

Cassa integrazione e Politiche attive post COVID19

La proposta di Reforming – Se, passata l'emergenza COVID19, la copertura della CIG resterà universale (come si va discutendo adesso), allora il collegamento tra integrazioni salariali e politiche attive dovrà auspicabilmente essere più profondo e dettagliato. Nell'impianto del *Jobs Act*, le politiche attive sono rivolte in primo luogo ai disoccupati (percettori di NASPI), e solo alcune funzioni sono estese anche ai cassintegrati ma limitatamente a quelli per i quali si programma, su un orizzonte annuale, una sospensione delle ore lavorate superiore al 50 per cento. Queste soglie potrebbero essere abbassate o addirittura eliminate. I cassintegrati, inoltre, sono esentati dall'obbligo di accettazione di offerte congrue di lavoro. Rinunciare del tutto a questa funzione dei Centri per l'impiego può essere un errore; si potrebbe attivarla quando la riduzione delle ore lavorative supera (in questo caso sì) una qualche soglia critica. Soprattutto nel grande universo delle piccole e micro imprese, dove i comportamenti sono più difficilmente verificabili, questi doveri di partecipazione/attivazione favorirebbero l'accesso responsabile alla Cassa. Andrebbe estesa e adeguatamente messa in pratica la possibilità, già prevista dalla normativa, di impiegare i cassintegrati (limitatamente alle ore sospese) in attività di pubblica utilità a favore della "comunità territoriale di appartenenza". La prossimità tra il luogo del lavoro già in corso e quello del lavoro di pubblica utilità faciliterebbe la combinazione tra i due. Anche in questo caso, si genererebbero effetti di responsabilizzazione individuale, a cui sommare le ricadute positive per le comunità e la promozione di qualità civiche/civili. Questa Nota descrive in passaggi le modifiche che si potrebbero apportare alla normativa del *Jobs Act* (DLgs 148/2015 e DLgs 150/2015).

Le politiche attive restano, anche dopo il *Jobs Act*, tra gli aspetti più critici nel funzionamento degli ammortizzatori del mercato del lavoro in Italia. Le difficoltà maggiori riguardano ovviamente l'operatività, la traduzione in prassi efficiente ed efficace di Centri per l'impiego, percorsi di formazione, profilazione delle professionalità, ricerca di opportunità adeguate, etc.. Tuttavia, anche alcuni aspetti dal quadro normativo meriterebbero forse più attenzione. Questa Nota propone alcune considerazioni sulle regole che oggi dovrebbero guidare il funzionamento delle politiche attive rivolte ai lavoratori in Cassa integrazione.

Nel quadro tracciato dal *Jobs Act*, le politiche attive sono rivolte in primo luogo ai

disoccupati (percettori di NASPI), e solo alcune funzioni sono estese anche a un sottogruppo di cassintegrati, quello a maggior sospensione delle ore di lavoro.

In generale, i percettori di integrazioni salariali possono, con preventiva comunicazione all'INPS, svolgere altre attività utilizzando le ore di sospensione del preesistente lavoro¹. In tal caso, per le ore impiegate nel nuovo lavoro non hanno diritto alla integrazione.

Solo quando la sospensione è programmata superiore al 50 per cento delle ore, su un periodo di dodici mesi, il cassintegrato diviene destinatario delle politiche attive (art. 8, DLgs 148/2015). Destinatario però non di tutte le funzioni a oggi previste (in linea di principio) per le politiche attive. Infatti, non si è tenuti a

¹ Si veda anche Circolare INPS 130/2010.

compiere “*atti di ricerca attiva* [di altro lavoro]”, né di portarne prova al responsabile di riferimento delle politiche attive; e non è previsto alcun obbligo di accettazione di “*congrue offerte* [di lavoro alternativo]”, come invece per esempio sul fronte della NASPI. Gli obblighi riguardano esclusivamente la partecipazione alle attività formative di rafforzamento del capitale umano (solo alcuni dei punti di cui all’art. 20 del DLgs n. 150/2020).

È sempre alla stessa platea - i cassintegrati a maggior sospensione delle ore di lavoro - che si rivolgono il comma 2 dell’art. 22 e il comma 1 dell’art. 26 del DLgs 150/2015, che dispongono l’utilizzabilità, nei limiti delle ore di sospensione del preesistente lavoro, in attività socialmente utili, “*a fini di pubblica utilità a beneficio della comunità di appartenenza*”².

Una riduzione almeno al 50 per cento delle ore di lavoro, programmata su un intero anno (la durata massima delle settimane consecutive di permanenza in CIG), configura uno scenario di ricorso intenso alle integrazioni. Questi parametri, se usati come discriminie per il coinvolgimento nelle politiche attive, con alta probabilità ne escludono una ampia porzione dei lavoratori, plausibilmente la maggioranza di coloro che beneficiano della CIG.

Se, in futuro, la copertura della CIG sarà universale (tutto il lavoro dipendente, senza distinzioni di sorta), in modo da rendere permanente la massima estensione raggiunta in urgenza con le deroghe COVID19³, allora il collegamento con le politiche attive dovrà auspicabilmente essere più profondo e dettagliato di quanto sinora previsto dal DLgs 148/2015 e dal DLgs 150/2015. Il riferimento a

tutto il mondo del lavoro dipendente, ivi inclusi i lavoratori presso le tantissime piccole e micro imprese diffuse sul territorio, andrà sostenuto da una più efficace responsabilizzazione a ricorrere alla Cassa.

La **Proposta di Reforming** è la seguente, in tre modifiche alla normativa vigente *Jobs Act*:

- 1) Gli obblighi di partecipazione alle attività formative sono estesi a tutti i percettori di integrazioni, senza soglie di intensità e di durata di CIG (è sufficiente una sola ora di sospensione). Anche raggruppate in uno o più giorni al mese per migliorare la compatibilità con il lavoro in corso, gli incontri formativi servono non solo per mantenere e rinforzare il capitale umano e passare informazioni utili, ma anche come fattori di responsabilizzazione nell’accesso alla CIG. Ogni ora sospesa non va persa, ma deve sempre essere impegnata;
- 2) Se è comprensibile la ragione che ha suggerito di escludere i cassintegrati con poche ore sospese dagli obblighi di accettare offerte congrue di lavori alternativi⁴, rinunciare del tutto a questa importante funzione dei Centri per l’impiego⁵ può essere un errore. Nella Proposta Reforming gli obblighi diventano attivi quando la riduzione delle ore lavorative supera una soglia critica *ad personam*, che può essere fissata al 40-50 per cento su una durata trimestrale o quadrimestrale, e una soglia critica rispetto al totale dei dipendenti dell’unità produttiva che ha richiesto Cassa. Servirebbe a premunirsi nei confronti di evoluzioni non positive della crisi di

² È necessaria una convenzione quadro redatta da ANPA. Non si configura un nuovo rapporto di lavoro con l’Amministrazione pubblica

³ Si veda Reforming (2020), “*Gli Ammortizzatori del lavoro post COVID19*”, Nota in data 28 luglio 2020.

⁴ L’istituto della CIG serve a dare continuità all’attività durante momenti di difficoltà superabili (non

strutturali), e sarebbe contraddittorio veicolare a lavoratori sospesi solo per poche ore e/o per brevi periodi il duplice messaggio di pazientare e collaborare sino al superamento delle difficoltà e, nel contempo, considerare obbligatoriamente offerte di lavoro alternative e altrove.

⁵ Quasi tutta ancora da sviluppare, a onor del vero.

impresa, a sondare costantemente la coerenza tra le professionalità dei cassintegrati e il mondo del lavoro, a responsabilizzare tutti nel ricorso alla CIG, sia il lavoratore per cui scatterebbero obblighi di considerare cambi di lavoro o occupazioni *part-time* da combinare a quella preesistente, sia per il datore che potrebbe vedere suoi dipendenti andare via o prestare le loro opere (nei limiti delle ore sospese) ad altri datori⁶. Soprattutto nel grande universo delle piccole e micro imprese, dove strategie e comportamenti sono più difficilmente verificabili, questi fattori di riflessione sulle convenienze e di responsabilizzazione potrebbero fare la differenza.

- 3) Una considerazione simile a quella del punto 2) può essere fatta per l'utilizzabilità dei cassintegrati in attività di pubblica utilità nel territorio di appartenenza. Questa possibilità, rimasta sinora ai margini, viene estesa a tutti i lavoratori interessati da sospensione, anche per poche ore, e resa operativa e sostenuta dagli accordi tra ANPAL e Amministrazioni pubbliche. Deve essere assicurata massima congruità tra le qualifiche e le mansioni del lavoro già in corso e i contenuti delle attività di pubblica utilità (pieno rispetto delle professionalità e delle persone). La prossimità tra il luogo del lavoro già in corso e quello del lavoro di pubblica utilità (sarà il Comune nella maggioranza dei casi) faciliterebbe la combinazione tra i due lavori. Anche in questo caso, si genererebbero molteplici effetti di responsabilizzazione individuale, perché le ore di sospensione rimarrebbero ore di lavoro per il lavoratore, e ore in cui le professionalità sono valorizzate e dimostrate, con la possibilità che il datore di lavoro le perda se le sottovaluta.

⁶ È un incentivo al datore di lavoro a risolvere il prima possibile i problemi dell'impresa, se davvero intende continuarla, e non perdere i suoi dipendenti.

Andrebbero considerate anche le ricadute positive per le comunità, con le Amministrazioni che potrebbero contare *part-time* sulle tante specializzazioni, variegata e versatile, esistenti soprattutto nel mondo delle piccole e micro imprese italiane; e non va sottovalutata neppure la promozione di senso civile/civico, quando figure professionali normalmente appartenenti al comparto privato sono inserite in progetti che riguardano la produzione di beni e servizi pubblici per le comunità di cui fanno parte. Come prima, questa misura potrebbe essere molto utile nell'universo delle piccole e micro imprese, dove le difficoltà di verifica di possibili usi non conformi della Cassa potrebbero essere almeno in parte limitate dal pronto coinvolgimento dei sospesi in altri progetti.

Sono tre punti su cui riflettere attentamente. Sarebbero di facile inserimento nel tessuto dei decreti attuativi del *Jobs Act*. Meno facile sarebbe l'assimilazione in un sistema, come quello italiano, storicamente abituato a contare su ammortizzatori di tipo passivo e restio a recepire le politiche attive anche quando rivolte a disoccupati (e non cassintegrati) e quando, come in questa Proposta Reformativa, funzionali a dare massima estensione alla CIG portandola anche dentro le micro imprese.

Se la crisi COVID19 ha reso evidente le caratteristiche positive della Cassa integrazione (resilienza, flessibilità, mantenimento in attività) e la necessità di una copertura che non lasci fuori nessuno, il futuro del *welfare system* e del lavoro si gioca tutto sulle politiche attive. E la partita va affrontata senza timori di cambiare.

<http://www.reforming.it>
e-mail: info@reforming.it
twitter: [reformingit](https://twitter.com/reformingit)

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 148

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro
note:

Entrata in vigore del provvedimento: 24/09/2015

vigenti al 30-07-2020

Testo in vigore dal: 19-5-2020

Articoli

Titolo I
TRATTAMENTI DI
INTEGRAZIONE SALARIALE
Capo I
Disposizioni generali

Art. 8

[1](#)
[2](#)
[3](#)
[4](#)
[5](#)
[6](#)
[7](#)
[8](#)

Condizionalita' e politiche attive del lavoro

1. I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali e' programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 22 del decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

2. Il lavoratore che svolga attivita' di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

3. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attivita' di cui al comma 2. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione di cui al presente comma.

Capo II

Integrazioni salariali ordinarie

[9](#)
[10](#)
[11](#)
[12](#)
[13](#)
[14](#)
[15](#)

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 150

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell' note:

Entrata in vigore del provvedimento: 24/09/2015

vigenti al 30-07-2020

Testo in vigore dal: 24-9-2015

Articoli

Capo I

RETE DEI SERVIZI PER LE POLITICHE DEL LAVORO

[1](#)

[2](#)

[3](#)

[4](#)

[5](#)

[6](#)

[7](#)

[8](#)

[9](#)

[10](#)

[11](#)

[12](#)

[13](#)

[14](#)

[15](#)

[16](#)

[17](#)

Capo II

PRINCIPI GENERALI E COMUNI IN MATERIA DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

[18](#)

[19](#)

[20](#)

Art. 22

Rafforzamento dei meccanismi di condizionalita' e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro

1. I lavoratori dipendenti per i quali la riduzione di orario connessa all'attivazione di una procedura di sospensione o riduzione dell'attivita' lavorativa per integrazione salariale, contratto di solidarieta', o intervento dei fondi di solidarieta' di cui agli articoli 26 e 28 del decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge n. 183 del 2014, sia superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di dodici mesi, devono essere convocati in orario compatibile con la prestazione lavorativa, dal centro per l'impiego con le modalita' ed i termini stabiliti con il decreto di cui all'articolo 2, comma 1, per stipulare il patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 20, ad esclusione degli elementi di cui al comma 2, lettere c) ed e) del predetto articolo.

2. Allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della procedura di sospensione o riduzione dell'attivita' lavorativa ed in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio, il patto di servizio personalizzato puo' essere stipulato sentito il datore di lavoro e con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, e il lavoratore di cui al comma 1 puo' essere avviato alle attivita' di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a) e b), ovvero alle attivita' socialmente utili di cui all'articolo 26, comma 1, del presente decreto.

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 150

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'note:

Entrata in vigore del provvedimento: 24/09/2015

vigenti al 30-07-2020

Articoli	
Capo I	
RETE DEI SERVIZI PER LE POLITICHE DEL LAVORO	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
Capo II	
PRINCIPI GENERALI E COMUNI IN MATERIA DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	
18	
19	
20	
21	
22	

dell'attività lavorativa ed in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio, il patto di servizio personalizzato può essere stipulato sentito il datore di lavoro e con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, e il lavoratore di cui al comma 1 può essere avviato alle attività di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a) e b), ovvero alle attività socialmente utili di cui all'articolo 26, comma 1, del presente decreto.

3. Con riferimento ai lavoratori di cui al comma 1, si applicano le seguenti sanzioni:

a) in caso di mancata presentazione alle convocazioni ovvero agli appuntamenti di cui al comma 1 e mancata partecipazione alle iniziative di orientamento di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a), in assenza di giustificato motivo:

1) la decurtazione di un quarto di una mensilità per la prima mancata presentazione;

2) la decurtazione di una mensilità, per la seconda mancata presentazione;

3) la decadenza dalla prestazione per la ulteriore mancata presentazione;

b) in caso di mancata partecipazione alle iniziative di cui all'articolo 20, comma 3, lettera b), ovvero alle iniziative di cui all'articolo 26:

1) la decurtazione di una mensilità per la prima mancata partecipazione;

2) la decadenza dalla prestazione per la ulteriore mancata presentazione.

4. In caso di violazione degli obblighi di cui al comma 3, trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 21, commi da 10 a 13.

5. L'INPS provvede annualmente a versare le risorse non erogate in relazione a prestazioni oggetto di provvedimenti di sospensione o decadenza per il 50 per cento al Fondo per le politiche attive di cui all'articolo 1, comma 215, della legge n. 147 del 2013 e per il restante 50 per cento alle regioni e province autonome cui fanno capo i centri per l'impiego che hanno adottato i relativi provvedimenti, per essere impiegate in strumenti di incentivazione del personale connessi al raggiungimento di particolari obiettivi.

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 150

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell' note:

Entrata in vigore del provvedimento: 24/09/2015

vigenti al 30-07-2020

Art. 20

Articoli

Capo I

RETE DEI SERVIZI PER LE POLITICHE DEL LAVORO

[1](#)

[2](#)

[3](#)

[4](#)

[5](#)

[6](#)

[7](#)

[8](#)

[9](#)

[10](#)

[11](#)

[12](#)

[13](#)

[14](#)

[15](#)

[16](#)

[17](#)

Capo II

PRINCIPI GENERALI E COMUNI IN MATERIA DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

[18](#)

[19](#)

[20](#)

[21](#)

[22](#)

[23](#)

[24](#)

[25](#)

[26](#)

Patto di servizio personalizzato

1. Allo scopo di confermare lo stato di disoccupazione, i lavoratori disoccupati contattano i centri per l'impiego, con le modalita' definite da questi, entro 30 giorni dalla data della dichiarazione di cui all'articolo 19, comma 1, e, in mancanza, sono convocati dai centri per l'impiego, entro il termine stabilito con il decreto di cui all'articolo 2, comma 1, per la profilazione e la stipula di un patto di servizio personalizzato.

2. Il patto di cui al comma 1 deve contenere almeno i seguenti elementi:

- a) l'individuazione di un responsabile delle attivita';
- b) la definizione del profilo personale di occupabilita' secondo le modalita' tecniche predisposte dall'ANPAL;
- c) la definizione degli atti di ricerca attiva che devono essere compiuti e la tempistica degli stessi;
- d) la frequenza ordinaria di contatti con il responsabile delle attivita';
- e) le modalita' con cui la ricerca attiva di lavoro e' dimostrata al responsabile delle attivita'.

3. Nel patto di cui al comma 1 deve essere inoltre riportata la disponibilita' del richiedente alle seguenti attivita':

- a) partecipazione a iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro quali, in via esemplificativa, la stesura del curriculum vitae e la preparazione per sostenere colloqui di lavoro o altra iniziativa di orientamento; (11) ((12))
- b) partecipazione a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione;
- c) accettazione di congrue offerte di lavoro, come definite ai sensi dell'articolo 25 del presente decreto.

4. Trascorsi sessanta giorni dalla data di registrazione di cui all'articolo 19, comma 1, il disoccupato che non sia stato convocato dai centri per l'impiego ha diritto a richiedere all'ANPAL, tramite posta elettronica, le credenziali personalizzate per l'accesso diretto alla procedura telematica di profilazione predisposta dall'ANPAL al fine di ottenere l'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23.

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 150

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell' note:

Entrata in vigore del provvedimento: 24/09/2015

11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
Capo II	
PRINCIPI GENERALI E COMUNI IN MATERIA DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
Capo III	
RIORDINO DEGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE	
29	
30	
31	
32	
Capo IV	
DISPOSIZIONI URGENTI E FINALI	
33	
34	
35	

Utilizzo diretto dei lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito

((1. Allo scopo di permettere il mantenimento e lo sviluppo delle competenze acquisite, i lavoratori che fruiscono di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro nonche' i lavoratori sottoposti a procedure di mobilita' possono essere chiamati a svolgere attivita' a fini di pubblica utilita' a beneficio della comunita' territoriale di appartenenza, sotto la direzione e il coordinamento di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, e successive modificazioni, nel territorio del comune ove siano residenti)).

2. Allo scopo di dar corso alle attivita' di cui al comma 1, le regioni e province autonome stipulano, con le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, operanti sul territorio, specifiche convenzioni, sulla base della convenzione quadro predisposta dall'ANPAL.

3. L'utilizzazione dei lavoratori nelle attivita' di cui al comma 1 non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e deve avvenire in modo da non incidere sul corretto svolgimento del rapporto di lavoro in corso.

4. I lavoratori utilizzati, percettori di trattamenti di sostegno al reddito, sono impegnati nei limiti massimi di orario settimanale corrispondente alla proporzione tra il trattamento stesso e il livello retributivo iniziale, calcolato al netto delle ritenute previdenziali ed assistenziali, previsto per i dipendenti che svolgono attivita' analoghe presso il soggetto promotore dell'intervento.

5. Le convenzioni di cui al comma 2 possono prevedere l'adibizione alle attivita' di cui al comma 1, da parte di lavoratori disoccupati, con piu' di sessanta anni, che non abbiano ancora maturato il diritto al pensionamento di vecchiaia o anticipato. I lavoratori di cui al presente comma, utilizzati in attivita' di cui al comma 1, non possono eccedere l'orario di lavoro di 20 ore settimanali e ad essi compete un importo mensile pari all'assegno sociale, eventualmente riproporzionato in caso di orario di lavoro inferiore alle 20 ore settimanali. Tale assegno e' erogato dall'INPS previa certificazione delle presenze secondo le modalita' fissate dall'INPS a cura dell'ente utilizzatore e per esso trovano applicazione, in quanto non diversamente disposto, le disposizioni in materia di Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego. Gli oneri restano a carico delle amministrazioni regionali e delle province autonome stipulanti.

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 150

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi della legge n. 188 del 2013.

Entrata in vigore del provvedimento: 24/09/2015

11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
Capo II	
PRINCIPI GENERALI E COMUNI IN MATERIA DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
Capo III	
RIORDINO DEGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE	
29	
30	
31	
32	
Capo IV	
DISPOSIZIONI URGENTI E FINALI	
33	
34	
35	

6. All'assegno di cui al comma 5 si applicano le disposizioni di cui agli articoli 10 e 11 del decreto legislativo n. 22 del 2015.

7. L'assegno di cui al comma 5 e' incompatibile con i trattamenti pensionistici diretti a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidita', la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, degli ordinamenti sostitutivi, esonerativi ed esclusivi dell'assicurazione medesima, nonche' delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, e con i trattamenti di pensionamento anticipato. In caso di avvio alle attivita' di cui al comma 1, i titolari di assegno o di pensione di invalidita' possono optare per il trattamento di cui al comma 5. Sono invece cumulabili con il trattamento di cui al predetto comma 5, gli assegni e le pensioni di invalidita' civile nonche' le pensioni privilegiate per infermita' contratta a causa del servizio obbligatorio di leva.

8. I soggetti utilizzatori attivano in favore dei soggetti coinvolti nelle attivita' di cui al comma 1 idonee coperture assicurative presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) contro gli infortuni e le malattie professionali connesse allo svolgimento dell'attivita' lavorativa, nonche' per la responsabilita' civile verso terzi.

9. Le attivita' di cui al comma 1 sono organizzate in modo che il lavoratore possa godere di un adeguato periodo di riposo, entro i termini di durata dell'impegno. Durante i periodi di riposo e' corrisposto l'assegno.

10. Le assenze per malattia, purché documentate, non comportano la sospensione dell'assegno di cui al comma 5. I soggetti utilizzatori stabiliscono tra le condizioni di utilizzo il periodo massimo di assenze per malattia compatibile con il buon andamento del progetto. Le assenze dovute a motivi personali, anche se giustificate, comportano la sospensione dell'assegno. E' facolta' del soggetto utilizzatore concordare l'eventuale recupero delle ore non prestate e in tal caso non viene operata detta sospensione. Nel caso di assenze protratte e ripetute nel tempo che compromettano i risultati del progetto, e' facolta' del soggetto utilizzatore richiedere la sostituzione del lavoratore. Nel caso di assenze per infortunio o malattia professionale al lavoratore viene corrisposto l'assegno per le giornate non coperte dall'indennita' erogata dall'INAIL e viene riconosciuto il diritto a partecipare alle attivita' progettuali al termine del periodo di inabilita'.

11. Per i periodi di impegno nelle attivita' di lavori socialmente utili per i quali e' erogato l'assegno di cui al comma 5, trova applicazione il riconoscimento d'ufficio di cui al comma 9 dell'articolo 7 della legge n. 223 del 1991, ai soli fini