

Approfondimenti

Misura e requisiti

Reddito di cittadinanza: incentivi per l'assunzione

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Con un unico provvedimento, contenuto nel D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, l'Esecutivo ha emanato le disposizioni attuative sia del reddito di cittadinanza che dell'anticipo pensionistico, la c.d. "quota 100" che, per la verità, viene trattata unitamente ad altre questioni che trattano le pensioni come, ad esempio, il riscatto di alcuni periodi per gli "under 45".

Si tratta di un testo particolarmente complesso che necessita, per la piena applicazione, di una serie di atti amministrativi (in alcuni casi con un *iter* abbastanza complesso) e la cui portata appare estremamente importante.

L'analisi che segue, lungi dal trattare il merito dell'intero provvedimento, si soffermerà sull'art. 8 che disciplina la materia dei benefici finalizzati alla assunzione dei lavoratori che fruiscono del reddito di cittadinanza.

Secondo il Governo questa parte dell'articolato cerca di coniugare il reddito di cittadinanza destinato a soggetti ai limiti della soglia di povertà, con il loro ingresso nel mondo del lavoro, in costanza della fruizione dell'indennità.

Campo di applicazione

Il datore di lavoro privato che intende effettuare assunzioni e fruire dei benefici ipotizzati deve, preventivamente, comunicare le disponibilità relative ai posti vacanti, ad una apposita piattaforma digitale, creata dall'Anpal (art. 6) nell'ambito del Siulp (Servizio informativo unitario politiche lavoro): le assunzioni dovranno essere a tempo pieno ed indeterminato e dovranno realizzarsi direttamente o tramite uno dei soggetti accreditati ex art. 12, D.Lgs. n. 150/2015 (ad esempio, agenzie di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale).

Prima di proseguire nella analisi si ritiene opportuno porre alcuni punti fermi, in attesa di deluci-

dazioni amministrative che, sicuramente, perverranno dall'amministrazione del lavoro.

Il primo chiarimento riguarda il campo di applicazione: la norma si riferisce a tutti i datori di lavoro privati, nella cui definizione rientrano le società cooperative, ma anche coloro che non sono imprenditori (studi professionali, associazioni di tendenza, fondazioni, ecc.), le aziende private a partecipazione pubblica e gli Enti pubblici economici: ne restano, ad avviso di chi scrive, fuori tutte le Amministrazioni Pubbliche centrali, periferiche e locali richiamate, essenzialmente, dall'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, le c.d. "Authority" e comunque, tutti quegli Enti ed Istituzioni che ai fini dell'inquadramento strutturale nell'organico debbono ricorrere a concorsi pubblici o a procedure selettive ad evidenza pubblica. Si ritiene, non essendoci stata alcuna previsione contraria, che la disposizione incentivante riguardi anche i datori di lavoro domestici, pur se, su questo specifico punto, sarà necessario attendere ciò che verrà detto nelle sedi competenti. Un approfondimento amministrativo potrebbe essere necessario anche per le società cooperative di produzione e lavoro che, dopo il rapporto associativo, stipulano un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato con un socio, ai sensi dell'art. 1, comma 3, legge n. 142/2001: ad avviso di chi scrive, si ritiene che, in perfetto "pendant" con altre agevolazioni già presenti nell'ordinamento, tale beneficio, pur nel silenzio della norma, possa essere riconosciuto.

Tipologia contrattuale

La seconda questione che si presenta riguarda la tipologia contrattuale: si parla di contratto a tempo pieno ed indeterminato ma la dizione non sembra, assolutamente, escludere l'apprendistato che per definizione è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'inse-

rimento lavorativo dei giovani (la disposizione appare fattibile, pur se difficile, anche per gli “over 29” in quanto occorre - requisito indispensabile - la titolarità di un trattamento di disoccupazione non agricola, requisito che la gran parte dei soggetti interessati, non dovrebbe possedere). Il beneficio non è possibile per il contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, atteso che le prestazioni avvengono “a chiamata” secondo le necessità del datore di lavoro ed hanno un carattere estremamente episodico e saltuario (nella maggior parte dei settori sussiste, in ogni caso, il vincolo delle 400 giornate in un triennio solare).

Se il testo, dopo il passaggio parlamentare resterà uguale, il beneficio non si otterrà se l'assunzione sarà effettuata a tempo parziale e credo (anche se qui sarà opportuno attendere i chiarimenti amministrativi) dovrebbe essere sospeso, in caso di trasformazione della stessa in prestazione a tempo parziale durante il periodo di “godimento” del beneficio, pur se realizzata nelle forme previste dall'art. 8, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015). La sospensione dell'agevolazione deriverebbe dal fatto che viene meno uno degli elementi alla base dell'incentivo (il “full-time”).

L'aver limitato l'agevolazione per l'assunzione alle sole ipotesi di rapporto a tempo pieno, rischia di “tagliare fuori” settori (si pensi alla grande distribuzione, al commercio, al settore delle pulizie, alla logistica, ai “call-center”, all'agricoltura ove la forma “normale” è quella degli operai agricoli a tempo determinato che prestano la loro attività a giornate, per le raccolte stagionali, o all'edilizia ove si procede per “fasi lavorative”, tanto per citarne alcuni), ove il part-time è la “modalità normale” di instaurazione del rapporto e dove, più facilmente, può trovare occupazione chi si presenta sul mercato del lavoro con una minima o scarsa professionalità. Ciò potrebbe, gravemente, incidere sul buon esito del passaggio da una posizione passiva (reddito di cittadinanza) ad una attiva (lavoro subordinato), tenuto conto anche del fatto che l'offerta congrua che sarà proposta al beneficiario (3, al massimo) è strettamente correlata alla distanza dalla residenza che va sempre più a crescere (entro 100 chilometri la prima, entro 250 la seconda, su tutto il territorio nazionale la terza).

Ci sono, poi, altri limiti che scaturiscono da norme legali e contrattuali che potrebbero ridurre

l'impatto occupazionale: ci si riferisce all'art. 8, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 che stabilisce un diritto di precedenza per i malati gravi che intendono ritrasformare a full-time il proprio contratto, al successivo comma 6 che riconosce lo stesso diritto ai lavoratori a tempo parziale che intendano passare a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni, all'obbligo che grava, in via preventiva, sul datore di lavoro, dettato dal comma 8, circa la tempestiva comunicazione, in ambito comunale, per i lavoratori a tempo parziale interessati alla trasformazione a tempo pieno, all'art. 24 che disciplina il diritto di precedenza dei lavoratori già occupati a termine, all'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015 che non riconosce agevolazioni in presenza di alcune specifiche condizioni come, ad esempio, il non aver rispettato la precedenza, alle norme di natura contrattuale che riconoscono diritti di precedenza in favore di lavoratori a termine, o a tempo parziale o in somministrazione a tempo determinato.

Misura del beneficio

In cosa consiste l'agevolazione?

Il comma 1, art. 8 dispone che, ferma restando l'aliquota di computo dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore e del lavoratore, viene riconosciuto, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail (e, probabilmente, anche con l'esclusione della c.d. “contribuzione minore”, come affermato in analoghe situazioni, in passato dall'Inps - v., ad esempio, la circolare n. 40/2018), l'esonero nel limite mensile del “reddito di cittadinanza” percepito dal lavoratore al momento dell'assunzione per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e quelle già godute dal beneficiario e, in ogni caso, non superiore a 780 euro mensili e non inferiore a 5 mensilità, tetto minimo che è, comunque, riconosciuto anche nella ipotesi prevista dal comma 3 dell'art. 6. La disposizione continua affermando che il beneficio (tranne l'ipotesi di cumulo con il “Bonus Sud”) non può superare il totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con esclusione di quanto dovuto all'Inail.

Alcune considerazioni si rendono necessarie.

La prima riguarda l'ammontare del beneficio per il datore di lavoro che sarà tanto più alto quanto

Approfondimenti

“più vicino” all’inizio della fruizione del reddito da parte del lavoratore.

La seconda concerne una particolare dizione contenuta nel comma 1: per la prima volta, parlando di sgravi contributivi non si parla soltanto della quota a carico del datore di lavoro, ma anche di quella a carico del lavoratore: di conseguenza l’agevolazione appare maggiore, pur se resta da chiedersi (e qui saranno indispensabili i chiarimenti che perverranno dal Ministero del lavoro o dall’Inps) se la quota andrà tutta al datore o, per la quota a suo carico, al dipendente che, se così fosse, andrebbe a percepire più di un altro dipendente assunto per le stesse mansioni, “al di fuori” della procedura legata al reddito di cittadinanza.

Cosa succede se il rapporto cessa “ante tempus” con il licenziamento?

Qui, non c’è alcun limite minimo di durata del rapporto (12, 24 o 36 mesi come affermato in precedenza da altri provvedimenti normativi “incentivanti”): si afferma soltanto che se il recesso datoriale avviene al di fuori della giusta causa o del giustificato motivo (ma non sussiste alcuna ulteriore specificazione tra oggettivo e soggettivo come, forse, si sarebbe dovuto fare), il datore deve restituire quanto percepito maggiorato delle sanzioni civili *ex art. 116, comma 8, lettera a)*, legge n. 388/2000. Quest’ultima disposizione prevede, in ragione d’anno, un importo pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato del 5,5% con un tetto non superiore al 40% dei contributi e premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

Ovviamente, in caso di dimissioni (avvenute con la procedura telematica ipotizzata dall’art. 26, D.Lgs. n. 151/2015) o di risoluzione consensuale del rapporto, non sembra dovuta alcuna restituzione.

Il discorso relativo alla risoluzione del rapporto da parte del datore di lavoro dovrà tener conto del fatto che, in caso di contenzioso, troverà applicazione la normativa sulle “tutele crescenti” che, all’art. 2, D.Lgs. n. 23/2015 impone la reintegra in presenza di licenziamenti nulli in violazione di disposizioni di legge, ritorsivi o discriminatori, mentre all’art. 3 l’indennità risarcitoria per licenziamento illegittimo dovuto a giusta causa, giustificato motivo oggettivo o soggettivo, legata all’anzianità aziendale (criterio principale) potrà, con motivazione, essere integrata dal giudice, con gli altri elementi che sono stati già in-

dividuati dall’art. 8, legge n. 604/1966 (numero dei dipendenti dell’azienda, contesto socio economico, comportamento tenuto dalle parti, ecc.), secondo l’indirizzo espresso dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 194 dell’8 novembre 2018.

Sotto l’aspetto prettamente normativo è opportuno ricordare come, essendo l’assunzione a tempo pieno ed indeterminato (con l’eccezione dell’apprendistato professionalizzante se, in via amministrativa, ne sarà chiarita la fattibilità), il lavoratore rientrerà, da subito, nella base di computo per l’applicazione di istituti previsti dalla legge (ad esempio, collocamento dei disabili) o dalla contrattazione collettiva.

Contestualmente all’assunzione il datore di lavoro sarà tenuto a stipulare presso il centro per l’impiego (ma non appare un obbligo, essendo rimesso alla valutazione della necessità), un patto finalizzato alla formazione o alla riqualificazione professionale del lavoratore.

Il comma 2, dell’art. 8 prevede, poi, un’altra via per la fruizione dell’agevolazione: gli Enti di formazione accreditati (presso le singole Regioni e Province autonome) hanno la facoltà di stipulare con i Centri per l’impiego ed i soggetti accreditati *ex art. 12, D.Lgs. n. 150/2015* (es. Agenzie per il lavoro), ove ciò sia previsto da leggi regionali, un patto di formazione o di riqualificazione professionale finalizzato a garantire al beneficiario del reddito di cittadinanza un apprendimento di alta qualità con il coinvolgimento anche di Università, Enti di ricerca, secondo indirizzi che saranno definiti dalla Conferenza Stato-Regioni e senza maggiori oneri per la finanza pubblica, con l’utilizzazione delle risorse e degli strumenti vigenti a legislazione vigente. Se a seguito di tale percorso il beneficiario di reddito di cittadinanza ottiene un posto di lavoro, coerente con il profilo formativo, stipulando un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato, ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni previdenziali, è riconosciuto l’esonero dal versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico di entrambe le parti, con l’esclusione dei premi e contributi Inail (e, come detto prima, probabilmente, anche, dei c.d. “contributi minori”), sotto forma di sgravio contributivo, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già “godute” dal lavoratore, per un massimo, fino a concorrenza, di 390 euro mensi-

li: l'incentivo, comunque, non può essere inferiore a 6 mensilità, cosa prevista anche nell'ipotesi prevista *ex art.* 3, comma 6.

La residua parte del beneficio (390 euro per lo stesso periodo riconosciuto in favore del datore di lavoro assumente), sotto forma di sgravio contributivo da far valere per i propri dipendenti in forza, viene riconosciuto all'Ente di formazione accreditato che ha favorito la qualificazione o riqualificazione o riqualificazione professionale.

Anche in questo caso valgono le regole già esaminate in precedenza: se il lavoratore viene licenziato, al di fuori della giusta causa e del giustificato motivo (non essendoci specificazione presumo che il Legislatore faccia riferimento sia all'oggettivo che al soggettivo), il datore di lavoro è tenuto alla restituzione di quanto già percepito, con l'aggiunta delle maggiorazioni *ex art.* 116, comma 8, lettera *a*), legge n. 388/2000 alle quali si è già fatto cenno pocanzi.

Alla Guardia di finanza, previa convenzione con i Ministeri del lavoro e dell'economia, sono affidati i compiti di controllo e di monitoraggio.

Iter per il godimento dello sgravio contributivo

Cosa viene richiesto perché si possa fruire degli incentivi?

I requisiti sono diversi:

a) l'assunzione deve essere incrementale: viene richiamato l'art. 31, comma 1, lettera *f*), D.Lgs. n. 150/2015 che trae origine da normative di origine comunitaria (art. 2, paragrafo 2, Regolamento 1408/2013). Il calcolo va effettuato mensilmente, confrontando il numero dei lavoratori equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei 12 mesi precedenti, con esclusione dal computo della base occupazionale media di chi abbia abbandonato il posto di lavoro per dimissioni volontarie (ora, possono essere tali soltanto se effettuate con la procedura richiamata dall'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015 o confermate avanti all'INL in caso di "lavoratrice in periodo protetto"), invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età (i lavoratori che usufruiscono dell'APE non dovrebbero rientrarci in quanto si tratta di un prestito che anticipa il raggiungimento della vecchiaia), riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa. In passato, in casi analoghi (ma qui oc-

correrà attendere i chiarimenti amministrativi dell'Inps) lo sgravio non era più riconosciuto per i mesi in cui il datore era andato sotto la media. Il computo va effettuato tenendo presente l'impresa nel suo complesso e non l'unità produttiva interessata e, in caso di "impresa unica" (aziende correlate tra di loro attraverso un controllo o un collegamento) il calcolo va effettuato unitariamente. Per i datori di lavoro che iniziano l'attività in corso d'anno ogni assunzione a tempo pieno e indeterminato avrà natura incrementale. Quest'ultima ipotesi appare agevole le imprese di nuova costituzione;

b) il datore di lavoro deve essere in possesso della regolarità contributiva. Anche questa disposizione sembra favorire le nuove imprese che, iniziando le attività con i nuovi assunti, non hanno "pendenze" sotto l'aspetto contributivo;

c) il datore di lavoro deve essere in regola con gli altri obblighi di legge tra cui il non essere stato sanzionato per gravi violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nel periodo in cui non consentono il rilascio del Documento di regolarità contributiva (sono quelle contenute nell'allegato al D.M. sul Durc del gennaio 2015);

d) il datore di lavoro deve rispettare i trattamenti economici e normativi previsti dal Ccnl di settore sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e, se esistenti, a livello territoriale ed aziendale. Si ricorda che, per effetto di una disposizione contenuta nella legge n. 205/2017 dal 1° luglio 2018 tutte le retribuzioni debbono essere "tracciabili";

e) l'assunzione non deve avvenire in adempimento di un obbligo previsto da leggi (es. assunzione di un disabile a copertura di una carenza d'obbligo *ex lege* n. 68/1999) o Contratti collettivi;

f) l'assunzione non deve violare diritti di precedenza stabiliti dalla legge (si pensi, ad esempio, a quello regolarmente esternato *ex art.* 24, D.Lgs. n. 81/2015, a quello *ex art.* 15, comma 6, legge n. 264/1949, a quello *ex art.* 47, legge n. 428/1990, a quello *ex art.* 8, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015) o da Contratti collettivi);

g) l'assunzione non può avvenire in una unità produttiva ove siano in corso riduzioni o sospensioni di orario di lavoro con interventi di sostegno del reddito, se si tratta di un lavoratore con

Approfondimenti

la medesima qualifica dei lavoratori in integrazione salariale;

h) l'assunzione non può riguardare un lavoratore che, nei sei mesi antecedenti, sia stato licenziato dalla stessa impresa o da altre aziende in situazione di collegamento o di controllo anche per interposta persona;

i) in caso di comunicazione tardiva della instaurazione del rapporto al sistema telematico del centro per l'impiego, l'agevolazione viene riconosciuta a partire dalla suddetta;

l) le agevolazioni sono concesse nel rispetto del "de minimis".

Regime "de minimis"

Ora, due parole sul "de minimis" il cui superamento è visionabile dall'Inps attraverso la consultazione del Registro sugli aiuti di Stato, istituito presso il Ministero dello sviluppo economico.

Il Regolamento Ce 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006, riguardante l'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato, ha introdotto alcune deroghe concernenti sovvenzioni considerate di "importo minimo", ritenendo che le stesse possano non essere considerate come "aiuti di Stato". In via generale, non sono tali se non superano, in un arco triennale rappresentato da tre esercizi finanziari, la somma complessiva di 200.000 euro che nel settore del trasporto su strada scende a 100.000, in quello della pesca a 30.000 e nell'ambito della produzione di prodotti agricoli a 15.000.

Ai fini del "de minimis" la nozione di impresa è diversa da quella generalmente adottata: infatti, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, essa ricomprende ogni entità che esercita un'attività di tipo diverso. C'è, in ogni caso, da ricordare come il 18 dicembre 2013 sia stato approvato il Regolamento Ce 1407/2013 che, sempre con riferimento, al "de minimis" individua alcuni criteri che, pur in presenza di una pluralità di aziende, riportano le stesse sotto il concetto di "impresa unica" ai fini dei limiti economici sopra evidenziati. Le ipotesi sono le seguenti:

a) quando un'impresa possiede la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o dei soci di altra impresa;

b) quando un'impresa ha il diritto di nominare e revocare la maggioranza dei componenti del con-

siglio di amministrazione, degli organi di direzione e di sorveglianza di altra azienda;

c) quando un'impresa esercita una influenza dominante verso un'altra azienda;

d) quando un'impresa azionista o socia di altra impresa controlla da sola, con accordi sottoscritti, la maggioranza dei diritti di voto.

Il Regolamento Ce 1407/2013 fissa le disposizioni per il "de minimis" a partire dal 1° gennaio 2014: sostanzialmente, si pone in linea con il precedente Reg. 1998/2006, con alcune innovazioni formali il cui fine è quello di fornire un'interpretazione chiara a norme che in passato avevano dato adito a qualche perplessità, ma anche sostanziali.

È il caso dell'art. 1, par. 2, dove si statuisce che nell'ipotesi in cui un'impresa svolga sia attività rientranti nel campo di applicazione del Regolamento che in settori esclusi, la regola del "de minimis" trova applicazione soltanto relativamente alle attività ammesse, a condizione che lo Stato membro garantisca che le attività esercitate nei settori esclusi non beneficino degli aiuti "de minimis" concessi.

Per completezza di informazione si ricorda che anche nel nuovo Regolamento sono elencati i settori esclusi che sono gli stessi compresi nel vecchio:

a) imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura;

b) imprese della produzione primaria di prodotti agricoli;

c) imprese operanti nel settore della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli, limitatamente ad alcune fattispecie;

d) imprese che usufruiscono di aiuti per attività connesse all'esportazione verso paesi terzi o Stati membri o direttamente collegati a quantitativi esportati;

e) imprese che fruiscono di aiuti subordinati all'impiego di prodotti nazionali rispetto a quelli di importazione.

Chiusa la parentesi relativa alla normativa sugli Aiuti di Stato, con l'esame del successivo comma 7, art. 8, si torna ad esaminare il merito delle agevolazioni.

Bonus sud

Viene riconosciuta la piena compatibilità e cumulabilità con il c.d. "Bonus Sud" previsto dall'art. 1, comma 247, legge n. 145/2018, per gli

anni 2019 e 2020 in favore delle assunzioni a tempo indeterminato (che, però, in questo caso debbono essere anche a tempo pieno) realizzate nelle unità produttive (anche di aziende con sede legale in altri contesti territoriali) ubicate nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna. Nel caso in cui il datore abbia esaurito la possibilità di usufruire degli sgravi contributivi (perché ha raggiunto il tetto massimo), le agevolazioni sono “fruite” sotto forma di credito di imposta.

Tale passaggio, però, non è automatico, in quanto sarà un D.M. “concertato” tra i Ministri del lavoro e dell’economia a stabilire le modalità di accesso al predetto credito di imposta: tale provvedimento dovrebbe essere emanato entro il 30 marzo 2019. Per completezza di informazione si ricorda che, al momento, non è stato ancora emanato dall’Anpal il Decreto direttoriale che stabilisce le regole per il “Bonus Sud” i cui benefici decorrono (fino ad 8.060 euro per dodici mesi dalla instaurazione del rapporto) per le assunzioni effettuate a partire dal 1° gennaio 2019.

Indennità di cittadinanza in un’unica soluzione

Da ultimo, occorre ricordare come il comma 4 riconosca ai beneficiari del reddito di cittadinanza che avviano una attività di lavoro autonomo o di impresa individuale o si inseriscono in una società cooperativa entro i primi 12 mesi di fruizione, un incentivo, in un’unica soluzione, pari a sei mensilità nel limite dei 780 euro. Le modalità di richiesta e di erogazione del beneficio sono rimandate ad un Decreto “concertato” tra lavoro

ed economia che potrebbe ricalcare quelli che, in passato, furono emanati per la fruizione, in un’unica soluzione, dell’indennità di mobilità (D.M. n. 142/1993) e della ASpI (poi, divenuta NASpI), cosa avvenuta, in esecuzione dell’art. 2, comma 19, legge n. 92/2012, con il D.M. 29 marzo 2013.

Considerazioni finali

Il D.L. n. 4/2019 dovrà superare, per essere convertito, in via definitiva, il passaggio parlamentare e, probabilmente, il testo potrebbe essere rivisto, in qualche “passaggio importante” anche per quel che riguarda l’argomento dei benefici correlati alle assunzioni, perché le criticità nella collocazione dei titolari del reddito di cittadinanza sussistono, soprattutto in relazione al fatto che l’assunzione a tempo indeterminato deve essere anche a full time: se il Legislatore ammettesse la possibilità di una assunzione a tempo parziale molti dei vincoli che la impediscono verrebbero meno (ci si riferisce, anche a costo di essere ripetitivi, ai diritti di precedenza dei lavoratori a tempo parziale o a termine già in forza presso il datore di lavoro ed al fatto che interi settori, per la loro morfologia operativa, rischiano di restare esclusi).

Tale passaggio appare, ad avviso di chi scrive, importante se, in considerazione di scarsa qualificazione professionale che, probabilmente, si rinverrà in molti lavoratori destinatari del reddito di cittadinanza, si vorrà realizzare “il passaggio” da una forma assistenziale ad una riferibile alle c.d. “politiche attive del lavoro”.