



**Dipartimento Mercato del Lavoro**

# ***Ammortizzatori Sociali***

*Avvertenza: la presente guida è aggiornata alla data del 30 giugno 2019; come avviene per molte altre materie, la normativa e la prassi (cioè la concreta attuazione delle norme) sono in continua evoluzione, si prega di tenerne conto*

**Torino, 30 giugno 2019**

---

## Sommario

<u>Ammortizzatori sociali: un quadro di insieme</u> .....	4
<u>AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO</u>	
<u>La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria</u> .....	6
<u>Norme generali comuni alla Cassa integrazione ORDINARIA e alla STRAORDINARIA</u> .....	
<u>Lavoratori beneficiari</u> .....	6
<u>Esclusioni</u> .....	6
<u>Requisito</u> .....	6
<u>Apprendisti</u> .....	6
<u>Misura</u> .....	7
<u>Massimali (per il 2019)</u> .....	7
<u>Malattia</u> .....	7
<u>Durata massima complessiva</u> .....	7
<u>Contributo addizionale dovuto dal datore di lavoro</u> .....	8
<u>Contribuzione figurativa</u> .....	8
<u>Modalità di erogazione</u> .....	8
<u>Accordo per l'anticipo dell'integrazione salariale</u> .....	9
<u>Condizionalità e politiche attive del lavoro</u> .....	9
<u>Altra attività lavorativa</u> .....	9
<u>Integrazioni salariali ORDINARIE</u> .....	9
<u>CIGO: Campo di applicazione</u> .....	9
<u>CIGO: Causali</u> .....	10
<u>CIGO: Durata</u> .....	10
<u>Ulteriore limite</u> .....	10
<u>CIGO: Contributo ordinario dovuto dal datore di lavoro</u> .....	10
<u>CIGO: Informazione e consultazione sindacale</u> .....	11
<u>Esame congiunto e durata procedura</u> .....	11
<u>CIGO: Procedimento</u> .....	11
<u>Integrazioni Salariali STRAORDINARIE</u> .....	12
<u>CIGS: Campo di applicazione</u> .....	12
<u>CIGS: Causali</u> .....	12
<u>Contratti di solidarietà difensivi</u> .....	13
<u>CIGS: Durata (in base alle causali)</u> .....	13
<u>Ulteriore limite</u> .....	13
<u>CIGS: Contributo ordinario (del datore di lavoro e del lavoratore)</u> .....	13
<u>CIGS: Informazione e consultazione sindacale</u> .....	14
<u>Esame congiunto</u> .....	14
<u>Durata della procedura</u> .....	14
<u>Mancato rispetto delle modalità di rotazione</u> .....	14
<u>CIGS: Procedimento</u> .....	14
<u>Fase Transitoria</u> .....	15
<u>Contratti di solidarietà espansiva - contratto di espansione</u> .....	15
<u>Accordi di ricollocazione</u> .....	16
<u>Misure per le aree di crisi complessa</u> .....	17
<u>Specificità settore grafico-editoriale</u> .....	17
<u>La Cassa Integrazione Guadagni in Deroga</u> .....	18
<u>Proroga CIGS - Call center - Cessata attività</u> .....	18
<u>I FONDI DI SOLIDARIETA'</u> .....	19
<u>Generalità</u> .....	19
<u>I Fondi di Solidarietà Bilaterali</u> .....	19

<u>Prestazioni dei fondi di solidarietà bilaterali</u> .....	19
<u>Ulteriori prestazioni (facoltative)</u> .....	20
<u>Contribuzione</u> .....	20
<u>Fondi esistenti</u> .....	20
<u>I Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi</u> .....	20
<u>Artigianato</u> .....	21
<u>Somministrazione</u> .....	21
<u>Il Fondo di integrazione salariale</u> .....	22
<u>Prestazioni del Fondo di integrazione salariale</u> .....	22
<u>Misura</u> .....	22
<u>Massimali (per il 2019)</u> .....	22
<u>Requisiti</u> .....	22
<u>Contribuzione</u> .....	22
<u>Limiti di utilizzo delle prestazioni</u> .....	22
<u>Modalità di presentazione delle domande</u> .....	23
<u>Domanda di assegno ordinario</u> .....	23
<u>Termini di presentazione</u> .....	23
<u>Domanda di assegno di solidarietà</u> .....	23
<u>L'Assegno di solidarietà (Misura prevista dai Fondi Alternativi e dal FIS)</u> .....	24
<u>Durata</u> .....	24
<u>Misura</u> .....	24
<u>Massimali (per il 2019)</u> .....	24
<u>AMMORTIZZATORI SOCIALI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA</u>	
<u>Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)</u> .....	25
<u>Requisiti</u> .....	25
<u>Calcolo</u> .....	26
<u>Durata</u> .....	26
<u>Domanda e decorrenza</u> .....	26
<u>Condizionalità</u> .....	26
<u>Incentivo all'autoimprenditorialità</u> .....	27
<u>Compatibilità con il rapporto di lavoro subordinato</u> .....	27
<u>Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale</u> .....	27
<u>Decadenza</u> .....	27
<u>Contribuzione figurativa</u> .....	28
<u>Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL)</u> .....	28
<u>Requisiti</u> .....	28
<u>Calcolo</u> .....	28
<u>Durata</u> .....	29
<u>Altre caratteristiche</u> .....	29
<u>Assegno di disoccupazione (ASDI)</u> .....	30
<u>Indennità di mobilità</u> .....	30
<u>Altri strumenti</u> .....	30
<u>Reddito di cittadinanza</u> .....	31

---

## **AMMORTIZZATORI SOCIALI: UN QUADRO DI INSIEME**

---

Con l'espressione "ammortizzatori sociali" si definisce un insieme di strumenti a sostegno dei lavoratori, adottati nei casi in cui, in conseguenza di una riduzione o sospensione dell'attività lavorativa oppure della risoluzione del rapporto di lavoro, il reddito da lavoro sia percepito parzialmente o cessi di essere percepito.

La prima distinzione riguardante gli ammortizzatori sociali (ampiamente riformati - ma non nella direzione di un ampliamento delle tutele - dai Decreti attuativi della legge delega di riforma del mercato del lavoro) deriva quindi dal fatto che si conservi o meno il rapporto di lavoro; essi si distinguono infatti tra:

- **AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO,**
- **AMMORTIZZATORI SOCIALI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA.**

### **AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO**

Gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (riformati dal D.Lgs. n. 148/2015<sup>1</sup>) includono:

- la CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI, le cui varie forme sono:
  - la Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO),
  - la Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS),
  - la Cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga, sulla base di alcune norme che hanno carattere transitorio ed utilizzabile nel limite di un tetto di spesa definito
- i FONDI DI SOLIDARIETÀ, così articolati:
  - Fondi di solidarietà bilaterali,
  - Fondi di solidarietà bilaterali alternativi,
  - Fondo di integrazione salariale (FIS).

### **AMMORTIZZATORI SOCIALI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA**

Gli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria comprendono:

- la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI),
- l'Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL),
- La disoccupazione agricola.

Queste misure (introdotte, salvo la disoccupazione agricola, da uno dei decreti attuativi del Jobs Act: D.Lgs. n. 22/2015) sono ormai gli unici strumenti di puro sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria; l'indennità di mobilità e le varie forme di disoccupazione edile sono soppresse con effetto per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2017.

Per quanto riguarda le varie misure di contrasto alla povertà susseguitesi negli ultimi anni (SIA-Sostegno Inclusioni Attiva, REI-Reddito di Inclusioni e da ultimo RdC-Reddito di Cittadinanza) si tratta di strumenti solo in parte riconducibili agli ammortizzatori classicamente intesi e di cui si dirà qualcosa nell'ultima parte di questa dispensa.

Con questa dispensa riproponiamo in un unico documento le note generalmente già diffuse in tema di ammortizzatori sociali, nel tentativo di fornire uno strumento di rapida consultazione per le delegate e i

---

<sup>1</sup> Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"

---

delegati: proprio in relazione a questo obiettivo si è scelta un'illustrazione sintetica e schematica, mentre pochissimo spazio è riservato ai commenti. Ci limitiamo qui a due brevi considerazioni:

- la prima è riferita agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro «*La logica che pervade il riordino degli ammortizzatori va nella direzione di una stretta sul loro utilizzo.*»: giudizio espresso dal quotidiano “Il Sole 24 Ore” venerdì 10 settembre 2015 quando ormai il testo del decreto attuativo della delega era noto. D'altra parte fu il Governo di allora a teorizzare la necessità di passare dalla tutela dei posti di lavoro alla tutela del lavoratore nel mercato, riducendo gli strumenti conservativi del rapporto di lavoro ed ampliando le iniziative per la ricollocazione lavorativa. In occasione della prima uscita di questa dispensa, settembre 2016, rilevavamo tristemente come solo il I° tempo (taglio della cig) fosse stato attuato, mentre nulla si era mosso sul II° tempo (potenziamento dei servizi per l'impiego). A distanza di ulteriori 3 anni dobbiamo purtroppo darci ragione. Certamente ha influito anche il maldestro tentativo di riforma costituzionale di ricentralizzare in capo allo Stato o Enti statali le funzioni attribuite alle Regioni, tentativo sonoramente bocciato con il referendum del 4 dicembre 2016. Sta di fatto che ad oggi, non ostante le molte chiacchiere, nessuna azione concreta sul tema delle politiche attive del lavoro è stata messa in campo, al netto della considerazione banale che il lavoro non si crea con i servizi (ma servizi efficienti non guastano). In questo arco di tempo abbiamo anche purtroppo avuto conferma della miopia di alcune scelte, quali l'esclusione dall'accesso alla cig per cessazione di attività: a parte l'effetto ammortizzatore di scelte che sono drammatiche per i lavoratori coinvolti, la cigs per cessata attività in molti casi favorirebbe la possibilità di reindustrializzazione o di acquisizione di attività, v. i casi, per citarne un paio, dell'Embraco e della Comital.
- La seconda considerazione riguarda gli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione, riformati principalmente dal citato D.Lgs. n. 22/2015<sup>2</sup>, provvedimento emanato in concomitanza con il decreto che ha introdotto il c.d. contratto a “tutele” crescenti: in questo caso va evidenziato come alla progressiva precarizzazione del mondo del lavoro non si sia neppure fatto corrispondere un significativo ampliamento delle tutele economiche, non essendo stato realizzato un adeguato sistema di protezione sociale per i casi di perdita del posto di lavoro. Fortunatamente c'è un giudice anche a Roma, e la sentenza della Corte Costituzionale dello scorso anno, che ha dichiarato illegittima la norma secondo cui il giudice del lavoro in caso di licenziamento illegittimo avrebbe dovuto limitarsi ad usare il pallottoliere, ha posto un freno alla tentazione di licenziare con motivazioni dubbie o inesistenti.

---

2 Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22 “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”

# AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA E STRAORDINARIA

*La nuova disciplina per la Cassa integrazione ordinaria e straordinaria è principalmente contenuta nel D.Lgs. n. 148/2015, riguardante “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro”, e in particolare nel TITOLO I - TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE del provvedimento.*

*In base al decreto, la Cassa integrazione ordinaria (CIGO) è prevista per riduzioni/sospensioni dell'attività lavorativa dovute a eventi temporanei e transitori, mentre la Cassa integrazione straordinaria (CIGS) è uno strumento finalizzato a fronteggiare gravi crisi, per consentire alle aziende di affrontare processi di ristrutturazione/riorganizzazione, per evitare/ridurre i licenziamenti collettivi.*

### NORME GENERALI COMUNI

#### SIA ALLA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA SIA ALLA STRAORDINARIA

#### LAVORATORI BENEFICIARI

Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori subordinati compresi gli apprendisti (questi ultimi se assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e con le limitazioni di cui al paragrafo relativo).

#### Esclusioni

- dirigenti
- lavoratori a domicilio

#### REQUISITO

**Anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva** per la quale è richiesto il trattamento. In relazione per ora alla sola cigo, la circ. Inps 139 del 1° agosto 2016 ha chiarito che vanno computati anche sabati e domeniche; poiché la norma è la stessa anche per la cigs, analogo orientamento è assunto anche per quest'ultima. Si contano inoltre ferie, festività, infortuni, maternità obbligatoria.

Il **requisito** dell'anzianità **non è richiesto** solo nel caso di CIGO per **eventi oggettivamente non evitabili**<sup>3</sup>.

In caso di **cambio di appalto** è riconosciuta l'intera anzianità maturata presso quell'appalto; ovviamente anche la cessione d'azienda o di un ramo di essa non azzerà l'anzianità.

#### APPRENDISTI (SOLO CON APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE)

Se dipendenti di impresa con sola CIGS<sup>4</sup>, possono beneficiare soltanto della CIGS per crisi aziendale.

Se dipendenti di impresa con sola CIGO, o con CIGO e CIGS<sup>5</sup>, possono beneficiare soltanto della CIGO.

3 Es. incendi, alluvioni, crolli, mancanza di energia elettrica, ordinanze della pubblica autorità

4 v. oltre il campo di applicazione dei trattamenti ordinari e straordinari

5 v. oltre il campo di applicazione dei trattamenti ordinari e straordinari

Alla ripresa dell'attività lavorativa la durata dell'apprendistato è prorogata in misura equivalente all'ammontare delle ore di CIG fruite.

## **MISURA**

Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'**80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, nel limite di massimali mensili stabiliti annualmente.**

L'importo è assoggettato al **prelievo contributivo del 5,84%.**

### **Massimali (per il 2019)<sup>6</sup>**

Retribuzione <sup>7</sup>	Importo lordo	Importo al netto del prelievo del 5,84% (è ulteriormente assoggettato alle trattenute IRPEF)
Inferiore o uguale a 2.148,74	993,21	935,21
Superiore a 2.148,74	1.193,75	1.124,04

## **Settore edile e lapideo**

I massimali sono **aumentati** del 20% per i trattamenti concessi in favore delle imprese del **settore edile e lapideo per intemperie stagionali** e risultano quindi i seguenti:

Retribuzione	Importo lordo	Importo al netto del prelievo del 5,84% (è ulteriormente assoggettato alle trattenute IRPEF)
Inferiore o uguale a 2.148,74	1.191,85	1.122,25
Superiore a 2.148,74	1.432,50	1.348,84

I massimali non si applicano in caso di CIGO concessa nel **settore agricolo per intemperie stagionali.**

**Per gli istituti contrattuali indiretti e differiti non vi sono novità rispetto alle prassi consolidate.**

Ai lavoratori in CIG è dovuto per intero l'**assegno per il nucleo familiare** (ovviamente se spettante).

## **MALATTIA**

In caso di malattia il decreto prevede in generale l'erogazione dell'integrazione salariale: vanno tuttavia considerate le seguenti fattispecie<sup>8</sup>.

### **Sospensione dell'attività lavorativa (Cassa integrazione a 0 ore)**

Se **durante la sospensione** dal lavoro insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire della CIG.

Qualora invece la malattia sia insorta **prima della sospensione** dell'attività lavorativa, il lavoratore in malattia entrerà in CIG solo in caso di sospensione totale dell'attività nel reparto di appartenenza (qualora invece non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale del reparto il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare del relativo trattamento).

### **Contrazione dell'attività lavorativa**

Se l'intervento di CIG prevede solo una riduzione dell'attività lavorativa viene riconosciuta l'indennità economica di malattia.

## **DURATA MASSIMA COMPLESSIVA\***

Per ciascuna unità produttiva **il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.** Utilizzando la CIGS per causale **contratto di solidarietà**, e con esclusione del settore edile e dell'escavazione e lavorazione

<sup>6</sup> Importi rivalutati annualmente

<sup>7</sup> Importi lordi comprensivi dei ratei delle mensilità upplementari

<sup>8</sup> Circolare INPS n. 197 del 2 dicembre 2015

---

materiali lapidei, tale limite complessivo può essere portato a **36 mesi** (v. oltre). Alcune norme transitorie prevedono la possibilità del superamento della regola generale dei 24 mesi nel quinquennio mobile.

Nel **settore edile**<sup>9</sup> la durata massima complessiva della Cassa ordinaria e straordinaria è stabilita in **30 mesi** per ciascuna unità produttiva in ciascun quinquennio mobile.

**Rispetto al passato è stata drasticamente ridotta la durata complessiva** (riferita tra l'altro **non** più a un **quinquennio fisso ma mobile**<sup>10</sup>): il limite di 36 mesi era infatti in precedenza elevabile in caso di prolungamento del contratto di solidarietà, nei casi di CIGS per riorganizzazione aziendale "complessa", fruizione del 2° anno per cessata attività, proroga a 18 mesi per fallimento.

*\*ai fini delle durate massime non vengono conteggiati i periodi antecedenti il 24 settembre 2015, mentre si contano tutti i periodi successivi anche se fruiti in base ad autorizzazioni precedenti*

### **CONTRIBUTO ADDIZIONALE DOVUTO DAL DATORE DI LAVORO**

A carico delle imprese che presentano domanda di CIG il **contributo addizionale**<sup>11</sup> è stato unificato per cigo e cigs, sensibilmente **umentato** e **commisurato alla durata** dell'intervento concesso in un quinquennio mobile; si incrementano infatti la **base di calcolo** (costituita ora dalla retribuzione corrispondente alle ore di lavoro non prestate, anziché dall'ammontare dell'integrazione salariale pagata) e le **percentuali**:

- **9%** fino a 52 settimane,
- **12%** oltre le 52 settimane e fino a 104,
- **15%** oltre le 104 settimane<sup>12</sup>.

Il **contributo addizionale** è ora previsto **anche** per il ricorso ai **contratti di solidarietà**.

Nel complesso, il risultato è un disincentivo al ricorrere alla cig.

Il contributo **non** è dovuto da imprese in procedura concorsuale con continuazione di attività.

### **CONTRIBUZIONE FIGURATIVA**

La contribuzione figurativa è riconosciuta **in base alla retribuzione** globale del lavoratore, come in precedenza.

### **MODALITÀ DI EROGAZIONE**

Il pagamento è effettuato dall'impresa *"alla fine di ogni periodo di paga"* (con successivo conguaglio o rimborso se conguaglio "incapiente"). In presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa può essere autorizzato il pagamento diretto da parte dell'INPS (non semplice da ottenere nel caso della cigo).

---

9 Il riferimento è alle imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo, imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

10 Il riferimento al quinquennio mobile (quindi ai 5 anni precedenti) è un punto saliente della riforma della Cassa integrazione: in precedenza il riferimento temporale al quinquennio era relativo ad un arco temporale fisso, considerando come termine iniziale l'11/08/1990 (l'ultimo quinquennio fisso è stato quindi quello da agosto 2010 ad agosto 2015): se si ricorreva alla CIG negli ultimi 36 mesi di un quinquennio, nel rispetto dei limiti relativi ai vari tipi di cig, si poteva prolungarla di altri 36 mesi anche nei primi 3 anni nel quinquennio successivo, raggiungendo in questo modo un periodo ininterrotto di 6 anni di Cassa integrazione.

11 Il contributo addizionale continua a non essere dovuto per gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili.

12 Percentuali precedenti (calcolo sull'integrazione salariale corrisposta al lavoratore): 4% datori di lavoro fino a 50 dipendenti - 8% datori di lavoro oltre 50 dipendenti per la cigo; rispettivamente il 3% ed il 4,5% per la cigs



---

## **ACCORDO PER L'ANTICIPO DELL'INTEGRAZIONE SALARIALE**

Nei casi in cui è previsto il pagamento diretto, quindi senza anticipazione da parte aziendale, è data la possibilità di avvalersi di una convenzione, sottoscritta tra Regione Piemonte ed alcuni istituti di credito sulla base di un accordo con le OO.SS., in base alla quale si può richiedere un'anticipazione ad una banca aderente alla convenzione, **senza oneri per il lavoratore** ed alla sola condizione di attivare un C/C presso quella banca, se non già cliente.

Possono richiedere l'anticipazione i fruitori di cigs per qualunque causale o di una prestazione FIS – Fondo d'Integrazione Salariale. La banca è impegnata ad anticipare fino a 874 euro mensili per un massimo di 7 mesi ed un totale di 6.500 euro.

Per informazioni di dettaglio ci si può rivolgere ai compagni del Mercato del lavoro delle strutture della Cgil.

## **CONDIZIONALITÀ E POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO (NORMA SINORA INAPPLICATA)**

In caso di sospensione/riduzione superiore al 50% i lavoratori devono essere convocati dal centro per l'impiego per stipulare il **patto di servizio personalizzato** previsto dal decreto sulle politiche attive (D.Lgs. n. 150/2015). Gli stessi possono essere chiamati a svolgere lavori socialmente utili.

La pretesa di mettere in campo iniziative di politica attiva per questa platea di lavoratori stride con l'inadeguatezza dell'intero sistema nei confronti di milioni di disoccupati.

## **ALTRA ATTIVITÀ LAVORATIVA**

In caso di svolgimento di altra attività lavorativa, autonoma o subordinata, anche preesistente al periodo di cig, **non si ha diritto all'integrazione salariale**. Vigge l'obbligo di **comunicazione preventiva all'INPS** (pena la decadenza dal trattamento): in realtà nel caso di lavoro subordinato tale obbligo è assolto dalla comunicazione effettuata dal datore di lavoro al centro per l'impiego; è comunque preferibile effettuare la comunicazione per evitare di percepire quote non spettanti di integrazione salariale che andrebbero successivamente restituite.

I casi di possibile compatibilità e cumulabilità totale o parziale tra cig e reddito da lavoro sono stati confermati sulla base della circ. Inps 197/2015, che richiama la 130/2010.

Invece In tutti i casi di lavoro autonomo, o quando si è titolari di partita IVA anche se inattiva bisogna sempre darne comunicazione all'Inps e del reddito presunto anche se zero

---

## **INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE<sup>13</sup>**

### **CIGO: CAMPO DI APPLICAZIONE**

Possono fare ricorso alla CIGO:

- imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal DPR n. 602/1970;
- imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;

---

13 Tra le fonti normative v. (oltre al già citato Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148

– Circolare INPS n. 197 del 2 dicembre 2015 sui Trattamenti di integrazione salariale ordinaria

– Decreto Ministeriale n. 95442 del 15 aprile 2016 sui Criteri per l'approvazione dei programmi di Cassa integrazione guadagni ordinaria

- 
- imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
  - imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
  - imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
  - imprese addette all'armamento ferroviario;
  - imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
  - imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
  - imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
  - imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

### **CIGO: CAUSALI**

- situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali
- situazioni temporanee di mercato

**Per verificare in dettaglio le diverse casistiche integrabili, v. il Decreto Ministeriale 15 aprile 2016 n. 95442 e la dettagliata circolare Inps 139/2016.**

### **CIGO: DURATA**

Durata massima **13 settimane prorogabile trimestralmente fino a 52 settimane**

Come in precedenza, in caso di fruizione per 52 settimane consecutive, una nuova domanda può essere presentata solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

In caso di fruizione non consecutiva il **limite** è comunque di **52 settimane in un biennio mobile**.

Tali limiti non si applicano in caso di eventi oggettivamente non evitabili (ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese del settore edile e lapideo). I periodi si contano comunque ai fini della durata massima nel quinquennio.

**Continua ad essere adottato il precedente criterio di computo, basato sul conteggio delle singole giornate di Cassa, per cui per ogni specifica unità produttiva si considera usufruita una settimana dopo 5 (in caso di settimana corta) o 6 giornate di cig, a prescindere dal numero di ore fruite e di lavoratori interessati. (v. in materia ultimo capoverso del p. 3 della circ. Ministero del lavoro 24/2015)**

### **Ulteriore limite**

Oltre alla durata, è stato introdotto un **ulteriore limite: non** saranno autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria **eccedenti il limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva** mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di integrazione salariale. Le ore lavorabili sono date dal prodotto tra ore contrattuali settimanali di ciascun lavoratore (convenzionalmente sempre 40 per il full time), tenendo conto di eventuali part time indicati in %, ed il numero 104, cioè tutte le settimane esistenti nel biennio. Questo limite non esclude il ricorso alle zero ore, ma se tutti fossero sospesi a zero ore il monte disponibile si esaurirebbe in ca. 35 settimane.

### **CIGO: CONTRIBUTO ORDINARIO DI FINANZIAMENTO DOVUTO DAL DATORE DI LAVORO**

Il contributo ordinario (calcolato in percentuale sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali) **si riduce rispetto al passato del 10% circa:**

- **1,70%** imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti (precedente 1,90%);
- **2,00%** imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti (precedente 2,20%);
- **4,70%** operai delle imprese dell'industria e artigianato edile (precedente 5,20%);
- **3,30%** operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei (precedente 3,70%);

- 
- 1,70%** impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti (precedente 1,90%);
  - 2,00%** impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti (precedente 2,20%).

Tale misura non sarebbe di per sé negativa se non fosse accompagnata dal rilevante incremento del contributo addizionale a carico delle aziende che decidono di fare ricorso agli ammortizzatori sociali con una notevole riduzione del carattere solidale nel sistema delle imprese (v. sopra).

### **CIGO: INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE**

Sussiste l'**obbligo di comunicazione preventiva a RSA o RSU e al sindacato territoriale** (in precedenza la comunicazione al sindacato territoriale era prevista solo in assenza di rappresentanza aziendale) sui seguenti aspetti (invariati):

- cause,
- entità e durata prevedibile,
- numero dei lavoratori interessati.

La mancata informazione alla parte sindacale rende la domanda improcedibile. L'esame congiunto si può anche concludere senza un accordo o con un esplicito disaccordo da parte sindacale, senza che ciò costituisca di per sé motivo di reiezione. La parte sindacale può segnalare alla sede Inps eventuali fattori ostativi.

### **Esame congiunto e durata procedura**

A seguito della comunicazione, ciascuna delle parti può fare richiesta di **esame congiunto** della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.

I **termini** (calcolati dalla data della comunicazione) entro i quali deve esaurirsi la **procedura** sono i seguenti:

- imprese **fino a 50 dipendenti** 10 giorni
- imprese **oltre 50 dipendenti** 25 giorni

Nei casi di **eventi oggettivamente non evitabili che non consentono di rinviare la sospensione o la riduzione dell'attività**, la comunicazione può anche non essere effettuata preventivamente: per sospensione/riduzione superiore alle 16 ore settimanali può essere richiesto l'esame congiunto entro 3 giorni dalla comunicazione e la procedura deve esaurirsi entro i 5 giorni successivi a quello della richiesta.

### **Settore edile e lapideo**

La procedura di consultazione sindacale non è prevista per la CIG del **settore edile e lapideo** ad eccezione delle richieste di proroga oltre le prime 13 settimane consecutive.

### **CIGO: PROCEDIMENTO**

La domanda deve essere presentata all'INPS entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (i termini rispetto al passato sono stati significativamente ridotti).

In caso di danno per il lavoratore, dovuto a ritardo o mancata comunicazione, è posta a carico dell'impresa la corresponsione di una somma corrispondente all'integrazione.

Dal 1° gennaio 2016 la CIGO è **concessa dalla sede dell'INPS** territorialmente competente anziché dalla **Commissione provinciale** (di cui facevano parte, tra gli altri, anche rappresentanti dei lavoratori), che è stata **soppressa**. Il Ministero e l'Inps centrale hanno impartito istruzioni molto rigide, che stanno determinando rallentamenti nell'esame delle domande ed un aumento delle reiezioni. Inoltre la soppressione delle Commissioni provinciali sta rendendo molto complicato il riuscire ad ottenere notizie da parte sindacale in caso di ritardi nell'approvazione o di reiezione e in merito ai motivi degli stessi ritardi o reiezione.

---

## INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE<sup>14</sup>

---

### **CIGS: CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il D.Lgs. n. 148/2015 ha sostanzialmente confermato il precedente campo di applicazione della CIGS, sia per quanto riguarda i settori, sia per quanto riguarda le classi dimensionali (per stabilire il numero dei dipendenti occorre fare riferimento al dato medio del semestre precedente inclusi gli apprendisti e i dirigenti).

Non si è quindi realizzato alcun ampliamento della Cassa integrazione e la presunta estensione delle tutele è affidata ai Fondi di solidarietà (illustrati in un Capitolo successivo).

La CIGS si applica a:

#### **Imprese elencate di seguito con PIÙ DI 15 DIPENDENTI:**

- imprese industriali, anche edili e affini;
- imprese artigiane in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- imprese appaltatrici di servizi di mensa (se la committente è in cigo/cigs), o di pulizia industriale (solo se la committente è in cigs), in conseguenza di ricorso alla CIG da parte dell'azienda appaltante;
- imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- imprese di vigilanza.

#### **Imprese elencate di seguito con PIÙ DI 50 DIPENDENTI:**

- imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
- agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

#### **Imprese elencate di seguito A PRESCINDERE DAL NUMERO dei dipendenti:**

- imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
- partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali (entro limiti di spesa determinati) a condizione che risultino iscritti nel registro dei partiti politici.

È stata confermata la disciplina precedente per l'**editoria** (per es. **non richiesto limite dimensionale**) e per le aziende in **amministrazione straordinaria** (durata della CIGS prorogata sino al termine dell'attività del Commissario).

### **CIGS: CAUSALI (I CRITERI APPLICABILI SONO INDICATI NEL DECRETO MINISTERIALE 13/01/2016 N. 94033)**

- **riorganizzazione aziendale** (che include anche la ristrutturazione e riconversione dell'azienda)
- **crisi aziendale**, ad **esclusione**, a decorrere dal 1° gennaio 2016, **dei casi di cessazione** dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa (**salvo le poche eccezioni** di cui si dirà più avanti)
- **contratto di solidarietà (CDS)**

In deroga al principio secondo cui la CIGS non viene concessa in caso di **cessazione dell'attività produttiva**, in base ad una norma transitoria dapprima valida fino al 2018 ed ora estesa al 2020 (DL 109/2018, art. 44) la cigs può essere concessa, anche in deroga ai limiti di durata complessiva, nel caso vi siano prospettive di cessione dell'attività, oppure di reindustrializzazione del sito produttivo, o ancora di programmi di politica attiva del

---

<sup>14</sup> Tra le fonti normative v. (oltre al già citato Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148 “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”)

Decreto Ministeriale n. 94033 del 13 gennaio 2016 sui criteri per l'approvazione dei programmi di CIGS

lavoro ad opera della Regione interessata. L'esame congiunto e l'eventuale accordo va sottoscritto in sede ministeriale e le domande sono accoglibili nei limiti delle risorse residue disponibili.

**Come in precedenza, non può essere richiesta la CIGS per le unità produttive per le quali sia stata richiesta, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, la CIGO.**

### CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI

I contratti di solidarietà difensivi non sono più disciplinati da una normativa specifica e rientrano ora nel campo di applicazione della CIGS (sia pure con alcune peculiarità). Rispetto al passato ne è derivata una riduzione dell'integrazione salariale (assoggettata ora ai massimali della Cassa integrazione), la non integrabilità della quota di ferie relative alla riduzione di orario, ed una riduzione della durata (massimo 36 mesi contro il precedente limite di 48 mesi).

La **riduzione media oraria complessiva, su base giornaliera, settimanale o mensile (è dunque esclusa una riduzione su base annua)**, non può essere superiore al **60% dell'orario totale dei lavoratori interessati**.

**Per ciascun lavoratore** la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro non può eccedere il **70%** calcolato sull'intero periodo del contratto di solidarietà: la formulazione lascerebbe ad intendere che per singoli lavoratori vi possano essere mesi interi non lavorati, cosa non possibile per tutti contemporaneamente.

Il trattamento retributivo perso va determinato non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nei 6 mesi antecedenti la stipula del contratto di solidarietà.

Gli accordi devono specificare le modalità con cui l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto.

### CIGS: DURATA (IN BASE ALLE CAUSALI)

<b>Riorganizzazione aziendale</b>	<b>24 mesi</b> <i>(in precedenza dopo i primi 24 mesi era prevista la possibilità di 2 proroghe per 12 mesi ciascuna per programmi di particolare complessità per motivi tecnici o rilevanti per l'occupazione)</i>
<b>Crisi aziendale</b>	<b>12 mesi; nuova autorizzazione</b> per la stessa causale concedibile solo dopo un periodo pari a 2/3 del periodo di CIGS (invariato)
<b>Contratto di solidarietà</b>	<b>24 mesi</b> ; può raggiungere i <b>36 mesi</b> se è l'unica causale utilizzata nel quinquennio mobile, oppure se per altre causali si impegnano al massimo 12 mesi (la durata del CDS è computata per metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente, salvo che nel settore edile). Il limite di 36 mesi può quindi essere raggiunto nelle seguenti ipotesi: <ul style="list-style-type: none"><li>• 12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS</li><li>• 12 mesi di CIGS (es. crisi)+24 mesi di CDS</li><li>• 36 mesi di CDS</li></ul>

### Ulteriore limite

Per le causali di **riorganizzazione aziendale** e **crisi aziendale**, a partire dal 24 settembre 2017 non sono autorizzate sospensioni del lavoro eccedenti il limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nel periodo interessato. In pratica viene introdotto il divieto della Cassa a zero ore per tutto il personale per tutto il periodo a partire dal 24 settembre 2017.

Per i limiti di riduzione dell'orario per i contratti di solidarietà v. sopra.

### CIGS: CONTRIBUTO ORDINARIO DI FINANZIAMENTO

- **0,60%** a carico del **datore di lavoro**

- 
- **0,30%** a carico del **lavoratore**  
(v. anche contributo addizionale in caso di utilizzo)

### **CIGS: INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE**

Rispetto all'obbligo di comunicazione preventiva a RSA o RSU e al sindacato territoriale (in precedenza la comunicazione al sindacato territoriale era prevista solo in assenza di rappresentanza aziendale), le imprese interessate sono tenute a comunicare solo le cause di sospensione o di riduzione dell'attività, l'entità e la durata prevedibile della CIGS, il numero dei lavoratori coinvolti, e **non più i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità della rotazione.**

### **Esame congiunto (causali riorganizzazione o crisi, nel caso CDS è necessario un accordo in sede aziendale)**

**Entro 3 giorni dalla comunicazione**, il datore di lavoro o la parte sindacale presentano la **domanda di esame congiunto** al competente ufficio della Regione o al Ministero del lavoro (a seconda che l'intervento riguardi unità produttive ubicate in una sola regione o in più regioni).

Sono oggetto di esame congiunto:

- il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario, nonché delle misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale,
- i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento,
- le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.

Salvo che per le imprese edili e affini, le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà.

### **Durata della procedura**

- imprese **fino a 50 dipendenti** 10 giorni
- imprese **oltre 50 dipendenti** 25 giorni

### **Mancato rispetto delle modalità di rotazione**

Il mancato rispetto delle modalità di rotazione concordate è sanzionato con un incremento della contribuzione addizionale dell'1%<sup>15</sup>; l'aumento è limitato ai lavoratori e al periodo per cui non è stata applicata la rotazione: si tratta di una sanzione assai contenuta e pertanto priva di effetto deterrente rispetto alla necessità di scoraggiare il mancato rispetto dei criteri di rotazione stabiliti.

### **CIGS: PROCEDIMENTO**

La **domanda** va presentata al Ministero e all'ITL (Ispettorato Territoriale del Lavoro, ex DTL) **entro 7 giorni dal termine della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo** collettivo (va unito l'elenco nominativo dei lavoratori interessati).

La **sospensione** o la **riduzione** dell'orario deve decorrere entro 30 giorni dalla presentazione della domanda.

Anche per la CIGS si prevede che in caso di danno per il lavoratore, dovuto a ritardo o mancata comunicazione, sia posta a carico dell'impresa la corresponsione di una somma corrispondente all'integrazione.

Rispetto al passato, il Decreto di concessione è riferito all'intero periodo richiesto.

---

Il decreto ministeriale di concessione viene in generale adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda.

È stabilito **un unico controllo da parte della DTL 3 mesi prima della fine del periodo di CIGS** per accertare lo svolgimento del programma presentato dall'impresa.

L'impresa, **sentito il sindacato**, può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

## **FASE TRANSITORIA**

---

**Le nuove regole si applicano solo ai trattamenti richiesti a decorrere dall'entrata in vigore del decreto (24/09/15).**

Ai trattamenti pregressi si applicano le norme previgenti, e le durate si computano (ai fini del limite massimo di durata complessiva nel quinquennio mobile) solo per il periodo successivo all'entrata in vigore del decreto.

Anche gli **accordi sindacali conclusi prima dell'entrata in vigore del decreto** (anche se la Cassa non è ancora stata autorizzata) restano **validi anche qualora prevedano durate maggiori**.

I periodi fruiti dall'entrata in vigore del decreto si computano però ai fini dei nuovi limiti, mentre nel nuovo quinquennio mobile non si computano i periodi fruiti in precedenza.

Relativamente ai **contratti di solidarietà** iniziati anteriormente al 24 settembre 2015, si ritiene che ai periodi successivi non sia applicabile il criterio del computo al 50% ai fini della durata massima dei 24 mesi nel quinquennio (anche se in merito non si sono reperite indicazioni esplicite).

Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale (il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo di trattamenti straordinari di integrazione salariale oltre i limiti di durata previsti dal decreto) entro il limite di spesa di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018, può essere autorizzata, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale per la durata e alle condizioni certificate da un'apposita commissione istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

### **CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVA (ART. 41 D LGS 148/2015 FINO AL 29 GIUGNO 2019)**

L'istituto, introdotto nel 1984 e **MAI** applicato, è stato soppresso con la L. 28/06/2019 n. 58 di conversione del DL 30/04/2019 n. 34, a seguito della completa riscrittura dell'art. 41, D.Lgs. 148/2015 con effetto dal 30 giugno 2019. Il CdS espansivo non ha trovato applicazione per il fondamentale motivo che la solidarietà necessaria per consentire nuove assunzioni era previsto ricadesse interamente ed unicamente sulle spalle dei lavoratori già occupati di quella determinata azienda, attraverso una riduzione di orario, salario e contribuzione previdenziale pensionistica.

### **CONTRATTI DI ESPANSIONE (ART. 41 D LGS 148/2015 IN VIGORE DAL 30 GIUGNO 2019)**

In sostituzione del contratto di solidarietà espansiva, mai applicato, è stato introdotto il contratto di espansione, con un provvedimento pubblicato in G.U. lo scorso 29 giugno 2019. Lo strumento è rivolto ad aziende di grandi dimensioni che si trovino nella necessità di attuare programmi di riorganizzazione ed adeguamento di tecnologie e professionalità. Per la concreta applicazione del nuovo istituto occorrerà attendere atti interpretativi, stante la non totale chiarezza di alcune parti della norma, i cui tratti essenziali appaiono essere:

- applicabilità alle aziende con oltre 1000 dipendenti
- richiesto un accordo sindacale in sede ministeriale



- 
- nell'accordo va indicato un programma di assunzioni a tempo indeterminato anche mediante apprendistato professionalizzante, coerente con il piano generale, e di formazione/riqualificazione del personale esistente, il quale potrebbe anche essere interessato ad accordi di ricollocazione
  - possibilità di applicare, previo esplicito consenso individuale alla risoluzione del rapporto di lavoro, una sorta di prepensionamento ai lavoratori cui non manchino più di 5 anni al raggiungimento della pensione anticipata o di vecchiaia (in quest'ultimo caso i lavoratori potenzialmente interessati devono già essere in possesso dei requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia); è onere dell'azienda riconoscere a tali lavoratori un'indennità pari all'importo di pensione maturato al momento della cessazione del rapporto di lavoro sulla base dei contributi risultanti, con il concorso dell'indennità naspi eventualmente spettante (questo punto non è del tutto chiaro)
  - possibile riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori non aventi i requisiti per il prepensionamento; la riduzione potrebbe essere in misura massima pari al 30% come dato medio riferito a tutti i lavoratori interessati dalla misura ed anche al 100% per singoli lavoratori

### **ACCORDI DI RICOLLOCAZIONE**

A settembre 2016 venne sottoscritto tra Cgil Cisl Uil e Confindustria un accordo contenente proposte varie in materia di lavoro e strumenti per affrontare i casi di esubero di personale: vi si prevedeva in particolare che in caso di ricorso alla cigs con scarse prospettive di riassorbimento occupazionale totale le parti si potessero attivare sin dall'inizio per costruire possibili percorsi di ricollocazione.

L'ipotesi venne assunta sul piano legislativo con l'inserimento nel d lgs 148/2015 dell'art. 24bis ad opera della L 205/2017.

La norma stabilisce che nei casi di programmi di cigs per crisi o riorganizzazione (curiosamente non è citata la causale cds, l'unica che per definizione prevede esuberi conclamati), al termine dei quali non sia previsto il completo recupero occupazionale, le parti possono sin dalla procedura di esame congiunto definire un piano di ricollocazione.

I lavoratori rientranti nei numeri e nei profili professionali stabiliti dall'accordo possono aderire volontariamente al piano e richiedere l'attribuzione dell'assegno di ricollocazione (AdR) all'ANPAL.

I lavoratori che abbiano aderito al piano e che ricevano un'offerta di lavoro possono decidere liberamente se accettarla o meno, senza l'applicazione dei criteri stabiliti per l'offerta di lavoro congrua.

In caso di accettazione sono previsti benefici economici sia per il lavoratore sia per il nuovo datore di lavoro.

Qualora il percorso intrapreso non abbia portato ad una ricollocazione soddisfacente, si ritorna alla condizione precedente senza nessuna penalizzazione o pregiudizio rispetto a eventuali processi successivi (es. in caso di licenziamento collettivo chi ha aderito al piano è posto sullo stesso piano di chi non lo ha fatto).

Nel caso piemontese, il sindacato ha chiesto alla Regione di supportare i piani di ricollocazione con eventuali programmi di formazione volti ad un rafforzamento di competenze ovvero ad una riqualificazione professionale dei lavoratori coinvolti, programmi non possibili con l'assegno di ricollocazione.

Al momento gli accordi di ricollocazione sono in numero molto basso, anche a causa di una non del tutto ingiustificata diffidenza da parte dei lavoratori potenziali interessati.



---

## **MISURE PER AREE DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA**

Parte dell'area metropolitana torinese (con esclusione del Pinerolese e di parte del Canavese) si è vista recentemente riconoscere quale area di crisi industriale complessa. Per queste situazioni non sono in genere previste misure strutturali in termini di ammortizzatori sociali, ma gli stessi vengono definiti di volta in volta. Al momento si è ancora in una fase molto preliminare alla definizione di piani di reindustrializzazione, investimenti ecc. e nulla è definito in materia di ammortizzatori sociali.

## **SPECIFICITA' SETTORE GRAFICO-EDITORIALE**

---

Sin dal 1981 con la legge 416 vennero previste una serie di provvidenze di varia natura a sostegno dell'editoria; alcune misure stabilivano regole particolari per l'accesso alla cigs.

La normativa è stata successivamente integrata/modificata; il provvedimento più recente è il d.l.s. 15 maggio 2017 n. 69 (v. anche MLPS circ. 21 del 22 dicembre 2017)

Requisito dimensionale: non è previsto un limite minimo

Causali: riorganizzazione aziendale in presenza di crisi

crisi aziendale, incluso il caso della cessazione di attività totale o parziale e quello del fallimento

Contratto di solidarietà

Durate: riorganizzazione con crisi: 24 mesi

Crisi, cessazione attività totale o parziale anche con fallimento: 24 mesi

CdS: 24/36 mesi come da normativa generale ex d.lgs 148/2015

Dal 1° gennaio 2018 le regole sulle durate massime complessive sono state ricondotte a quelle generali (24 mesi nel quinquennio mobile, con possibilità di 36 mesi se si utilizzano almeno 24 mesi di cds); la modalità di calcolo nel quinquennio mobile è stata introdotta con la stessa decorrenza.

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

*Si tratta di un ammortizzatore sociale introdotto in casistiche limitate a partire dai primi anni del 2000 per garantire una integrazione salariale ai lavoratori dipendenti di imprese non rientranti nel campo di applicazione della cig ordinaria o straordinaria in presenza di riduzioni o sospensioni dell'attività lavorativa. Successivamente, ed in particolare a partire dal 2009 a seguito dell'esplosione della crisi economica ed occupazionale, lo strumento è stato esteso a tutti i datori di lavoro anche non imprenditori, ed anche alle imprese che avevano esaurito i periodi massimi di cigo o cigs.*

*A partire dal 2014, sulla base della L. 92/2012, si è invece avviata una fase di progressiva riduzione delle coperture con la previsione di un totale superamento a partire dal 2017.*

*Attualmente, con l'espressione "cassa integrazione in deroga" ci si riferisce ad alcune scarse casistiche nelle quali è data la possibilità di accedere alla cigs "in deroga" alle regole generali o da parte di settori particolari.*

### **PROROGA AI LIMITI DI DURATA (D LGS 148/2015, ART. 22BIS)**

La legge di bilancio per il 2018 aveva introdotto come misura transitoria per gli anni 2018 e 2019 la possibilità di prorogare, in deroga alle regole generali sulle durate massime, per max 12 e 6 mesi rispettivamente una cigs per riorganizzazione o per crisi, per consentire di completare un piano di riorganizzazione o di recupero occupazionale; inizialmente la misura poteva riguardare solo aziende di oltre 100 dipendenti e comunque di rilevante interesse economico; con varie modifiche (da ultimo il D.L. 4/2019) la misura è stata confermata ed estesa al 2020, si è eliminata la soglia dei 100 dipendenti e si è allargato alla cigs per contratto di solidarietà. La misura è applicabile a fronte di accordo in sede ministeriale e nel limite di spesa di 100 mln di euro per il 2018, 180 per il 2019 e 50 per il 2020

### **MISURA A SOSTEGNO DEI CALL CENTER (D LGS 148/2015, ART. 44, C. 7)**

Il d lgs 148/15, art. 44 c. 7, aveva previsto come misura transitoria per il 2015 e 2016 uno specifico trattamento equivalente alla cigs; la misura è stata rifinanziata e prorogata, da ultimo con l'art. 26-sexies, DL 4/2019, che ha stanziato 20 mln di euro per il 2019

I criteri sono stati definiti con DM 12 novembre 2016 n. 22763 (v. anche circ. MLPS n. 8 del 16/04/2019)

Possono accedere al trattamento le imprese (e solo le imprese) del settore con >50 dip, ubicate in più regioni, che abbiano attuato correttamente il superamento dei cocopro entro il 31/12/2013, e che siano in situazione di crisi. Si applicano in generale le norme in materia di integrazione salariale.

### **CIGS PER CESSATA ATTIVITÀ (D LGS 148/2015, ART. 21, C. 4)**

Nel DL 28 settembre 2018 n. 109 (cosiddetto decreto Genova) è stato inserito l'art. 44, che dispone la possibilità di accesso alla cigs, anche in deroga alle durate massime, in caso di cessata attività o prospettiva di cessazione.

La norma, presentata come una novità, è in realtà la riproposizione per il 2019 e 2020 di una analoga norma transitoria di cui al c. 4, art. 21, d lgs 148/2015 e non prevede finanziamenti ulteriori, essendo applicabile nei limiti dei residui di quanto stanziato in origine

Tra le condizioni, la sussistenza di prospettive di cessione dell'attività, oppure di reindustrializzazione, o di percorsi di politica attiva definiti dalle Regioni; la situazione deve essere oggetto di accordo in sede ministeriale

## FONDI DI SOLIDARIETÀ

*La nuova disciplina dei Fondi di solidarietà è principalmente contenuta nel D.Lgs. n. 148/2015, riguardante “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro”, e in particolare nel TITOLO II - FONDI DI SOLIDARIETÀ.*

### **GENERALITÀ**

I Fondi di solidarietà sono lo strumento attraverso il quale viene realizzata la **presunta e sbandierata estensione degli ammortizzatori sociali** in costanza di rapporto di lavoro, a fronte della “stretta” operata sul sistema della Cassa integrazione e del superamento della cig in deroga.

Il decreto stabilisce l'**estensione dei Fondi di solidarietà** per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIG, in relazione ai **datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti**.

La normativa si applica anche agli apprendisti in apprendistato professionalizzante.

Tutti i Fondi istituiti dal provvedimento hanno obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità.

Il modello delineato dal decreto è sintetizzato nello schema seguente:

### **I FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI**

Il decreto prevede l'**obbligo di tentare la stipula di accordi sindacali per la costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali** per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIGO o della CIGS, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti.

Alla stipula dell'accordo sindacale deve seguire entro 90 giorni l'emanazione del decreto interministeriale istitutivo del Fondo. I Fondi così costituiti sono gestiti presso l'INPS.

I fondi già costituiti sulla base della L. 92/2012 dovevano essere adeguati alla nuova normativa entro il 31/12/2015.

Dal 1° gennaio 2016 sono obbligatoriamente iscritti al FIS - Fondo di Integrazione Salariale (ex **Fondo residuale** - v. oltre) tutti i datori di lavoro, che occupino mediamente più di 5 dipendenti, compresi in settori per i quali alla data del 31 dicembre 2015 non erano stati costituiti fondi per via contrattuale oppure non erano stati adeguati fondi già costituiti.

**L'appartenenza ai diversi settori è definita sulla base della classificazione ATECO delle attività economiche, mentre è irrilevante il ccnl applicato o l'associazione datoriale cui si aderisce.**

### **PRESTAZIONI DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI**

I Fondi devono assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste per il ricorso alla CIG, consistente in un **ASSEGNO ORDINARIO di importo almeno pari all'integrazione salariale** (quindi almeno **80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate**, con i **massimali** previsti per la CIG).

La **durata** di tale prestazione deve essere stabilita tra un minimo di 13 settimane in un biennio mobile ed i limiti massimi previsti per la CIGO e la CIGS in relazione alle diverse causali.

---

### Ulteriori prestazioni (facoltative)

- prestazioni integrative agli ammortizzatori sociali già previsti dalla legge (sia durante il rapporto di lavoro che in caso di disoccupazione)
- assegno straordinario, finalizzato ad agevolare l'esodo, per coloro che maturino i requisiti per la pensione entro i 5 anni successivi
- finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale

In relazione alle "ulteriori prestazioni", il decreto ha previsto che Fondi di solidarietà bilaterali possano essere istituiti anche per i settori già coperti dalla cassa integrazione. Per le aziende che versano il contributo dello 0,30% per finanziare l'indennità di mobilità, non più dovuto a decorrere dal 1° gennaio 2017, gli accordi istitutivi dei fondi possono disporre che il suddetto contributo sia ripristinato per finanziare le prestazioni aggiuntive.

### CONTRIBUZIONE

L'aliquota complessiva della **contribuzione ordinaria** è definita dagli accordi collettivi e ripartita come segue:

- 2/3** a carico del **datore di lavoro**,
- 1/3** a carico dei **lavoratori**.

In caso di utilizzo è dovuto un **contributo addizionale** stabilito dai decreti ministeriali in misura **almeno** pari all'**1,50% della retribuzione persa**.

L'eventuale erogazione dell'assegno straordinario (che costituisce una forma di accompagnamento alla pensione) è **interamente a carico dell'azienda**, così come la contribuzione ad esso correlata.

### CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE PENSIONISTICA

Tutti i periodi interessati da prestazioni erogate sono coperte da **contribuzione previdenziale** ai fini pensionistici correlata alla retribuzione piena ed a carico dei diversi fondi.

### FONDI ESISTENTI

Secondo la circolare Inps n. 176 del 9 settembre 2016, a tale data risultavano costituiti Fondi per i seguenti settori:

- settore del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza;
- settore del personale dipendente di Poste Italiane spa e delle società del Gruppo Poste italiane;
- settore del personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane;
- settore del personale dipendente da aziende del credito cooperativo;
- settore del personale dipendente di aziende del settore del credito;
- settore dei servizi della riscossione dei tributi erariali;
- settore marittimo – SOLIMARE;
- settore trasporto pubblico;
- settore dei Gruppi Ormezzatori e Barcaioi dei Porti Italiani

### I FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI ALTERNATIVI

---

Nei settori dell'**artigianato** e della **somministrazione di lavoro** è prevista la possibilità di un **sistema alternativo** al precedente, in cui i Fondi già istituiti possono rimanere bilaterali "puri", la cui gestione rimane in capo alla bilateralità anziché essere presso costituiti l'Inps.

---

In entrambi i settori il fondo alternativo è stato costituito, previo accordo di adeguamento di quello precedente e successivo Decreto Interministeriale.

Di seguito gli aspetti principali.

### Artigianato

- **contribuzione ordinaria:** 0,45% della retribuzione lorda previdenziale a carico azienda + 0,15% a carico lavoratore
- **prestazioni:** - assegno ordinario per un massimo di 13 settimane nel biennio mobile
  - - assegno di solidarietà per un massimo di 26 settimane nel biennio mobile
- **misura:** 80% della retribuzione persa con applicazione dell'unico massimale mensile pari ad € 971,71
- **modalità di pagamento:** possibile sia l'anticipo dall'azienda sia il pagamento diretto da parte dell'Ente bilaterale

### Somministrazione

- **contribuzione ordinaria:** 0,30% della retribuzione lorda previdenziale a carico azienda
- **prestazione in caso di riduzione/sospensione dell'attività lavorativa nel corso di una missione ed a fronte del ricorso alla cigo/cigs da parte della azienda utilizzatrice:** integrazione salariale in misura uguale alle altre forme di cig per tutto il periodo per il quale permane il ricorso alla cigo/cigs e comunque non oltre la scadenza della missione; il lavoratore deve avere almeno 90 giorni di anzianità nel **settore della somministrazione**
- **prestazione in caso di fine lavoro:** i lavoratori che abbiano prestato attività in somministrazione per almeno 90 gg negli ultimi 12 mesi e rimangano privi di lavoro per almeno 45 giorni possono ricevere una somma tantum di 780 euro; se il periodo di lavoro è stato di almeno 110 gg nei 12 mesi la somma spettante (sempre dopo 45 gg di disoccupazione) è di 1.000 euro
- **modalità di pagamento:** le prestazioni sono anticipate dall'agenzia di somministrazione

## IL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Il **Fondo di integrazione salariale (FIS)** ha sostituito dal 1° gennaio 2016 il Fondo di solidarietà residuale (quest'ultimo era destinato alle **imprese** con più di 15 dipendenti).

Il FIS opera per tutti i **settori** i quali:

- **non** rientrano nell'ambito di applicazione della **CIGO** e della **CIGS**

e

- **non hanno costituito Fondi di solidarietà bilaterali,**

e riguarda i **datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti**. La circolare Inps 176/2016 ha ulteriormente ribadito che rientrano nel FIS **tutti** i datori di lavoro che superino la soglia dimensionale, anche non imprenditori.

### PRESTAZIONI DEL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

- **datori di lavoro con PIÙ DI 5 E FINO A 15 DIPENDENTI:**

- **ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ**

- **datori di lavoro con PIÙ DI 15 DIPENDENTI:**

- **ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ**

- **ASSEGNO ORDINARIO (durata massima 26 settimane in un biennio mobile)** in relazione alle causali previste per la CIGO (escluse le intemperie stagionali) e la CIGS (solo riorganizzazione e crisi aziendale).

### MISURA

Per entrambe le tipologie di prestazione (assegno di solidarietà e assegno ordinario) l'**importo** è quello previsto per i casi di **CIG: 80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, con massimali**.

L'importo è assoggettato al **prelievo contributivo del 5,84%**.

Massimali (per il 2019)<sup>16</sup>

Retribuzione <sup>17</sup>	Importo lordo	Importo al netto del prelievo del 5,84% (è ulteriormente assoggettato alle trattenute IRPEF)
Inferiore o uguale a 2.148,74	993,21	935,21
Superiore a 2.148,74	1193,75	1124,04

### REQUISITI

**Anzianità lavorativa** di almeno **90 giorni di calendario** presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento: rientrano nel computo anche i periodi di non lavoro per ferie, festività, infortuni, congedo obbligatorio di maternità; **non si contano le altre assenze** per motivi non espressamente citati (es. malattia, permessi non retribuiti)

### CONTRIBUZIONE

**Contribuzione ordinaria:**

- datori di lavoro con **più di 5 e fino a 15 dipendenti**

percentuale complessiva **0,45%**

- datori di lavoro con **più di 15 dipendenti**

percentuale complessiva **0,65%**

**ripartita** tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di **2/3** e di **1/3**, quindi:

- datori di lavoro con **più di 5 e fino a 15 dipendenti**

**0,30%** a carico del **datore di lavoro**

**0,15%** a carico del **lavoratore**

<sup>16</sup> Importi rivalutati annualmente

<sup>17</sup> Importi lordi e comprensivi dei ratei di mensilità supplementari

• datori di lavoro con **più di 15 dipendenti**

**0,433%** a carico del **datore di lavoro**

**0,217%** a carico del **lavoratore**

In caso di utilizzo è dovuto un **contributo addizionale** a carico del solo datore di lavoro pari al **4%** del monte retributivo non corrisposto per effetto della riduzione/sospensione.

### Limiti di utilizzo delle prestazioni

Il Fondo di integrazione salariale è soggetto all'obbligo di garantire l'equilibrio di bilancio; dal 2017 è previsto un ulteriore limite all'utilizzo delle prestazioni in rapporto ai contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro, come risulta dalla tabella che segue:

Anno	Limite alle prestazioni erogate a ciascun datore di lavoro in rapporto ai contributi ordinari dovuti
2016	Nessun limite
2017	10 volte i contributi

Inizialmente era previsto che il rapporto tra contribuzione dovuta e prestazioni fruibili si andasse gradualmente riducendo fino ad arrivare a massimo 4 volte; successivamente con la legge di bilancio per il 2018 (L. 205/2017) si è mantenuto il più favorevole rapporto di 10; inoltre l'Inps, con messaggio 3617 del 20/09/2017, riprendendo una precedente nota del MLPS, ha precisato che ai fini del calcolo del rapporto tra contributi e prestazioni si deve tenere conto solo delle prestazioni erogate nell'ultimo biennio mobile (ovviamente nel limite delle durate stabilite)

## MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

La procedura di presentazione delle domande è unica per entrambe le prestazioni del Fondo di integrazione salariale e consente quindi alle aziende l'invio telematico delle richieste sia di assegno di solidarietà che di assegno ordinario.

Le domande devono essere presentate alla struttura INPS territorialmente competente in relazione all'unità produttiva.

### DOMANDA DI ASSEGNO ORDINARIO

Alla domanda va allegata la comunicazione dell'azienda alle RSU/RSA o, in mancanza, alle categorie territoriali o il verbale di esame congiunto o l'accordo sindacale (la sottoscrizione dell'accordo non è condizione indispensabile per accedere alla prestazione).

### Termini di presentazione

Non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione di attività lavorativa

In caso di presentazione tardiva della domanda l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (cioè dal lunedì della settimana precedente).

### DOMANDA DI ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ

Entro 7 giorni dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale (che è obbligatorio e deve essere allegato alla domanda).

La riduzione di attività deve avere inizio entro il 30° giorno successivo alla presentazione della domanda.

---

## L'ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ

---

L'ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ è la prestazione (di fatto sostitutiva dei **contratti di solidarietà di tipo B** ossia quelli stipulati dalle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS, la cui **disciplina è abrogata dal 1° luglio 2016**) erogata dal Fondo di integrazione salariale.

È subordinato alla stipula di accordi sindacali aziendali che stabiliscono una **riduzione dell'orario di lavoro**, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale o di **evitare licenziamenti plurimi individuali** per ragioni economiche. Non vi si può quindi fare ricorso se l'eccedenza dichiarata è relativa a un solo lavoratore.

Tale circostanza ha evidentemente una **valenza fortemente negativa** considerato che la disciplina dei Fondi riguarda anche le micro-imprese (media dipendenti superiore alle 5 unità) in cui non si potrà ricorrere a questa misura per evitare il licenziamento di un solo lavoratore.

La prestazione potrà essere utilizzata per gli eventi di sospensione o riduzione di lavoro verificatisi:

- dal **1° gennaio 2016** per datori di lavoro che occupano mediamente **più di 15 dipendenti**,
- dal **1° luglio 2016** per datori di lavoro che occupano mediamente **più di 5 e fino a 15 dipendenti**.

### Durata

Periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile

### Misura

Stesso **importo** dell'integrazione salariale per i casi di **CIG: 80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate**, con **massimali**.

L'importo è assoggettato al **prelievo contributivo del 5,84%**.

### Massimali per il 2019: v. sopra il paragrafo "Misura"

Gli accordi collettivi aziendali individuano i lavoratori interessati dalla riduzione oraria.

La **riduzione media oraria complessiva** non può essere superiore al **60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati: da ciò si evince che non è possibile sospendere a zero ore tutti i lavoratori per mesi interi**.

**Per ciascun lavoratore** la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro non può eccedere il **70%** calcolato sull'intero periodo del contratto di solidarietà.: quindi per singoli lavoratori sono possibili mesi interi non lavorati.

Gli accordi devono specificare le modalità con cui l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto.

La domanda va presentata all'INPS entro 7 giorni dalla data di stipula dell'accordo (va unito l'elenco nominativo dei lavoratori interessati anche per l'eventuale coinvolgimento in iniziative di politica attiva).

Dal 1° luglio 2016 sono abrogate le norme relative ai contratti di solidarietà di tipo B.



## AMMORTIZZATORI SOCIALI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA

*La nuova disciplina degli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria è principalmente contenuta nel D.Lgs. n. 22/2015, riguardante “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati”; tuttavia per diversi aspetti relativi ai diversi eventi che si possono presentare mantiene in buona parte validità la prassi precedente consolidata ed espressamente richiamata nelle diverse circolari*

## NUOVA PRESTAZIONE DI ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI)

La NASpi ha sostituito le prestazioni di ASpi e mini-ASpi introdotte dalla Riforma Fornero per i casi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015. Dal 1° gennaio 2017 ha sostituito l'indennità di mobilità e quelle speciali edili.

Ne sono potenziali **destinatari** i lavoratori dipendenti, **con le seguenti esclusioni:**

- dipendenti a tempo indeterminato delle Pubbliche amministrazioni;
- operai agricoli, per i quali continua a trovare applicazione la specifica indennità

### **REQUISITI**

- **perdita involontaria dell'occupazione.** Sono **inclusi** e possono quindi beneficiare della NASpi:
  - i lavoratori licenziati per motivi disciplinari (in tal caso l'indennità decorre dal 38° giorno);
  - i lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa (in materia sono tuttora valide le circolari Inps 97 e 163 del 2003);
  - i lavoratori con contratto a tutele crescenti che hanno accettato l'«offerta di conciliazione» nell'ambito della nuova procedura introdotta dal D.Lgs. n. 23/2015;
  - i lavoratori cessati per risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nell'ambito della procedura di conciliazione prevista dalla Legge Fornero in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
  - i lavoratori cessati per risoluzione consensuale a seguito di trasferimento ad altra sede distante oltre 50 Km dalla propria residenza e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici;
  - le lavoratrici madri che hanno rassegnato le dimissioni durante la gravidanza o entro il compimento di un anno di età del bambino);
- **stato di disoccupazione;**
- **almeno 13 settimane di contribuzione, nel rispetto dei minimali contributivi, nei 4 anni precedenti** l'inizio del periodo di disoccupazione
- **30 giornate di lavoro** effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei **12 mesi precedenti** l'inizio del periodo di disoccupazione.

### **Precisazioni sui requisiti contributivi**

Per l'accredito dei contributi la retribuzione deve essere almeno pari al minimale settimanale comunicato annualmente dall'INPS (per il 2019 retribuzione settimanale di almeno € 205,20). Se inferiore, vi sono meno

settimane utili, derivanti dal rapporto tra intera retribuzione del periodo considerato e quella settimanale minima.

Eventuali periodi non utili al soddisfacimento del requisito contributivo (malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro; Cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore; assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità) precedenti la cessazione del rapporto di lavoro, saranno considerati periodi neutri e determineranno un ampliamento, pari alla loro durata, del periodo all'interno del quale ricercare i requisiti necessari di almeno 13 settimane di contribuzione e 30 giornate di lavoro effettivo. Per una descrizione dettagliata della casistica, consultare le circolari Inps n. 94 e 142 del 2015.

### **CALCOLO**

L'indennità è rapportata alla retribuzione mensile calcolata come segue:

$$\frac{\text{retribuzione imponibile INPS ultimi 4 anni}}{\text{settimane di contribuzione}} \times 4,33 = \text{retribuzione mensile media}$$

retribuzione mensile media fino a € 1.221,44 (2019)	75% della retribuzione mensile	Massimale mensile 2019 = € 1.328,76
retribuzione mensile superiore € 1.221,44 (valore per il 2019)	75% di € 1.221,44 (= € 916,08) + 25% della differenza tra retribuzione mensile e € 1.221,44	

È corrisposta nella stessa misura per i soci lavoratori e il personale artistico.

**A partire dal 4° mese la NASpl si riduce del 3% ogni mese** (rispetto al mese precedente), giungendo in 24 mesi ad un valore pari a ca. il 52% di quello iniziale.

**Non è soggetta al prelievo contributivo del 5,84%.**

In presenza dei requisiti richiesti viene riconosciuto in aggiunta l'**assegno per il nucleo familiare**.

### **DURATA**

La durata è **pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni**. Sono escluse le settimane che siano già state prese in considerazione per una precedente prestazione.

L'Inps calcola la durata in giornate; quella massima, corrispondente alla metà di 4 anni di contribuzione, è di 728 giorni.

L'Inps non dispone tuttora di un sistema informatico per il calcolo della durata, in particolare con riferimento ai periodi da neutralizzare, operazione che deve essere compiuta ancora manualmente; per questo è utile verificare la durata riconosciuta e in caso di dubbi chiedere un controllo.

### **DOMANDA E DECORRENZA**

La domanda va presentata all'INPS in via telematica **entro 68 giorni** dalla cessazione del rapporto di lavoro.

La NASpl spetta **dall'8° giorno (in caso di licenziamento disciplinare, dal 38° giorno) successivo alla cessazione o, per domande presentate successivamente, dal giorno successivo alla domanda**. In caso di pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso o di parte di essa, la decorrenza è dall'8° giorno successivo al termine del periodo corrispondente a quello di preavviso per il quale si è ricevuta l'indennità sostitutiva.

### **CONDIZIONALITÀ**

L'erogazione della NASpl è condizionata alla **regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di qualificazione professionale eventualmente proposti dai centri per l'impiego competenti**.

## INCENTIVO ALL'AUTOIMPREDITORIALITÀ

È possibile richiedere la **liquidazione anticipata** dell'importo complessivo per l'**avvio di un'attività autonoma o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa** in cui i soci prestino attività lavorativa.

In questi casi non sono riconosciuti i contributi figurativi, né l'assegno per il nucleo familiare.

La domanda deve essere presentata in via telematica entro 30 giorni dalla data di inizio della nuova attività; *"...per inizio di attività si intende la data di invio all'Ufficio del Registro delle Imprese della Comunicazione Unica per la nascita dell'impresa di cui al decreto legge n. 7 del 2007 convertito in legge n. 40 del 2007."* (circ. Inps 174/2017). Se invece l'attività era già iniziata, i 30 giorni partono dalla data di presentazione della domanda di naspi.

L'**anticipazione andrà interamente restituita** nel caso si instauri un rapporto di lavoro subordinato prima della fine del periodo per cui è riconosciuta la NASpl (a meno ch tale rapporto non sia alle dipendenze della cooperativa di cui si è sottoscritta quota del capitale sociale).

## COMPATIBILITÀ CON IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Si decade dalla NASpl nel caso si instauri un rapporto di lavoro subordinato di durata superiore a 6 mesi con reddito annuale superiore al reddito esente da imposta (€ 8.145,32). Se il rapporto di lavoro non supera i 6 mesi la NASpl viene solo sospesa per il periodo di lavoro. **Qualora si decada dall'indennità, è sempre possibile** ripresentare una nuova domanda quando si rimanga di nuovo disoccupati.

Se il **reddito annuale è inferiore a € 8.145,32**, si conserva il diritto alla **NASpl ridotta** di un importo pari all'80% del reddito previsto (che deve essere comunicato all'INPS entro 30 giorni), a condizione che non sussistano collegamenti tra il nuovo datore di lavoro e quello per cui il lavoratore aveva in precedenza prestato la sua attività (in genere è **più conveniente non comunicare il reddito presunto e farsi sospendere l'indennità**).

Il lavoratore titolare di **più rapporti a part time** che rimanga disoccupato rispetto ad uno di essi e al quale residui un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione (€ 8.145,32 annui) ha diritto alla NASpl, che viene ridotta di un importo pari all'80% del reddito residuo previsto (che deve essere comunicato all'INPS entro 30 giorni): anche in questo caso è da valutare attentamente la convenienza a presentare domanda di naspi, sapendo che si "consuma" il periodo ma con un importo fortemente ridotto.

## COMPATIBILITÀ CON LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA IN FORMA AUTONOMA O DI IMPRESA

### INDIVIDUALE

In caso di **attività lavorativa autonoma o di impresa individuale con reddito** non superiore alla soglia che consente la totale esenzione da imposizione fiscale (**€ 8.000** annui per le collaborazioni - **€ 4.800** negli altri casi), si mantiene il diritto alla **NASpl ridotta** dell'80% del reddito previsto (che deve essere comunicato all'INPS entro 1 mese; verrà poi effettuato il ricalcolo sulla base del reddito effettivamente ricavato).

**Qualora si decada dall'indennità**, al termine del periodo di lavoro autonomo **non è più possibile** ripresentare una nuova domanda di NASpl.

**N.B.:** se si è titolari di una partita IVA, ditta individuale ecc. il reddito presunto va comunque comunicato anche se è pari a zero; diversamente l'indennità non viene riconosciuta

## DECADENZA

Sono stabiliti i seguenti casi di decadenza:

- perdita dello stato di disoccupazione;
- mancate comunicazioni all'INPS di inizio di attività lavorativa (subordinata o autonoma);
- raggiungimento dei requisiti per il pensionamento (di vecchiaia o anticipato);
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità (salvo il diritto a optare per la NASpl).

Ulteriori misure derivano dall'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica.

*n.b.: in caso di percettori di assegno di invalidità, il diritto di opzione a favore della naspi può essere esercitato solo all'atto della presentazione della relativa domanda*

### **CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE PENSIONISTICA FIGURATIVA**

La contribuzione figurativa è rapportata alla retribuzione utilizzata come base di calcolo per la NASpi, entro il seguente **limite**:

● **massimale NASpi X 1,4** (per il 2019: € 1.328,76 X 1,4 = **1.860,30**).

Qualora i periodi coperti da contribuzione figurativa per disoccupazione determinino un abbassamento della retribuzione media pensionabile (che costituisce base di calcolo per la pensione), gli stessi periodi (ai fini della misura della pensione e solo per quelli calcolati con metodo retributivo) saranno considerati neutri.

## **INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE PER I LAVORATORI CON RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA (DIS- COLL)**

*La DIS-COLL è la misura in favore dei lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co. e co.co.pro.) in stato di disoccupazione, inizialmente prevista in via sperimentale per il 2015 dal D.Lgs. n. 22/2015, e successivamente confermata dalla Legge di stabilità 2016 anche per l'anno in corso, in relazione agli eventi di disoccupazione sorti dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016.*

I **PREREQUISITI** per poter accedere alla DIS-COLL sono:

- l'iscrizione in via esclusiva alla gestione separata, cioè non avere contribuzione come dipendenti in coincidenza con quella alla gestione separata
- il non percepire alcun tipo di pensione,
- il non essere titolari di una partita IVA (secondo un'interpretazione restrittiva, l'esclusione dall'indennità opera anche se di fatto non si svolge nessuna attività e non si ricava alcun reddito)

### **REQUISITI**

- stato di disoccupazione
- almeno 3 mesi di contribuzione dal 1° gennaio dell'anno precedente la cessazione fino all'insorgenza dello stato di disoccupazione (quindi per il 2019 almeno 3 mesi dal 01/01/2018 fino alla data in cui si rimane disoccupati)

### **CALCOLO**

La misura è determinata in base a criteri analoghi a quelli previsti per la NASpi, avendo però a riferimento il periodo dal 1° gennaio dell'anno precedente la cessazione fino all'insorgenza dello stato di disoccupazione per il computo del reddito medio mensile (base di calcolo della DIS-COLL):

$$\frac{\text{reddito imponibile INPS dal 1° gennaio anno precedente fino alla cessazione}}{\text{mesi* di contribuzione}} = \text{reddito medio mensile}$$

reddito medio mensile fino a € 1.221,44	75% del reddito medio mensile	Massimale mensile € 1.328,76
reddito medio mensile superiore € 1.221,44	75% di € 1.221,44 (= € 916,08) + 25% della differenza tra reddito medio mensile e € 1.221,44	

**\*n.b.:** affinché sia riconosciuta una mensilità, è necessario che il compenso soggetto a contribuzione non sia inferiore a € 1.323,17 (valore valido per il 2019)

### **DURATA**

Numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione intercorsi tra il 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di disoccupazione (quindi dal 1° gennaio 2018 per chi rimane disoccupato nel 2019) e il momento della disoccupazione.

In ogni caso la durata massima non può superare i 6 mesi.

### **ALTRE CARATTERISTICHE**

Non è riconosciuta contribuzione figurativa.

Modalità, termini di presentazione e decorrenza sono uguali a quelli stabiliti per la NASpl, così come sono analoghi i criteri di condizionalità.

In caso di rioccupazione in lavoro subordinato l'indennità viene sospesa sino ad un massimo di 5 giorni (dopo i quali si decade dalla misura).

Le regole sulla compatibilità e parziale cumulabilità con reddito da lavoro autonomo sono uguali a quelle stabilite per la NASpl.

## ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE (ASDI)

*L'ASDI era un assegno di disoccupazione riconosciuto a coloro che, dopo aver percepito l'indennità di disoccupazione NASpI (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego) per la sua intera durata, non avevano trovato un nuovo impiego e si trovano in una condizione di **particolare disagio economico**.*

*Benché l'introduzione di tale misura risalga al mese di **marzo 2015** (D.Lgs. n. 22/2015), solo con l'emanazione del successivo Decreto Interministeriale del 29 ottobre 2015, e, infine, con l'emissione della Circolare INPS n. 47 del 3 **marzo 2016** è diventato possibile, per i soggetti interessati, presentare domanda di ASDI.*

*Infine l'art. 18 del D Lgs 147/2017 ha disposto l'abrogazione della misura con effetto 1° gennaio 2018.*

## INDENNITÀ DI MOBILITÀ

*L'indennità di mobilità era un intervento a favore di particolari categorie di lavoratori, licenziati con licenziamento collettivo da parte di imprese rientranti nel campo di applicazione della cigs, che garantiva una prestazione di sostegno al reddito, essendo sostitutiva dell'indennità di disoccupazione.*

*La legge n. 92/2012 (c.d. riforma Fornero del mercato del lavoro) ha **abrogato** l'indennità di mobilità **dal 1° gennaio 2017**. Pertanto, i lavoratori licenziati dal 31 dicembre 2016 non hanno più potuto godere della prestazione suddetta, bensì (se in possesso dei requisiti indicati dalla legge) della NASpI.*

*Per effetto della possibilità prevista di spostare in avanti la scadenza di fruizione dell'indennità di mobilità in caso di svolgimento di contratti a termine, fino a "raddoppiare" il periodo iniziale (es. chi aveva diritto a 2 anni poteva spostare in avanti la scadenza di max 2 anni), sopravvivono ancora alcuni rari casi di fruizione di tale indennità da parte di lavoratori licenziati nel corso del 2016 e che avevano diritto inizialmente a 18 mesi; tali casi sono destinati a concludersi entro il 2019.*

## ALTRI STRUMENTI DI INTERVENTO DI CONTRASTO ALLA POVERTÀ/MANCANZA DI LAVORO

Negli anni più recenti ci si è iniziato a porre il problema di come intervenire sull'esponentiale incremento dei casi di povertà ed esclusione sociale, dovuto in gran parte alla crisi ed all'aumento delle diseguaglianze che si è determinato anche per effetto dell'inadeguatezza delle politiche messe in campo.

Si è confermata una evidenza, e cioè il fatto che in molti casi la povertà è dovuta alla mancanza di un lavoro, ma non solo (e peraltro vi sono moltissimi lavoratori in condizioni di povertà), e che a sua volta la mancanza di lavoro può essere favorita da diversi fattori: condizioni familiari difficili, isolamento sociale, scarsa scolarità, dipendenza da sostanze ecc.

---

Si è quindi iniziato ad ipotizzare interventi strutturati rivolti a tutti i soggetti del nucleo familiare che comprendessero un intervento di sostegno al reddito, azioni di ricerca attiva di un lavoro, interventi volti a rimuovere gli ostacoli di altra natura attraverso programmi coordinati tra servizi per l'impiego e servizi sociali.

Con la L. 208/2015 è stato introdotto il SIA – Sostegno all'Inclusione Attiva, attuato nel 2016; il SIA è stato sostituito dal 1° gennaio 2018 dal REI – Reddito d'Inclusione; a sua volta il REI è stato sostituito con decorrenza 1° marzo 2019 dal RdC – Reddito di Cittadinanza, tuttora in vigore.

### **REDDITO DI CITTADINANZA - RDC (D.L. 28 GENNAIO 2019 N. 4, ARTT. 1-13; CIRCOLARI INPS 20 MARZO 2019 N. 43 E 5 LUGLIO 2019 N. 100)**

E' una misura di contrasto alla povertà rivolta a tutti i componenti di un nucleo familiare in età di istruzione o di lavoro ed in condizione di povertà.

Si compone di un beneficio economico da un lato, e dall'altro di misure di inclusione sociale e lavorativa volte al superamento della condizione di povertà.

Nel caso di nuclei familiari composti esclusivamente da soggetti con età pari o superiore ai 67 anni la misura assume la denominazione di “pensione di cittadinanza”.

Per il possibile accesso alla misura sono richiesti vari requisiti di diversa natura:

- di status anagrafico (cittadinanza, residenza, soggiorno)
- di situazione economica (reddituale, patrimoniale, godimento di beni durevoli)
- di condizionalità

#### **Status anagrafico:**

è richiesta la cittadinanza italiana o di un Paese UE; a certe condizioni può essere ammesso anche il soggetto con cittadinanza di un Paese non UE

il soggetto richiedente deve poter far valere una residenza in Italia di almeno 10 anni complessivi di cui i due immediatamente precedenti la data della domanda devono essere continuativi; la residenza va mantenuta per tutta la durata del beneficio

#### **Situazione economica**

l'accesso al beneficio è subordinato al non superamento dei limiti stabiliti dalla norma dell'ISEE (9.360 euro), del valore del patrimonio immobiliare, compreso quello posseduto all'estero, diverso dalla casa di abitazione (30.000 euro), del patrimonio mobiliare (6.000 euro incrementabili in presenza di più componenti del nucleo familiare, di figli oltre il secondo, di soggetti disabili), del reddito familiare annuale (6.000 euro/anno incrementabili in base ai valori della scala di equivalenza che tiene conto del numero dei componenti il nucleo; i 6.000 sono elevati a 7.560 se si ha diritto alla pensione di cittadinanza ed a 9.360 se la casa di abitazione è in affitto)

sono stabilite varie limitazioni per quanto riguarda il possesso di auto e motoveicoli e di imbarcazioni (il possesso di quest'ultimo bene comporta l'esclusione dal RdC)

#### **Condizionalità**

L'erogazione del beneficio è condizionata alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro da parte dei componenti il nucleo familiare maggiorenni, nelle modalità di cui al presente articolo, nonché all'adesione ad un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale che prevede attività al servizio della comunità, di riqualificazione professionale, di completamento degli studi, nonché altri



---

impegni individuati dai servizi competenti finalizzati all'inserimento nel mercato del lavoro e all'inclusione sociale.

Ai beneficiari del RdC è automaticamente attribuito l'Assegno di Ricollocazione (AdR), mentre è sospesa fino a tutto il 2021 la facoltà di richiedere l'AdR da parte dei disoccupati percettori di naspi da almeno 4 mesi.

Non può richiedere il RdC il soggetto che si sia dimesso volontariamente da un lavoro, salvo che le dimissioni siano avvenute per giusta causa; l'esclusione vale per 12 mesi dalla data delle dimissioni e non impedisce che un altro componente del nucleo familiare faccia richiesta del beneficio.

In generale, tutti i componenti del nucleo familiare disoccupati in età lavorativa, non studenti, devono attivarsi per la ricerca di un lavoro e rispettare gli impegni assunti con il patto per il lavoro stipulato con il Centro per l'impiego; devono essere inoltre disponibili e rendere attività e servizi di pubblica utilità

### **Misura del beneficio economico**

La misura si compone di due parti:

una integrazione del reddito familiare annuo fino alla soglia di 6.000 euro eventualmente moltiplicata per il coefficiente indicato nella scala di equivalenza in base al numero dei componenti, presenza di disabili ecc.

nel caso della PdC la soglia è 7.560 euro

una componente, quale contributo alle spese per l'abitazione, pari al canone di affitto e comunque nel limite di 3.360 euro annui; nel caso della PdC il limite è 1.800; ugualmente 1.800 è il contributo max riconosciuto per l'eventuale mutuo in corso per l'acquisto della casa di abitazione

Il beneficio non può in nessun caso essere inferiore a 480 euro annui (40 euro/mese)

### **Modalità per la richiesta**

Il beneficio economico è erogato dall'Inps, ed è a tale istituto che va presentata la domanda o direttamente con modalità telematica, se si dispone delle credenziali necessarie, oppure presso gli uffici postali, o presso i Centri Autorizzati di Assistenza Fiscale (CAAF) che hanno stipulato apposita convenzione, o ancora presso i patronati

L'Inps provvede ad effettuare le necessarie verifiche avvalendosi delle proprie banche dati o di quelle di altri enti pubblici quali l'Anagrafe Tributaria, il Pubblico registro automobilistico ecc., e ad riconoscere la misura ed il relativo importo spettante

### **Modalità di pagamento**

Se riconosciuto, il RdC viene assegnato mediante una carta prepagata, che consente di pagare acquisti di beni, prelievi di contante entro determinati limiti mensili, l'effettuazione di bonifici per il pagamento dell'affitto

Non è consentito effettuare acquisti di beni considerati non di prima necessità o partecipare a giochi e lotterie

### **Obblighi e sanzioni**

Oltre a quanto previsto in relazione alla ricerca di un lavoro ed agli impegni assunti nel patto sottoscritto con il CPI, i beneficiari del RdC sono tenuti in generale al rispetto di rapporti di correttezza con la pubblica amministrazione, compreso l'evitare il rilascio di dichiarazioni non veritiere e la tempestiva segnalazione di eventuali variazioni nella situazione lavorativa, reddituale o di composizione del nucleo familiare che possano comportare il venire meno del diritto al RdC od una variazione dell'importo.

In caso di comportamenti scorretti sono previste sanzioni crescenti in base alla gravità, che possono comportare la decadenza dal beneficio ed assumere in alcuni casi rilievo penale.

Per info di maggior dettaglio rivolgersi alle sedi della Cgil