
Definizione di lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati

di [Antonella Madia](#)

Publicato il 17 Febbraio 2018

finalmente è arrivata la nuova definizione di lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati: tale definizione era attesa da tempo perchè rileva in ordine alla fruizione di alcune particolari agevolazioni per l'occupazione

È stato finalmente pubblicato il Decreto del [Ministero del Lavoro](#) del 17 ottobre 2017, che prevede **l'individuazione delle categorie di lavoratori definiti svantaggiati e molto svantaggiati**. A dirla tutta si attendeva da diverso tempo tale Decreto, in sostituzione del precedente Decreto 20 marzo 2013, e in conformità con quanto disposto dal Regolamento (UE) n. 651/2014, e dall'articolo 31, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015.

La definizione di lavoratori svantaggiati ovvero molto svantaggiati ha un ruolo estremamente importante nella definizione delle misure riservate a tali soggetti, e proprio per questo, la conseguente abrogazione del precedente Decreto del 20 marzo 2013 risulta essere estremamente importante: infatti, l'individuazione di tali categorie di soggetti ha un ruolo di primo piano per definire a chi sono riservate particolari misure di politica attiva, quali le agevolazioni all'assunzione per favorire il reinserimento o l'inserimento lavorativo di tali soggetti; ad esempio, gli sgravi contributivi ex commi 8-11 dell'art. 4, L. n. 92/2012, ovvero – più recentemente – il disposto dall'art. 31, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 (il quale prevede che nonostante il fatto che la somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato – tra gli altri – di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, per la cui definizione si rimette ora al decreto del 17 ottobre 2017).

La definizione di lavoratori svantaggiati

Cosa si intende così per “lavoratori svantaggiati”? Il Decreto ora in vigore prevede che **i soggetti sono definiti come “svantaggiati” se soddisfano almeno una delle seguenti condizioni:**

1. essere **privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi** ovvero coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi nonché coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti (ex art. 13 TUIR);
2. avere un'**età compresa tra i 15 e i 24 anni**;
3. **non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale** (livello ISCED 3) **o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego** regolarmente retribuito ovvero coloro che non hanno conseguito un diploma di istruzione secondaria superiore o una qualifica o un diploma di istruzione e formazione professionale rientranti nel terzo livello della classificazione internazionale sui livelli di istruzione, nonché coloro che hanno conseguito una delle suddette qualificazioni da non più di due anni e non hanno avuto un primo impiego regolarmente retribuito come definito alla lettera a);
4. **aver superato i 50 anni di età ovvero aver compiuto 50 anni di età**;
5. **essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico ovvero coloro che hanno compiuto 25 anni di età e che sostengono da soli il nucleo familiare** in quanto hanno una o più persone a carico (ex art. 12 TUIR);
6. essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato ovvero coloro che sono occupati nei settori e nelle professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, annualmente individuati dal Decreto emanato ex unico del Decreto 16 aprile 2013 (attuativo dell'articolo 4, comma 11, della Legge 28 giugno 2012, n. 92 e che appartengono al genere sottorappresentato);
7. **appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa** per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile ovvero coloro che appartengono alle minoranze linguistiche storicamente insediate sul territorio italiano (ex Legge 15 dicembre 1999, n. 482) e a quelle minoranze che risultino ufficialmente riconosciute in Italia sulla base di specifici provvedimenti e che dimostrino la necessità di migliorare le proprie competenze linguistiche e professionali o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di

accesso a un'occupazione stabile.

La definizione di lavoratori molto svantaggiati

Come per i lavoratori svantaggiati, il Ministero del Lavoro ha previsto anche delle specifiche caratteristiche per i lavoratori cd. "molto svantaggiati", per i quali si intendono i soggetti rientranti nelle seguenti caratteristiche:

1. essere privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito (invece dei sei mesi previsti per essere considerati come lavoratori svantaggiati di cui al punto 1, lett. a), dell'art. 1 del Decreto in esame, e citato sopra);
2. essere privi da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito (di cui al punto 1, lett. a), dell'art. 1 del Decreto in esame) e appartenere a una delle categorie di cui al punto 1, lettere da b) a g), cioè avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni, non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale, aver compiuto o superato i 50 anni di età, essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico, ovvero aver compiuto 25 anni di età sostenere da solo il nucleo familiare, essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, ovvero ancora appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro (o a una minoranza linguistica italiana) e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa.

17 febbraio 2018

Antonella Madia

<https://www.commercialistatelematico.com/articoli/2018/01/settore-editoriale-misure-contrasto-crisi-impresa.html>