

FAQ NUOVO PONTE GENERAZIONALE

SONO UN LAVORATORE MATURO INTERESSATO ALLA MISURA NUOVO PONTE GENERAZIONALE. COSA DEVO FARE PER ADERIRE?

È necessario parlarne con la propria azienda, la quale a sua volta si rivolge all'organizzazione datoriale alla quale aderisce sottoscrivendo una domanda di adesione al Nuovo Ponte Generazionale.

SIA I LAVORATORI MATURI CHE I LAVORATORI GIOVANI DEVONO RISIEDERE IN LOMBARDIA?

Come previsto dall'avviso i giovani che l'azienda si impegna ad assumere devono essere "domiciliati o residenti" in Lombardia. Tale vincolo non è invece previsto per il lavoratore maturo, il quale però deve essere occupato in un'azienda avente sede operativa in Lombardia.

QUANDO SI PARLA DELLA RIDUZIONE DELL'ORARIO, SI PUÒ INTENDERE SIA LA TRASFORMAZIONE DAL FULL-TIME AL PART-TIME (FINO AD UNA RIDUZIONE MASSIMA DEL 70%), SIA UNA RIDUZIONE DELL'ORARIO ANCHE PER IL DIPENDENTE CHE SIA GIÀ IN PART-TIME?

L'avviso prevede la possibilità per il lavoratore part-time di ridurre ulteriormente il proprio orario lavorativo, tuttavia dobbiamo ritenere che la riduzione massima fino al 70% possa applicarsi all'orario previsto dal CCNL di riferimento a tempo pieno. Pertanto il lavoratore maturo, anche part-time, che partecipa al nuovo ponte generazionale dovrà lavorare, a seguito dell'adesione all'intervento, come minimo, per un orario pari al 30% dell'orario a tempo pieno previsto dal CCNL.

SE CI FOSSE UNA RIDUZIONE DEL 50% DELL'ORARIO DI LAVORO, IL GIOVANE DOVRÀ ESSERE ASSUNTO A TEMPO PARZIALE OPPURE FULL-TIME?

Per quanto concerne l'assunzione del lavoratore giovane, è necessario che venga assicurato un saldo occupazionale positivo: il saldo si calcola attraverso il confronto tra le ore di lavoro in part time del lavoratore anziano e quelle relative al giovane assunto, che può anche essere assunto part-time purché "compensi" le ore non lavorate dal senior.

NELL'AVVISO CONCERNENTE IL PROGETTO "NUOVO PONTE GENERAZIONALE" AL PUNTO 4, N. 3) VIENE INDICATO CHE "A FRONTE DELLA CONVERSIONE O RIDUZIONE DEL CONTRATTO, L'IMPRESA SI IMPEGNA ALL'INSERIMENTO DI GIOVANI.....": SIGNIFICA CHE POSSONO ESSERE UTILIZZATI TUTTI I TIPI DI CONTRATTO?

Secondo le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in merito all'impegno dell'azienda aderente all'assunzione del giovane lavoratore: "l'articolo 2 del Decreto Direttoriale n. 807/2012 fa riferimento all'assunzione con contratto di apprendistato e/o a tempo indeterminato. Ad

oggi. per questioni di carattere amministrativo. non sono possibili ulteriori modifiche rispetto a quelle già autorizzate.”

Ai fini dell'intervento. pertanto. sono da ritenersi ammissibili soltanto assunzioni a tempo indeterminato o in apprendistato.

SONO UN GIOVANE DI 29 ANNI. POSSO ESSERE ASSUNTO NELL'AMBITO DELL'INTERVENTO NUOVO PONTE GENERAZIONALE?

Sì. il requisito dei 29 anni è da considerarsi "29 anni compiuti".

SONO UN GIOVANE INTERESSATO ALL'INTERVENTO NUOVO PONTE GENERAZIONALE. COSA DEVO FARE?

L'azienda che aderisce al Nuovo Ponte Generazionale è tenuta ad assumere un giovane dai 18 ai 29 anni al fine di assicurare un saldo occupazionale positivo. Tuttavia l'assunzione del giovane è di competenza della azienda aderente e pertanto anche la selezione è in capo alla discrezionalità dell'azienda stessa. Il giovane tuttavia può iscriversi al Programma Garanzia Giovani Regione Lombardia dal quale le aziende possono attingere ai fini dell'assunzione.

IN CASO DI RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DEL LAVORATORE GIOVANE. ENTRO QUANTO TEMPO L'AZIENDA DEVE PROCEDERE AD UN NUOVO INSERIMENTO?

Nel caso di risoluzione del contratto con il giovane l'azienda deve procedere nel più breve tempo possibile. se non contestualmente. al nuovo inserimento. ciò al fine di garantire nel corso di tutto il periodo il saldo occupazionale positivo.

LA DECORRENZA (NON DATA DI SOTTOSCRIZIONE) DELL'ACCORDO DI CONVERSIONE/RIDUZIONE DEL CONTRATTO DEL LAVORATORE ANZIANO PUÒ ESSERE SIA ANTECEDENTE CHE SUCCESSIVA ALLA DATA DEL 30/06/2015?

La decorrenza può essere sia antecedente che successiva alla data del 30/06/2015. con due specifiche

- l'accordo diventa vincolante nel momento in cui è approvato da Regione (in quanto entro il 30/06/2015 Regione deve comunicare al Ministero i nominativi dei lavoratori aderenti al progetto)
- la conversione e la contestuale assunzione del giovane devono avvenire entro il trimestre successivo alla data di sottoscrizione dell'accordo.

NEL CASO IN CUI IL GIOVANE ASSUNTO SI DIMETTA E L'AZIENDA NON RIESCA A SOSTITUIRLO, COSA ACCADE PER L'AZIENDA E COSA PER IL LAVORATORE PROSSIMO PENSIONANDO, ANCHE CON RIFERIMENTO AI CONTRIBUTI VOLONTARI VERSATI E IL RESIDUO DA VERSARE?

Secondo le Linee Guida ministeriali per l'attuazione degli interventi di c.d. Staffetta Generazionale "Il saldo occupazionale positivo dovrà essere garantito per tutta la durata del periodo in cui viene versata l'integrazione contributiva al lavoratore anziano: pertanto, le dimissioni o il licenziamento del giovane, imputabili o meno al datore di lavoro, comportano la necessità di ripristinare la condizione di saldo positivo (attraverso, evidentemente, una nuova assunzione)".

Ciò significa che, nel caso in cui venisse meno il rispetto di tale condizione, verrebbe meno il presupposto sulla cui base Regione Lombardia, con le risorse ministeriali del programma Welfare to Work, è tenuta a "coprire" il delta contributivo del lavoratore anziano aderente all'iniziativa.

E' pertanto compito dell'azienda aderente assicurare il rispetto dalla condizione succitata: proprio per la delicatezza della questione e ai fini della massima tutela del lavoratore maturo coinvolto, l'avviso regionale ha previsto una serie di adempimenti e vincoli quali la sottoscrizione di un accordo formalizzato attraverso un verbale di conciliazione, stipulato presso l'organizzazione datoriale, nonché obblighi, in capo all'azienda, di comunicazione, all'organizzazione datoriale e a Regione Lombardia, in merito all'assunzione di giovani e ad ogni variazione che incide sull'intervento.

IL NUOVO PONTE GENERAZIONALE PREVEDE A CARICO DELLA REGIONE OLTRE ALLA COPERTURA CONTRIBUTIVA ANCHE L'INTEGRAZIONE DEL SALARIO OPPURE QUESTO È A CARICO DELL'AZIENDA?

L'integrazione salariale non è prevista dall'Avviso a carico della Regione ma può (non necessariamente) essere a carico dell'azienda. Si tratta pertanto di una scelta aziendale da concordare con il lavoratore.

SONO UN'AZIENDA INTERESSATA ALLA MISURA NUOVO PONTE GENERAZIONALE, COME DEVO FARE PER ADERIRE?

L'azienda, verificata la volontà dei propri lavoratori di aderire al Ponte Generazionale, si rivolge alla propria organizzazione datoriale sottoscrivendo una domanda di adesione.

L'organizzazione datoriale deve aver sottoscritto con Regione Lombardia un accordo in materia di Ponte Generazionale.

SONO AMMESSE AL NUOVO PONTE GENERAZIONALE LE AZIENDE A PARTECIPAZIONE PUBBLICA?

No, non risulta da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un'autorizzazione specifica in merito all'ammissione di dipendenti di aziende pubbliche come beneficiari dell'intervento e quindi dei finanziamenti statali.

IL NUOVO PONTE GENERAZIONALE PUÒ ESSERE APPLICATO ALLE ASSOCIAZIONE ONLUS?

La misura Nuovo Ponte Generazionale può essere applicata ad una associazione onlus purché aderisca ad una organizzazione datoriale sottoscrittrice del CCNL applicato ai lavoratori dipendenti della stessa associazione.

Nel caso in cui l'associazione onlus fosse interessata, può contattare l'organizzazione datoriale di cui sopra in modo che la stessa possa mettersi in contatto con Regione Lombardia al fine di definire il flusso procedurale per la sottoscrizione dell'intesa in materia di Ponte Generazionale.

L'INIZIATIVA È RIVOLTA SOLO AI LAVORATORI DELLE IMPRESE INDUSTRIALI O ANCHE PER LAVORATORI DEL COMMERCIO O DI DITTE ARTIGIANE?

La misura in oggetto può essere applicata a imprese del settore commercio o artigiane purché aderiscano ad una organizzazione datoriale sottoscrittrice del CCNL applicato ai lavoratori dipendenti della stessa impresa.

Nel caso in cui l'impresa fosse interessata, può contattare l'organizzazione datoriale di cui sopra in modo che la stessa possa mettersi in contatto con Regione Lombardia al fine di definire il flusso procedurale per la sottoscrizione dell'intesa in materia di Ponte Generazionale.

E' NECESSARIO CHE L'ORGANIZZAZIONE DATORIALE ABBA SOTTOSCRITTO UN ACCORDO CON REGIONE? QUALE È IL RUOLO DELL'ORGANIZZAZIONE NELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA?

Così come previsto dall'avviso "Nuovo Ponte Generazionale", è necessaria la sottoscrizione di un accordo territoriale tra organizzazione datoriale e Regione Lombardia, in materia di Ponte Generazionale.

La previsione è stata determinata dalla necessità di responsabilizzare le organizzazioni datoriali nel loro ruolo di "filtro" delle domande di adesione da parte di aziende e loro lavoratori: solo in questo modo è possibile per Regione Lombardia, attraverso un contatto diretto con l'organizzazione che a sua volta dialoga col territorio, monitorare l'andamento concreto dell'iniziativa e avere contezza dell'utilizzo delle risorse a disposizione.