

FONDAZIONE ADECCO

THE ADECCO GROUP

Vademecum per l'inclusione

Un percorso condiviso verso la DE&I

Indice

Lettera agli stakeholder	3
1. Uguaglianza e pari opportunità	4
Diritto all'uguaglianza	4
Diritto alla parità di trattamento	4
Il vocabolario della parità di trattamento	4
La parità di trattamento nelle principali tipologie contrattuali	5
La parità di genere	6
2. La tutela della maternità e della genitorialità	7
L'ABC dei diritti della maternità e della genitorialità	7
Una prospettiva più ampia	8
3. L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità	9
Il lessico dei diritti delle persone con disabilità	9
4. L'inclusione lavorativa delle persone detenute ed ex detenute	10
5. Il lavoro in un Paese diverso da quello di nascita o provenienza	10
6. Gli incentivi economici e non economici all'assunzione di persone vulnerabili	11
Gli incentivi economici	11
I lavoratori over 50 - L. 92/2012	11
I lavoratori con disabilità - L. 68/1999	11
Decontribuzione SUD	12
Incentivo all'assunzione giovani - NEET (DL Lavoro)	12
Esonero donne svantaggiate - L. 92/2012	13
Bonus donna	13
Bonus donne vittime di violenza	14
Bonus ZES	14
Gli incentivi non economici	15

Lettera agli stakeholder

“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.
(Art. 3 della Costituzione)

Questo principio costituzionale, così fondante ed esplicativo, rappresenta il cuore pulsante dell’operato di Fondazione Adecco, che da oltre 23 anni opera per costruire un mondo del lavoro che sia realmente equo, inclusivo e ricco di diversità.

Il nostro impegno si traduce in attività di formazione e orientamento al lavoro rivolte alle persone più fragili e vulnerabili - donne vittime di violenza, giovani NEET, persone con disabilità, autistiche, rifugiate e detenute - e in progetti di sensibilizzazione strutturati appositamente per quelle aziende che, attraverso azioni concrete e misurabili, scelgono di abbracciare i valori della DE&I, rendendoli vivi e concreti.

Ed è proprio pensando a queste realtà virtuose che abbiamo scelto di realizzare un’altra edizione del nostro “Vademecum per l’inclusione - Un percorso condiviso verso la DE&I”: un documento pensato per aiutare le aziende e le organizzazioni a navigare il mondo, anche normativo e fiscale, della DE&I.

Grazie per il vostro continuo sostegno e il vostro impegno verso un mondo migliore.

Francesco Reale
Segretario Generale di Fondazione Adecco

1. Uguaglianza e pari opportunità

La Carta Costituzionale riconosce e garantisce il diritto al lavoro a tutti i cittadini - art. 4 e 35 - e sottolinea l'importanza di tutelare il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, eliminando anche eventuali ostacoli che potrebbero impedire la piena realizzazione di questi principi.

I dettami contenuti negli artt. 4 e 35 sono anche alla base di uno degli strumenti chiave per la salvaguardia degli interessi dei lavoratori: lo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 20 maggio 1970), che contiene le norme cardine del diritto del lavoro elaborate per tutelare la parte più debole in un rapporto professionale.

DIRITTO ALL'UGUAGLIANZA

L'art. 3 della Costituzione italiana declina il principio di uguaglianza tanto in senso formale quanto sostanziale:

Uguaglianza Formale

La nostra Costituzione vieta ogni tipo di discriminazione basata su sesso, etnia, lingua, religione, opinioni politiche e condizioni personali e sociali. *"Tutti i cittadini - infatti - hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge"*. (Art. 3 della Costituzione)

Uguaglianza Sostanziale

Tale principio costituzionale si concretizza nell'obbligo, in capo al Legislatore, di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando libertà e uguaglianza, impediscono lo sviluppo e la partecipazione dei lavoratori alla crescita del Paese.

DIRITTO ALLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

Grazie agli impulsi di matrice comunitaria e sovranazionale, con i D.lgs. n. 215 e 216 del 2003, è stata introdotta nel nostro ordinamento una normativa che, sempre avendo come principio cardine il diritto all'uguaglianza, declina i temi di parità di trattamento dei lavoratori in materia di occupazione e accesso al lavoro.

Nello specifico, viene prevista un'adeguata tutela sul piano sostanziale e processuale contro le discriminazioni fondate su diversi motivi: dalle convinzioni religiose a quelle personali, dall'età alle condizioni di salute, fino all'orientamento sessuale; il tutto in aggiunta agli strumenti di tutela già previsti contro le discriminazioni di genere.

Il vocabolario della parità di trattamento

Discriminazioni dirette

Si verificano quando, a causa della sua etnia, religione, condizione di salute, età o per le proprie convinzioni personali, una persona subisce un pregiudizio o viene trattata in modo meno favorevole rispetto a un'altra.

Discriminazioni indirette

Si verificano quando una disposizione, un criterio, una prassi o un comportamento apparentemente neutri mettono le persone di una determinata etnia o religione, nonché le persone con disabilità, aventi una particolare età, orientamento sessuale o vissuto personale, in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre.

Molestie

Si tratta di comportamenti indesiderati che violano la dignità di una persona e creano un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Ordine di discriminare

Ha luogo quando un qualsiasi soggetto ordina a un'altra persona di discriminare una terza parte. Nell'ambito di un rapporto di lavoro, non si possono definire atti discriminatori le differenze di trattamento legate alla natura dell'attività lavorativa o giustificate da finalità legittime. Chi ordina la discriminazione è colpevole tanto quanto chi la commette.

La parità di trattamento nelle principali tipologie contrattuali

Il D.lgs. 81/2015, decreto attuativo del c.d. Jobs Act, regola le tipologie di contratti di lavoro presenti nell'ordinamento italiano, confermando o modificando le discipline preesistenti anche al fine di garantire la parità di trattamento tra i lavoratori.

Lavoro a tempo parziale

I lavoratori assunti con contratto a tempo parziale non possono ricevere un trattamento meno favorevole rispetto a quelli assunti a tempo pieno di pari inquadramento. Questa previsione ribadisce espressamente il principio costituzionale di non discriminazione in ambito lavorativo.

Lavoro a tempo determinato

Il c.d. Jobs Act, confermando quanto previsto dalla precedente normativa, afferma il principio di non discriminazione tra lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dallo stesso datore di lavoro.

Ai lavoratori a tempo determinato, infatti, spetta lo stesso trattamento economico e normativo concesso ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato che svolgono pari mansioni e hanno il medesimo inquadramento contrattuale.

In questo senso, si parla di lavoratori "comparabili" come di quelli che possono essere inquadrati nello stesso livello secondo i criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva e in proporzione al periodo lavorativo presentato, sempre che non vi siano incompatibilità con la natura del contratto a tempo determinato.

Il principio di parità di trattamento ha validità anche con riferimento a specifiche tipologie contrattuali come, ad esempio, la somministrazione di lavoro. *"Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore"*. (Art. 35, comma 1, D.lgs. 81/2015).

LA PARITÀ DI GENERE

“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”. (Art. 37 della Costituzione).

L'art. 37 della Costituzione, che sancisce il diritto alla parità di trattamento sia sul piano dei diritti che su quello della retribuzione tra le donne lavoratrici e gli uomini lavoratori, vede la sua concreta applicazione nel D.lgs. 198/2006, anche detto Codice delle Pari Opportunità, le cui norme sono finalizzate a promuovere il lavoro femminile.

Con il D.lgs. 198/2006, infatti, il legislatore ha vietato ogni discriminazione basata sul sesso e che abbia come conseguenza, o come scopo, quello di compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, per le donne, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Tra i principi chiave contenuti nel Codice delle Pari Opportunità ci sono:

Divieto di discriminazione

In generale e in tutte le fasi del rapporto di lavoro, vi è il divieto di discriminazione di genere. Questo principio riguarda l'accesso al lavoro, l'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e la progressione nella carriera, ed è valido indipendentemente dalla modalità di assunzione, che può avvenire direttamente (servizi privati), tramite meccanismi concorsuali (servizi pubblici per l'impiego), attraverso processi di preselezione o annunci pubblicitari.

Questo principio trova eccezione nelle assunzioni in attività legate a moda, arte o spettacolo, quando l'appartenenza a uno o all'altro genere sia “essenziale alla natura del lavoro o della prestazione”.

Diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro

Le lavoratrici in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia hanno diritto a proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini.

Trattamento retributivo

Se le prestazioni richieste sono uguali o di pari valore, non deve esserci differenza retributiva tra lavoratori di genere diverso.

2. La tutela della maternità e della genitorialità

Nell'ambito della tutela della maternità e della genitorialità, il testo normativo ormai pilastro della nostra legislazione è D.lgs. 151/2001 (TU Maternità), che ambisce a contrastare ogni tipo di discriminazione legata al sesso, *“con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti”*.

A questa normativa se ne affiancano altre focalizzate su tematiche specifiche, come, ad esempio, l'orario di lavoro o la possibilità di una contrattazione aziendale più favorevole per madri, padri e genitori.

L'ABC DEI DIRITTI DELLA MATERNITÀ E DELLA GENITORIALITÀ

Divieto di lavori pesanti

Divieto di assegnazione di lavori pesanti (trasporto e sollevamento pesi, lavori pericolosi, faticosi e insalubri, etc.), valido durante il periodo di gestazione e fino ai 7 mesi di età del minore.

La tutela si applica anche in caso di adozione o affidamento, fino al compimento dei 7 mesi di età del minore.

Divieto di licenziamento

Divieto di licenziamento in vigore dall'inizio del periodo di gestazione fino al primo anno di età del bambino. Vi sono solo quattro eccezioni a questo divieto: colpa grave della dipendente che integri gli estremi della giusta causa di licenziamento; cessazione dell'attività dell'azienda; scadenza del termine apposto al contratto di lavoro; mancato superamento del periodo di prova. Al di fuori di questi casi, il licenziamento intimato nel periodo di divieto è nullo.

Permessi per esami prenatali

Diritto a permessi retribuiti per lo svolgimento di esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche.

Congedo di maternità e paternità

Divieto di assegnazione di qualunque tipo di attività durante il periodo di astensione obbligatoria.

Per le madri, l'astensione obbligatoria - congedo di maternità - corrisponde al periodo immediatamente precedente e successivo a quello del parto, dura in totale cinque mesi e, se la legge lo consente, può essere anche fruito interamente dopo il parto.

Il congedo riconosciuto ai padri lavoratori, invece, ha una durata di 10 giorni ed è fruibile nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti alla data presunta del parto ai 5 successivi.

Tutele al termine del congedo di maternità

Diritto delle lavoratrici di rientrare nella stessa unità produttiva in cui erano impiegate prima del congedo di maternità o in un'unità che si trova nello stesso comune, e di permanervi fino al compimento del primo anno di vita del bambino.

Diritto delle lavoratrici di vedersi assegnate le stesse mansioni che venivano svolte prima della maternità o altre equivalenti.

Lavoro notturno

Divieto di svolgere lavoro notturno nel periodo che va dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del minore.

UNA PROSPETTIVA PIÙ AMPIA

Quello della tutela della maternità e della genitorialità è un argomento estremamente articolato, che comprende anche temi quali la conciliazione tra vita privata e lavorativa e la violenza di genere. In questo scenario assai ampio e complesso, grazie al D.lgs. 80/2015 si sono stabilite delle norme specifiche e relative a 4 aree principali:

Flessibilità

Alle lavoratrici viene concessa non solo la possibilità di usufruire del congedo di maternità, utilizzando la formula canonica dei 2 mesi antecedenti la data del parto e dei 3 mesi successivi, ma anche la facoltà di deroga a 1 mese prima del parto e 4 o 5 mesi dopo il parto, o la possibilità di sospendere o rinviare la decorrenza in caso di ricovero del neonato.

Adozioni

Le disposizioni relative alla flessibilità nella fruizione del congedo di maternità e il suo riconoscimento alle lavoratrici autonome sono state estese anche ai genitori adottivi o affidatari, a seguito di quella che può definirsi un'equiparazione delle casistiche.

Lavoratrici autonome

Ad oggi, le lavoratrici autonome sono equiparate a quelle con un contratto di lavoro subordinato. Alle prime è stata infatti riconosciuta la possibilità di usufruire del congedo parentale e, nel caso in cui vi rinunciassero, di "cedere" questa opportunità al padre.

Violenza di genere

Le lavoratrici vittime di violenza di genere hanno diritto a un'astensione dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi.

Questa disposizione serve a garantire la possibilità di partecipare a percorsi specifici di protezione, rendendo possibile la permanenza delle donne che hanno subito violenze nel mondo del lavoro.

3. L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità

Tanto la normativa europea quanto quella nazionale sanciscono il diritto di ogni cittadino a non subire discriminazioni sul lavoro. Questo principio, naturalmente, riguarda anche le persone con disabilità, che devono poter accedere a eque opportunità di impiego e avere una soddisfacente vita professionale.

Nel nostro Paese, i lavoratori con disabilità sono destinatari di un regime di collocamento obbligatorio, la L. 68/1999, la cui finalità è quella di favorire la creazione di opportunità lavorative dedicate alle persone con disabilità e di promuoverne l'inclusione sociale e lo sviluppo personale.

Secondo la L. 68/1999, i lavoratori con disabilità hanno diritto a ottenere un trattamento equivalente a quello dei colleghi in termini contrattuali e retributivi. Le mansioni che vengono loro affidate devono essere compatibili con la loro condizione di salute e, qualora questa dovesse variare, dovranno essere rivalutati ruoli e compiti all'interno dell'azienda, comprese le relative condizioni di lavoro.

IL LESSICO DEI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Diritto al mantenimento e all'assistenza sociale

L'art. 38 della Costituzione assicura il mantenimento e l'assistenza sociale alle persone inabili al lavoro e prive dei mezzi necessari per il proprio sostentamento.

Gli obblighi di assunzione e il collocamento mirato

Finalizzata alla *"promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro"*, la L. 68/1999 persegue tale scopo attraverso gli obblighi di assunzione destinati alle imprese e il collocamento mirato. Questi obblighi, ai sensi del D.lgs. n. 81/2015, possono essere assolti ricorrendo al lavoro in somministrazione, a patto che il contratto di assunzione abbia una durata non inferiore a 12 mesi.

La legge, inoltre, prevede che il rapporto di lavoro delle persone con disabilità debba essere improntato al principio della parità di trattamento e che, qualora si verifichi una sopravvenuta incompatibilità tra la condizione di salute del lavoratore e le mansioni di cui è responsabile, questi abbia diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro e, nello stesso periodo, possa essere impiegato in un tirocinio formativo.

Diritto all'assistenza

Ad oggi, il sistema di sicurezza sociale viene implementato attraverso l'assistenza e la previdenza. Nel nostro Paese, il diritto all'assistenza, anche quello relativo alle persone con disabilità, è attualmente disciplinato dalla L. 328/2000, n. 328, che regola le attività *"destinate a rimuovere e superare le situazioni di bisogno e di difficoltà che la persona umana incontra nel corso della sua vita"*.

4. L'inclusione lavorativa delle persone detenute ed ex detenute

L'art. 15 della L. 354/1975 - Ordinamento penitenziario identifica il lavoro come uno degli elementi chiave del percorso rieducativo delle persone detenute, le quali, salvo casi di impossibilità, devono vedersi assicurata la possibilità di avere accesso a opportunità lavorative concrete.

L'art. 20 della L. 354/1975, riformato dai D.lgs. 123 e 124/2018, specifica quali devono essere le caratteristiche dell'attività lavorativa svolta dalle persone detenute, la quale deve essere allineata a quella dei cosiddetti "cittadini liberi": non obbligatoria né affittiva, con una funzione risocializzante coerente con il dettato dell'art. 1 della Costituzione e volta a favorire l'acquisizione di una formazione professionale adeguata al mercato.

Infine, secondo quanto espresso dai principi generali di non discriminazione, le persone detenute che lavorano devono essere remunerate, hanno diritto a ferie, ad assenze per malattia retribuite e a contributi assistenziali e pensionistici.

Anche la tutela dei lavoratori ex detenuti è rimandata ai principi generali di non discriminazione, i quali affermano che non deve manifestarsi, nei loro confronti, alcuna forma di discriminazione in nessuna fase del rapporto di lavoro, dalla selezione alla promozione, fino ad arrivare alla formazione e all'uscita dall'azienda.

5. Il lavoro in un Paese diverso da quello di nascita o provenienza

L'ingresso nel mondo del lavoro dei cittadini provenienti dai Paesi extra UE o delle persone apolidi (ovvero, del tutto prive di cittadinanza) è regolato dal cosiddetto Testo unico sull'immigrazione (D.lgs. 286/1998) e dal relativo Regolamento di attuazione (D.P.R. 394/1999).

In particolare, i cittadini provenienti dai Paesi extra UE possono accedere al mercato professionale nell'ambito delle quote stabilite dal Decreto Flussi, oppure previa sottoscrizione di un contratto di soggiorno con il datore di lavoro italiano, se in possesso di regolare permesso di soggiorno e in presenza di tutte le condizioni di legge.

A tal proposito, il Testo Unico prevede che con uno o più Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri possano essere annualmente definite, sulla base di criteri generali individuati nel documento programmatico, le quote massime di persone straniere che possono essere ammesse nel nostro Paese per lavoro subordinato e autonomo e per esigenze di carattere stagionale. Il tutto tenendo conto dei ricongiungimenti familiari e delle misure di protezione temporanea eventualmente disposte.

6. Gli incentivi economici e non economici all'assunzione di persone vulnerabili

GLI INCENTIVI ECONOMICI

I LAVORATORI OVER 50 - L. 92/2012

REQUISITI DEI LAVORATORI	REQUISITI DEI DATORI DI LAVORO	PRINCIPALI ASPETTI	NATURA
Lavoratori di età pari o superiore a 50 anni al momento dell'assunzione, disoccupati da oltre 12 mesi.	Tutti i datori di lavoro privati, comprese le APL. L'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.	Riduzione contributiva del 50% dei contributi INPS.	Incentivo strutturale, no <i>de minimis</i> .

I LAVORATORI CON DISABILITÀ - L. 68/1999

REQUISITI DEI LAVORATORI	REQUISITI DEI DATORI DI LAVORO	PRINCIPALI ASPETTI	NATURA
Lavoratori con disabilità ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 68/1999.	Datori di lavoro privati ed enti pubblici economici. L'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.	In base alla % di disabilità è possibile ridurre il costo del lavoro di una % da applicare alla RAL.	No <i>de minimis</i> .

DECONTRIBUZIONE SUD

REQUISITI DEI LAVORATORI	REQUISITI DEI DATORI DI LAVORO	PRINCIPALI ASPETTI	NATURA
Tutti i dipendenti che hanno sede di lavoro in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia.	Tutti i datori di lavoro privati (escluso il settore bancario e assicurativo) che assumono dal 1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2029. L'incentivo è concesso previa autorizzazione della Commissione Europea, ad oggi confermata sino al 31 dicembre 2024.	L'esonero contributivo si applica fino al 31 dicembre 2029, come segue: a) In misura pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025; b) In misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027; c) In misura pari al 10% dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.	Sì <i>de minimis</i> .

INCENTIVO ALL'ASSUNZIONE GIOVANI - NEET (DL LAVORO)

REQUISITI DEI LAVORATORI	REQUISITI DEI DATORI DI LAVORO	PRINCIPALI ASPETTI	NATURA
Giovani che: - Alla data di assunzione non hanno compiuto il 30° anno di età; - Non lavorano e non sono inseriti in corsi di studio o formazione ("NEET"); - Sono registrati nel Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.	Ai datori di lavoro privati che assumono, dal 1 giugno al 31 dicembre 2023, a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante.	Decontribuzione del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. In caso di cumulo con altro incentivo si riduce al 20% dei contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.	Sì <i>de minimis</i> .

ESONERO DONNE SVANTAGGIATE - L. 92/2012

REQUISITI DEI LAVORATORI	REQUISITI DEI DATORI DI LAVORO	PRINCIPALI ASPETTI	NATURA
<p>Donne prive di impiego regolarmente retribuito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Da almeno 24 mesi, residenti ovunque; - Da 6 mesi se residenti in aree svantaggiate o impiegate in una professione/settore economico caratterizzato da un'accentuata disparità occupazionale di genere; - Con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi. 	Tutti i datori di lavoro privati, comprese le APL.	Decontribuzione del 50% dei contributi previdenziali, senza massimale.	Incentivo strutturale, no <i>de minimis</i> .

BONUS DONNA

REQUISITI DEI LAVORATORI	REQUISITI DEI DATORI DI LAVORO	PRINCIPALI ASPETTI	NATURA
<p>Donne prive di impiego regolarmente retribuito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Da almeno 24 mesi, residenti ovunque; - Da 6 mesi se residenti in aree svantaggiate, o impiegate in una professione/settore economico caratterizzato da un'accentuata disparità occupazionale di genere. 	Tutti i datori di lavoro privati, comprese le APL.	Decontribuzione del 100% dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi INAIL) nel limite mensile di € 650.	Sì <i>de minimis</i> .

N.B. Esonero con indicazioni mancanti che ne impediscono l'applicazione.

BONUS DONNE VITTIME DI VIOLENZA

REQUISITI DEI LAVORATORI	REQUISITI DEI DATORI DI LAVORO	PRINCIPALI ASPETTI	NATURA
<p>Donne disoccupate vittime di violenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beneficiarie del c.d. Reddito di libertà; - Senza figli o con figli minori; - Seguite dai centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali nell'ambito dei percorsi di fuoriuscita dalla violenza, al fine di contribuire a sostenerne l'autonomia. 	<p>Datori di lavoro privati.</p>	<p>Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali complessivi a carico dei datori di lavoro privati, nel limite massimo di € 8.000 annui, riparametrato e applicato su base mensile, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>	<p>Incentivo strutturale, no <i>de minimis</i>.</p>

BONUS ZES

REQUISITI DEI LAVORATORI	REQUISITI DEI DATORI DI LAVORO	PRINCIPALI ASPETTI	NATURA
<p>Lavoratori con più di 35 anni d'età, che risultano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 2 anni e residenti in una delle seguenti Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.</p>	<p>Aziende del settore privato con massimo 10 dipendenti. I datori di lavoro che nei sei mesi precedenti l'assunzione non hanno effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo oppure licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva.</p>	<p>Per ogni assunzione spetta uno sgravio contributivo del 100%, per un massimo di 2 anni, nel limite massimo di € 650 mensili.</p>	<p>Sì <i>de minimis</i>.</p>

N.B. Esonero con indicazioni mancanti che ne impediscono l'applicazione.

GLI INCENTIVI NON ECONOMICI

1. Persone OVER 50 come caso di esenzione dai limiti quantitativi del contratto di somministrazione di lavoro

2. Persone OVER 50 come caso di esenzione dai limiti quantitativi del contratto a termine

3. CATEGORIE DI LAVORATORI SVANTAGGIATI - EX REGOLAMENTO 651/2014 come caso di esenzione dai limiti quantitativi del contratto di somministrazione di lavoro

Vengono definiti lavoratori svantaggiati coloro che:

- a. Non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b. Hanno un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c. Non possiedono un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o hanno completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non hanno ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d. Hanno superato i 50 anni di età;
- e. Sono adulti che vivono da soli con una o più persone a carico;
- f. Sono occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera di almeno il 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato, se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- g. Appartengono a una minoranza etnica di uno Stato membro e hanno la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

4. CATEGORIE DI LAVORATORI MOLTO SVANTAGGIATI - EX REGOLAMENTO UE 651/2014 come caso di esenzione dai limiti quantitativi del contratto di somministrazione di lavoro

Vengono definiti lavoratori molto svantaggiati coloro che:

- a. Sono privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito;
- b. Sono privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito e appartengono a una delle categorie di cui alle lettere da b. a g. della definizione di "lavoratore svantaggiato".

5. LAVORATORI CON DISABILITÀ assunti con contratto di lavoro a scopo di somministrazione per una missione di durata non inferiore a 12 mesi.

Possono essere computati dall'utilizzatore* ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva.

*Soggetto, c.d. Impresa Utilizzatrice, presso cui viene inviato in missione il lavoratore assunto con contratto di lavoro a scopo di somministrazione.

Note

Quando in questo documento, unicamente a scopo di semplificazione, è usato il maschile, la forma è da intendersi riferita in maniera inclusiva a tutte le persone.

Questo documento è stato realizzato in collaborazione con l'Ufficio Legale di The Adecco Group Italy.

