

# ***PONTE GENERAZIONALE***

## Obiettivi e Risorse

- Il progetto ha l'obiettivo di realizzare una sperimentazione che, sia pur su scala ridotta, dia un segnale nuovo favorendo l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e affrontando nel contempo il tema della più adeguata attività delle risorse umane mature.
- Sono stati resi disponibili per l'intervento 3 milioni di euro a valere sul programma Welfare to work mentre, per le attività formative, è previsto il ricorso a risorse di Fondimpresa

## **Soggetti interessati alla sperimentazione (Lodi, Milano e Monza Brianza)**

- **Imprese che aderiscano o conferiscano mandato a Assolombarda**
- **Lavoratori/trici - in forza presso unità nelle province di Lodi, Milano e Monza - a cui manchino non più di tre anni al conseguimento della pensione e che, in libero accordo con l'azienda, siano disponibili al part-time, riducendo l'orario fino al 50%**
- **Giovani dai 18 ai 29 anni, residenti o domiciliati in Lombardia, da assumere presso tali unità, con contratto di apprendistato o comunque a tempo indeterminato**

## **Soggetti interessati alla sperimentazione (altre province lombarde)**

- **La sperimentazione si applica anche ai dipendenti da imprese aventi sedi operative in Lombardia cui si applica il CCNL 22.09.2012 per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL**
- **per gli ISF è richiesto che i lavoratori in uscita e i giovani inseriti operino in Lombardia**

## Modalità

- **Previa verifica presso INPS della situazione contributiva del lavoratore maturo, sottoscrizione di un verbale di conciliazione presso Assolombarda con il quale si definisce la conversione a part-time (verticale o orizzontale) ed eventuali altri aspetti quali la data di cessazione del rapporto, pendenze pregresse etc.**
- **A seguito di tale accordo l'impresa è impegnata ad assumere giovani, con contratto di apprendistato o comunque a tempo indeterminato, che dovranno essere operanti in Lombardia e comunque in numero tale da determinare un saldo occupazionale positivo**
- **L'accesso alla sperimentazione è consentito fino a esaurimento delle risorse economiche e comunque non oltre il 31 luglio 2013**
- **L'ordine di priorità è fissato dalla data di sottoscrizione del verbale**

## Flusso operativo

1. Il percorso di adesione si attiva mediante invio ad Assolombarda di richiesta dell'azienda corredata da deleghe dei singoli lavoratori (modulistica predefinita)
2. Assolombarda trasmette la documentazione a INPS che provvede, di norma, entro 15 gg a trasmettere l'Ecocert al lavoratore e a segnalare ad Assolombarda il periodo mancante al pensionamento
3. Ricontrato che il lavoratore ha i requisiti contributivi, si procede alla sottoscrizione del verbale individuale di accordo in Assolombarda e alla trasmissione dello stesso alla Regione con la documentazione di cui al p. 1
4. La Regione ha 15 gg di tempo per eccepire eventuali irregolarità. Vale la regola del silenzio-assenso.
5. Entro 30 gg dalla sottoscrizione del verbale l'Azienda deve procedere all'assunzione del/dei giovani e darne comunicazione a Regione e Assolombarda (modulistica predefinita)
6. Tutte le comunicazioni vanno effettuate tramite PEC

## Requisiti

- **Pensionabilità *entro 36 mesi***
- **Massimale retributivo di 80.000 € con riferimento all'imponibile previdenziale al 31.12.2012 maggiorato degli incrementi contrattuali previsti nel periodo interessato**
- **Assunzione, con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato, di giovani tra i 18 e i 29 anni, da impiegare in Lombardia, assicurando il mantenimento del saldo occupazionale positivo nel periodo interessato.**

## Trattamenti

- **A seguito della riduzione di orario il lavoratore beneficia, in base all'accordo tra Regione e INPS, della copertura contributiva come se fosse a tempo pieno**
- **Sia per il lavoratore maturo sia per il giovane sono previste iniziative formative che l'impresa è impegnata a realizzare .**
- **In particolare il lavoratore maturo sarà destinatario di interventi formativi che potranno riguardare il riorientamento professionale, il coaching e il suo percorso verso nuove attività in una logica di invecchiamento attivo**