
- Finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali al contesto di lavoro.

- La formazione eventualmente effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo.
- In caso di gravi inadempienze rispetto alla realizzazione del progetto individuale, il datore di lavoro è tenuto al pagamento della quota dei contributi agevolati, maggiorati del 100%.

6. Forma e contenuto del contratto

Il contratto deve essere stipulato nella forma deve contenere l'indicazione specifica del piano di inserimento.

In mancanza di forma scritta:

- il contratto è nullo;
- il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Inoltre al lavoratore dovrà essere consegnata all'atto dell'assunzione la dichiarazione sottoscritta dal datore di lavoro circa gli elementi del rapporto ivi compresa la registrazione sul libro matricola. Il datore di lavoro deve effettuare le previste comunicazioni in materia di collocamento.

7. Durata:

- minimo 9 mesi, massimo 18;
- non si computano il periodo di servizio militare, servizio civile e maternità;
- le proroghe sono ammesse nel rispetto del predetto limite massimo;
- il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

8. Disciplina applicabile:

- salvo diversa previsione della contrattazione collettiva nazionale, territoriale ed aziendale, si applica la disciplina del contratto a tempo determinato.
- La percentuale massima del numero di lavoratori con contratto di inserimento, può essere fissata dalla predetta contrattazione.

9. Incentivi economici e normativi:

- il livello di inquadramento del lavoratore può essere inferiore di 2 livelli rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.
- I lavoratori sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legislazione e dalla contrattazione, per l'applicazione di particolari normative e istituti, salvo diversa previsione di legge o di contratto.
- In attesa della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione, gli incentivi economici previsti dalla previgente disciplina in materia di contratti di

formazione e lavoro (25% di riduzione dei contributi previdenziali al Centro-Nord e stesso contributo settimanale previsto per gli apprendisti nel Mezzogiorno di importo pari a 2,81 Euro con INAIL o 2,72 Euro senza INAIL), trovano applicazione con esclusivo riferimento a:

- disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni
- lavoratori con più di 50 anni di età e privi di lavoro
- lavoratori che desiderano riprendere un'attività e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni.
- donne di qualsiasi età, residenti in aree in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore del 20% rispetto a quello maschile o in cui quello di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile
- lavoratori riconosciuti affetti, in base alla legislazione vigente, da un grave handicap fisico o mentale.

10.trattamento previdenziale

Competono le stesse prestazioni dei lavoratori "ordinari" con contratto a tempo determinato. Il lavoratore è soggetto allo stesso prelievo contributivo dei lavoratori ordinari.

ARTICLE 12 § 4

Questions A/B/C

THE EU REGULATIONS AND INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY AGREEMENTS

The swift development of the migratory phenomenon at the end of the last century immediately presented the Italian government with the problem of retirement pensions for workers who were employed abroad.

From that moment a succession of important international measures were used in order to improve the retirement pensions of migrant workers. There was a progressive extension of the insured risks, and principles and standards were promoted that aimed to reduce inequalities between national and immigrant workers.

These measures produced a series of agreements that were bilateral or among the EEC members (EEC social security regulations), known as the International Conventions.

In Italy, the INPS manages international social security conventions. Its Central Management offices are responsible for management, coordination and supervision, in addition to overseeing the relationship between foreign boards and organisations, Community embassies and consulates, charitable institutions and government officials, with whom they study and prepare social security agreements. Local INPS agencies process and assess applications for pensions abroad.

EU Regulations

The Agreement on the European Economic Area, stipulated in Oporto on 2-2-1992, has been ratified – apart from the EU Member States – also by the following States, which belong to the European Free Trade Association (EFTA): Austria, Finland, Iceland, Liechtenstein, Norway and Sweden.

This agreement makes applicable to such States the Community regulations on social security since 1-1-1994 (1-5-1995 for Liechtenstein). Since 1-1-95 Austria, Finland and Sweden have been EU Member States. Norway, Liechtenstein, Austria and Sweden:

For benefits prior to 1-1-1994 (1-5-1995 for Liechtenstein), the provisions of bilateral agreements (Norway: 12-6-1959, in force by 1-1-1962; Liechtenstein: 11-11-1976, in force by 1-3-1980; Sweden: 15-9-1979) are still applied.

In Norway, until December 1993, Italian citizens were entitled to reclaim contributions paid in Norway, if they left this country without the payment of the benefit within one year from the repayment. The INPS took into account such contributions in general compulsory insurance, if the refunded amount was paid in full to this Institution.

THE INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY AGREEMENTS

International social security agreements are legal acts of international law in force where two or more States undertake the obligation to apply, inside their respective territory, a social security system to the migrant workers of the other State, in order to guarantee the free movement to workers. Such agreements, applicable internally in a State, must be

ratified by an ordinary act. They are binding only for signatory States and operate autonomously with respect to other agreements.

The international agreements are inspired by the following general principles:

THE EU REGULATIONS AND INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY AGREEMENTS

47

- equal treatment between national and nonnational workers: nationals of one Party have the same obligations and the same rights to benefits as the nationals of the other Party ;
- territoriality of the insurance obligation;
- aggregation of insurance periods completed in the other signatory country, in order to complete the right to national benefits;
- export of benefits (which are payable also when a person resides in the territory of the other Party);
- possibility to aggregate insurance periods in - order to gain the right to voluntary continuation of the payment of contributions.

The most relevant difference between EU regulations and International agreements has a legal-formal nature. In fact, the first ones have a direct and binding effect within Member States, due to the supra-national nature of the emanating bodies; the bilateral agreements, instead, need a specific legislative act (so-called ratification Act) in order to introduce in national regulations what has been agreed with the other State.

Social Security agreements

CONTRY	RATIFICATION	IN FORCE FROM
ARGENTINA	18/1/83	1/1/84
AUSTRALIA	7/6/1988	1/9/1988
BRASILE	2/3/1963	CON EFFETTO RETROATTIVO DAL 26/2/1965
CANADA	21/12/1978	1/1/1979
CAPOVERDE	25/1/1983	1/11/1983
CROAZIA	27/5/1999	1/11/2003
ISRAELE	7/1/1987	Letter exchange between Italy and Israel on social security law applicable to temporary posting workers.

MONACO	5/3/1985	1/10/1985
QUEBEC		Agreement between Quebec and Italy on social security. 1/1/1979
SAN MARINO	26/7/1985	1/11/1975
SLOVENIA	27/5/1999	1/8/2002
SVIZZERA	31/10/1963	1/9/1964
TUNISIA	7/10/1986	1/6/1987
TURCHIA	European Convention on social security complementary agreements - 27/12/1988	12/04/90
URUGUAY	15/10/1981	1/6/1985
USA	25/2/75	1/11/1978
VENEZUELA	6/8/1991	1/11/1991

Italy-Australia: in force since 11 September 1988 (l. 7-6-1988, no. 255).

Italy-Brazil: in force since 19 March 1973, with retroactive effect from 26 February 1965. Only with the Protocollo Aggiuntivo, in force since 5 August 1977, the agreement between Italy and Brazil has been extended to old-age benefits.

Italy-Canada: in force since 1° January 1979 (l. 21-12-1978, no. 869). At the same time an agreement with Quebec, which has a social security system similar to the federal one, went into force.

Italy-Cape Verde: in force since 1° November 1983 (l. 25-2-1983, no. 34).

Italy-Yugoslavia: in force since 1° July 1971 (l. 11-6-1960, no. 885); the Osimo's Treaty went into force on 3 April 1977 (l. 14-3-1977, no. 73). The agreement is still in force after the declaration of independence of Croatia and Slovenia (15-1-1992), due to Article 34 of the Vienna Convention (23-8-1978), which regulates the succession of States in Treaties, until a unilateral declaration of the State or the conclusion of a new agreement.

Italy-United States of America: in force since 1° November 1978 (l. 24-2-1975, no. 76), modified by the Accordo aggiuntivo of 1° January 1986 (l. 14-10-1985, no. 609).

Italy-Argentina: in force since 1° January 1984 (l. 18-1-1983, no. 32), replacing the 1962 one.

Italy-Uruguay: in force since 1° June 1985 (l. 15-10-1981, no. 669).

Italy-Venezuela: in force since 1° November 1991 (l. 6-8-1991, no. 260).

Italy-Switzerland: in force since 1° September 1964 (l. 31-10-1963, no. 1781); in recent years modified by additional agreements including administrative ones and integrated.

Italy-Tunisia: in force since 1° June 1987 (l. 7-10-1986, no. 735).

Italy-Turkey: in force since 12 April 1990.

Italy-San Marino: in force since 1° November 1975 (l. 26-7-1975, no. 432).

Italy-Principality of Monaco: in force since 1° October 1985 (l. 5-3-1985, no. 130). Italy-Jersey: in force after the exchange of notes of 19-5-1958 and 7-6-1967, which extended the agreement between Italy and the United Kingdom of 1951 also to the Isles of Guernsey, Alderney, Herm and Jethou. The agreement applies also to the Isle of Man.

Aggregation of periods

When the amount of contributions paid in Italy is not enough to obtain a benefit under the national social security system, it is possible to operate in the international system, using also the contribution periods completed abroad. In such cases, each country will pay the benefit according to its own national legislation, on the basis of the two fundamental principles of totalisation and pro-rata.

Some peculiarities can be found in the following agreements:

Switzerland: this country verifies the right to benefit and calculates the relative amount taking into account only its contributions, when the pensionable age has been reached. The principle of aggregation is not applied, due to the fact that in Switzerland, the benefit can be paid with only 52 weekly contributions.

Brazil: it is not possible to aggregate periods worked as a “trabalhador rural”, because the agreement does not apply to farmers. Monaco: old-age and survivor benefits can be obtained with the principle of aggregation only if the sum of the contributions paid in both States is at least 15 years. The aggregation actually in force - contrary to the previous one - establishes the possibility to aggregate also the contributions paid to special systems for the self-employed.

Multiple aggregation

Some bilateral agreements signed by Italy allow the possibility of adding up contributions paid to the other State with contributions paid in other countries linked, by international agreements, both to Italy and to the other State (“third States”). Actually, this situation happens only on the basis of agreements concluded with: Argentina, Switzerland, Uruguay, Tunisia and Cape Verde.

The principle of multiple aggregation is also provided by bilateral agreement concluded with Spain and Sweden, and remains in force after their admission to the European Union. What is more, it is important to underline that only the agreement with Argentina permits the aggregation of contributions with every other State which is bound only to Italy or only to Argentina. This agreement establishes, in fact, that if only one of the two bound States is bound to a third State by a social security agreement that contains the principle of aggregation of periods of contribution, this State will take into account also the periods spent in the third country. This provision can be applied only to workers who are citizens of one of the two contracting States.

The Spanish case

The Community Regulation, in force since 1-1-1986, has replaced the bilateral agreement of 30-10-1979: some provisions, regarding the principle of aggregation with third States and export of benefits, are still in force. With reference to the principle of aggregation, we know that Spanish insurance periods can be cumulated with periods completed in other EU and EEA Member States. In spite of this provision, if the worker does not complete the right to benefit, it is possible to use the insurance periods existing in countries which have concluded social security agreements both with Spain and Italy, as is established in the previous bilateral agreement. These countries are: Argentina, Brazil, Canada (included Quebec), Yugoslavia (included Croatia and Slovenia), USA, Switzerland, Turkey and Uruguay.

What is more, Article 5 of the bilateral agreement establishes that the worker can receive social security benefits wherever he resides, without any limitations or restrictions.

The Swiss case

Actually this agreement is the only one which grants the possibility to transfer, according to specific conditions, Swiss contributions in Italy for Italian citizens who leave this country definitively.

This possibility can be used by workers who are 60 years old (55 for women), or when they apply for an old-age pension before reaching pensionable age. The contributory requirements can also be satisfied by using the transferred contributions.

If the transfer of contributions does not give rise to any benefit, they will be reimbursed to the person concerned.

After the ruling of Corte di Cassazione no. 5614 of 14-12-1987, civil servants can also request a transfer of Swiss contributions to Italy.

Requirements for application of international agreements Waiting period

Australia, USA, Argentina, Venezuela, Canada, Turkey, San Marino, Monaco: it is possible to apply the agreement only if the insured person has in Italy at least 52 (53 in Canada and in Monaco) weekly contributions, of any nature (compulsory; notional; voluntary; coming from redemption).

Australia, Venezuela, Cape Verde, Canada, Tunisia, Turkey, San Marino, Monaco: contributory periods shorter than 52 (53 for Canada) weeks, completed in a State, must be taken into account in order to verify the right to benefit, but not to calculate its amount.

In Australia, Venezuela, Tunisia, Turkey and San Marino these periods can be used also to determine the amount of benefit, only with effect from the time when the age requirement established by the legislation of the State concerned has been fulfilled.

USA: it is possible to pay a benefit only if the insured person has at least 78 weekly contributions in this country. The contributory periods shorter than 52 weeks for Italy or 78 for the USA will be used, by the State which can aggregate, also in order to determine the amount of benefit, but with an economic advantage effective from the age prescribed in the legislation of the relevant State. If after the payment of pro-rata benefit the worker acquires the right to an autonomous benefit, payable by the same institution at either the

same or a higher rate, this last benefit must be paid instead of the pro-rata. Brazil, Uruguay, Yugoslavia, Switzerland and Jersey: aggregation is possible also if the insured person has, in Italy, only one weekly contribution, that can be compulsory or notional (and also voluntary and coming from reimbursement for Yugoslavia and Switzerland). In Brazil the qualification of insured person is lost when contributions are not paid for more than 12 months (24 if at least 10 years of contributions have been paid): in this case, the benefit cannot be paid.

Citizenship

In order to apply the agreements, citizenship of one of the contracting State is required in the following cases: Brazil, Cape Verde, Yugoslavia, Switzerland, Tunisia, San Marino, Monaco, Jersey.

In the agreement with Turkey citizenship is required of one of the States which have signed the European Convention of 1972, or the legal status of refugee or stateless person, with residence in one of those States.

Seniority pension

In Australia the right to this benefit is vested with at least 780 weekly contributions in Italy.

Residence

Periods of residence in Australia (and also in Papua New Guinea) from 16 to 65 years are equivalent to working periods, in order to be cumulated with Italian contributions. The same applies to periods of residence in Canada, from 18 to 65 years.

THE EU REGULATIONS AND INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY AGREEMENTS

Voluntary contributions

The worker has the possibility to pay contributions voluntarily when his working activity is finished or suspended. When the contributions paid in Italy are not enough in order to obtain authorisation for voluntary payment and the worker has also paid contributions in countries bound to Italy by social security agreements, this contribution can be considered in order to reach the required condition (aggregation and multiple aggregation).

The right to aggregate depends on the existence of an effective weekly contribution, normally one. In Argentina, Australia, Tunisia and Venezuela's agreements the authorisation to pay voluntary payment requires at least 52 weekly contributions in Italy.

Authorisation for voluntary payment in Italy is granted also to workers who are not insured in our country, but only on the basis of contributions accredited in Switzerland, independent of the existence of an insured position in Italy (until 12/94 this possibility existed also for workers insured only in Sweden and until 4/95 in Liechtenstein).

Minimum amount of benefit

For benefits paid according to international agreements, integration to the minimum amount (for details, see chapter one) depends on the existence of contributory requirements, on the requirement of beneficiary's residence and on possible benefits received. Australia: on the basis of Article 17 of the bilateral agreement the Italian institution (INPS) issues a statement indicating the benefit's amount, separately indicating the amount of integration to the minimum amount, due to the fact that this sum will not be considered as income by Australian social security legislation. Yugoslavia: where two pro-rata pensions exist, the bilateral agreement is the only one which provides a division of the possible integration to the minimum amount between the two States, proportionally to contributions paid in each one; the minimum reference amount is the one in force in the country of residence (Articles 20 and 21).

Right to option

Some agreements do not grant the possibility to pay a pension autonomously (vested right on the basis of contributions paid only in one country), awarded by one of the two contracting countries and a pension according to the international pro-rata system (vested right through aggregation of contributions paid in both the States), due to the fact that the agreements in force establish the payment of benefits to the same system (autonomous or pro-rata).

Agreements with Jersey, Isle of Man and Yugoslavia enable workers to choose between the two different systems

Social pension

Citizens of San Marino who reside in Italy are entitled to a social pension (see chapter one), if they have also completed the other conditions required for Italian citizens.

Self-employed persons

The agreement between Italy and Jersey does not apply to self-employed persons.

Contributions from dependent work in Jersey can be aggregated to "mixed" contributions paid in Italy (related to an autonomous or dependent job: msg. INPS no. 20375, 19-5-1998). If a worker has paid contributions only in Italy as a self-employed person, but has worked in Jersey as employee, he cannot aggregate the different contribution periods, although the contributions can be recovered (Article 51, l. no. 153/1969), the cost of which is entirely at the charge of the worker.

Terms of Payment

In Argentina, Brazil and Uruguay pensions are paid for 13 months every year.

Repayment of contributions

Swiss citizens who are not entitled to an Italian pension after the aggregation of periods of contributions completed in Switzerland can request to have the contributions paid in Italy reimbursed. Monegasque legislation provides for the repayment of contributions, from the age of 65, to workers who are not entitled to a pension through the aggregation of periods.