

Working Paper

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Incentivi per gli over 50: mappatura degli interventi nazionali e regionali

Responsabile scientifico:
Silvia Spattini

Coordinamento progettuale:
Umberto Buratti

Gruppo di ricerca:
**Giulia Alessandri, Alfonso Balsamo, Francesca Brudaglio,
Alberto Cammarota, Simone Caroli, Andrea Chiriatti,
Davide Costa, Carmen Di Stani, Imma Di Stani,
Alessandra Innesti, Cristina Inversi, Antonino Landro,
Michele Loconsole, Marco Menegotto, Matteo Monetti,
Roberta Monte, Agnese Moriconi, Francesco Nespoli,
Isabella Oddo, Valentina Picarelli, Filippo Pignatti Morano,
Carlotta Piovesan, Pietro Rizzi, Serena Santagata,
Giulia Tolve, Monica Zanotto**

Working Paper ADAPT, 6 giugno 2014, n. 160

INDICE

Il difficile reinserimento dei lavoratori <i>over 50</i> nel mercato del lavoro.....	4
Situazione occupazionale degli <i>over 50</i> in Italia e sua evoluzione nella crisi.....	10
Incentivi all'assunzione e all'autoimprenditorialità per gli <i>over 50</i> . Uno sguardo di insieme.....	13
Mappatura regionale delle politiche per il lavoro rivolte agli <i>over 50</i> a livello regionale	19

Il difficile reinserimento dei lavoratori over 50 nel mercato del lavoro

La crescente attenzione verso i lavoratori over 50 è la diretta conseguenza del costante invecchiamento della popolazione e in particolare dell'innalzamento dell'età del pensionamento che trattiene i lavoratori più a lungo nel mercato del lavoro.

In realtà, **proprio per le ragioni menzionate, l'interesse dovrebbe essere diretto a fasce più anziane di lavoratori**, se non addirittura agli over 65, almeno alla classe tra i 55 e 64 anni, che peraltro viene normalmente considerata dalle statistiche, invece che alla classe degli over 50. Infatti, secondo stime recenti, nel 2050 nell'Unione Europea si registrerà una crescita del 70% del numero degli over 65 e del 170% degli over 80. In perfetta coerenza con questo scenario, **il trend italiano vedrà, secondo proiezioni dell'Istat, nel 2051 un italiano su tre con più di 64 anni**. Consapevole di questi dati e con l'obiettivo dell'inclusione dei lavoratori maturi nel mercato del lavoro, considerando per tali sostanzialmente i lavoratori over 60, la Commissione Europea ha proclamato il 2012 "Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni" proprio per stimolare l'adozione da parte degli stati membri di politiche che andassero nella direzione di costruire politiche del lavoro finalizzate a favorire l'occupabilità di questa categoria di lavoratori.

Anche l'Italia ha intrapreso un percorso diretto a rivolgere adeguata attenzione ai lavoratori di questa classe di età per favorirne il ricollocamento e il prolungamento della loro attività lavorativa, dapprima con incentivi introdotti dalla legge finanziaria per il 2010 e poi prorogati dalle leggi di stabilità per il 2011 e 2012, per arrivare infine alle disposizioni introdotte dalla legge n. 92/2012.

L'andamento dei livelli occupazionali dei lavoratori over 50 risulta crescente anche negli anni della crisi economica, ma ciò è prevalentemente conseguenza dell'innalzamento dell'età pensionabile. Infatti, negli anni dal 2008 al 2013 la disoccupazione è contemporaneamente raddoppiata. **Ma, ciò che è preoccupante per questa fascia di età è la difficoltà del reinserimento nel mercato del lavoro**, infatti elevata è la disoccupazione di lungo periodo e la durata media della ricerca di un lavoro arriva, nel 2013, a circa 27 mesi (sei in più rispetto al totale dei disoccupati).

Per favorire il reinserimento nel mercato del lavoro e ridurre il rischio di disoccupazione di lungo periodo, **la legge n. 92/2012 ha introdotto un incentivo consistente nella riduzione del 50% della quota contributiva a carico del datore di lavoro in caso di assunzione di lavoratori ultra cinquantenni e disoccupati da almeno dodici mesi con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, oppure in caso di somministrazione.**

In aggiunta agli incentivi economici disciplinati a livello nazionale, **anche le Regioni hanno sviluppato politiche del lavoro e incentivi alle assunzioni per i lavoratori over 50**. Dalla mappatura effettuata, è emerso che in 4 regioni su 20 esistono soltanto incentivi generici che indirettamente riguardano anche gli over 50. In 8 regioni sono

presenti incentivi mirati alla categoria di lavoratori osservata e in altre 8 regioni sono invece assenti incentivi specifici oppure sono scaduti. La maggior parte dei sostegni dedicati agli over 50 sono di tipo economico – ben 10 – i rimanenti si dividono in azioni integrate – 6 - o in azioni strettamente formative – 2.

Come per altre fasce di età e categorie di lavoratori, **gli incentivi economici alle assunzioni non sembrano di fatto essere particolarmente efficaci** rispetto all'obiettivo di supportare il reinserimento dei lavoratori over 50 nel mercato del lavoro, **in particolare per il fatto che nell'ordinamento italiano esistono molti incentivi**, rivolti a diverse categorie di lavoratori **che tendono per questo a spiazzarsi a vicenda. Per essere efficaci, gli incentivi alle assunzioni dovrebbero essere concentrati soltanto su pochi e specifici target.**

Probabilmente potrebbero essere **più efficaci nel perseguimento dell'obiettivo l'incentivazione dell'adozione di buone pratiche manageriali e di un'efficiente rete di servizi di outplacement e ricollocazione degli over 50** espulsi dai processi produttivi, accompagnati da adeguati percorsi formativi di tipo formale e informale capaci di moltiplicare le occasioni di apprendimento e riqualificazione in età adulta. In questa prospettiva, sarebbe indispensabile “scardinare” la tradizionale tripartizione del corso della vita, rigidamente scandito in età della scolarizzazione, età del lavoro ed età del pensionamento, ripensandolo e riprogettandolo secondo un'organizzazione del tempo che ricombini questi tre momenti nell'ottica dell'addestramento alla nuove professionalità richiesta dal mercato del lavoro e della “formazione diffusa”.



**lavoratore over 50
disoccupato da 12 mesi**



Incentivo per
i datori



Durata
incentivo



Assunzione a:

Tempo determinato: max **12 mesi**

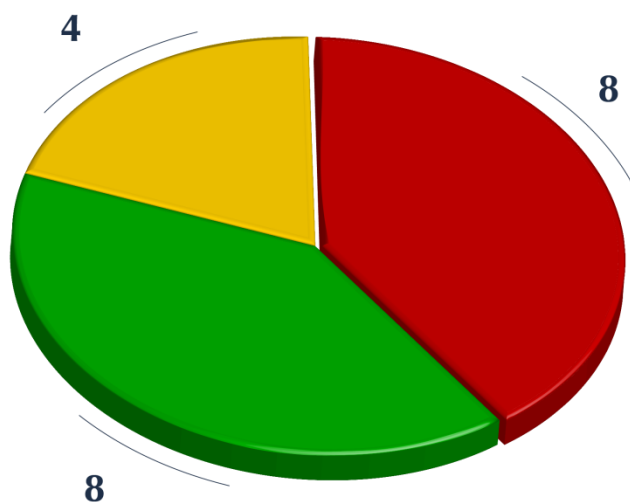
Tempo indeterminato: **18 mesi**

Trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato: **18 mesi**



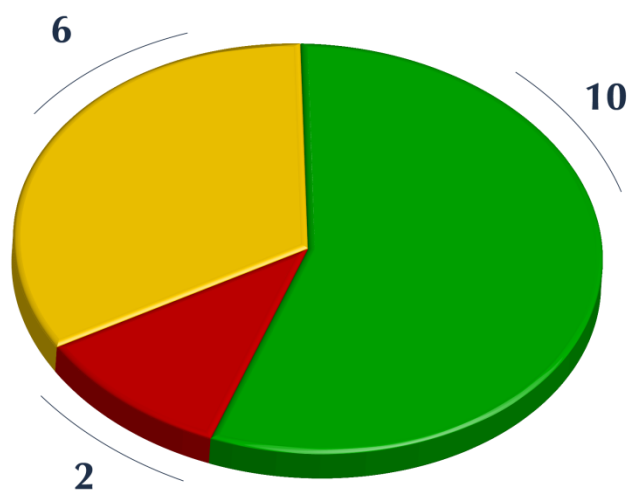
Legenda

- Presenza di incentivi mirati agli over 50
- Presenza di incentivi che coprono anche gli over 50
- Presenza di incentivi che coprono anche gli over 50, ma scaduti
- Assenza di incentivi mirati agli over 50
- Presenza di incentivi mirati agli over 50, ma scaduti



Legenda

- Presenza di incentivi mirati agli over 50
- Presenza di incentivi generici
- Assenza di incentivi o incentivi scaduti



Legenda

- Incentivi di tipo economico
- Incentivi integrati
- Incentivi per la formazione

Situazione occupazionale degli over 50 in Italia e sua evoluzione nella crisi

Gli over 50 nel mercato del lavoro

Le trasformazioni demografiche e l'impatto della congiuntura economica negativa impongono una riflessione sui cosiddetti "lavoratori maturi", ovvero, su quella porzione di popolazione di età superiore ai 50 anni. È noto che la crisi economica abbia reso la disoccupazione giovanile una emergenza sociale, portando i Governi che si sono succeduti a implementare in via prioritaria politiche per il lavoro destinate a questa categoria. Tuttavia, crescente è l'attenzione per i lavoratori over 50, anche in virtù dell'incremento dell'età del pensionamento¹.

Sono circa 7 milioni gli ultracinquantenni attivi di cui, nel 2013, 6,6 milioni occupati e 438 mila disoccupati², e rappresentano circa il 28% della forza lavoro totale. Dal 2008 al 2013 il numero degli occupati over 50 ha registrato un incremento pari a un milione 70 mila unità: il 70% impiegato nell'ambito del lavoro dipendente, mentre la percentuale rimanente nell'ambito del lavoro autonomo³. Con riferimento al solo periodo caratterizzato dalla crisi economica, il peso dei "lavoratori maturi" è passato dal 24% del 2008 a circa il 30% del 2013, con un aumento di 5,5 punti percentuali, e la proporzione delle donne occupate sale dal 36,6% sino a sfiorare il 40% nel medesimo lasso temporale⁴.

Tabella 1 - Occupati di 50 anni ed oltre per genere

CARATTERISTICHE	Valori assoluti	Incidenze percentuali	Variazioni 2013-2008		Variazioni 2013-2012	
	2013	2013	Assolute	%	Assolute	%
SESSO						
Maschi	4.015	60,1	457	12,8	110	2,8
Femmine	2.665	39,9	613	29,9	129	5,1

Fonte: Istat, Rilevazione sulla forza lavoro

Dall'analisi del dato disaggregato per genere, emerge la crescita dei tassi di occupazione delle donne con più di 50 anni, dal 34,8 al 42% e, in particolare, delle donne di 55-64 anni (dal 24% al 33,1%), mentre diminuiscono i livelli di occupazione delle giovani di 15-34 anni (dal 42,4% al 34,7%) e soprattutto di quelle di 15-49 anni che vivono ancora all'interno della famiglia di origine come figlie (dal 34,8% al 26,9%)⁵.

¹ Cfr. CNEL, *Rapporto sul mercato del lavoro 2012 – 2013*, 1 ottobre 2013, 113, consultabile al link: <http://goo.gl/k0BiMv>

² Cfr. Istat, *Rapporto annuale 2014. La situazione del Paese*, Roma, 28 maggio 2014, 112.

³ Cfr. Istat, *Conclusione dell'attività lavorativa e transizione verso la pensione*, 17 dicembre 2013, 1-2, <http://goo.gl/MKS0fM>

⁴ Per un approfondimento, si veda Istat, *Rapporto annuale 2014. La situazione del Paese*, Roma, 28 maggio 2014.

⁵ Cfr. Istat, *Rapporto annuale 2014. La situazione del Paese*, cit., 123.

Il trend occupazionale positivo descritto è imputabile anche alla prolungata permanenza nel mercato del lavoro indotta dall'inasprimento dei requisiti necessari per l'accesso alla pensione.

Tuttavia, nel 2013 il numero degli ultracinquantenni disoccupati è aumentato, arrivando a 438 mila unità. **Dal 2008 al 2013 il tasso di disoccupazione è raddoppiato passando dal 3,1% al 6,2%**. Benché il tasso di disoccupazione di questa classe di età sia la metà di quello totale (nel 2013 12,2%, contro il 6,7% del 2008), **nel 2013 si è registrato un incremento del 147% di disoccupati over 50 rispetto al 2008**, maggior rispetto alla variazione per il totale della popolazione, calcolata nell'84%.

Tabella 2 – Disoccupati di 50 anni ed oltre per caratteristiche (valori assoluti in migliaia, incidenze percentuali e variazioni assolute in percentuali)

CARATTERISTICHE	2013		Variazioni 2013-2008		Variazioni 2013-2012	
	Valori assoluti	Incidenze percentuali	Assolute	%	Assolute	%
SESSO						
Maschi	287	65,4	180	170,0	49	20,7
Femmine	152	34,6	80	112,7	15	11,1
CITTADINANZA						
Italiani	375	85,6	210	127,1	44	13,4
Stranieri	63	14,4	51	414,2	20	46,7
RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE						
Nord	170	38,8	106	166,6	27	18,9
Centro	82	18,7	49	151,8	11	15,7
Mezzogiorno	186	42,5	105	129,6	26	16,3
TITOLI DI STUDIO						
Fino licenza media	282	64,3	153	118,0	35	14,0
Diploma	135	30,7	93	224,9	28	25,9
Laurea e oltre	22	5,0	15	223,5	2	9,8
TIPOLOGIA DISOCCUPAZIONE						
Ex-occupati	324	73,9	213	192,7	61	23,3
Ex-inattivi	92	21,0	37	66,2	6	6,9
Senza precedenti esperienze	22	5,1	11	95,8	-3	-10,8
DURATA DISOCCUPAZIONE (a)						
Lunga durata (12 mesi o più)	269	61,4	176	189,8	53	24,3
Breve durata (0 - 11 mesi)	169	38,6	84	99,7	12	7,9
Totale	438	100,0	261	147,0	64	17,2

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

(a) Al netto dei "Non sa".

Il quadro diventa critico se si analizza la tipologia della disoccupazione, infatti per questa classe di età si rileva la difficoltà di reinserimento nel mercato del lavoro, poiché «troppo giovani per la pensione» e, al contempo, «troppo vecchi per ritrovare il lavoro in assenza di politiche efficaci»⁶. I disoccupati con almeno 50 anni si concentrano nel gruppo di chi ha perso un lavoro e rappresentano, nel 2013, il 73,9% del totale. Tra il 2008 ed il 2013 quasi il 60% della crescita dei disoccupati uomini

⁶ Cfr. Istat, *Documento di Economia e Finanza 2014. Audizione del Presidente f.f. dell'Istituto nazionale di statistica Antonio Golini*, Roma, 15 aprile 2014, 13-17, <http://www.istat.it/it/archivio/118905>

ultracinquantenni è stata alimentata dai settori delle costruzioni e dell'industria manifatturiera. Le donne hanno perso lavoro soprattutto nei comparti dei servizi collettivi ed alla persona⁷. Rispetto al periodo pre-crisi, aumenta la frequenza di chi si trova senza occupazione o in cassa integrazione, dal 5,5% del periodo 2007-2008 al 7,7% del 2012-2013. Tali transizioni sono più frequenti nel Mezzogiorno (8,9%) e per i meno istruiti (22,8% per chi non ha titolo di studio e 18,3% per chi ha solo la licenza elementare).

In considerazione della durata della ricerca di lavoro, se nel complesso dei disoccupati il 56,4% **cerca un impiego da un anno o più, tra i disoccupati con almeno 50 anni questa incidenza arriva al 61,4%**, con un incremento, rispetto al 2008, di 176 mila unità (+ 189,8%). Peraltro, **circa il 40% dei disoccupati più adulti è in cerca di un impiego da due anni e più**, tanto che **la durata media della ricerca di un lavoro arriva, nel 2013, a circa 27 mesi** (sei in più rispetto al totale dei disoccupati)⁸.

I canali utilizzati per cercare lavoro dai disoccupati maturi non si discostano, tuttavia, troppo da quelli della media dei disoccupati. Quote solo di poco superiori alla media si registrano per il ricorso al canale informale cioè a parenti ed amici (circa 85%) ed ai centri per l'impiego (30,6%). Meno diffuso, rispetto al totale dei disoccupati, l'invio dei curricula (54% contro 69,4%), la consultazione di internet (31,9% rispetto al 53,5%) e il ricorso alle agenzie interinali (15,3% rispetto al 19,2%)⁹.

Le professioni maggiormente richieste tra gli over 50 si concentrano ai due estremi tra le cosiddette *low skill* (62%) e quelle che richiedono competenze "dirigenziali" *high skill*. Al primo posto ci sono le professioni operaie specializzate (26,2%), le professioni non qualificate (21%) e quelle operaie qualificate (15%). Seguono le professioni esecutive del commercio e dei servizi e tecniche (11-12%), impiegate a carattere esecutivo (7,3%) ed intellettuali (6,3%). Con particolare riferimento ai settori produttivi nei quali si è registrata – nel periodo di crisi – la maggiore crescita occupazionale di personale ultracinquantenne, le statistiche indicano i servizi (84%) seguiti dall'industria in senso stretto.

Gli over 50 e l'autoimprenditorialità

Nel 2013, gli italiani over 50 anni che, a seguito della perdita del proprio lavoro a causa della crisi economica, hanno deciso di avviare un'attività d'impresa in proprio, sono stati più di 13 mila, secondo quanto emerso da un'elaborazione dell'Ufficio Studi della Camera di commercio di Monza e Brianza su dati del Registro Imprese. Nello specifico, dal mese di settembre 2008 ad oggi solo tra le ditte individuali, se ne contano 120mila, aperte tutte da soggetti over 50, soprattutto uomini (57,1%). A livello geografico, Roma è in testa con 846 neo imprenditori over 50 seguita da Milano con 638 ultracinquantenni e da Napoli con 574. Anche nel Sud Italia, secondo dati recenti di Confartigianato Sardegna, si conta che, a livello territoriale siano

⁷ Cfr. Istat, Documento di Economia e Finanza 2014. Audizione del Presidente f.f. dell'Istituto nazionale di statistica Antonio Golini cit.

⁸ Cfr. Istat, Documento di Economia e Finanza 2014. Audizione del Presidente f.f. dell'Istituto nazionale di statistica Antonio Golini, cit., 113.

⁹ Cfr. Istat, Rapporto annuale 2014. La situazione del Paese, Roma, 28 maggio 2014, 112.

state aperte a Cagliari 461 aziende da over 50 (sono 139 gli imprenditori alla prima esperienza), 341 a Sassari (108 da neo imprenditori over 50), 183 a Nuoro (59 dagli over 50) e 96 a Oristano (34 quelli alla prima esperienza).

Per quanto riguarda **la scelta del settore** in cui intraprendere l'attività imprenditoriale, incidono certamente il curriculum, le esperienze lavorative o i percorsi scolastici, ma, nella maggior parte dei casi, così come confermato dallo studio succitato, **sono soprattutto le passioni latenti ad indurre il soggetto ad indirizzarsi in un settore anziché un altro**. Così è emerso che, a livello nazionale, un'impresa su quattro nasce nel commercio o nell'autoriparazione (28,6%), a seguire il settore dell'agricoltura, della pesca (26,6%), delle costruzioni (8,9%), ed infine, quello della manifattura (7,7%) dell'alloggio e della ristorazione (6,9%).

Incentivi all'assunzione e all'autoimprenditorialità per gli over 50. Uno sguardo di insieme

Incentivi alle assunzioni

Nell'intento di agevolare la ricollocazione dei soggetti **over 50** sono stati introdotti **negli ultimi anni sgravi contributivi** volti a incentivare le imprese ad assumere questa categoria di lavoratori, che presenta **maggiore difficoltà di reinserimento nel mercato del lavoro e più elevato rischio di disoccupazione di lungo periodo**. La legge finanziaria per il 2010 (l. n. 191/2009) aveva disciplinato l'applicazione della contribuzione ridotta pari al 10% a carico del datore di lavoro in caso di assunzione di percettori di indennità di disoccupazione con più di 50 anni. Tali disposizione fu poi prorogata per il 2011 e il 2012 dalle rispettive leggi di stabilità (l. 13 dicembre 2010, n. 220 e l. 12 novembre 2011, n. 183).

Un intervento più strutturale, e non da prorogarsi annualmente, è stato introdotto dalla l. n. 92/2012, c.d. legge Fornero, che ha predisposto misure finalizzate a supportare l'inserimento di lavoratori **over 50** ancora basate sulla riduzione contributiva a carico del datore di lavoro.

Nello specifico, i commi 8, 9 e 10 dell'art. 4 della l. n. 92/2012 prevedono un **incentivo consistente nella riduzione del 50% della quota contributiva** a carico del datore di lavoro in caso di assunzione, a decorrere dal 1° gennaio 2013, di **lavoratori ultra cinquantenni e disoccupati da almeno dodici mesi** con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, oppure in caso di somministrazione.

La durata del beneficio varia a seconda della tipologia di contratto o della sua successiva trasformazione da contratto a tempo determinato a tempo indeterminato. Infatti, in caso di assunzione **a tempo determinato** o di somministrazione a tempo determinato, il datore di lavoro può godere della riduzione contributiva per **12 mesi**. Qualora il contratto sia **trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato**, la riduzione contributiva è **prolungata fino al diciottesimo mese** dalla data di

assunzione e deve avvenire prima della scadenza del beneficio¹⁰. **Se l'assunzione è originariamente a tempo indeterminato**, anche in questo caso lo sgravio spetta per **diciotto mesi** dalla data di inizio del rapporto.

Lo sgravio contributivo del 50% non è limitato soltanto ai contributi previdenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, ma **si applica anche ai premi assicurativi dovuti all'Inail**.¹¹

Interpretazioni normative e indicazioni prettamente operative per il godimento dell'incentivo sono state fornite dalle circolari n. 111 dell'Inps del 24 luglio 2013 e n. 34 del Ministero del lavoro del 25 luglio 2013, intervenute sulla materia a distanza di quasi un anno dalla data di entrata in vigore della norma.

La prima precisazione riguarda il **requisito soggettivo dei lavoratori** per i quali spetta l'incentivo: deve essere un uomo o una donna con **almeno cinquanta anni alla data dell'originaria assunzione** o alla data della proroga o della trasformazione¹² ed essere **disoccupato da oltre dodici mesi**, ossia essere registrato presso il servizio competente da almeno dodici mesi¹³. La norma sostanzialmente richiama la specifica categoria di lavoratori svantaggiati – di cui all'art. 2, n. 18, lett. c), del Regolamento (CE) n. 800/2008 – costituita dai “lavoratori che hanno superato i 50 anni di età”, aggiungendo tuttavia il requisito della durata non inferiore a dodici mesi della disoccupazione. Nel riferirsi alla nozione di disoccupazione, occorre fare riferimento alla disciplina della disoccupazione di cui al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, per cui il lavoratore deve essere un disoccupato registrato al servizio competente e la durata della disoccupazione deve essere superiore a 12 mesi, in base alle regole fissate dagli articoli 2 e 4 del medesimo decreto legislativo. Va, peraltro, precisato che è possibile conservare lo stato di disoccupazione anche con un reddito da lavoro dipendente o da collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto fino ad 8.000 euro lordi (4.500 da lavoro autonomo) a cui si possono aggiungere quelli, eventuali, derivanti da prestazione di lavoro accessorio fino a 5.000 euro netti per anno solare che non influiscono sullo status di disoccupato od inoccupato per effetto dell'art. 72 del D. Lgs. n. 276/2003.

La seconda precisazione **concerne i requisiti soggettivi dei potenziali beneficiari degli incentivi**. La norma parla di *datori di lavoro* ma l'Inps, con la circolare n. 111/2013 esclude espressamente, per la tipicità del rapporto, i datori di lavoro domestici, quelli che assumono con contratto intermittente (artt. 34 e ss del D. Lgs. n. 276/2003), con lavoro ripartito (artt. 41 e ss del d.lgs. n. 276/2003) e con prestazioni di lavoro accessorio (artt. 70 e ss del d.lgs. n. 276/2003). Di contro la circolare Inps parla di piena applicazione della disposizione alle cooperative di produzione e lavoro che, in attuazione dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001, stipulano con il socio lavoratore un rapporto di lavoro subordinato, distinto da quello associativo.

¹⁰ Cfr. circolare Inps n. 111/2013.

¹¹ Cfr. circolare Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali n. 34/2013.

¹² Cfr. circolare Inps n. 111/2013, punto 2.1.4 e 2.1.5.

¹³ Cfr. circolare Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali n. 34/2013, § 2.1.

Parlando di **esclusioni** occorre citare le condizioni individuate dall'art. 4, commi 12, 13 e 15 della stessa l. n. 92/2012, il non rispetto delle quali preclude la possibilità di beneficiare dello sgravio contributivo. Pertanto, si esclude l'incentivo nel caso in cui l'assunzione scaturisca dal rispetto di un obbligo legale o contrattuale o se sia violato il diritto di precedenza o ancora se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva. Infine, è esclusa la riduzione contributiva in caso di assunzione di quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da un datore di lavoro, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

Altri incentivi per la promozione dell'occupazione degli *over 50*

Oltre all'incentivo alle assunzioni dei lavoratori *over 50* disciplinato dalla legge Fornero, è **utile ricordare che altre azioni** sono state finanziate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e affidate ad Italia Lavoro quale il progetto *Manager to work* nato nell'ambito dell'Azione di sistema *Welfare to Work* per le politiche di reimpiego 2012-2014. Il progetto rappresenta una nuova edizione di una precedente iniziativa terminata nel 2011, *Manager over 50*, finalizzata all'inserimento occupazionale di dirigenti *over 50* disoccupati. Rispetto alla precedente edizione, *Manager to work*, con 9.715.000 euro a valere sul Fondo Sociale Europeo, presenta delle novità in quanto amplia la platea dei destinatari e prevede anche incentivi all'autoimprenditorialità attraverso "bonus" non solo per datori di lavoro che assumono ex manager e quadri disoccupati ma anche per forme di autoimpiego o creazione di impresa.

Seppur non specificatamente diretti ai lavoratori *over 50* si segnalano ulteriori incentivi che posso riguardare questa platea. In primo luogo gli incentivi rivolti ai **lavoratori beneficiari di integrazione salariale da almeno 3 mesi**, anche non continuativi, **dipendenti di aziende che godono della CIGS da almeno 6 mesi**, previsti dal d.l. n. 148/1993 art. 4 c. 3 convertito con l. n. 236/1993. Nel caso di assunzione a tempo pieno ed indeterminato di questi lavoratori il datore lavoratore percepisce un incentivo economico mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo pari a ventuno mesi e di trentatré mesi nel Mezzogiorno e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione. Congiuntamente, il datore di lavoro usufruisce di uno sgravio contributivo, per cui per 12 mesi l'aliquota contributiva applicata è del 10%.

L'azienda che assuma a tempo indeterminato (anche part time) un lavoratore in cassa integrazione straordinaria da almeno 24 mesi oppure disoccupato da 24 mesi ha diritto a uno sgravio contributivo corrispondente al 50% per un periodo di 36 mesi. Se tale assunzione viene effettuata da una impresa nel Mezzogiorno o da impresa artigiana l'incentivo corrisponde all'esenzione totale per 36 mesi dal pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali (art. 8, comma 9, l. n. 407/1990).

Gli incentivi previsti per le assunzioni a tempo determinato, anche a tempo parziale, di lavoratori in mobilità (comma 4 bis dell'art. 8 della l. 223/91 - comma 12 lettera a) e b) della l. 92/2012) consistono nell'applicazione dell'aliquota contributiva del 10% per 12 mesi, mentre in caso di trasformazione del contratto a termine entro la scadenza del rapporto in contratto a tempo indeterminato, lo sgravio contributivo può essere goduto per ulteriori 12 mesi (art. 8, comma 2, l. n. 223/1991 e INPS circ. n. 134/1999). Se l'assunzione avviene da subito a tempo indeterminato, lo sgravio è riconosciuto per 18 mesi.

Infine, merita un **cenno il contratto di apprendistato per la riqualificazione dei lavoratori in mobilità** previsto dal d.lgs. n. 167/2011, art. 7, comma 4, per i quali è previsto un regime contributivo agevolato, consistente nell'aliquota contributiva del 10%. Inoltre, al datore di lavoro spetta un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per un periodo pari a ventiquattro mesi per i lavoratori over 50 (normalmente la durata massima è di 12 mesi oppure 36 mesi se l'assunzione avviene nelle aree del Mezzogiorno o in quelle con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale). Inoltre i lavoratori in mobilità così assunti non rientrano nella base di calcolo prevista da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti.

Incentivi all'autoimprenditorialità

I dati sull'avvio di nuove imprese mostrano che **il numero delle persone che, ad oggi, abbia deciso** di intraprendere un'attività imprenditoriale anche in età avanzata è importante, anche se, le nuove imprese hanno una vita media breve, di tre-quattro anni massimo, spesso per via di idee imprenditoriali non sempre sostenibili.

Ed è proprio per questo motivo, e in questo periodo di ripresa a macchia di leopardo che diventa **importante e fondamentale che le istituzioni, in primis le Camere di Commercio, sostengano il libero mercato imprenditoriale mediante interventi strutturali** supplementari, quali i percorsi specifici per coloro che intendono attivare *start up* d'impresa, o attraverso la riqualificazione del capitale umano che rappresenta il vero valore aggiunto delle aziende che fanno dell'innovazione la principale leva di sviluppo.

È il caso del progetto "Bando Start" promosso dalla stessa Camera di commercio di Monza e Brianza per la creazione di nuove imprese, che da aprile 2013 a novembre 2013, ha visto più di 40 aspiranti imprenditori arrivati alla realizzazione di un *business plan* della propria idea imprenditoriale. Il bando ha previsto, in quell'occasione, un'attività di supporto gratuito, da parte della Camera di Commercio, per persone in difficoltà occupazionale.

A livello normativo, in Italia **la legge che agevola l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità**, non solo per gli over 50, ma per tutti coloro che intendono procedere all'apertura di un'attività imprenditoriale è il Decreto Legislativo 21 aprile 2000, n. 185 "Incentivi all'autoimprenditorialità e all'autoimpiego, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 156 del 6 luglio 2000, nonché il Decreto 28 maggio 2001, n. 295 quale Regolamento recante criteri e modalità di concessione degli incentivi a favore dell'autoimpiego. Il Decreto Legislativo n. 185/2000 (Titolo II) **costituisce il principale strumento di sostegno alla realizzazione e all'avvio di piccole attività imprenditoriali da parte di disoccupati o di persone in cerca di prima occupazione.**

La legge, la cui gestione è affidata a Invitalia (Agenzia nazionale per l'attrazione d'investimenti e lo sviluppo d'impresa), prevede **la concessione di agevolazioni finanziarie, intese come contributo a fondo perduto e mutuo a tasso agevolato** e di servizi di assistenza tecnica per tre tipologie di iniziative: lavoro autonomo (in forma di ditta individuale), con investimenti complessivi previsti fino a € 25.823; microimpresa (in forma di società), con investimenti complessivi previsti fino € 129.114; franchising (in forma di ditta individuale o di società), da realizzare con Franchisor accreditati con Invitalia, nonché attività di formazione e qualificazione dei profili imprenditoriali, funzionali alla realizzazione del progetto presentato.

Tra le finalità della legge c'è quella di ampliare la base produttiva ed occupazionale del Paese attraverso la creazione e lo sviluppo di figure imprenditoriali anche in forma cooperativa; agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione giovanile; promuovere la formazione imprenditoriale e la professionalità delle donne imprenditrici; favorire la creazione e lo sviluppo dell'impresa sociale; promuovere l'imprenditorialità e la professionalità dei soggetti svantaggiati. I progetti finanziabili sono quelli relativi alla produzione di beni nei settori dell'agricoltura, dell'artigianato o dell'industria ovvero relativi alla fornitura di servizi a favore delle imprese appartenenti a qualsiasi settore.

Preme specificare che le misure incentivanti sono applicabili nei territori di cui ai nuovi obiettivi 1 e 2 dei programmi comunitari, nelle aree ammesse alla deroga di cui all'articolo 87 (già articolo 92), paragrafo 3, lettera c), del Trattato di Roma, come modificato dal Trattato di Amsterdam, nonché nelle aree svantaggiate di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 14 marzo 1995, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 giugno 1995, n. 138, e successive modificazioni.

Di recente, **il legislatore, con il decreto legge n. 76 del 28 giugno 2013, ha statuito il rifinanziamento delle misure relative all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità** previste dal d.lgs. 21 aprile 2000, n. 185, solo esclusivamente per le imprese del Mezzogiorno ed in virtù delle risorse derivanti dalla riprogrammazione dei programmi cofinanziati dai fondi strutturali 2007-2013, previo consenso per quanto occorra della Commissione.

Tra le altre leggi italiane in favore **dell'autoimprenditorialità, questa volta femminile, si segnala la legge n. 215 del 1992** "Azioni positive per l'imprenditoria femminile" che prevede facilitazioni per le imprese "rosa" sia da avviare ex novo che

già esistenti. Secondo il dettato della normativa, i soggetti beneficiari delle agevolazioni previste, ovvero un finanziamento a fondo perduto e una parte a tasso agevolato dello 0,5% da restituire in 10 anni, sono le piccole imprese a gestione prevalentemente femminili, che decideranno di operare nei settori del commercio, artigianato, industria, servizi e turismo, per determinati motivi quali: l'avvio di nuove attività, l'acquisizione di attività preesistenti, progetti aziendali innovativi; acquisizione di servizi reali.

Le pratiche gestionali dei lavoratori over 50

Nell'ottica dell'“*active ageing*”¹⁴ e delle **politiche pubbliche da implementare** affinché i “lavoratori maturi” non siano tra i primi ad essere licenziati e tra gli ultimi ad essere assunti, può essere utile focalizzare l'attenzione sulle **pratiche gestionali rivolte agli ultracinquantenni attuate, in particolare, nelle grandi aziende.**

Alcune recenti statistiche¹⁵ mettono in evidenza, ad esempio, che nell'ambito della ricerca e selezione del personale, 25 imprese (su un campione di 139 intervistate) rivolgono una specifica attenzione agli *over 50*. Per lo più privilegiano quelli a rischio di espulsione dal mercato del lavoro (ad esempio per politiche del personale e/o per sensibilità sociale dell'impresa), alcune, invece, prevedono percorsi di assunzione dedicati, **mentre sono poche quelle che privilegiano i lavoratori ultracinquantenni a fronte di incentivi/sussidi o che si rivolgono ad agenzie di intermediazione specializzate.**

Con riferimento agli investimenti in formazione, i risultati statistici indicano che una quota rilevante delle imprese intervistate attivano una o più azioni specifiche per sviluppare le competenze dei lavoratori over 50, in particolare: trasferimento intergenerazionale delle competenze mediante *mentoring*, *coaching* e *tutoring* a favore dei neoassunti o in corrispondenza di cambio di mansione di personale già operante in azienda; *reverse mentoring* (valorizzazione delle possibili competenze del lavoratore *junior* per la formazione dei *senior*); riconoscimento/certificazione delle competenze; formazione interna/esterna; esperienze di *age Management*. Infine, sono 47 le aziende che prevedono strumenti di *outplacement* tra le quali: il *job sharing* familiare, forme di “scambio” genitore-figlio e di staffetta generazionale. In taluni casi viene offerta ai lavoratori un'assistenza pre-pensionistica oppure si concordano riduzioni dell'orario di lavoro.

¹⁴ Con tale termine si indica “*la capacità delle persone, una volta invecchiate, di condurre vite socialmente ed economicamente attive*”. Per completezza si veda S. Calabrese, Invecchiamento attivo. Analisi statistica, Montepulciano 15 – 16 dicembre 2011

¹⁵ Si veda, per un approfondimento, ISFOL, *Rilevazione delle Buone Pratiche realizzate da imprese private per fronteggiare il problema dell'invecchiamento attivo*, aprile 2014, <http://goo.gl/YFQrWE>

Mappatura regionale delle politiche per il lavoro rivolte agli over 50 a livello regionale

Abruzzo

In Abruzzo, attualmente, non sono attive forme di incentivi all'assunzione diretti in modo esclusivo a lavoratori over 50.

L'intervento più recente in materia di sussidi all'occupazione risale, invece, ad ottobre 2013 con l'approvazione da parte della Regione, tramite Determinazione Interdirigenziale n. 109/DL29 nr. 52/DL30 utilizzazione delle risorse finanziarie a carico del PO FSE Abruzzo 2007-2013, dell'avviso pubblico "Lavorare in Abruzzo 4" per l'accesso agli incentivi da parte di datori di lavoro/imprese finalizzati all'incremento occupazionale. Il bando, scaduto a dicembre 2013, è giunto alla quarta edizione e conta il finanziamento di ben 451 imprese che assumeranno 725 lavoratori nell'anno in corso. Si prevede, tuttavia, lo stanziamento di risorse per il rifinanziamento del bando per l'anno 2014-2015. Gli incentivi non sono rivolti in maniera mirata agli over 50 ma, questi ultimi, rientrano nella categoria di lavoratori svantaggiati e per tale motivo ne possono beneficiare.

Il bando in oggetto prevede incentivi a favore dei datori di lavoro/imprese che hanno sede legale e/o operativa nel territorio della Regione Abruzzo, intenzionati ad incrementare la propria base occupazionale nell'ambito di sedi e/o unità operative parimenti ubicate nel territorio regionale e che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale purché di durata non inferiore al 60% dell'orario normale di lavoro stabilito dal CCNL applicabile. Anche il luogo di lavoro delle persone assunte a seguito dell'erogazione di tali incentivi deve essere ubicato all'interno dei confini geografici della Regione Abruzzo.

L'ammontare dell'aiuto è fissato fino ad un massimo di € 10.000,00 per ogni lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato, innalzato ad € 15.000,00 in caso di assunzione di donne o di giovani di età compresa tra i 18 e i 35 anni o di disabili; per accedervi, deve essere fatta richiesta ai sensi del Regolamento (CE) 800/2008. I datori di lavoro/imprese che presentano l'istanza devono impegnarsi al mantenimento dei livelli occupazionali risultanti alla data del 30 settembre 2013 ed il rispetto degli obblighi retributivi, contributivi ed assicurativi previsti dal CCNL di riferimento vigente. "Lavorare in Abruzzo 4" prevede come requisiti fondamentale da parte della aziende: la regolarità contributiva; la regolarità con la normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili: il non avere in corso procedure di C.I.G. per la stessa qualifica professionale oggetto della richiesta di assunzione.

Basilicata

In Basilicata non è attualmente in vigore alcuna normativa regionale che disponga incentivi all'assunzione applicabili direttamente, senza l'emissione di bandi o avvisi pubblici. Le ultime previsioni in tal senso erano contenute nel [Programma Operativo FSE Basilicata 2007-2013](#) che faceva diretto riferimento alla categoria dei soggetti svantaggiati o molto svantaggiati, tra cui gli over 50, concedendo l'ultima tranche di incentivi alle imprese che avessero effettuato assunzioni tra il 2 Giugno 2012 e il 13 Maggio 2013.

Inoltre, come riporta lo stesso [Rapporto trimestrale Monitoraggio Politiche Attive del Lavoro Regionali](#) **“non si rilevano bandi attivi nel 2014 che abbiano come destinatario il target Over 50”**.

Il rapporto chiarisce che l'espressione è solamente indicativa e si riferisce a tutti i soggetti portatori di uno svantaggio nella ricerca/ricollocazione di un lavoro legato all'“anzianità”. Pertanto in passato sono stati inseriti target con meno di 50 anni di età “laddove la componente riferita alla fascia di età ‘alta’ ha indotto la Regione a sviluppare politiche attive del lavoro mirate”.

Si tratta in ogni caso di bandi o avvisi scaduti. Le imprese della Basilicata attualmente possono quindi fare riferimento agli incentivi statali.

Calabria

Nell'ambito della critica situazione economica-occupazionale italiana, il dato sicuramente più allarmante riguarda l'occupazione al Sud ed in Calabria in particolare, ove si registra un tasso di disoccupazione pari al 22,2%. Purtroppo, anche con riferimento allo spaccato del dato occupazionale dei soggetti rientranti nella fascia d'età 55-64 il tasso di occupazione nel 2013 è risultato pari al solo 38,4% della popolazione complessiva nella corrispondente classe d'età.

Per far fronte a tale emergenza occupazionale, con espresso e diretto riferimento ai soggetti over 50 residenti in Calabria, sono stati attualmente riconosciuti benefici economici in favore di ultracinquantenni disoccupati, finalizzati al pagamento dei contributi previdenziali in prosecuzione volontaria, erogati per un massimo di 5 anni (D.D.G. n. 19021 del 26/10/2009).

Ulteriori forme di incentivo all'occupazione c.d. “stabile” e all'inserimento lavorativo delle categorie di lavoratori svantaggiati, attualmente applicabili indirettamente anche i lavoratori over 50, sono:

- **Incentivi alle imprese** (contributi all'assunzione pari al 50% dei costi ammissibili corrispondenti ai costi salariali lordi per un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione stessa e comunque per un importo non superiore a € 10.000,00), riconosciuti nell'ambito del progetto *Welfare to Work* (D.D.G. n. 12881/2011), finalizzati all'incremento occupazionale a favore di determinate categorie di soggetti, tra cui gli over 50. I termini di cui al D.D.G. n. 12881/2011 sono stati prorogati ad opera del recente D.D.G. n.666/2014;
- **Integrazioni salariali a favore delle imprese per le assunzioni dei c.d. lavoratori svantaggiati** (lavoratori over 50, disoccupati di lunga durata, lavoratori precari), con un impegno di spesa in 3 anni (a partire dal 2009) pari ad € 9.023.147,00 (incentivi promossi nell'ambito del programma POR Calabria 2007/2013, Asse II, Occupabilità ed in attuazione del D.D.G. n. 21531 del 27/11/2009). Tale misura risulta ancora oggi applicabile in quanto la graduatoria delle aziende ammesse al beneficio, a seguito delle progressive rinunce e/o riduzioni di finanziamento, non risulta essersi ancora esaurita (come da nota n. 8082 del 13.01.2014 del Dirigente del Settore Lavoro).
- Incentivi alle imprese che procedono alla trasformazione dei rapporti a termine (contratti a tempo determinato, contratti a progetto, collaborazioni occasionali etc..) in rapporti a tempo indeterminato. Si tratta di contributi economici corrisposti all'impresa per ciascuna trasformazione (€ 12.000 per ciascun lavoratore di sesso maschile, € 15.000 per ciascuna lavoratrice, € 25.000 per lavoratori disabili). Le

risorse complessivamente messe a disposizione sono pari a 7.000.000,00 suddivisi in 2.000.000,00 sul bilancio 2013 e 5.000.000,00 per l'anno 2014(D.DG. n. 2161 del 18/02/2013);

- “Piano di reinserimento occupazionale 2013”(a favore del quale la finanziaria regionale 2013 ha stanziato risorse per complessivi € 3.500.000,00, attualmente in fase di erogazione per la quota destinata al 2014) che prevede il finanziamento di iniziative volte a favorire la formazione professionale e l’inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati (lavoratori precari, disoccupati, soggetti in mobilità non indennizzata etc..).

Inoltre, nel mese di aprile 2014 è stato pubblicato un nuovo avviso pubblico, in attuazione del Decreto Legge n. 70/2011 (c.d. Decreto Sviluppo) nonché del Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali prot. 8187 del 20 marzo 2013, con il quale è stata comunicata **la probabile futura estensione anche al 2014 della possibilità di ottenere crediti d’imposta, pari al 50% dei costi salariali sostenuti nei dodici mesi successivi all’assunzione, per le imprese che abbiano assunto con contratti a tempo indeterminato i lavoratori c.d. “svantaggiati” o “molto svantaggiati”.**

Calabria

Tipologia intervento	Beneficio economico per contribuzione volontaria
Descrizione	Riconoscimento di un beneficio economico a favore di ultracinquantenni finalizzato al pagamento dei contributi previdenziali in prosecuzione volontaria per il raggiungimento dei requisiti pensionistici
Riferimento normativo	D.D.G. n. 19021 del 26/10/2009
Link utile	http://www.regione.calabria.it/formazione lavoro/index.php?option=com_content&task=view&id=5034&Itemid=168
Tipologia intervento	Incentivi per l'inserimento/reinserimento lavorativo dei lavoratori adulti, di disoccupati di lunga durata e dei lavoratori precari
Descrizione	Aiuti alle imprese sotto forma di integrazioni salariali per l'assunzione di lavoratori svantaggiati e di lavoratori disabili.
Riferimento normativo	Decreto Dirigenziale n. 21531 del 27/11/2009 e nota n. 8082 del 13 gennaio 2014.
Link utile	http://www.regione.calabria.it/formazione lavoro/index.php?option=com_content&task=view&id=194&Itemid=18 http://www.regione.calabria.it/formazione lavoro/allegati/anno_2014/gestione_bandi/integrazione_salariale/14.01.2014/nota_8082_del_13_1_2014_-_scorrimto.pdf http://www.regione.calabria.it/formazione lavoro/allegati/anno_2014/gestione_bandi/integrazione_salariale/14.01.2014/nota_8082_del_13_1_2014_-_scorrimto.pdf
Tipologia intervento	Incentivi all'assunzione di lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati (progetto Welfare to Work)
Descrizione	Contributi all'assunzione pari al 50% dei costi ammissibili corrispondenti ai costi salariali lordi per un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione stessa e comunque per un importo non superiore a € 10.000,00
Riferimento normativo	D.DG. n. 12881 del 12/10/2011 e D.DG. n. 666 del 03/02/2014
Link utile	http://www.regione.calabria.it/formazione lavoro/allegati/anno_2014/gestione_bandi/welfare_to_work/decreto_wtw_modifiche_666_del_03.02.2014_bis.pdf http://www.regione.calabria.it/formazione lavoro/allegati/bandi_ed_avvisi/welfare_t

Campania

La Regione Campania non ha attivi, allo stato attuale, bandi per la concessione di incentivi mirati allo sviluppo occupazionale degli over 50. Per tale scopo negli scorsi anni ha usufruito di fondi derivanti da particolari programmi europei di coesione sociale e di sviluppo della competitività e sta attualmente attendendo la suddivisione dei fondi europei per il periodo 2014-2020 che la vedono inquadrata tra le regioni con “obiettivi di convergenza”, cioè tra le regioni con un PIL pro capite inferiore al 75% della media europea (EU-27). Poiché tali fondi sono sempre stati la base per ogni incentivo occupazionale, inclusi quelli finalizzati agli over 50, è presumibile che la Regione stia attendendo la suddivisione degli stanziamenti europei per poter proseguire lo sviluppo di piani di azione.

Di notevole interesse l'ultimo bando, scaduto il 10 gennaio 2014, per la concessione di incentivi, che ha rinnovato bandi già esistenti e che fa presumere verrà rinnovato non appena vi saranno le disponibilità finanziarie. Esso è stato deliberato dalla Giunta regionale campana (Delibera n. 298 del 28 giugno 2012) con lo stanziamento di cinquanta milioni di euro provenienti dal Fondo Sociale Europeo 2007-2013 (FSE) e con l'obiettivo di favorire i lavoratori svantaggiati attraverso l'erogazione di incentivi fiscali alle aziende con sede legale e/o operativa in Campania che hanno assunto a tempo indeterminato tale categoria di lavoratori. Questo provvedimento, che rientra nelle direttive tracciate dal Regolamento (CE) n. 800/2008, non era finalizzato ai soli lavoratori che avessero compiuto il 50° anno d'età, pur indicandoli esplicitamente come categoria di interesse, ma anche a disoccupati da almeno sei mesi, persone prive di istruzione secondaria o professionale, adulti con una o più persone a carico, lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna superiore al 25% rispetto alla media, membri di una minoranza nazionale.

Sono state aperte due finestre temporali per la presentazione di domande per i contributi (ultima finestra è scaduta in data 10 gennaio 2014), e l'assunzione a tempo indeterminato dei soggetti svantaggiati doveva essere avvenuta in un periodo compreso tra il 14 maggio 2011 e il 13 maggio 2013. L'incentivo veniva accordato nella misura del 50% dei costi salariali sostenuti nei dodici o nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione, a seconda che si trattasse di lavoratore “svantaggiato” o “molto svantaggiato”, così come da Regolamento (CE) 800/2008. È presumibile pensare che un'azione simile venga promossa entro la fine del 2014 con le stesse modalità e nei confronti delle stesse categorie.

Emilia Romagna

L'Emilia Romagna non è provvista di alcuna normativa specifica in materia di incentivi per l'assunzione di persone con più di 50 anni di età. Infatti, come specificato sul portale online “Formazione e lavoro”, la Regione si attiene agli incentivi statali e richiama all'art. 2, c. 134 della legge 191 del 2009 e soprattutto all'art. 4, commi 8-10 della legge 92 del 2012. Pertanto a partire dal 2013 le aziende che assumono lavoratori “over 50” disoccupati da oltre 12 mesi, avranno diritto ad una riduzione del 50% dei contributi. La durata di questo sgravio è di 18 mesi qualora

l'assunzione sia a tempo indeterminato e di 12 mesi se il lavoratore stipula un contratto a tempo determinato (anche in somministrazione).

Allo stesso modo, l'Emilia Romagna non fornisce alcun incentivo volto a favorire l'autoimprenditorialità per questo target di popolazione.

Piuttosto che stimolare l'aggiornamento delle competenze ed il reinserimento degli ultracinquantenni, il sistema di politiche per il lavoro emiliano-romagnolo è improntato prevalentemente a favorire e sostenere occupazione giovanile, sostenendo la c.d. "staffetta generazionale", favorendo il ricorso all'apprendistato, supportando l'attuazione della Garanzia giovani.

Tuttavia la mancanza di politiche in favore di ultracinquantenni pare un evidente *vulnus* del sistema regionale che in questo modo non offre alcuna garanzia per una fascia di popolazione che verosimilmente può ritrovare gravi problemi nel reinserimento, soprattutto se non incentivati al lavoro e ad una riconversione delle competenze già possedute.

Friuli Venezia Giulia

Le politiche attive da parte della regione autonoma del Friuli Venezia Giulia, volte al sostentamento ed al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori cosiddetti over 50 sono individuate nell'insieme delle misure disciplinate a livello nazionale per una più ampia fascia di lavoratori.

Con l'accordo del 27/03/2014, si sancisce l'intesa relativa alla concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per il periodo 01/01/2014 – 30/06/20142.

All'interno dell'accordo sono previste, per il periodo dal 1.1.2014 fino al 30/06/2014, proroghe e nuove concessioni del trattamento di mobilità in deroga nel settore delle imprese di Spedizioni iscritte presso una delle CCIAA del Friuli Venezia Giulia, in possesso dei requisiti previsti per l'esercizio dell'attività, e nel settore degli spedizionieri doganali iscritti nell'albo professionale, nonché per dipendenti delle imprese che esercitano, quale attività esclusiva o primaria, l'attività di autotrasporto in conto terzi prive di ammortizzatori sociali previsti dalle vigenti norme ovvero da accordi in materia, a condizione che dette imprese siano iscritte agli albi degli autotrasportatori

tenuti presso le sedi provinciali del Friuli Venezia Giulia della Motorizzazione civile. Qualora i lavoratori, indipendentemente dal periodo di mobilità già percepito alla data del 01/01/2014, siano di età uguale o superiore a 50 anni, avranno diritto ad una proroga di mesi sei.

La Regione Friuli Venezia Giulia ha aderito inoltre al progetto *Welfare to Work* promosso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali al fine di agevolare la ricollocazione di lavoratori disoccupati over 50 espulsi dal sistema produttivo. L'iniziativa, attuata dalle amministrazioni provinciali con l'assistenza tecnica di Italia Lavoro, consiste in una serie di azioni di accompagnamento all'impiego. **I beneficiari percepiranno un sostegno al reddito del valore di 450 euro mensili**, erogabili per un massimo di dieci mesi. In caso di assunzione di uno o più lavoratori a tempo indeterminato (o a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi), con un orario di lavoro non inferiore alle 20 ore settimanali, il progetto prevede l'erogazione all'impresa da parte dell'INPS del residuo del sostegno al reddito non goduto dal soggetto destinatario dell'azione. *Welfare to Work* contempla anche la realizzazione di percorsi

formativi a favore dei lavoratori stessi. Le manifestazioni di interesse da parte delle aziende andranno comunicate entro il 15 dicembre 2014.

Friuli Venezia Giulia

Tipologia intervento	Progetto Welfare to Work, promosso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali al fine di agevolare la ricollocazione di lavoratori disoccupati over 50 espulsi dal sistema produttivo.
Descrizione	Accompagnamento all'impiego: Sostegno al reddito del valore di 450 euro mensili, erogabili per un massimo di dieci mesi. In caso di assunzione di uno o più lavoratori a tempo indeterminato (o a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi), con un orario di lavoro non inferiore alle 20 ore settimanali, erogazione all'impresa da parte dell'INPS del residuo del sostegno al reddito non goduto dal soggetto destinatario dell'azione. Realizzazione di percorsi formativi a favore dei lavoratori stessi.
Link utili	http://www.regione.fvg.it/rafv/export/sites/default/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/allegati/VADEMECUM/14_Vademecum_MAR14_jobnews.pdf

Lazio

In materia di incentivi all'occupazione l'azione della Regione Lazio persegue due obiettivi generali: la messa a sistema di politiche e servizi rivolti a lavoratori espulsi o a rischio di espulsione dal sistema produttivo e il miglioramento dei servizi di reimpiego rivolti a lavoratori svantaggiati.

La Regione non ha al momento attivo alcun incentivo indirizzato a favorire l'assunzione o la rioccupazione dei lavoratori over 50, i c.d. "lavoratori anziani".

Tuttavia, a fronte della particolare situazione del mercato del lavoro dettata dalla crisi economica che ha interessato l'intero Paese e il proprio territorio, la Regione si è distinta per aver messo in atto interventi di politica attiva del lavoro, ritenendo che possano costituire uno strumento privilegiato per sostenere (sia pure dipendentemente dalla disponibilità dei fondi) i livelli occupazionali e le prospettive di ripresa del sistema economico e delle imprese regionali.

In quest'ottica, ed in attuazione degli orientamenti definiti nel Piano strategico regionale Lazio 2020, ha aderito all'Azione di Sistema *Welfare to Work* proposta dal Ministero del Lavoro, presentando un'apposita progettazione esecutiva indirizzata ai lavoratori percettori di ammortizzatori sociali o altri sostegni al reddito, espulsi o a rischio di espulsione dal sistema produttivo a seguito di crisi aziendali e/o occupazionali verificatesi nel medesimo territorio regionale, nonché altre categorie di lavoratori svantaggiati, non percettori di ammortizzatori sociali o altri sostegni al reddito, con particolare attenzione ai lavoratori "over 45".

Nello specifico due bandi, ad oggi scaduti, andavano ad impattare sulla condizione occupazionale degli over 50 prevedendo in un caso un bonus per l'assunzione a tempo indeterminato o determinato con eventuale tirocinio formativo e nell'altro un bonus per assunzione di ex dirigenti disoccupati con più di 50 anni di età. I bandi del primo ciclo di *Welfare to Work* sono dunque chiusi, ma la Regione si sta muovendo per individuare le risorse a disposizione e predisporre un nuovo piano di intervento.

Come segnalato dal Rapporto trimestrale Monitoraggio Politiche Attive Regione Lazio 2014, è invece attivo il bando "Formazione finalizzata ai lavoratori inoccupati e

disoccupati” in attuazione del POR – Programma Operativo del Fondo Sociale Europeo – Obiettivo 2 – Competitività regionale e Occupazione Regione Lazio 2007/2013. Intento del bando è quello di garantire opportunità di partecipazione alla vita attiva da parte di fasce particolarmente fragili della popolazione attraverso il lancio di un programma di formazione destinato ai lavoratori inoccupati e disoccupati. Tuttavia, dall’indagine svolta, è emerso che nessuna azienda ha presentato progetti specifici per gli over 50.

Liguria

La Regione Liguria, con un tasso medio di disoccupazione per l’anno 2013 pari al 9,9%, ad oggi non ha attivo alcun finanziamento indirizzato a favorire l’assunzione dei c.d. “lavoratori anziani”: soggetti disoccupati di lungo periodo di età superiore ad anni 50. Un approccio sicuramente più incisivo è invece rivolto alle fasce più giovani, come dimostra l’attuazione del programma “1000 tirocini”, per il quale la Regione ha pubblicato due bandi avendo a disposizione una somma pari a 3,2 milioni di euro. Questo però non significa scarsa attenzione al problema dei lavoratori svantaggiati. La Regione, infatti, ha adottato, con l’approvazione del [programma triennale 2010-2012](#) (Delibera Consiglio regionale 2 febbraio 2010, n.2), un particolare progetto finalizzato all’assistenza di soggetti che, raggiunta la fase critica di tipo anagrafico senza aver risolto il problema occupazionale, necessitano di un sostegno particolare e personalizzato. Ai soggetti coinvolti sono stati messi a disposizione strumenti quali il bilancio di competenze, il job club, il tirocinio, l’affiancamento aziendale, la formazione ed il servizio di placement.

Il programma “Oltre i 40 anni”, operativo tra il 2010 ed il 2012 e coordinato con le province di Genova, La Spezia, Imperia e Savona e con il supporto di Agenzia Liguria Lavoro, ha coinvolto – si apprende dalla relazione finale – un totale di 212 persone (171 maschi e 41 femmine), principalmente con un’anzianità di disoccupazione fino a 12 mesi (il 25%) sebbene si sia registrata la partecipazione di soggetti disoccupati anche da più di 10 anni (ben il 15%).

Se il progetto, nel suo complesso, non ha sempre portato al raggiungimento di una posizione occupazionale stabile, ha sicuramente introdotto elementi innovativi dal punto di vista dell’approccio sistematico al problema.

L’attenzione dell’assessorato al lavoro per le fasce di lavoratori deboli e svantaggiati è ribadita dalla recente costituzione di un [Fondo di sostegno](#) per lavoratori in disagio economico, che non percepiscono lo stipendio da parte della propria azienda da tre o più mesi, al quale si può accedere con apposita domanda a partire dal 1° febbraio 2014.

A quanto si apprende da fonti istituzionali, a breve sarà pubblicato un nuovo bando dedicato ad un numero ristretto di disoccupati over 50, che saranno assunti presso le Procure della Repubblica della regione Liguria.

Lombardia

In Lombardia non esistono attualmente forme di incentivo rivolte in modo mirato all’assunzione di lavoratori over 50, in quanto la Regione, con d.G.R. n. 555 del 2 agosto 2013 ha previsto un sistema universale per la promozione del lavoro in cui confluiscono tutte le forme di politica attiva, ovvero la Dote Unica Lavoro.

In passato la Regione aveva previsto alcuni strumenti rivolti a categorie di lavoratori più specifiche, nell'ambito dei quali venivano presi in considerazione lavoratori svantaggiati a causa dell'età o della generica difficoltà di ricollocarsi sul mercato del lavoro a seguito di particolari eventi che avevano colpito la loro vita professionale: la Dote Lavoro e la Dote Lavoro – Riqualficazione e Ricollocazione. In particolare la Dote Lavoro, approvata con d.d.s. 12606 del 27/12/2012 (bando ormai chiuso), prendeva in considerazione esplicitamente, tra i lavoratori interessati, gli over 50 disoccupati da oltre sei mesi e gli over 45 disoccupati da oltre sei mesi con titolo di studio inferiore al diploma o alla qualifica professionale. I disoccupati che non rientrassero nelle fasce di età menzionate dovevano essere invece privi di occupazione da oltre dodici mesi. Il sistema della Dote Lavoro prevedeva che le aziende che assumessero un soggetto rientrante nelle categorie menzionate potessero ricevere un contributo economico del valore di euro 8.000. Il valore del contributo subiva maggiorazioni proprio in caso di assunzione di lavoratori over 50 o over 45 che salivano ulteriormente nel caso di assunzione degli stessi lavoratori a tempo indeterminato (arrivando fino a 4.000 euro complessive). Inoltre, per ciascun nuovo assunto, l'azienda poteva richiedere un *voucher* da utilizzare per il finanziamento di interventi formativi.

Attualmente tutte le forme di incentivazione all'assunzione confluiscono nel sistema della Dote Unica che però non prevede fra i beneficiari dell'intervento esplicitamente gli over 50, né di conseguenza destina una quota delle risorse disponibili ad interventi mirati nei confronti di tali lavoratori. Gli over 50 possono certamente rientrare fra i destinatari dell'intervento in quanto disoccupati, indipendentemente dalla categoria professionale posseduta prima della perdita del lavoro, compresi – ove applicabile – i dirigenti, qualora abbiano i requisiti previsti dalla normativa (siano residenti o provenienti da unità operative ubicate in Lombardia, indipendentemente dal fatto che siano o meno percettori di indennità a vario titolo).

Il sistema della Dote Unica prevede che la persona in possesso dei requisiti per l'accesso alla dote si rivolga ad un operatore accreditato al lavoro che ne cura la profilazione nel sistema informativo. Sulla base delle caratteristiche del destinatario viene definita in automatico l'appartenenza ad una delle quattro fasce di intensità d'aiuto previste. La persona, a seconda della fascia di intensità d'aiuto cui accede, ha a disposizione uno specifico budget, entro i limiti del quale concorda con l'operatore il pacchetto dei servizi funzionali alle proprie esigenze di inserimento lavorativo, che vengono definiti nel Piano di Intervento Personalizzato.

Alle imprese con sede operativa nel territorio della Regione Lombardia che effettuano le assunzioni a seguito del servizio di inserimento lavorativo svolto nell'ambito della Dote spettano determinate incentivazioni economiche. Il valore dell'incentivo è differenziato per target e tipologia contrattuale e non può superare la soglia massima del 50% del costo salariale lordo sostenuto dall'azienda durante i 12 mesi successivi all'assunzione, che viene estesa al 75% nel caso di lavoratore con disabilità. Incentivi sono riconosciuti alternativamente in regime *de minimis* - ex regolamento CE n. 1886/06 - e sono differenziati per tipologia contrattuale.

Secondo l'ultimo monitoraggio dell'andamento della Dote Unica Lavoro pubblicato sul sito di Regione Lombardia (21 maggio 2014) il 20,59% dei destinatari delle Doti assegnate si trova nella fascia di età compresa tra i 45 ed i 54 anni di età, mentre il 5,39% ha superato i 55 anni.

È di fine aprile la notizia secondo cui il Gruppo Consiliare PD della Regione ha avanzato una proposta di legge per l'introduzione di un fondo aggiuntivo – con

copertura finanziaria iniziale pari a 3 milioni di euro - nell'ambito della Dote Unica Lavoro, rivolto esplicitamente ai lavoratori over 50. La proposta mirerebbe in particolare all'istituzione di un bonus della durata di sei mesi per la partecipazione ad un progetto formativo individuato con il centro accreditato scelto.

La spinta verso tale proposta – secondo le informazioni disponibili sul sito istituzionale del Partito – proviene dal fatto che in Regione sono circa 96.000 le persone uscite dal mercato del lavoro rientranti nella fascia di età compresa tra i 45 ed i 64 anni.

Lombardia

Tipologia intervento	Dote Unica Lavoro: gli incentivi non sono previsti in modo mirato per favorire l'assunzione dei soggetti che abbiano superato i 50 anni di età. Il Sistema di rivolge però a lavoratori disoccupati o ad alto rischio di esclusione sociale, nella cui categoria possono rientrare anche soggetti in questa fascia di età.
Descrizione	La persona in possesso dei requisiti per l'accesso alla dote si deve rivolgere ad un operatore accreditato al lavoro. Sulla base delle caratteristiche del destinatario viene l'appartenenza ad una delle quattro fasce di intensità d'aiuto previste. Viene definito il Piano di Intervento Personalizzato in cui sono previsti i servizi di cui il beneficiario a diritto ad usufruire (servizi di formazione, orientamento, inserimento al lavoro – tirocini). Alle imprese che effettuano le assunzioni a seguito del servizio di inserimento lavorativo svolto nell'ambito della Dote spettano determinate incentivazioni economiche differenziate per target e tipologia contrattuale.
Riferimento normativo	Delibera 555 del 2 agosto 2013
Link utile	http://www.lavoro.regione.lombardia.it/cs/Satellite?c=Redazionale_P&childpageame=DG_IFL/Detail&cid=1213619333685&pagename=DG_IFLWrapper http://www.lavoro.regione.lombardia.it/cs/Satellite?c=Redazionale_P&childpageame=DG_IFL%2FDetail&cid=1213631252879&packedargs=NoSlotForSitePlan%3Dtrue%26menu-to-render%3D1213276890881&pagename=DG_IFLWrapper

Marche

La Regione Marche – nell'ambito della programmazione degli interventi di politica attiva – il 16 dicembre 2013, ha deliberato un avviso pubblico, a carattere sperimentale, per la presentazione di “Progetti integrati a supporto della ricollocazione nel mercato del lavoro di soggetti over 45 con la collaborazione e il cofinanziamento del Terzo Settore”.

Il Bando ha l'obiettivo di selezionare progetti volti a favorire la ricollocazione nel mercato del lavoro di soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- Età over 45 anni;
- Residenza nella Regione Marche;
- Iscrizione come disoccupati ad un Centro per l'Impiego da almeno 12 mesi (alla data di presentazione dei progetti);
- Non essere percettori di alcuna indennità da ammortizzatori sociali (alla data di presentazione dei progetti);
- Situazione di particolare disagio socio-economico.

I progetti devono essere presentati da soggetti e/o organizzazioni con sede legale/operativa nelle Marche e che siano espressione del Terzo Settore (Cooperazione sociale, Volontariato, Associazionismo di promozione sociale).

L'intento è quello di finanziare politiche di protezione sociale per i lavoratori e politiche attive che possano migliorare l'occupabilità e le possibilità di reinserimento e/o ricollocazione dei lavoratori particolarmente colpiti dalla crisi. Il percorso integrato comprende:

- Una fase di accoglienza/presa in carico del soggetto, durante la quale l'organismo attuatore deve preparare ogni destinatario al successivo percorso d'inserimento l-
- Una fase d'inserimento lavorativo, consistente in un'esperienza pratica o borsa lavoro.

L'importo complessivo delle risorse destinate all'intervento è pari a Euro 900.000,00. Il valore totale di ogni borsa è pari a Euro 3.900,00 lordi. La presentazione dei progetti potrà avvenire fino al 31 ottobre 2014.

Accanto al predetto intervento rivolto agli "over 45", la Regione Marche ha deliberato altresì, un avviso pubblico per la presentazione di progetti di nuove imprese da finanziare con il "prestito d'onore" regionale, che interesserà non soltanto i lavoratori adulti.

L'obiettivo dell'iniziativa è quello di favorire l'avvio di nuove imprese attraverso la concessione di un finanziamento agevolato e di cui possono beneficiare le donne e gli uomini che, alla data di presentazione della domanda di ammissione, abbiano un'età compresa fra i 18 ed i 60 anni, siano residenti da almeno 12 mesi nella Regione Marche ed appartengano ad una delle seguenti categorie:

disoccupate/i o inoccupate/i ai sensi del d.lgs. n. 297/2002; lavoratrici e lavoratori sospese/i per cassa integrazione ordinaria (CIGO), straordinaria (CIGS) o in deroga; donne occupate "over 35".

Marche

Tipologia intervento	Formazione professionale
Descrizione	<p>Il Bando ha l'obiettivo di selezionare progetti integrati a supporto della ricollocazione nel mercato del lavoro di soggetti in possesso dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Età over 45 anni; • Residenza nella Regione Marche; • Iscrizione come disoccupati ad un Centro per l'Impiego da almeno 12 mesi (alla data di presentazione dei progetti); • Non essere percettori di alcuna indennità da ammortizzatori sociali (alla data di presentazione dei progetti); • Situazione di particolare disagio socio-economico. <p>I progetti devono essere presentati da soggetti e/o organizzazioni con sede legale/operativa nelle Marche, espressione del Terzo Settore, ossia tutte quelle realtà che svolgono attività senza scopo di lucro, nell'ambito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cooperazione sociale • Volontariato • Associazionismo di promozione sociale. <p>L'intento è quello di finanziare politiche di protezione sociale per i lavoratori e politiche attive che possano migliorare l'occupabilità e le possibilità di reinserimento e/o ricollocazione dei lavoratori particolarmente colpiti dalla crisi. L'importo complessivo delle risorse destinate all'intervento è pari a Euro 900.000,00. Il valore totale di ogni borsa è pari a Euro 3.900,00 lordi. La presentazione dei progetti potrà avvenire fino al 31 ottobre 2014.</p>
Riferimento normativo	Avviso pubblico, a carattere sperimentale, per la presentazione di "Progetti integrati a supporto della ricollocazione nel mercato del lavoro di soggetti over 45

	con la collaborazione e il cofinanziamento del Terzo Settore” Regione Marche, DGR n. 1752 del 17 dicembre 2012 Regione Marche, DGR. n. 1586 del 25 novembre 2013
Link utile	http://www.europa.marche.it/Bandi/BandiincorsoFSE/TabId/222/ArtMID/914/ArticleID/376/Avviso-pubblico--Progetti-integrati-a-supporto-della-ricollocazione-nel-mercato-del-lavoro-di-soggetti-over-45-con-la-collab-e-il-cofin-Terzo-Settore.aspx

Molise

Il contrasto alla disoccupazione degli over-50 della regione Molise non presenta né una architettura propria, in quanto mera attuazione regionale di programmi nazionali, né una qualificazione specifica (si parla genericamente di lavoratori svantaggiati e non di over-50).

La regione ha così demandato la tutela dei soggetti deboli al programma *Welfare to Work* che ha sostituito il precedente programma P.A.R.I. dal 30 giugno del 2009. Questo programma si rivolge a lavoratori svantaggiati di differenti categorie, siano essi percettori o meno di sussidi al reddito, tra le quali rientrano i sopraccitati lavoratori over-50 (che si possono inquadrare, per ragioni statistiche, tra le categorie di soggetti di cui ai punti a) soggetti percettori di trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) per fallimento e per cessazione di attività, o di mobilità ordinaria; b) soggetti percettori di trattamenti di cassa integrazione guadagni e di mobilità in deroga, come da vigenti Istruzioni operative per la gestione dei trattamenti in deroga nella Regione Molise; c) soggetti non percettori di ammortizzatori sociali appartenenti a specifiche categorie, che saranno individuati mediante appositi avvisi pubblici di selezione.) della Delibera di Giunta regionale n. 135 del 16 febbraio 2009 “Misure anticrisi integrate FSE-FESR. Politiche di tutela attiva della disoccupazione e di stimolo alla crescita economica”.

All'interno del programma *Welfare to Work* vi sono differenti tipologie di aiuto, in particolare quelle rivolte all'incentivo all'autoimprenditorialità ed alle assunzioni, comuni alla maggior parte degli ordinamenti regionali. L'attuazione delle politiche del programma è demandata ai Centri per l'Impiego provinciali con il supporto tecnico di Italia Lavoro S.p.A. La metodologia utilizzata dall'Azione di Sistema *Welfare to Work* prevede la sottoscrizione di un Patto di Servizio tra i lavoratori beneficiari dell'intervento e il Centro per l'Impiego il quale consente ai medesimi di accedere a servizi forniti dalla Regione Molise – come per esempio le informative riguardo l'emissione di bandi.

L'ultimo bando approvato risulta tuttavia essere del 22 maggio 2012, per cui ad oggi non si registrano bandi attivi. Ciò è confermato anche da uno studio della medesima Italia Lavoro s.p.a risalente al marzo 2014. Questa situazione è presumibilmente riconducibile al termine delle risorse messe a disposizione dal FSE-FESR per periodo 2007-2013, ragion per cui si ritiene occorrerà attendere le nuove disponibilità finanziarie regionali per l'emissione di nuovi bandi.

Piemonte

La legge regionale 34/2008 all'art. 33 prevede che la Regione Piemonte favorisca l'inserimento lavorativo di determinate categorie di lavoratori, tra cui coloro che superino i 45 anni d'età, attraverso l'erogazione di un contributo a titolo di incentivo ai

datori di lavoro privati operanti sul territorio regionale, per i primi dodici mesi di attività del soggetto assunto, commisurato al monte ore di lavoro mensile effettivamente svolto e del compenso al tutor.

La Regione Piemonte dimostra così di voler ampliare il raggio d'azione per quelle categorie di lavoratori più "mature": lo stesso art. 33 della suddetta legge si serve del combinato di due categorie di soggetti, da una parte i lavoratori compresi tra i 45 e i 49 anni d'età e dall'altra i lavoratori appartenenti alla categoria previste all'articolo 2, lettera k), del d.lgs. 276/2003 (il "lavoratore svantaggiato": colui che necessita di assistenza per entrare, o rientrare, nel mercato del lavoro; categoria che ricomprende i lavoratori ultracinquantenni).

Al momento non vi sono, tuttavia, bandi attivi per ottenere l'erogazione dei contributi previsti dall'art. 33 della l. regionale n. 34/2008, a causa dell'esaurimento dei fondi e dell'attesa per l'individuazione delle nuove strategie che verranno definite a seguito del rinnovamento politico-amministrativo regionale. Si stanno attendendo, inoltre, nuove direttive e stanziamenti finanziari a livello nazionale per l'attuazione del Fondo Sociale Europeo.

Per gli anni 2011 e 2012, la Delibera della Giunta regionale n. 22-2667, del 3 ottobre 2011, prevedeva l'erogazione di fondi diretti al sostegno all'inserimento lavorativo, i cui destinatari erano, tra la molteplicità delle categorie individuate, i lavoratori che hanno superato i 45 anni d'età.

In aggiunta, la Delibera della Giunta regionale n. 41-523, del 4 agosto 2010, destinava alle Province l'attuazione degli interventi di ricollocazione per lavoratori disoccupati e occupati a rischio di perdita del posto di lavoro, della durata di sei mesi, con priorità delle fasce di età superiore a 45 anni. Si trattava di azioni specifiche di orientamento professionale, formazione e riqualificazione, accompagnamento all'inserimento di nuove attività lavorative, anche di autoimpiego, nonché di concessione di incentivi alla partecipazione e all'assunzione a tempo indeterminato a favore dei datori di lavoro.

Sempre la l. regionale n. 34/2008, all'articolo 47 (Invecchiamento attivo delle persone), prevede che, ai fini di favorire condizioni di lavoro propizie all'invecchiamento attivo delle persone, previa accordi sindacali aziendali, siano messi in atto interventi di "rimotivazione" dei lavoratori e delle lavoratrici ultra cinquantenni. Si vuole in questo modo valorizzare la componente di esperienza e competenza maturata dal soggetto, il quale viene definito dalla lettera della norma "maestro del mestiere", coinvolgendolo in attività di tutoraggio ed addestramento dei lavoratori e delle lavoratrici più giovani all'interno dei processi di sviluppo aziendale. Questa norma rimane tuttavia di carattere programmatico poiché non si riscontra una effettiva delibera attuativa e non beneficia di una copertura finanziaria.

Infine è da segnalare che la Deliberazione della Giunta regionale n. 19-6044, del 2 luglio 2013, in attuazione delle azioni di politica attiva del lavoro per la realizzazione di Progetti di Pubblica Utilità, concede una dotazione finanziaria di 4.150.000 euro destinati a contrastare gli effetti della contrazione della domanda di lavoro derivante dalla crisi economica e a favorire l'occupazione di quelle categorie di soggetti che si trovano maggiormente in difficoltà sul mercato del lavoro, tra cui sono espressamente indicati i lavoratori e le lavoratrici over 50 fuoriusciti dal ciclo produttivo, disoccupati ed iscritti al Centro per l'Impiego (residenti o domiciliati in Piemonte e che non percepiscano alcun ammortizzatore sociale). Lo strumento previsto per l'attuazione di questo piano consiste nella concessione di contributi per assunzioni a tempo determinato per lo svolgimento di interventi di interesse generale in grado di

ottimizzare e potenziare i servizi resi ai cittadini e di migliorare il funzionamento della pubblica amministrazione, realizzati da partenariati pubblico-privati nei seguenti settori:

- Valorizzazione del patrimonio ambientale, culturale, pubblico urbano, extraurbano e rurale;
- Riordino straordinario di archivi di tipo tecnico o amministrativo;
- Servizi alle persone a carattere temporaneo (ad es. attività ausiliarie di tipo sociale a carattere temporaneo).

Il bando risulta attivo dal 12 dicembre 2013 al 30 maggio 2014, con due ulteriori finestre previste con scadenza al 1 dicembre 2014, nell'eventualità in cui risultino risorse non distribuite.

Piemonte

Tipologia intervento	Incentivo all'assunzione a tempo determinato. Progetto di Pubblica Utilità.
Descrizione	<p>Dotazione finanziaria di 4.150.000 euro per contrastare gli effetti della contrazione della domanda di lavoro derivante dalla crisi economica e a favorire l'occupazione di quelle categorie di soggetti che si trovano maggiormente in difficoltà sul mercato del lavoro. Sono espressamente indicati i lavoratori e le lavoratrici over 50 fuoriusciti dal ciclo produttivo, disoccupati, iscritti al Centro per l'Impiego, residenti o domiciliati nella Regione Piemonte, che non percepiscano un ammortizzatore sociale.</p> <p>Si tratta di contributi per assunzioni a tempo determinato per lo svolgimento di interventi di interesse generale in grado di ottimizzare/potenziare i servizi resi ai cittadini e/o di migliorare il funzionamento della pubblica amministrazione, realizzati da partenariati pubblico-privati nei seguenti settori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valorizzazione del patrimonio ambientale, culturale, pubblico urbano, extraurbano e rurale; • Riordino straordinario di archivi di tipo tecnico o amministrativo; • Servizi alle persone a carattere temporaneo (ad es. attività ausiliarie di tipo sociale a carattere temporaneo). <p>Il soggetto gestore è l'Agenzia Piemonte Lavoro, la quale opera in veste di Organismo Intermedio.</p> <p>La Regione Piemonte concorre finanziariamente nella misura del 80% del valore complessivo del progetto di pubblica utilità, il restante 20% è a carico dell'Amministrazione pubblica che promuove il progetto.</p>
Riferimento normativo	DGR n. 19-6044, del 2 luglio 2013.
Link utile	http://agenziapiemontelavoro.it/index.php?option=com_content&view=article&id=242&Itemid=157 http://www.regione.piemonte.it/governo/bollettino/abbonati/2013/29/attach/dgr_06044_490_02072013.pdf

Puglia

La Regione Puglia ha avviato dal 2009, come risposta alla crisi economica, una serie di politiche del lavoro orientate in modo specifico a fronteggiare la difficoltà di inserimento e reinserimento lavorativo dei individui ultracinquantenni scarsamente professionalizzati.

Il 27 aprile 2009 il Presidente della Giunta regionale ha sottoscritto l'accordo quadro sulle misure anticrisi con le parti sociali e le associazioni datoriali; il successivo 29 luglio la Regione Puglia ha aderito al Piano di sistema *Welfare to Work* presentato dal

Ministero del lavoro e il 31 luglio 2009 il Presidente della Giunta regionale ha siglato un ulteriore protocollo con CGIL-CISL-UIL. Questi accordi sono stati la base per pianificare misure a sostegno dell'occupazione dei lavoratori over 50 anni considerati "lavoratori svantaggiati" nel mercato del lavoro e meritevoli di tutela.

Gli incentivi specifici alla formazione di lavoratori over 50 disoccupati previsti dal Piano sono stati formalizzati in Puglia con apposito Bando, pubblicato dalla Giunta regionale con l'avviso n. 15/2009, che ha previsto un finanziamento di 5 milioni di euro (risorse erogate dal Fondo Sociale Europeo 2007-2013, Asse II "Occupabilità") per sostenere corsi professionalizzanti della durata di 300 ore per un totale di 3 mesi. A ciascuno dei lavoratori disoccupati ultracinquantenni partecipanti ai percorsi è stata garantita una indennità complessiva di 1.500 euro. Oltre al requisito dell'età e della disoccupazione ai destinatari del bando si richiedeva la residenza in Puglia e il non beneficio di alcun sostegno al reddito e/o pensione, né di altri interventi di politica attiva. Il parametro massimo di costo è stato stabilito sui 20 Euro per ora/allievo, di cui obbligatoriamente, pena la non finanziabilità della proposta progettuale, 5 euro/ora per indennità di frequenza.

La formazione è stata erogata da Enti e Organizzazioni di formazione professionale accreditati dalla Regione Puglia per la macrotipologia "formazione superiore", con annessa la possibilità di partecipazione al bando per i Raggruppamenti Temporanei di Scopo (R.T.S.) previsti dal d.lgs. n. 163/2006. A seguito del bando regionale del 2009, che ha sortito effetti fino a fine 2013, sono stati emessi ulteriori bandi provinciali che, grazie alla delega di funzioni trasmessa dalla Regione, hanno previsto interventi specifici di formazione per gli over 50 coerenti con i diversi tessuti produttivi delle 6 province pugliesi (ad esempio gli ultimi bandi scaduti nel marzo 2014 erano rivolti a settori come turismo e servizi alberghieri nelle Province di Brindisi e Lecce o l'agricoltura a Foggia).

Tra le azioni di sistema previste dal Piano *Welfare to Work* (entro ottobre 2010) la Puglia ha promosso interventi che hanno coinvolto direttamente i datori di lavoro ed il sistema delle imprese attraverso una serie di misure ed incentivi all'assunzione degli over 50. Nel caso di assunzione a tempo indeterminato il Piano ha previsto per l'impresa l'erogazione di un contributo straordinario concesso nell'intensità massima del 50% del costo salariale lordo, calcolato nei 12 mesi successivi all'assunzione, per un ammontare di 14.000 euro. Per i lavoratori assunti il Piano ha inoltre previsto una "dote formativa" (contributo una tantum tra i 1.500 e i 4.500 euro) per azioni di adattamento delle competenze a seguito dell'assunzione per dare al lavoratore modo di competere in azienda.

L'adesione della Puglia a *Welfare to Work* è stata aggiornata con l'avviso pubblico 2.2013 "Azione di sistema per le Politiche di Re-Impiego", che ha previsto interventi di politiche attive del lavoro rivolti ai beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga. Con il Piano la Regione ha stanziato 40 milioni di Euro (co-finanziati dal FSE 2007-2013) e predisposto un catalogo formativo rivolto a giovani, disoccupati di lunga durata, persone con basso titolo di studio, e/o con più di 45 anni. In questo momento è in corso la fase di accreditamento degli enti formativi e il conseguente aggiornamento del catalogo disponibile sul portale Sistema Puglia. Oltre ad essere valutati "accreditabili" gli Enti di formazione dovranno sottoscrivere con la Regione un Atto Unilaterale d'Obbligo. È stato inoltre disposto, con un prolungamento dei tempi rispetto ai provvedimenti originari, che le attività formative potranno svolgersi entro e non oltre il 30 settembre 2015.

Puglia

Tipologia intervento	Incentivi al re-impiego rivolti ai beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga, tra cui soggetti over 45 (Periodo di attivazione 2013-2015).
Descrizione	Bando regionale generico per il re-impiego di lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali (tra cui anche over 45) attraverso la formazione prevista da un apposito catalogo pubblico.
Riferimento normativo	Avviso pubblico 2/2013 "Azioni di sistema per le politiche di reimpiego" - aggiornamento adesione Regione Puglia al Piano <i>Welfare to Work</i> .
Link utile	www.sistemapuglia.it

Sardegna

Secondo i dati aggiornati alla fine di dicembre 2013 da parte dell' Agenzia regionale del lavoro, i cittadini disoccupati e inoccupati in cerca di occupazione iscritti presso i Centri dei Servizi per il Lavoro della Regione Sardegna, risultavano essere 433.793. Tra questi, quasi l'80% degli iscritti è un disoccupato di lunga durata che cerca lavoro da oltre 24 mesi; rispetto all'età, il 25% delle persone in cerca di occupazione che si rivolgono ai servizi si concentra nella fascia anagrafica 35-44 anni, mentre *quasi il 20% ricomprende i lavoratori adulti, ossia gli over 55*, espulsi dal mercato del lavoro¹⁶.

Nonostante quest'ultimo dato, **nella Regione autonoma della Sardegna, la tutela per la fascia di lavoratori over 50, non sembra essere oggetto di una politica diretta e specifica, rivolta cioè solo ad essi, bensì viene inserita in programmi di tutela per le popolazioni generalmente considerate "svantaggiate"**.

Tra questi, nell'ambito del programma *Welfare to work - Call center*", avviato nel 2012, sono previsti degli incentivi per le aziende che formano e assumono alcune categorie di lavoratori, tra cui gli over 50, limitatamente al settore dei call-center.

Sulla base dell'accordo stipulato in data 08/08/2012 tra l'Agenzia regionale per il lavoro e l'Assessorato del lavoro per l'utilizzo dei fondi residui relativi al programma *Welfare to work - Call center*, la Regione autonoma della Sardegna ha dato vita ad un programma volto alla promozione dell'occupazione e alla soluzione delle criticità presenti nel mercato del lavoro, a livello regionale.

Le imprese operanti nel settore del *call center* possono beneficiare di incentivi, nel caso di formazione e di assunzione di persone svantaggiate, inoccupate e disoccupate. Le aziende, in seguito alla selezione del personale in possesso di determinati requisiti, dovranno organizzare dei corsi di formazione per il tramite di enti e/o strutture formative abilitate ed in seguito procederanno all'assunzione a tempo indeterminato di detto personale. Questo programma prevede l'erogazione di bonus aziendali di Euro 2.000. I soggetti destinatari dell'intervento sono i lavoratori "svantaggiati" residenti nella Regione Sardegna di cui al Regolamento CE n. 800/2008 del 6 agosto 2008, *tra cui vi rientrano anche gli over 50*.

Per poter accedere ai contributi, le imprese devono soddisfare alcuni specifici requisiti, tra cui:

1. Aver sede operativa in Sardegna;
2. Aver formato e assunto a tempo indeterminato persone svantaggiate, inoccupate e/o

¹⁶ Dati presenti in "Congiuntura lavoro Sardegna, Periodico trimestrale di analisi del mercato del lavoro della Sardegna", anno X, numero 1, febbraio 2014, Agenzia regionale per il lavoro.

disoccupate nel periodo di apertura del bando, ossia tra il 9 dicembre 2013 e il 9 giugno 2013;

3. Applicare il contratto collettivo nazionale del lavoro (CCNL);
4. Essere in regola sia con gli obblighi contributivi e assicurativi che con la normativa in materia del lavoro;
5. Non aver fatto ricorso, per le stesse mansioni, alla cassa integrazione guadagni (CIG), alla mobilità o al licenziamento collettivo negli ultimi sei mesi precedenti l'apertura del bando;
6. Non aver mai ricevuto aiuti di Stato dichiarati incompatibili con la normativa comunitaria oppure averne beneficiato per un ammontare totale che non comporti l'obbligo di restituzione delle somme fruite o, ancora, aver rimborsato l'aiuto di Stato soggetto al recupero e dichiarato incompatibile.

La scadenza di questo progetto, prevede che la documentazione debba essere presentata entro le ore 12,00 del giorno 09/06/2014.

Sempre nella Regione Sardegna, **un'altra misura volta ad agevolare l'assunzione di lavoratori over 50, risulta essere il *Bonus assunzionale*** (PFSL_Progetti di filiera e di sviluppo locale nelle aree di crisi e presso i territori svantaggiati).

La Legge regionale n. 3/2009, art. 2, commi 37 e 38 ed il D.G.R. n. 21/45 del 03/06/2010 prevedono dei bonus assunzionali per le micro, piccole e medie imprese operanti nel territorio della Sardegna, che assumono lavoratori a tempo indeterminato, residenti nel territorio eleggibile individuato dalla Giunta regionale, in attuazione dei "Progetti di Filiera e Sviluppo Locale (PFSL) nelle aree di crisi e nei territori svantaggiati" (DD. GG. RR. N. 33/42 e 33/45 del 31.07.2012).

Tra i lavoratori assunti, che daranno diritto a questo bonus per l'azienda, rilevano anche i lavoratori che *superano i 50 anni di età*.

A livello di risorse disponibili, la dotazione iniziale è pari ad un ammontare di Euro 5.000.000 a valere sui fondi della programmazione regionale unitaria e comunitaria.

La copertura può estendersi fino al 50% dei costi salariali effettivi calcolati su un periodo massimo di 12 mesi continuativi successivi all'assunzione del nuovo lavoratore (o 24 mesi, nel caso di un lavoratore molto svantaggiato).

Potranno presentare domanda di accesso alle agevolazioni previste dal Bando fino alle ore 20,00 del giorno del 2 giugno 2014.

Detto ciò, la Regione Sardegna prevede inoltre numerosi interventi a sostegno delle nuove imprese, che, come sopra, non risultano essere costruiti attorno alla tutela della categoria dei lavoratori over 50, ma dei quali anch'essi possono beneficiare, in quanto non sono previsti limiti di età.

Sardegna

Tipologia intervento	Incentivi alle imprese del settore call center per la formazione e l'assunzione di persone svantaggiate, inoccupate e disoccupate.
Descrizione	Nell'ambito del programma <i>Welfare to work</i> – Call center, la Regione Sardegna concede incentivi alle imprese operanti nel settore del call-center, in caso di formazione e assunzione a tempo indeterminato di lavoratori svantaggiati e di persone inoccupate o disoccupate. In particolare, l'intervento prevede l'erogazione di un bonus assunzionale pari a 2 mila euro per ciascun lavoratore che seguirà il percorso formativo sviluppato dall'impresa e che sarà da questa successivamente assunto a tempo indeterminato.

Riferimento normativo	<p>Legge n. 236 del 19/07/1993 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, recante interventi urgenti a sostegno dell'occupazione.</p> <p>Legge regionale n. 20 del 05/12/2005, art. 43 - Norme in materia di promozione dell'occupazione, sicurezza e qualità del lavoro. Disciplina dei servizi e delle politiche per il lavoro. Abrogazione della legge regionale 14 luglio 2003, n. 9, in materia di lavoro e servizi all'impiego.</p> <p>Regolamento CE n. 1081/2006 del 05/07/2006 - Regolamento relativo al Fondo sociale europeo e recante abrogazione del regolamento (CE) n. 1784/1999 [file .pdf]</p> <p>Regolamento CE n. 1083/2006 dell'11/07/2006 - Regolamento recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione e che abroga il regolamento (CE) n. 1260/1999</p> <p>Regolamento CE n. 1828/2006 del 08/12/2006 - Regolamento che stabilisce modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 1083/2006 recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione e del regolamento (CE) n. 1080/2006</p> <p>Regolamento CE n. 1998/2006 del 15/12/2006 - Regolamento relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato agli aiuti d'importanza minore (de minimis) [file .pdf] PO FSE 2007-2013</p> <p>Legge regionale n. 3 del 05/03/2008, art. 6 - Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione - Legge finanziaria 2008</p> <p>Regolamento CE n. 800/2008 del 06/08/2008 - Regolamento che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune in applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato - Regolamento generale di esenzione per categoria</p> <p>Decreto del Presidente della Repubblica n. 196 del 03/10/2008 - Regolamento di esecuzione del regolamento (CE) n. 1083/2006 recante disposizioni generali sul fondo europeo di sviluppo regionale, sul fondo sociale europeo e sul fondo di coesione [file .pdf]</p> <p>Legge regionale n. 1 del 14/05/2009, art. 3 commi 12 e 14 - Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione - Legge finanziaria 2009</p> <p>Legge regionale n. 3 del 07/08/2009, art. 4 - Disposizioni urgenti nei settori economico e sociale</p> <p>Delibera della Giunta regionale n. 45/13 del 21/12/2010 - Azione di sistema <i>Welfare to Work</i>. Presa d'atto e approvazione linee generali d'intervento</p> <p>Delibera della Giunta regionale n. 48/21 del 01/12/2011 - Programma "Azione di sistema <i>Welfare to Work</i> per le politiche di re-impiego". Adeguamento linee generali d'intervento ad esclusiva titolarità regionale.</p> <p>Avviso pubblico e atti collegati - Avviso pubblico per le politiche di formazione e impiego in favore di lavoratori e di imprese operanti nel settore dei call center - Azione di Sistema "Programma di interventi formativi finalizzati all'assunzione".</p>
Link utile	http://www.regione.sardegna.it/j/v/48?s=1&v=9&c=64&c1=4920&idscheda=289345
Tipologia intervento	Bonus assunzionali (PFSL_Progetti di filiera e di sviluppo locale nelle aree di crisi e presso i territori svantaggiati)
Descrizione	Per le micro, piccole e medie imprese operanti in Sardegna, che hanno assunto nuovi lavoratori a tempo indeterminato, tra cui anche i lavoratori over 50, ricevono degli aiuti, sotto forma di integrazione salariale, denominato "Bonus assunzionale". L'intervento può coprire fino al 50% dei costi salariali effettivi calcolati su un periodo massimo di 12 mesi continuativi, successivi all'assunzione del nuovo lavoratore (24 mesi, nel caso di lavoratori "molto svantaggiati")
Riferimento normativo	Legge regionale n. 3/2009, art. 2, comma 37 e 38 D.G.R. n. 21/45 del 03/06/2010
Link utile	http://www.regione.sardegna.it/j/v/1725?s=1&v=9&c=389&c1=1345&id=32905

Sicilia

La l. regionale siciliana del 2009, in materia di aiuti alle imprese, dedica un Titolo VI agli “Aiuti al lavoro” prevedendo norme su: soggetti destinatari degli interventi, tipologia di essi, individuazione dei datori di lavoro, condizioni di accesso ai benefici, modalità di erogazione, controlli, accertamenti e sanzioni. Si specifica che tutta la disciplina in materia di aiuti alle imprese è stata emanata compatibilmente alle norme comunitarie, secondo quanto stabilito dal Regolamento CE n. 800/2008. Le risorse finanziarie sono derivanti dal Fondo Sociale Europeo.

Nella categoria di “lavoratore svantaggiato”, il Legislatore siciliano ha inserito i lavoratori che hanno superato i cinquanta anni di età e, in particolare nel 2010, è stato inserito un comma 1 – bis con il quale si prevede che almeno il 20% delle risorse siano destinate ai datori di lavoro che assumono i lavoratori *over 50*. La norma utilizza il termine “prioritariamente” quindi è da intendere nel senso che il tetto del 20% delle risorse finanziarie, destinato come incentivo all’assunzione di lavoratori *over 50*, può essere superato.

La riserva delle risorse ha previsto altri tre requisiti soggettivi del lavoratore per la concessione dei benefici: la residenza in Sicilia da almeno un anno, lo stato di disoccupazione da almeno sei mesi e da non più di dieci anni.

La legge del 2010 ha infine precisato, all’art. 2, che tra le assunzioni a tempo indeterminato agevolate rientrano anche le trasformazioni a tempo indeterminato, purchè riguardanti i lavoratori appartenenti alle categorie già specificate.

La norma prevede che questi incentivi consistono nello sgravio totale dei contributi previdenziali – assistenziali e dei premi assicurativi di natura obbligatoria a carico del datore di lavoro per le assunzioni a tempo indeterminato.

Sostanzialmente tutti i datori di lavoro, comprese cooperative ed enti senza scopo di lucro, possono beneficiare di tali contributi. Sono escluse soltanto le imprese dei settori elencati nell’art. 1, comma 3, del Regolamento CE 800/2008 e specificamente nei settori della pesca e dell’acquacoltura, attività connesse alla produzione primaria di prodotti agricoli con alcune eccezioni, settori dell’industria carboniera, dell’industria siderurgica, della costruzione navale, delle fibre sintetiche.

L’assunzione di tali lavoratori deve comportare un aumento netto dei dipendenti rispetto alla media dell’anno precedente, eccezion fatta per il caso che i posti occupati si siano resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento, licenziamento per giusta causa. In secondo luogo, il numero dei lavoratori svantaggiati nell’impresa deve avere un aumento netto rispetto alla media dell’anno precedente. A questi lavoratori assunti dovrà essere garantita la continuità dell’impiego prevista dal CCNL applicabile. In assenza della previsione, i posti di lavoro creati devono essere mantenuti per almeno cinque o tre anni, rispettivamente nel caso di grande o di piccola o media impresa.

Le imprese devono applicare condizioni economiche e normative non inferiori ai CCNL di settore.

Infine sono esclusi dalla contribuzione, nel caso in cui si siano verificati incidenti di lavoro in azienda negli ultimi cinque anni per violazione delle norme in materia di sicurezza e che abbiano causato il decesso di uno o più lavoratori.

Sicilia

Tipologia intervento	Incentivo all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori over 50.
Descrizione	Per le imprese operanti nel territorio della regione Sicilia, con le esclusioni disciplinate dall'art. 1, comma 3, del regolamento CE n. 800/2008, è previsto uno sgravio totale dei contributi previdenziali ed assistenziali nonché dei premi assicurativi obbligatori, a carico del datore di lavoro, per le assunzioni a tempo indeterminato , anche di lavoratori over 50. È riservato a tale categoria il 20% delle risorse.
Riferimento normativo	Legge regionale 06.08.2009, n. 9 come modificata dalla Legge regionale 23.02.2010, n.2, nei limiti di cui al regolamento CE 800/2008.
Link utile	http://www.regione.sicilia.it/lavoro/DirLav/Serv05/D.D.G.%201319%202014.PDF http://www.regione.sicilia.it/lavoro/DirLav/DIR/ddg2418-12.PDF http://www.sicilia-fse.it/DesktopDefault.aspx

Toscana

La Regione Toscana è attualmente in fase di elaborazione dell'avviso pubblico, per l'annualità 2014 che conterrà le misure per la promozione dell'occupazione tra le persone c.d. svantaggiate o che hanno difficoltà ad inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro. L'avviso sarà pubblicato sul portale regionale nel corso del mese di giugno.

Al momento vi è un solo strumento che si rivolge a disoccupati over 50 e consiste in un piano di incentivi destinato alle imprese ubicate nel territorio della Provincia di Prato, Firenze e Pistoia che assumono disoccupati di età compresa tra i 57 e i 65 anni. Si tratta di misure straordinarie per la gestione dell'emergenza occupazionale e sociale venutasi a creare, a partire dal 2008, nel Distretto Industriale di Prato. Tali misure comprendono strumenti di sostegno al reddito, incentivi per la ricollocazione e strumenti di politica attiva del lavoro per le persone tra i 57 e 65 anni, disoccupate e privi di ogni ammortizzatore sociale. I datori di lavoro interessati potranno aderire al progetto fino al 30 giugno 2014.

Accanto a tale iniziativa provinciale si segnala l'iniziativa del Ministero del Lavoro ed Italia Lavoro Spa, finanziata dal Fondo Sociale europeo, denominato "Manager to Work" la cui attuazione è prevista anche nella Regione Toscana. Tale progetto dopo il successo ottenuto nel 2011 è stato rifinanziato per il triennio 2012/2014. Tra i destinatari vi sono ex dirigenti e quadri over 50 disoccupati, per i quali sono previsti contributi all'autoimpiego ed incentivi per le imprese che li assumono sia con contratti a termine che a tempo indeterminato. La possibilità di accedere a queste agevolazioni scade il 31 dicembre 2014.

Lo scorso biennio 2012-2013, nell'ambito del Piano di Indirizzo Generale Integrato in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro 2012-2015, previsto dall'articolo 31 della legge regionale n. 32/2002, la Regione ha attivato un'iniziativa specificamente rivolta alla promozione dell'occupazione di persone in condizione di svantaggio, tra le quali gli over 50, tramite incentivi all'assunzione, voucher formativi e di conciliazione famiglia-lavoro. Il bando per accedere alle agevolazione e agli incentivi previsti è scaduto a fine dicembre 2013. Tali misure inizieranno o continueranno a produrre i loro effetti nel corso del corrente anno.

Toscana

Tipologia intervento	Incentivi alle imprese per favorire l'occupazione e l'assunzione dei disoccupati di età compresa tra 57 e 65 anni.
Descrizione	<p>Possono accedere ai contributi i datori di lavoro che abbiano sede legale o unità operativa ubicata sul territorio delle Province di Prato, Firenze e Pistoia.</p> <p>Gli incentivi sono erogati ai datori di lavoro che assumono con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e con contratti di lavoro subordinato a termine per una durata minima di almeno 6 mesi. L'importo dell'incentivo varierà a seconda dell'orario di lavoro: per contratti <i>full time</i> verrà erogato l'intero importo previsto, mentre per contratti <i>part time</i> l'importo del contributo sarà proporzionato all'orario di lavoro svolto.</p> <p>Destinatari: persone di età compresa tra 57 e 65 anni licenziate da aziende ubicate nel Distretto Industriale di Prato, il cui stato di disoccupazione derivi da tale licenziamento.</p> <p>NB: durata del progetto fino al 30 giugno 2014, salvo proroghe e comunque fino ad esaurimento fondi.</p>
Riferimento normativo	Avviso Interprovinciale 2014 - Linea 5 - "Incentivi per l'assunzione di disoccupati di età superiore a 57 anni" Deliberazione della Giunta Provinciale n. 314 del 12 dicembre 2012; Determinazione Dirigenziale della Provincia di Prato n. 52 dell'11 gennaio 2013; Determinazione Dirigenziale della Provincia di Prato n. 671 del 25 febbraio 2014
Link utile	http://www.provincia.prato.it/w2d3/internet/download/provprato/intranet/utenti/domi/risorse/documenti/store--20140227113815091/Bando+Linea+5+Aziende+2014+--DEFINITIVO.pdf
Tipologia intervento	Bonus <i>una tantum</i> : - Per assunzioni di manager, ex dirigenti, quadri, disoccupati e over 50; - Per autoimpiego e creazione di impresa destinati ai soggetti di cui al punto 1).
Descrizione	<p>Progetto "Manager to Work", attuato da Italia Lavoro Spa, volto a contrastare la disoccupazione manageriale per dirigenti o quadri da ricollocare.</p> <p>- Il "bonus assunzionale" varia da 5.000,00 a 28.000,00 euro e riguarda le aziende che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato della durata di almeno 24 mesi e con contratto a tempo determinato o co.co.pro per almeno 12 mesi con compenso annuo lordo di 42.000,00 euro;</p> <p>- Il contributo erogabile può variare da un minimo di 25.000,00 euro lordi fino ad un massimo di 75.000,00 lordi a seconda del tipo di attività di impresa o autoimpiego posta in essere.</p> <p>NB: scadenza per la presentazione delle domande 31 dicembre 2014.</p>
Riferimento normativo	Decreto Direttoriale n. 203/SEGR. D.G./2012 del 5 aprile 2012; Decreto Direttoriale n. 204/SEGR. D.G./2012 del 5 aprile 2012.

Trentino Alto Adige

Il tasso di disoccupazione trentino, sebbene in lieve crescita rispetto al passato, si attesta su livelli ben più ridotti rispetto a quello nazionali. Difatti, nel quarto trimestre del 2013, era attorno al 5,3% mentre le persone in cerca di occupazione calavano progressivamente.

Nonostante una situazione meno preoccupante rispetto alla maggior parte delle restanti Regioni italiane, il Trentino ha comunque previsto, all'interno del *Documento degli interventi di politica del lavoro 2011-2013*, bandi a sostegno delle fasce della

popolazione maggiormente colpite dall'attuale crisi economica: donne, giovani e lavoratori over 50.

In particolare, **la Provincia Autonoma di Bolzano ha sviluppato il progetto esecutivo del programma messo in atto da Italia Lavoro Azione di Sistema *Welfare to Work* per le politiche di re-impiego: tra i diversi destinatari dell'intervento vi sono anche gli Over 50.** Tale progetto è stato recentemente rifinanziato e si è in attesa di ulteriori specifiche sul suo funzionamento.

Stessa situazione per la Provincia Autonoma di Trento che, pur non avendo dato attuazione al programma sopra citato, ha comunque previsto vari incentivi all'occupazione per i lavoratori Over 50. In particolar modo, si segnalano due tipi di incentivi messi a disposizione per questo target di popolazione. Un primo tipo prevede l'erogazione di una indennità di partecipazione a tutti i disoccupati ultracinquantenni che decidano di intraprendere percorsi di formazione volti ad una riqualificazione professionale. Per tale intervento, la Provincia Autonoma di Trento ha messo a disposizione complessivamente 2.240,00€.

Il secondo tipo prevede invece che venga erogato alle imprese un incentivo di 5.000€ per ogni lavoratore over 50 anni disoccupato da più di 3 mesi assunto a tempo indeterminato. Il medesimo incentivo è previsto per le aziende che trasformino il contratto di inserimento di persone con più di 50 anni in contratto a tempo indeterminato.

Di particolare interesse è inoltre il servizio messo a disposizione dall'Agenzia per il lavoro della Provincia di Trento, realizzato dall'Agenzia del Lavoro e dall'Ordine dei consulenti del lavoro della provincia di Trento, consistente in un programma di ricerca guidata agli incentivi per l'assunzione. Attraverso domande e risposte riguardanti, prevalentemente, le caratteristiche personali dell'interessato, questo servizio permette ad una persona di individuare immediatamente gli incentivi provinciali o nazionali mirati in base ad età, situazione familiare e stato occupazionale di cui poter beneficiare per poter essere assunti.

Trentino Alto Adige

Tipologia intervento	Incentivo all'assunzione di persone "Over 50"
Descrizione	<p>Provincia di Trento: Sono previsti 2.240,00€ di incentivi volti alla riqualificazione professionale di disoccupati over 50 tramite la partecipazione a programmi di Formazione Professionale. Sono previsti inoltre incentivi all'assunzione a tempo indeterminato del valore di 5.000€ a persona sia per persone con più di 50 anni disoccupate da più di 3 mesi che per persone con più di 50 anni il cui contratto di inserimento venga trasformato a tempo indeterminato.</p> <p>Provincia di Bolzano: Rifinanziamento del programma "Azione di Sistema <i>Welfare to Work</i>".</p>
Riferimento normativo	Documento degli interventi di politica del lavoro 2011-2013 - II Parte: Interventi
Link utile	http://www.agenzialavoro.tn.it/agenzia/lex/2011-2013/parte_II_0513.pdf http://www.formafp.it/sites/default/files/documenti/ricerche/regione/140331_RAPPORTO_PROVINCIA%20DI%20TRENTO.pdf http://www.formafp.it/sites/default/files/documenti/ricerche/regione/140331_RAPPORTO_PROVINCIA%20DI%20BOLZANO.pdf http://www.italialavoro.it/wps/wcm/connect/pon/portalepon/root/home/programminazionali/w2w/ct_pari

Umbria

In Umbria nel corso del biennio 2012 – 2013 la disoccupazione dei soggetti over 50 ha assunto dimensioni rilevanti, soprattutto per quanto riguarda la popolazione maschile. **Eppure, interventi indirizzati direttamente a questa fascia di lavoratori la cui professionalità rischia di essere messa a dura prova per via dell'età anagrafica, non sono stati messi a regime.**

In generale, la legge regionale n. 11 del 2003 *Interventi a sostegno del lavoro ed integrazioni della legge regionale n. 41/1998 e del fondo regionale per l'occupazione dei disabili*, prevede che successivamente all'approvazione del Consiglio regionale del "Piano triennale delle politiche del Lavoro", la Giunta dia vita per ciascuna annualità un Piano annuale delle politiche del lavoro che determini le priorità di intervento e le relative risorse economiche necessarie.

Tuttavia, analizzando il Piano triennale 2011/2013 per le politiche del lavoro e l'ultimo Piano operativo delle politiche per la crescita e l'occupazione emanato nel 2013, nonostante l'intento dichiarato di portare avanti azioni specifiche per favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti con più di 45 anni, di fatto questa fascia di lavoratori non ha beneficiato di misure specificamente rivolte. Non vi è stata in pratica l'elaborazione di una vera e propria strategia per combattere il fenomeno della disoccupazione dei soggetti over 50, i quali possono eventualmente contare solo sui consueti meccanismi di incentivazione all'assunzione di lavoratori con oltre 29 anni di età in mobilità, licenziati per giustificato motivo oggettivo o dimessi per giusta causa nel 2013 ovvero percettori di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro con aziende cessate o in procedura concorsuali, attraverso i contributi pubblici percepiti dall'azienda che assume. Inoltre, i lavoratori over 50 possono essere coinvolti – se cassa integrati o in mobilità – in un'esperienza lavorativa presso gli uffici giudiziari della Regione Umbria. Misure generiche dunque, ma non un vero e proprio sistema di lotta all'esclusione dal mondo del lavoro degli over 50.

Nel Piano operativo del 2013, in effetti, viene chiarito che le novità normative in materia di mercato di lavoro e di spesa della pubblica amministrazione non hanno consentito di dar corso a tutto quanto programmato nel piano triennale. Ancora, nel Rapporto trimestrale "Monitoraggio Politiche Attive del Lavoro regionali" di marzo 2014, viene segnalato che non risultano per l'Umbria bandi attivi per il 2014 che prevedano incentivi per l'assunzione dei soggetti over 50.

Si segnala, comunque, che la Giunta regionale ha recentemente approvato uno schema di bando, che sarà emanato presumibilmente entro l'estate dalla società *in house* Sviluppumbria Spa, a favore delle imprese che vorranno assumere nuovo personale a tempo indeterminato. È costituito un fondo di 2 milioni e 500mila euro che comprende, tra i beneficiari, proprio gli over 50. Più in dettaglio, si tratta di un provvedimento finalizzato al supporto di programmi di sviluppo d'impresa e di reindustrializzazione che prevedono l'assunzione di lavoratori provenienti da imprese in crisi ed in particolare lavoratori che per ragioni anagrafiche possono avere maggiori difficoltà di ricollocazione.

Sono previsti incentivi per un importo non superiore a 10.000 euro l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori/lavoratrici con oltre 50 anni di età, disoccupati o in mobilità ovvero percettori di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro con aziende cessate o in procedura concorsuale.

Valle d'Aosta

Le politiche occupazionali per i lavoratori over 50 della regione autonoma Valle d'Aosta si inseriscono nel contesto demografico di una popolazione in costante invecchiamento e di un mercato del lavoro che, data la crisi economica e le politiche di invecchiamento attivo della riforma Fornero, punta a rimanere inclusivo anche per le fasce di lavoratori più anziani nonostante la crisi economica.

La Valle d'Aosta ha una popolazione decisamente contenuta, poco meno di 128mila abitanti, ed anziana: il 42% degli abitanti ha infatti più di 50 anni, mentre l'indice di dipendenza, vale a dire la proporzione tra i residenti in età non attiva (da 0 a 14 anni e da 65 anni e oltre) sulla popolazione in età lavorativa (da 15 a 64 anni), sfiora il 55%. L'età media è di 44 anni.

Sul fronte occupazionale la situazione della regione è buona e complessivamente migliore della media italiana. Peculiare la situazione del segmento più anziano della popolazione. Se da un lato le fasce d'età 45-54 e 55-64 anni mostrano trend occupazionali in linea con il resto del Paese, scomponendo il dato per genere emerge la marcata femminilizzazione del mercato del lavoro: il tasso di occupazione femminile tra i 45 ed i 55 anni è infatti di quasi 21 punti percentuali superiore a quello nazionale.

Le politiche del lavoro attuate con il Piano Triennale regionale sono state emanate con Deliberazione del Consiglio regionale n. 2493/XIII del 21 giugno 2012, nel solco dell'opera di sostegno al mercato del lavoro iniziata già dal 2003 con la legge regionale n. 7 «Politiche regionali del lavoro» contenente disposizioni in materia di politiche regionali del lavoro, di formazione professionale e di riorganizzazione dei servizi per l'impiego.

Il Piano Triennale prevede tre sostegni all'occupazione per la popolazione meno giovane, tutti sotto forma di incentivi all'assunzione da parte di imprese private mediante erogazione di contributi alla copertura del costo salariale lordo. Tre sostegni, appunto, per tre classi di persone: lavoratori ultra 45enni che hanno perso il posto di lavoro, lavoratori sopra i 50 anni di età disoccupati o a rischio perdita del posto di lavoro e lavoratori a cui manchino non più di 5 anni al raggiungimento del requisito per la pensione di anzianità o vecchiaia. Nel primo caso il contributo viene concesso a seguito di assunzione a tempo indeterminato o di trasformazione da rapporto di lavoro a tempo determinato in indeterminato, nei casi rimanenti solo per assunzione a tempo indeterminato.

Il contributo è sostanzioso: la copertura salariale è del 50% (elevato a 55% per le donne over 50) in tutti i casi, 65% per i lavoratrici e lavoratori prossimi alla pensione. La durata massima è di tre anni, salvo nel caso di aiuti concessi in regime di esenzione (Reg. CE 800/2008) per over 50, per cui si riduce ad un solo anno.

Dal 5 ottobre 2013 e per tutto il 2014, causa esaurimento fondi, la Deliberazione del Consiglio regionale n. 16/2013 ha sospeso la ricezione di domande di erogazione per i contributi sopra menzionati.

In tempi recenti, **il 27 maggio 2014, tuttavia, il Consiglio per le Politiche del lavoro ha deciso di riprendere la Deliberazione della Giunta regionale 934 del 24 maggio 2013 e di ridare impulso ad un doppio intervento a favore di disoccupati over 50.** Sono previsti per i beneficiari due misure integrate: un contributo alle persone (pari a euro 450,00 per un massimo di 6 mensilità), percettori di altre indennità o sussidi legati allo stato di disoccupazione, inteso come indennità di partecipazione agli interventi di politica attiva; e, appunto, la partecipazione a misure di politica attiva (colloqui di

orientamento, interventi di formazione o di accompagnamento al lavoro, tirocini, incontro domanda/offerta). I Centri per l'Impiego e il Centro di Orientamento potranno fare riferimento all'offerta completa di servizi interni (in particolare, colloqui di orientamento e incontro domanda/offerta) e all'offerta formativa emergente dal bando FSE 6/2012 entro esaurimento della stessa.

Il programma di sostegno alla popolazione *senior* si inserisce nell'ambito del progetto di Italia Lavoro "Azione di sistema *Welfare to Work* per le politiche di reimpiego 2012-2014", grazie al quale alla Regione Autonoma Valle d'Aosta è stata assegnata la somma di 885.961,61 euro.

Valle D'Aosta

Tipologia intervento	Sostegno al reddito: indennità di partecipazione agli interventi di politica attiva.
Descrizione	Contributo alle persone pari a euro 450,00 per un massimo di 6 mensilità, disoccupati over 50 anni non percettori di altre indennità o sussidi legati allo stato di disoccupazione, a valere sulle risorse del Programma nazionale <i>Welfare to Work</i> assegnate dal Ministero del Lavoro. Sono esclusi i disoccupati che già percepiscono da parte dell'Amministrazione regionale misure di sostegno al reddito.
Riferimento normativo	Deliberazione del Consiglio regionale n. 934/2013 del 24 giugno 2013.
Link utile	http://www.regione.vda.it/amministrazione/delibere/documento.aspx?vis=vis&tipo=d&id=594919 http://www.regione.vda.it/amministrazione/delibere/documento.aspx?vis=vis&tipo=c&id=594919 http://appweb.regione.vda.it/dbweb/Comunicati.nsf/ElencoNotizie_ita/EE54C83C5EDD90E3C1257CE5004E9CF6?OpenDocument&I=ita&

Veneto

Da un'analisi di carattere generale, il portale "Veneto Lavoro", mostra come nel 2013, su 616.400 assunzioni, il 9% è rappresentato da over 45. Nonostante i lavoratori over 50 rappresentino una ricchezza per le aziende, non sono attualmente presente politiche di incentivi regionali dedicate specificatamente all'assunzione delle persone in questa fascia d'età. Va segnalato, poi che si è recentemente concluso il progetto regionale "Percorsi di mobilità professionale transnazionale e interregionale", che prevedeva un *favor* per gli over 50. Si trattava di un progetto finanziato con risorse del Fondo sociale Europeo -POR 2007-2013, Asse V Interregionalità e Transnazionalità, che consisteva in stage, visite di approfondimento e scambi all'estero o presso altre regioni italiane, della durata che poteva variare da 1 a 24 settimane, con l'obiettivo di approfondire e apprendere nuove conoscenza grazie al confronto con realtà diverse dalla quella in cui si opera abitualmente.

Ad oggi sono invece presenti incentivi occupazionali derivanti da Enti Bilaterali o Province.

In particolare, Ebav (Ente Bilaterale Artigianato Veneto), novera tra i soggetti beneficiari del contributo una tantum per assunzioni di nuovo personale dal 1 gennaio al 31 maggio 2014, i soggetti con più di 55 anni. Per le persone in possesso di questo requisito è previsto un contributo di € 3.000. Trattatasi tuttavia di incentivi riservati ai soli artigiani.

In provincia di Treviso, tra i soggetti beneficiari del Fondo Disagio Professionale, collegato al servizio di "Accompagnamento al lavoro" dei Centri per l'impiego, attivo

dal 2007, vi rientrano gli over 50. Questo progetto dispone diversi incentivi all'inserimento, a seconda delle caratteristiche dei soggetti a cui si rivolgono. Per i lavoratori con bassa scolarità e bassa qualificazione l'incentivo varia da 500€ per i contratti di almeno 2 mesi, 1.200 per o contratti di almeno 4 mesi e 2.000 per i contratti di almeno 6 mesi ovvero a tempo indeterminato. Inoltre è prevista una premialità per assunzione post tirocinio del valore di 800 € per l'instaurazione di rapporti di lavoro di almeno 6 mesi.

Nel caso in cui l'azienda proceda direttamente all'assunzione a tempo determinato non inferiore a 4 mesi o indeterminato, per lavoratori con gap formativi di un certo rilievo rispetto alla mansione prevista, alla stessa potrà essere riconosciuta un incentivo alla formazione in azienda di 800 €, per assunzioni a tempo determinato della durata di almeno 4 mesi e di 1.500 € per assunzioni a tempo indeterminato. In caso di trasformazione a tempo indeterminato , ovvero di assunzione a tempo indeterminato dello stesso soggetto entro 30 giorni dalla scadenza del rapporto precedente, l'azienda potrà richiedere un ulteriore importo di 700 €. La provincia di Treviso, ha altresì previsto un voucher formativo fino ad un massimo di 750€ con rimborso diretto al lavoratore nel caso di percorsi di aggiornamento delle competenze professionali, o per l'acquisizione di patentini, brevetti e abilitazioni.

Veneto

Tipologia intervento	Ebav (ente Bilaterale Artigianato Veneto). Incentivo all'assunzione over 50 per gli artigiani.
Descrizione	Contributo di 3.000€ una tantum per le assunzioni di nuovo personale dal 1 gennaio 2014 al 31 maggio 2014.
Riferimento normativo	
Link utile	http://www.ebav.veneto.it/ Sezione Servizi alle aziende artigiane – 1° livello sussidi per tutte le categorie – Incentivi occupazione 2014
Tipologia intervento	“Fondo disagio professionale “ – Provincia di Treviso Prevede percorsi di reinserimento professionale e incentivi all'inserimento in azienda
Descrizione	Incentivi all'assunzione che variano a seconda a seconda che il lavoratore abbia un gap formativo di un certo rilievo rispetto alla mansione prevista ovvero con bassa scolarità e bassa qualificazione. Incentivi alla formazione per l'aggiornamento di competenze professionali oppure per l'acquisizione di patentini, brevetti, abilitazioni.
Riferimento normativo	http://www.provincia.treviso.it/Engine/RAServeFile.php/f/AlboPretorio/2014_0028740_000_00001_001.pdf