# Causali - CIGO

Il **D.M. 15 aprile 2016 n. 95442** definisce i criteri per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione salariale ordinaria (INPS, circolare n. 139/2016.

- > concessione da parte della sede INPS territorialmente competente;
- → obbligo di presentazione di una relazione tecnica dettagliata, in cui sono documentate le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e dimostrata, sulla base di elementi oggettivi che l'impresa continua ad operare sul mercato (partecipazione a gare, ordini, ecc.), che ha solidità finanziaria, che è coinvolta da una crisi settoriale, oltre a indicare i periodi di CIGO già concessi.

# Causali - CIGO

il D.M.15 aprile 2016 n.95442 elenca le causali e dettaglia gli elementi e la documentazione che deve contenere la relazione tecnica.

- > mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato
- fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa,
- mancanza di materie prime o componenti,
- eventi meteo,
- sciopero di un reparto o di altra impresa,
- incendi, alluvioni, crolli, mancanza di energia elettrica, impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità per non imputabili all'impresa o ai lavoratori,
- guasti ai macchinari, manutenzione straordinaria.



# CIGO

Le domande per gli eventi di sospensione o riduzione verificatisi a partire dal 1° gennaio 2016, dovranno, seguire la nuova disciplina

D.M. 15 aprile 2016 n. 95442 individua i criteri

Termine: entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione

eventi EONE – **fine del mese successivo** a quello in cui si è verificato l'evento ( *D.Lgs 185/16 – Mess. INPS 4752/16*)

Le domande dovranno essere corredate dall'elenco dei nominativi dei lavoratori interessati alla sospensione/riduzione di orario nonché dal numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente distinti per orario contrattuale - a tal fine i datori di lavoro dovranno allegare un file in formato CSV contenente alcuni dati sugli addetti alla Unità Produttiva interessata.

Dopo il 31 marzo 2016 tutte le domande, prive dell'allegato file CSV o recanti un allegato non conforme ai prescritti controlli, comporteranno l'improcedibilità della domanda di CIGO in quanto le stesse non saranno accettate dall'INPS, (mess. INPS 1007/16)

# CIGO - Durata

#### Art. 12 - (Conferme)

Le integrazioni salariali ordinarie possono essere corrisposte fino ad un massimo di **13 settimane** continuative, prorogabili trimestralmente entro il limite di 52 settimane.

Nel momento in cui l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova richiesta, <u>per la medesima unità</u> <u>produttiva</u>, potrà essere formulata solo quando si possa dimostrare <u>un periodo di normale attività lavorativa di identica durata</u>.



Computo della settimana basato sulle singole giornate di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (circ. INPS n.58 /2009)

#### **BIENNIO MOBILE**

In caso di più periodi non consecutivi, l'integrazione salariale non potrà superare la durata di 52 settimane nel biennio mobile (52 su 104)

Ai fini del computo del limite temporale (52 settimane) si tiene conto anche dei periodi di CIGO <u>anteriori al 24 settembre 2015</u>, non essendo modificata la disciplina di riferimento relativa al biennio mobile di integrazioni salariali ordinarie. Ai suddetti fini si applica la circolare n. 58 del 28/04/2009 che stabilisce il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni.

204

# CIGO - Durata

Art. 12 - (Novità)

Dal computo dei limiti massimi sono esclusi gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili

## ad eccezione

dei trattamenti richiesti dalle imprese industriali e artigiane dell'edilizia, ed esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo

Le **ore autorizzabili** di integrazione salariale non possono eccedere la soglia di **1/3 delle ore** ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

Nella domanda di concessione l'impresa comunica il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

# CIG ORDINARIA E STRAORDINARIA – Durata

(Novità) art. 4 "Contatori generali"

per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non può superare la durata massima complessiva di **24 mesi in un quinquennio mobile**, fatto salvo l'utilizzo della causale di contratto di solidarietà che, fino a 24 mesi, si computa al 50%;

Per le imprese industriali ed artigiane dell'edilizia e affini, nonché quelle del settore lapideo, per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non può superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile.



# CIGO - Misura

Il trattamento di CIG ammonta **all'80 per cento della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale

Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga.

Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta, nei limiti di cui ai periodi precedenti, sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato

L'importo del trattamento è soggetto al massimale mensile, per l'anno 2017 pari a :

- € 971,71 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24
- € 1.167,91 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.102,24

# **CIGO - La contribuzione**

Obiettivo spostare l'onere contributivo necessario a finanziare gli interventi di integrazione salariale sulle aziende che maggiormente ne fanno effettivo ricorso. Riduzione, pari a circa il 10%, dell'aliquota del contributo ordinario pagato da tutte le imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGO, indipendentemente dall'utilizzo dell'ammortizzatore sociale.

DII	MENSIONE AZIENDALE	Prima dell	'entrata in vigore	Dopo l'entr	ata in vigore
✓	impr. Industr fino a 50 dipend	enti	1,90%		1,70%
	impr. Industr. oltre 50 dipende	enti	2,20%		2%
$\checkmark$	impr. Edili operai		5.20%	•	4,70%
$\checkmark$	impr. Lapidei operai		3,70%		3,30%
$\checkmark$	impr. Edili e lapidei fino a 50	dip			
	(impiegati e quadri)		1,90%		1,70%
$\checkmark$	impr. Edili e lapidei oltre 50 di	p			
	(impiegati e quadri)		2,20%		2%



# CIGO - La contribuzione: limite dimensionale

Il numero dei dipendenti viene determinato alla data del 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente, dichiarato dall'impresa.

Nei casi di aziende di nuova costituzione nel corso dell'anno, si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività.

Nel calcolo rientrano tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

NB: il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'INPS eventuali modificazioni che influiscano sull'obbligo contributivo



# Informazione e consultazione sindacale (art.14)

L'impresa che intenda accedere ad un intervento di CIGO deve rispettare la procedura di consultazione sindacale

L'iter procedurale per accedere alle integrazioni salariali prevede:

- ▶ la preventiva comunicazione delle cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità, la durata prevedibile ed il numero dei lavoratori interessati, da effettuarsi alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.
- ➤ a tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione oggetto di integrazione salariale che dovrà esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, ridotti a 10 giorni per le imprese fino a 50 dipendenti.



# Informazione e consultazione sindacale (art.14)

#### **Eventi oggettivamente non evitabili**

L'impresa è tenuta ugualmente alla comunicazione, in caso di richiesta di esame congiunto in ordine alla ripresa della attività, da formulare entro 3 giorni dalla comunicazione, nei casi di sospensione del lavoro oltre le 16 ore settimanali; la procedura, dovrà esaurirsi entro i 5 giorni successivi alla richiesta.

#### Imprese dell'industria e dell'artigianato edile e lapidei

La comunicazione e consultazione sindacale si applica **limitatamente alle richieste di proroga** dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

L'impresa all'atto della presentazione dell'istanza di concessione, deve dar atto all'INPS della esecuzione della procedura di cui all'art. 14.

Rispettate le procedure di consultazione sindacale, l'impresa presenterà in via telematica all'INPS, <u>nel termine di **15 giorni dall'inizio** della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa,</u> l'istanza, indicando:

- la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro,
- > la durata presumibile della sospensione o riduzione di orario lavorativo,
- i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste.



# Informazione e consultazione sindacale (art.14)

Il mancato rispetto dei termini comporterà la non corresponsione del trattamento di integrazione nei sette giorni precedenti rispetto alla data di presentazione.

L'istanza va presentata in via telematica all'INPS **nel termine di 15 giorni dall'inizio** della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, direttamente alla sede dell'Istituto territorialmente competente, ed è concessa, dal 1°gennaio 2016, direttamente dall'INPS, direttore di sede o funzionari incaricati; da tale data le <u>Commissioni provinciali sono abrogate</u>. Obbligo del Ticket – da utilizzare anche su UniEmens (INPS, mess. 4315/2016)

Nei casi di danno ai lavoratori, derivanti <u>dall'omessa o tardiva</u> presentazione, <u>sarà il datore</u> di lavoro a corrispondere ai lavoratori una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

#### Cassa integrazione ordinaria per le imprese del settore agricolo (art.18)

Restano in vigore le disposizioni precedenti di cui alla legge 457/72, ma i massimali generali non si applicano ai trattamenti concessi per intemperie stagionali, conseguentemente si applicano negli altri casi (*Circolare Min, Lav. N 17 del 20.4.2016* – CIG agricoltura, beneficiari operai, impiegati e Quadri).

# Circolare INPS n. 7 del 20/01/16

Fornisce le istruzioni relative alla individuazione delle Strutture territorialmente competenti per la concessione della CIGO, nonché i soggetti legittimati ad adottare i provvedimenti amministrativi di concessione della integrazione salariale ordinaria o di reiezione della domanda.

La struttura territorialmente competente alla concessione è individuata in base ai seguenti criteri:

- a. se l'Unità produttiva è ubicata nella medesima provincia dove è iscritta l'Azienda, la sede territorialmente competente è quella presso cui è iscritta l'Azienda;
- b. se l'Unità produttiva è ubicata in una provincia diversa da quella dove è iscritta l'Azienda, la sede territorialmente competente è quella presso cui è ubicata l'Unità produttiva. Nel caso in cui l'Unità produttiva, oltre ad essere "fuori provincia" rispetto alla sede INPS presso cui è iscritta l'azienda di riferimento, è ubicata in un'Area metropolitana o in una Provincia con almeno una Agenzia complessa, la sede territorialmente competente è rispettivamente la Direzione metropolitana o la Direzione provinciale, a prescindere dalla circoscrizione territoriale in cui è ubicata tale Unità produttiva.
- c. se il Cantiere non è qualificabile come Unità produttiva (vedi msg. 7336/2015), la sede territorialmente competente è quella presso cui è iscritta l'Azienda. In tali fattispecie, per l'istruttoria delle domande relative ad eventi meteo nel settore edilizia ed affini, in attesa dell'attivazione della convenzione con un unico soggetto abilitato alla fornitura dei dati, le Sedi dove è ubicato il cantiere dovranno rendere disponibili tutte le informazioni e i dati necessari alla Sede Inps competente alla trattazione della domanda.

# **CIGO - Prestazioni**

#### Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto, alla fine di ogni periodo di paga.L'importo delle integrazioni è rimborsato dall'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

Possibilità di autorizzare il pagamento diretto.

Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale **non ha diritto** al trattamento per le giornate di lavoro effettuate

Il **lavoratore decade** dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare **preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS** dello svolgimento dell'attività, tuttavia le comunicazioni effettuate dal D.L. ai sensi del D.Lgs.181/2000, sono valide ai fini dell'assolvimento dell'obbligo.



## INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE -CIGS

# Campo di applicazione - art. 20

La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in favore delle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti. (Min. Lavoro Circ. 24 del 05/10/2015)

«precisare, a questo riguardo, che la disposizione dell'articolo 20, c. 1, prevale su quella dell'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015 relativa al computo dei lavoratori a tempo determinato, in quanto norma speciale per la materia della cassa integrazione guadagni straordinaria.»

## Campo di applicazione - art. 20

- a. imprese industriali, comprese quelle edili ed affini;
- **b. imprese artigiane** che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita **l'influsso gestionale prevalente**;
- c. imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- d. imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
- e. imprese dei **settori ausiliari del servizio ferroviario**, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- f. imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi \*\*\*
- g. imprese di vigilanza.

<sup>\*\*\*</sup> Anche manipolazione, non commercializzazione, art. 20 c.2 ( Min. Lav. Circ. n.30 9.11.2015)

# Campo di applicazione - art. 20

La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano altresì applicazione in relazione alle **imprese** seguenti, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

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

La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi in materia trovano, altresì, applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, in relazione a:

- a. le imprese del **trasporto aereo e di gestione aeroportuale** e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
- i partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali e nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016 (e 2017 nei limiti delle residue risorse -L.19/2017)

Confermate le disposizioni sulla editoria di cui agli artt. 35 e 37 della legge 416/81 e s.m. e legge 236/93

#### Causali di intervento - art. 21

L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti **causali**:

- a. riorganizzazione aziendale;
- b. 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;
- c. contratto di solidarietà NOVITA'

Dunque, a decorrere dal 1° gennaio 2016 è esclusa, la causale di crisi per cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa in ossequio a quanto disposto dall'art. 1, comma 2, lettera a) punto 1) della legge 183/2014 che sancisce quale principio e criterio direttivo l'impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa.



In caso di cessazione dell'attività produttiva non sussiste infatti possibilità di ripresa e di salvaguardia dell'occupazione.

#### Il programma di riorganizzazione aziendale



deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva e deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori. Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.

## Il programma di crisi aziendale



deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

Con Decreto 94033 del 13.1. 2016, sono stati individuati i criteri specifici per l'approvazione dei programmi di CIGS.



## Causale di crisi aziendale

Con Decreto 94033 del 13.1. 2016, sono stati individuati i criteri specifici per l'approvazione dei programmi di CIGS.

Evento improvviso ed

imprevisto

Il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere **concesso**, altresì, quando la situazione di crisi aziendale sia conseguente ad un **evento improvviso ed imprevisto**, **esterno alla gestione aziendale**.

In tal caso, l'impresa, deve rappresentare l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto gli effetti negativi, la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale.

#### Requisiti:

- piano risanamento
- garanzia occupazione e/o piano gestione esuberi
- Valutazione positiva anche in assenza di
- andamento negativo o involutivo
- ridimensionamento dell'organico nel biennio precedente



## Causali di intervento

L'art. 2, comma 70, della legge 92/2012, **ha abrogato** l'art. 3, della legge 223 del 1991, con effetto dal 1° gennaio 2016. Da tale data, quindi è venuta meno la possibilità di autorizzare il trattamento CIGS conseguente all'ammissione alle procedure concorsuali individuate dal medesimo art. 3 e procedure «minori».

Fermo restando quanto sopra, con riferimento ad imprese che abbiano richiesto la concessione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria in forza delle causali d'intervento previste dalla previgente normativa nonché dall'art. 21 del vigente D.Lgs. n. 148, e che, in costanza di fruizione del trattamento richiesto, siano sottoposte a procedura concorsuale con prosecuzione dell'esercizio d'impresa, si precisa che, al fine di garantire la continuità del sostegno al reddito dei lavoratori, il trattamento potrà essere autorizzato - ovviamente limitatamente al periodo già richiesto - in favore dei lavoratori dipendenti a condizione che gli organi della procedura si impegnino a proseguire e concludere il programma inizialmente presentato. (Min. Lav. circ. 1 del 22/1/2016)

L'impresa **non può richiedere** l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinario. *Eccezione C.S.e CIGO* (art. 10 D.M.15 aprile 2016 n.95442).

## Causali di intervento - Art.21

# **Quote TFR**

L'art. 46, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 148 reca l'abrogazione della legge 8 agosto 1972, n. 464, che, all'art. 2, secondo comma, stabiliva che le aziende potessero richiedere alla Cassa integrazione guadagni il rimborso delle quote di trattamento di fine rapporto maturate durante il periodo CIGS dai lavoratori sospesi e corrisposte ai lavoratori licenziati al termine del periodo integrato.

Pertanto, a seguito dell'abrogazione della sopra citata norma, le quote di trattamento di fine rapporto sono a carico del datore di lavoro.

(Min. Lavoro Circ. 24 del 05/10/2015)



## **Durata** – art. 22

Causale di riorganizzazione aziendale

relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

#### Causale di **crisi aziendale**



relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 12 mesi, anche continuativi.

Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a **due terzi** di quello relativo alla precedente autorizzazione.

## Durata - art. 22

Il periodo di CIGS concesso per riorganizzazione aziendale non potrà essere prorogato per complessità dei processi produttivi e per complessità connessa alle ricadute occupazionali, come era invece previsto dalla previgente normativa (art. 1, comma 3, legge 223/1991 abrogato dall'art. 46, comma 1, lett. m), del decreto legislativo n. 148).

Per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80 per cento delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

Art. 44, comma 3 – deroga, non si applica per i primi 24 mesi dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. 148/2015.



## Contribuzione - art. 23

Contributo ordinario nella misura dello 0,90 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina della CIGS (0,60 per cento a carico dell'impresa o del partito politico e 0,30 per cento a carico del lavoratore).

A carico delle imprese o dei partiti politici che presentano domanda di integrazione salariale straordinaria è stabilito il contributo addizionale di cui all'articolo 5.

#### Il contributo non è dovuto:

- ✓ dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale, come già previsto dall'art. 8, comma 8 bis, della legge 20 maggio 1988, n. 160;
- √ dalle imprese che ricorrono ai trattamenti di cui all'articolo 7, comma 10-ter, del decreto- legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236 (imprese in amministrazione straordinaria);
- √ dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'attività aziendale che, sussistendone i presupposti, accederanno, a decorrere dal 1° gennaio 2016, al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per le causali previste dal decreto legislativo 148/2015.

## Consultazione sindacale - art. 24

L'impresa che intende richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a), e b)\*\*, è tenuta a comunicare, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

\*\*CONTRATTO DI SOLIDARIETA'- No per la causale della solidarietà, per la quale è sufficiente la stipula di un contratto collettivo aziendale che stabilisca una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale.

## Consultazione sindacale - art. 24

**Entro tre giorni** dalla comunicazione è presentata dall'impresa o dai soggetti di cui al comma 1, domanda di esame congiunto della situazione aziendale.

Tale domanda è trasmessa, ai fini della convocazione delle parti,

✓ al competente ufficio individuato dalla regione del territorio di riferimento, qualora l'intervento richiesto riguardi unità produttive ubicate in una sola regione, o al Ministero del lavoro, qualora l'intervento riguardi unità produttive ubicate in più regioni. In tale caso il Ministero richiede, comunque, il parere delle regioni interessate.

Costituiscono oggetto dell'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, e le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.

## Consultazione sindacale - art. 24

Salvo il caso di richieste di trattamento presentate da imprese edili e affini, le parti nell'accordo per l'accesso alla CIGS, devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà.

L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce entro i 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima, ridotti a 10 per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.

Il D.M. interministeriale 94956/2016, stabilisce **nell'1%** l'incremento della contribuzione addizionale, applicabile a titolo di sanzione per il mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori.



## Procedimento – art. 25

La domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale è presentata, esclusivamente per via telematica, tramite la procedura «CIGS online», entro sette giorni dalla data dal Ministero del lavoro (contestualmente anche all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente) i conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale (causale Contratto di solidarietà) relativo al ricorso all'intervento e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario.

Le sospensioni, riduzione di orario devono **essere avviate nel termine dei 30 giorni successivi all'invio dell'istanza** (D. Lgs. 185/16 – MLPS Circ. 38/16)



# Procedimento - articolo 25

In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal **trentesimo** successivo alla presentazione della domanda medesima. Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita. 230

# Procedimento - articolo 25

La concessione del predetto trattamento avviene con decreto del Ministero del lavoro per l'intero periodo richiesto.

# Semplificazione procedure autorizzazione:

sarà possibile richiedere CIGS per tutto il periodo necessario (direttamente 24 mesi per riorganizzazione).

Per i contratti di solidarietà anche 36 mesi di fila.

Sono fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori, il decreto è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa.

## Procedimento - articolo 25

Gli Ispettorati territoriali del lavoro competenti per territorio, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale, procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali.

La relazione ispettiva deve essere trasmessa al competente ufficio ministeriale entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario di integrazione salariale autorizzato.

Nel caso in cui dalla relazione ispettiva emerga il mancato svolgimento, in tutto o in parte, del programma presentato dall'impresa, il procedimento amministrativo volto al riesame del decreto di concessione, si conclude nei successivi 90 giorni con decreto del Ministero del lavoro, fatte salve eventuali sospensioni che si rendano necessarie ai fini istruttori.

# Causali CIGS - Contratti di solidarietà (CdS) difensivi

Il decreto di riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro interviene sia sui CdS di tipo A (solidarietà accompagnata da Cigs ) sia sui CdS di tipo B (fattispecie in favore delle aziende che non gravitano nell'orbita della CIGS, legge 236/1993).

Il Decreto, con l'abrogazione (dal 1° luglio 2016) dell'articolo 5 del Dl 148/1993 (legge 236/1993), ha sancito di fatto l'uscita di scena del CdS di tipo B. Questi contratti potevano essere stipulati fino al 30 giugno 2016 e non potevano produrre effetti oltre il 31.12.2016 (legge208/15)

E' sostituito dall'assegno di solidarietà erogato dai fondi di solidarietà bilaterali alternativi, ovvero dal Fondo di solidarietà residuale che, dal 1° gennaio 2016, si chiama Fondo di integrazione salariale (FIS).



# Causali CIGS - Contratti di solidarietà (CdS) difensivi

I Contratti di solidarietà di «tipo A» previsti per le imprese rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS, diventano quindi una causale di quest'ultima e ne mutuano integralmente le regole in termini di misura della prestazione e di contribuzione addizionale

I contratti di solidarietà andranno stipulati dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali ai sensi dell'art. 51 del Dlgs 81/15.

Mentre l'articolo 1 della legge 863/84 (adesso abrogata) faceva riferimento a contratti collettivi aziendali stipulati con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, il rinvio all'articolo 51 comporta che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria.

# Causali CIGS – Contratti di solidarietà (CdS) difensivi

La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà.

Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

# Causali CIGS – Contratti di solidarietà (Cds) difensivi

Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

Gli accordi di cui al primo periodo devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

Si applicano i massimali della CIGS, il trattamento non è più il 70% della retribuzione effettiva, l'azienda paga il contributo addizionale.

## Causali CIGS – Contratti di solidarietà (CdS) difensivi

Le quote di accantonamento del TFR relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.

Per la causale di **contratto di solidarietà**, relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una **durata massima di 24 mesi**, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

Computo al 50% per la parte non eccedente i 24 mesi, la durata massima può raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.

## Causali CIGS – Contratti di solidarietà (CdS) difensivi

CRITERI – decreto 94033 del 13 gennaio 2016

L'esubero di personale deve essere quantificato e motivato nel contratto stesso.

Qualora le parti, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, ritengano di derogare, nel senso di una minore riduzione di orario, a quanto già concordato le modalità di tale deroga devono essere previste nel contratto medesimo. L'azienda è tenuta a comunicare l'avvenuta variazione di orario al competente ufficio del Ministero del lavoro e all'INPS.

In tutti i casi in cui la deroga comporti, invece, una maggiore riduzione di orario è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà.

In linea generale, non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà.

Nel corso del trattamento di CIGS a seguito di stipula di un contratto di solidarietà - al fine di consentire la gestione non traumatica degli esuberi di personale - è possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori.

No apprendisti, si T.D. stagionali e P.T.



## Fondi di solidarietà – art. 26 -40 Principi

- ✓ si ricalca la disciplina della legge 92/12
- ✓ si ripartisce la quota contributiva 1/3 a carico lavoratore e 2/3 a carico
  azienda
- ✓ rientrano tra i beneficiari anche gli apprendisti
- ✓ durata massima complessiva non può eccedere i 24 mesi

Destinatari: i settori che non rientrano nell'ambito dell'applicazione della CIG ordinaria o straordinaria.

Finalità: Assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

Istituiti ed operanti presso l'Inps



## Fondi di solidarietà – art. 26 -40

F. di solidarietà bilaterali

F.di solidarietà bilaterali alternativi

FSBA/artigianato (senza limite numerico)

F.do integrazione salariale F.I.S.

Circ. INPS 22/2016 e 176/2016 mess.1986/2016 e 25 nov. 2016 (rilascio procedura Fon.S.I.) e 1133/2017



## Fondi di solidarietà - art.26 -40

Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26): Costituzione obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito della CIGO o CIGS e che occupano più di 5 dipendenti.

N.B.: i fondi possono stabilire autonomamente di estendere la copertura anche alle aziende sotto i 5 dipendenti (marittimi, banche, trasporto pubblico, etc.)

**Fondi di solidarietà bilaterali alternativi** (art.27) : previsto per i settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro; **no limite dipendenti** 

Fondo di solidarietà residuale (art. 28): Diventa FIS dal 1° gennaio 2016

### Fondo di integrazione salariale - FIS (art. 29):

Dal 1° gennaio 2016 sostituisce il fondo di solidarietà residuale e riguarda tutte le aziende non rientranti nell'ambito della CIGO e CIGS che hanno più di 5 dipendenti appartenenti <u>a settori che non hanno dato vita</u> ai fondi bilaterali di solidarietà di cui all'art. 26

NB.: il superamento della soglia dimensionale (5 dipendenti) è verificato mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente.

## Fondi di solidarietà – art. 26-40

L'INPS, con messaggio n. 548 dell'8 febbraio 2016, in seguito ai chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro con la nota n. 457/16, ha precisato che nelle more dell'adozione del decreto del FIS risultano immediatamente applicabili le nuove regole di cui al D.Lgs n. 148/15 ai soggetti che risultano già iscritti al precedente Fondo di solidarietà residuale, compresa l'inclusione degli apprendisti nel computo della media occupazionale con decorrenza 1° gennaio 2016.

#### D.M. 94343 3 febbraio 2016 - FIS



Requisito occupazionale, parametrato su arco temporale di sei mesi, può comportare fluttuazione dell'obbligo, nel caso di oscillazione del numero delle unità occupate in più o fino a 5: obbligo di pagamento del contributo dal periodo di paga successivo al semestre in cui si registra la media (INPS Circ. 176/16)



## Fondi di solidarietà - art. 26-40

## FIS – Aliquota di finanziamento

### Contributo ordinario

0,65% retribuzione imponibile per D.L.con più di 15 dip.

0,45% retribuzione imponibile per D.L. da 6 a 15 dip.

Si ripartisce la quota contributiva 1/3 a carico lavoratore e 2/3 a carico azienda.

Contributo addizionale

4% della retribuzione persa del lavoratore



## Prestazioni dei Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26 -30-

31-32) (Adeguate fonti normative a nuove finalità)

#### **Obbligatorie:**

Assegno ordinario di cui all'art. 30 (importo pari al trattamento di integrazione salariale con una durata non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e comunque nel rispetto delle durate massime di cui agli artt. 12, 14 e 4 (stesso limite di cigo e cigs – 24 mesi);

Assegno di solidarietà di cui all'art.31 del D. Lgs. 148 per un periodo non inferiore a 26 settimane (e fino a 12 mesi max) nel biennio mobile. Si tratta di una prestazione che riconosce il trattamento di integrazione salariale alle aziende che stipulano accordi collettivi per una riduzione di orario generalizzata entro il 60% dell'orario giornaliero con un max del 70% per ciascun singolo lavoratore, al fine di evitare licenziamenti.



## Prestazioni Fondi di solidarietà bilaterali alternativi

#### **Facoltative:**

**Prestazioni integrative** in termini di importo e durata rispetto alle prestazioni previste nei casi di cessazione del rapporto di lavoro (integrazione su NASPI) oppure integrative dell'importo riconosciuto sui trattamenti legati a sospensione e riduzione dell'attività lavorativa (integrazione su trattamento dell'assegno ordinario);

Assegno straordinario di accompagnamento alla pensione per chi raggiunge i relativi requisiti nei successivi 5 anni.

Finanziamento di **programmi formativi** di riconversione o riqualificazione professionale.



## Prestazioni fondo di integrazione salariale

## Aziende che occupano mediamente più di 15 dipendenti:

**assegno ordinario** di cui all'art. 30, importo pari al trattamento di integrazione salariale con una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile e comunque nel rispetto delle durate massime di cui agli artt. 12, 14 e 4 (24 mesi), per le causali, escluse le intemperie stagionali, previste in materia di CIGO e di CIGS (solo riorganizzazione e crisi aziendale);

**assegno di solidarietà** di cui all'art.31 del D.Lgs 148 per un periodo massimo di 12 mesi nel biennio mobile. Si tratta di una prestazione che riconosce il trattamento di integrazione salariale alle aziende che stipulano accordi collettivi per una riduzione di orario generalizzata entro il 60% dell'orario giornaliero con un max del 70% per ciascun singolo lavoratore, al fine di evitare licenziamenti.

## Prestazioni fondo di integrazione salariale

Alle aziende che occupano mediamente fino a 15 dipendenti (da 6 a 15 )

spetta soltanto (a decorrere dal 1° luglio 2016):

assegno di solidarietà di cui all'art.31 del D.Lgvo148 per un periodo massimo di 12 mesi nel biennio mobile.

Si tratta di una prestazione che riconosce il trattamento di integrazione salariale alle aziende che stipulano accordi collettivi per una riduzione di orario generalizzata entro il 60% dell'orario giornaliero con un max del 70% per ciascun singolo lavoratore), al fine di evitare licenziamenti.

In assenza di specifica previsione normativa **riguardo alla decadenza**, il termine di presentazione della richiesta **non si configura quale termine decadenziale**, bensì di natura esclusivamente ordinatoria, riconoscimento dal giorno successivo alla data della domanda (INPS mess.1133/2017)

## Prestazioni fondo di integrazione salariale

## Limite delle prestazioni

- √ nessun limite per le prestazioni erogate nell'anno 2016;
- √ 10 volte la contribuzione ordinaria dovuta, per l'anno 2017;
- √ 8 volte la contribuzione ordinaria dovuta, per l'anno 2018;
- ✓ 7 volte la contribuzione ordinaria dovuta, per l'anno 2019;
- ✓ 6 volte la contribuzione ordinaria dovuta, per l'anno 2020;
- ✓ 5 volte la contribuzione ordinaria dovuta, per l'anno 2021
- ✓ 4 VOLTE A REGIME (2022) l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal singolo datore di lavoro, dalla data di costituzione del Fondo, tenuto conto delle prestazioni già concesse alla singola azienda.



## Prestazioni fondo di integrazione salariale

### Esempio calcolo

	contribuzione FIS azienda terziario 10 lav		tetto aziendale			contribuzione FIS coop sociale B 10 lav		tetto aziendale	
Contribuzione ordinaria 2016	€	2.600,00	nessun limite			€	360,00	nessun limite	
Contribuzione ordinaria dovuta 2017	€	2.600,00	2600 * 10 =	€	26.000,00	€	360,00	360 * 10 =	€ 3.600,00
Contribuzione ordinaria dovuta 2018	€	2.800,00	2800 * 8 =	€	22.400,00	€	380,00	380 * 8 =	€ 3.040,00
Contribuzione ordinaria dovuta 2019	€	2.800,00	2800 * 7 =	€	19.600,00	€	380,00	380 * 7 =	€ 2.660,00
Contribuzione ordinaria dovuta 2020	€	2.900,00	2900 * 6 =	€	17.400,00	€	390,00	390 * 6 =	€ 2.340,00
Contribuzione ordinaria dovuta 2021	€	2.900,00	2900 * 5 =	€	14.500,00	€	390,00	390 * 5 =	€ 1.950,00
Contribuzione ordinaria dovuta 2022	€	3.000,00	3000 * 4 =	€	12.000,00	€	400,00	400 * 4 =	€ 1.600,00

Nel caso di richiesta FIS nel gennaio 2018 az. Terziario € 48.400,00 coop sociale € 6.640,00



# Fondo di integrazione salariale: operatività e presentazione istanza

### Requisiti

I lavoratori a cui spettano la prestazione del Fondo d'Integrazione Salariale devono avere, alla data di presentazione della domanda, un'anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva in riferimento alla quale è stata presentata la domanda.

#### **Quando fare domanda**

Per l'ammissione all'assegno di solidarietà i datori di lavoro devono presentare domanda entro sette giorni dalla data dell'accordo sindacale e la riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

La domanda di accesso all'assegno ordinario, a prescindere dalla causale invocata, deve essere presentata non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

250

## Fondo di integrazione salariale: operatività e presentazione istanza

Il mancato rispetto di tali termini non determina la perdita del diritto alla prestazione, ma, nel caso di presentazione prima dei 30 giorni, l'irricevibilità della stessa e, nel caso di presentazione oltre i 15 giorni, uno slittamento del termine di decorrenza della prestazione.

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

Sedi e autorizzazioni – come per CIGO

FIS – Istituito con Decreto Interministeriale 3 febbraio 2016 n.94343, pubblicato sulla G.U.del 30.3.2016. INPS – Circ. 176/2016

# Titolo 1 – Disciplina della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'impiego (NASpI)

Decreto legislativo n. 22 del 4 marzo 2015: PRINCIPI



in vigore dallo scorso 7 marzo 2015, è attuativo dell'art. 1, comma 2, della L. n. 183/2014 prevede:

- ✓ modifiche alla previgente disciplina dell'indennità di disoccupazione (Aspi e mini Aspi) che hanno interessato gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015
- √ l'ASpI e la mini ASpI sono state sostituite dalla NASpI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego)
- ✓ ai lavoratori «meno abbienti», esaurita la percezione dell'ASpI, competerà l'ASDI (Assegno di disoccupazione)
- ✓ ai collaboratori coordinati e continuativi, relativamente agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio al 30 giugno 2017\*, compete la DIS-COLL.

<sup>\*</sup> Prorogata con Decreto "milleproroghe" D.L n.244/2016 conv. Legge 19/2017



## La Nuova Prestazione di Assicurazione Sociale per l'impiego e le altre novità

## Art. 1 comma 2, legge 183/14 (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego - NASpI)

1. A decorrere dal 1 maggio 2015 è istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) di cui all'articolo 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, una indennità mensile di disoccupazione, denominata Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. La NASpI sostituisce le prestazioni di ASpI e mini-ASpI introdotte dall'articolo 2 della legge n. 92 del 2012, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1º maggio 2015.



## La Nuova Prestazione di Assicurazione Sociale per l'impiego e le altre novità

#### **Obiettivo**

- Unificare la disciplina relativa ai trattamenti ordinari e brevi di NASpl universalizzando la prestazione di sostegno, garantendo così tutele di maggior durata ai lavoratori con carriere contributive più rilevanti.
- Gli oneri contributivi previsti per il finanziamento di NASpl rimangono identici a quelli precedenti, previsti per l'ASPI dalla L.92/2012.

Messaggio INPS n. 4441 del 30.06.2015

Art. 14 – Alla NASpI, si applicano le disposizioni in materia di Aspi in quanto compatibili.



## La Nuova Prestazione di Assicurazione Sociale per l'impiego e le altre novità

Con il Messaggio INPS n. 4441 del 30.06.2015 l'istituto ha sostanzialmente confermato l'adozione delle forme di contribuzione a copertura dell'ASPI anche per la nuova NASPI.

Il contributo ordinario a finanziamento dell'ASPI (e ora della NASPI) è stabilito nella misura complessiva di 1,61% (1,31% + 0,30% ex art. 25, Legge n. 845/1978) Il contributo addizionale, pari all'1,40% della retribuzione imponibile, che deve essere versato dai datori di lavoro con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato (no ragioni sostitutive e assunzioni stagionali)

Confermata la restituzione del contributo aggiuntivo se il rapporto di lavoro a termine viene trasformato a tempo indeterminato entro sei mesi dalla scadenza.



## **ART. 2 - DESTINATARI**

## Soggetti destinatari NASpi

- ✓ Tutti i lavoratori subordinati compresi i dirigenti
- ✓ Apprendisti
- ✓ Soci lavoratori di cooperative con contratto di lavoro subordinato, compresi soci coop DPR 602/70
- ✓ Lavoratori del pubblico impiego se a TD

## **Esclusi NASpi**

- ✓ Lavoratori del pubblico impiego a tempo indeterminato
- ✓ Lavoratori agricoli OTD e OTI
- ✓ Lavoratori destinatari della indennità di mobilità \*
- ✓ Lavoratori destinatari del trattamento di disoccupazione speciale\*



## **ART. 3 - REQUISITI**

## Requisiti ASpi

- ✓ Essere in stato di disoccupazione art .1 c.2 lettc) d.lgs. 181/2000
- ✓ Due anni dal versamento del primo contributo contro la disoccupazione
- ✓ Almeno un anno di contribuzione contro la disoccupazione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione .
- √ 13 settimane di mini ASPI

## Requisiti (congiunti) NASpi

- ✓ Essere in stato di disoccupazione art 1. c.2 lett c) d.lgs. 181/2000
- ✓ far valere nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione almeno 13 settimane di contribuzione
- ✓ far valere 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione



## ART. 3 - **REQUISITI** - Ministero del Lavoro - nota del 20 marzo 2015

Su queste condizioni, la cui lettura aveva destato non poche preoccupazioni, soprattutto in riferimento alla situazione in cui potevano venirsi a trovare i che sono stati destinatari di interventi di cassa integrazione lavoratori guadagni, anche in deroga, per lunghi periodi, è intervenuto il Ministero del Lavoro, precisando che gli eventi immediatamente precedenti alla cessazione del rapporto di lavoro, per i quali non ci sia stata corresponsione della retribuzione, saranno considerati, come avveniva in precedenza, periodi neutri e determineranno un ampliamento del periodo, di 4 anni o di 12 mesi, in cui ricercare il possesso dei requisiti di accesso alla prestazione.



#### **ART. 3 - REQUISITI**

## Stato di disoccupazione - definizione

« la condizione del soggetto, privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento e alla ricerca di una attività lavorativa secondo le modalità definite con i servizi competenti»

Il lavoratore deve aver rilasciato la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro, DID, presso qualsiasi Centro per l'impiego o presso l'INPS, in sede di inoltro della richiesta di prestazione.

(Circ. INPS 94 del 12.5.2015)



## **ART. 3 - REQUISITI**

Necessità di aver perso involontariamente il posto di lavoro, la prestazione non spetta in caso di dimissioni volontarie.

## Continuano a dare diritto alla prestazione le dimissioni qualora avvengano:

- durante il periodo tutelato di maternità (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del bambino)
- per giusta causa secondo quanto indicato, a titolo esemplificativo, dalla circolare INPS n. 163 del 20 ottobre 2003;

### e in presenza di

- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'art.7 della L.604/66;
- raggiungibile in 80 minuti o più con mezzi pubblici.

## **ART. 3 - REQUISITI**

#### Circolare INPS n. 163 del 20 ottobre 2003

- mancato pagamento della retribuzione
- aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro
- dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative
- > dal c.d. mobbing
- dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altri dell'azienda
- dallo spostamento ad altra sede di lavoro, senza che sussistano ragioni tecniche, organizzative e produttive, «comprovate art.2103 c.c.
- dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico

## ART. 3 - REQUISITI - Precisazioni

- la Naspi spetta in caso di accettazione dell'offerta di conciliazione
- di cui al D.Lgs. 23/2015 (contratto a tutele crescenti), qualora, a seguito di licenziamento di lavoratore assunto a tempo indeterminato successivamente al 7 marzo 2015, accetti l'offerta di indennizzo avanzata dal datore di lavoro (1 mensilità per anno di servizio, con minimo di 2 e massimo di 18) Interpello MLPS n.13/2015.
- ➤ la Naspi spetta ai lavoratori licenziati per motivi disciplinari Interpello MLPS n.13/2015.
- ➤ la Naspi non spetta in caso di soggetto disoccupato, in seguito a risoluzione consensuale, sottoscritta in sede protetta ai sensi dell'art.410 e seguenti C.p.C., con datore di lavoro avente meno di 15 dipendenti (MLPS nota 15.2.2016)
- ➤ la Naspi è compatibile e cumulabile con <u>il lavoro accessorio</u>, nei limiti previsti dal D.Lgs.81/2015 (INPS circolare 170 del 13.10.2015)\*\*



<sup>\*\*</sup>Tipologia abrogata dal D.L.25 del 17 marzo 2017 conv. L. 49/2017

## ART. 4 – CALCOLO E MISURA

Le modalità di determinazione della misura della prestazione sono le stesse di quelle precedentemente previste dall'art. 2 commi 6-9 della legge 92 del 2012, per il calcolo dell'ASpi.

Ciò che è stato **innovato** rispetto al passato è **l'importo del massimale** e il **sistema delle penalizzazioni.** 

In particolare il massimale è stato notevolmente incrementato



si è passati da un valore mensile di 1.167,91 euro, al valore di 1.300 euro (nel 2017), valore che sarà annualmente rivalutato.



## ART. 4 – CALCOLO E MISURA

### **CALCOLO: Retribuzione media di riferimento**

Si considerano gli imponibili previdenziali degli ultimi 4 anni antecedenti la data di licenziamento diviso il numero totale delle settimane di contribuzione nel periodo, il risultato si moltiplica per il coefficiente 4,33

- √ l'importo della prestazione è pari al 75% della retribuzione media di riferimento mensile, nel caso in cui essa sia pari o inferiore, per l'anno 2017, a €.1.195,00;
- √ qualora fosse superiore, la NASpI è pari al 75% di detto importo a cui si
  aggiunge il 25% della differenza tra la retribuzione media mensile e
  l'importo di €.1.195,00;
- √ l'indennità mensile non può comunque superare, nel 2017, l'importo massimo di €.1.300,00 valori rivalutati annualmente sulla base dell'indice ISTAT, sulla indennità non si applica la riduzione contributiva del 5,84%

  RECENTATO

  RECENTA

## ART. 4 – CALCOLO E MISURA

Le **penalizzazioni** sono state rese maggiormente proporzionali al numero delle mensilità di godimento della prestazione, con significativi scostamenti dal precedente impianto dove trovavano applicazione solo dopo la sesta e la dodicesima mensilità di fruizione, in entrambi i casi nella misura fissa del 15%.

Il nuovo sistema delle penalizzazioni, prevede la riduzione del 3% per ogni mese a decorrere dal primo giorno del 4° mese di fruizione, rispondendo all'esigenza di incentivare comportamenti attivi nel periodo di disoccupazione, fa in modo che l'indennità NASpl rispetto alla precedente Aspi subisca una inferiore decurtazione in presenza di ridotte mensilità di fruizione, e una più gravosa decurtazione in presenza di elevate mensilità di fruizione.

La volontà è quella di incentivare il sistema delle politiche attive, tramite la costituzione della Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro-ANPAL (D.-Lgs. 150/2015)

## ART. 5 - DURATA

## **ASpi**

Per il 2015 (fino a 30/04/2015)

Età < 50 anni: 10 mesi

Età fino a 55 anni: 12 mesi

Età superiore a 55 anni: 16 mesi

## **NASpi**

Numero di **settimane** pari alla metà di quelle oggetto di contribuzione negli ultimi 4 anni

(NB: Non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo a erogazione di prestazioni di disoccupazione)

Durata massima 104 settimane (24 mesi) a regime, come stabilito dall'art.43,comma 3 del D.Lgs. N.148/15.



# **DOMANDA E DECORRENZA DELLA PRESTAZIONE – CONDIZIONALITA'** (art. 6 e 7)

- 1. La domanda di NASpI è presentata all'INPS in via telematica, entro il termine di decadenza di **sessantotto giorni** dalla cessazione del rapporto di lavoro.
- 2. La NASpI spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.



L'erogazione della NASpI **è condizionata** alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera g), del Decreto Legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni.



# DOMANDA E DECORRENZA DELLA PRESTAZIONE – CONDIZIONALITA' (art. 6 e 7)

Mantenimento della prestazione va visto anche alla luce delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2015 recante "disposizioni per il riordino della normativa in materia diservizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"

Art.19 – *«Lo stato di disoccupazione costituisce il requisito necessario per avere* 

accesso alla NASPI e all'ASDI (artt. 3 e 16, decreto legislativo n. 22/2015), alla DIS-COLL (art. 15,decreto legislativo n. 22/2015), oltre che per l'iscrizione nell'elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato (L.68/99)»

Profilazione – requisito per la partecipazione a specifici programmi di inserimento lavorativo, riqualificazione, formazione, finalizzati alla ricollocazione lavorativa, previsione di decurtazione e decadenza dalla prestazione in mancanza di patecipazione. (MLPS Circ.34 del 23.12.2015)

# **DOMANDA E DECORRENZA DELLA PRESTAZIONE – CONDIZIONALITA**' (art. 6 e 7)

#### Messaggio INPS n.2971 del 30.4.2015

- La domanda di NASpI dovrà essere presentata, esclusivamente per via telematica:
- via web, attraverso il siti dell'Istituto, direttamente tramite il proprio Pin;
- tramite un patronato;
- ➤ tamite il Contact Center integrato INPS INAIL ai numeri 803164,gratuito, da rete fissa o 06 164164 da cellulare con tariffa stabilita dal gestore.



## **INCENTIVO ALL' AUTOIMPRENDITORIALITA'** (art. 8)



L'art. 8 del decreto rende strutturali le misure inerenti all'anticipo

Il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpI può richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.

Il lavoratore che intende avvalersi della liquidazione in un'unica soluzione della NASpI deve presentare all'INPS, a pena di decadenza, domanda di anticipazione in via telematica entro trenta giorni dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o dalla data di sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa.

Il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpI è tenuto a <u>restituire per intero</u> l'anticipazione ottenuta <u>salvo il caso</u> in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale.

### COMPATIBILITA' CON IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO



compatibilità e cumulabilità della NASpI con lo svolgimento di una attività di lavoro subordinato

- 1. rapporto di lavoro subordinato **superiore a 6 mesi** con **reddito** annuo **superiore a 8.145 euro**: decadenza dal diritto alla prestazione;
- 2. rapporto di lavoro subordinato **non superiore a 6 mesi**, con *reddito annuo superiore a 8.145 euro*: **sospensione d'ufficio** della prestazione per tutta la durata del rapporto di lavoro fino a un massimo di 6 mesi e rilevanza della contribuzione ai fini dei requisiti e della durata di una eventuale nuova prestazione;
- 3. rapporto di lavoro subordinato, anche superiore a 6 mesi, con reddito annuo inferiore a 8.145 euro: mantenimento della prestazione dietro apposita comunicazione all'INPS, entro un mese dall'inizio dell'attività, del reddito annuo previsto (pena la decadenza); l'indennità NASpI subirà una riduzione pari all'80% del reddito previsionale comunicato all'INPS.

# COMPATIBILITA' CON IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO (art. 9)



compatibilità e cumulabilità della NASpI con lo svolgimento di una attività di lavoro subordinato (segue)

titolarità di due o più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale e cessazione di uno dei due rapporti per cause rientranti tra quelle che danno diritto alla NASpI: è previsto il diritto di percepire la NASpI a condizione che il reddito annuo, preventivamente comunicato all'INPS entro un mese dalla domanda di prestazione pena la decadenza, non superi il limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione. L'indennità NASpI subirà una riduzione pari all'80% del reddito previsionale comunicato all'INPS.

La contribuzione versata in forza dell'attività di lavoro subordinato non dà luogo ad accredito contributivo



# **COMPATIBILITA' CON IL RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO – DECADENZA** (artt. 10 e 11)

## Decadenza della prestazione

1)attività di lavoro autonomo con reddito superiore a 4.800 euro;

#### Cumulabilità

- 2) attività di lavoro autonomo con reddito inferiore a 4.800 euro: cumulabilità della prestazione con il reddito da lavoro autonomo e relativa riduzione dell'indennità NASpI pari all' 80% del reddito previsionale da comunicarsi all'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, pena la decadenza del diritto all'indennità NASpI.
- Al momento della dichiarazione dei redditi viene operato il ricalcolo d'ufficio della riduzione di cui sopra.
- ❖ La contribuzione previdenziale versata in forza dell'attività di lavoro autonomo non darà luogo ad alcun accredito contributivo.
- ❖ In aggiunta alla cause di decadenza finora esposte, <u>l'art. 11 ne ricomprende altre due,</u> il raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato e l'acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, a meno che in quest'ultimo caso non si opti per l'indennità NASpI.

# **CONTRIBUZIONE FIGURATIVA** (art. 12) **SOCI DPR 602/70- ARTISTI** (art. 13)

La contribuzione figurativa è rapportata alla retribuzione media, entro il limite di 1,4 volte l'importo massimo della NASpi (€.1.820,00 per il 2017)

E' previsto che le **retribuzioni figurative** di cui sopra **non devono** essere prese in considerazione **qualora** la retribuzione media pensionabile ottenuta con il computo di tali retribuzioni risulti di un importo inferiore alla retribuzione media pensionabile determinata tramite la mancata considerazione delle medesime retribuzioni.

La **neutralizzazione** opera esclusivamente nell'ambito della determinazione della retribuzione media pensionabile senza produrre alcun effetto nel sistema di calcolo.

Per i soci lavoratori delle coop. DPR 602/70 e per il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, a decorrere dal 1° maggio 2015 la misura della NASpi è allineata a quella della generalità dei lavoratori.



# DIS-COLL (art. 15)

E' riconosciuta, <u>in via sperimentale</u>, ai **collaboratori coordinati e continuativi,** <u>e a progetto</u>, con **esclusione** degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una **indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL.** 

La DIS-COLL è riconosciuta ai soggetti che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a. siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni
- b. possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro e il primo giorno di disoccupazione;
- c. possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di cui al comma 1 di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà del importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.



# **DIS-COLL**

La legge finanziaria 2016, L. 208/2015, all'art.1, comma 310, ha prorogato l'istituto **per l'anno 2016**,

La legge n.19/2017 (Milleproroghe) ha prorogato la sperimentazione **fino al 30 giugno 2017.** 

L'INPS con la circolare n.89 del 23 maggio 2017, ha dettato istruzioni che riassumono complessivamente le interpretazioni dell'Istituto sulla applicazione della normativa.

#### D, Lgs.22/2015

## **DIS-COLL**

### Calcolo

L'importo dell'indennità è stabilito nella misura del 75% del reddito imponibile ai fini previdenziali, come risultante dai versamenti contributivi afferenti i rapporti di collaborazione relativi all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi, se tale reddito è pari o inferiore a 1.195,00 euro mensili.

Qualora il reddito così determinato superi detto importo, l'indennità è incrementata di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra il reddito medio mensile e l'importo.

## Massimale

L'indennità mensile non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di euro 1.300 nel 2017.

A partire dal primo giorno del **quarto mese** di fruizione l'indennità è ridotta progressivamente nella misura del **tre per cento al mese.** 

NB: il periodo indennizzato non rileva ai fini dell'accredito contributivo figurativo.

# **DIS-COLL**

## **Durata**

La DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che anno già dato luogo ad erogazione della prestazione. La DIS-COLL non può in ogni caso superare la durata massima di sei mesi.

#### Domanda e decorrenza della prestazione

Le modalità di presentazione della domanda e la decorrenza della prestazione sono le medesime indicate per la NASpi così come le condizioni di riconoscimento.

L'erogazione è condizionata alla **permanenza dello stato di disoccupazione,** nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e percorsi di riqualificazione.



# **DIS-COLL**

#### Circolare INPS n.83 del 27 aprile 2015

I servizi telematici per la presentazione delle istanze di DIS- COLL sono stati resi disponibili sul sito dell'INPS con decorrenza dal giorno 11 maggio 2015.

#### Circolare INPS n.89 del 23 maggio 2017

La domanda va presentata, esclusivamente per via telematica, entro il termine previsto, a pena di decadenza, di 68 giorni dalla data di cessazione del contratto di collaborazione.

**Periodo transitorio**: il termine per le domande relative a rapporti intercorsi e cessati fra il 1.1.2017 e 23.5.2017 decorre da tale ultima data (68 gg. da 23.5 2017).

La DIS-COLL **decorre dall'8° giorno** successivo alla cessazione della collaborazione lavorativa se la domanda viene presentata entro l'8° giorno.

Presentando invece la domanda dopo l'8° giorno dalla cessazione del rapporto di lavoro l'indennità di disoccupazione spetta dal giorno successivo alla presentazione stessaggio del lavoro del rapporto di lavoro l'indennità di disoccupazione spetta dal giorno successivo alla presentazione stessaggio del lavoro del rapporto di lavoro l'indennità di disoccupazione spetta dal giorno successivo alla presentazione stessaggio del lavoro del rapporto di lavoro l'indennità di disoccupazione spetta dal giorno successivo alla presentazione stessaggio del rapporto di lavoro l'indennità di disoccupazione spetta dal giorno successivo alla presentazione stessaggio del rapporto di lavoro l'indennità di disoccupazione spetta dal giorno successivo alla presentazione stessaggio del rapporto del rapporto di lavoro del rapporto di lavoro del rapporto del rappo

# **DIS-COLL**

#### DECADENZA – SOSPENSIONE - COMPATIBILITA' CON LAVORO SUBORIDATO

In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata **superiore a cinque giorni** il lavoratore **decade** dal diritto alla DIS-COLL.

In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a cinque giorni la DIS-COLL è sospesa d'ufficio.

Al termine di un periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

# DECADENZA – SOSPENSIONE - COMPATIBILITA' CON <u>LAVORO AUTONOMO O</u> <u>PARASUBORDINATO</u>

Se il beneficiario di DIS-COLL intraprende un'attività lavorativa autonoma, di impresa individuale, o di lavoro parasubordinato, dalla quale derivi un reddito che corrisponde ad una imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art.13 T.U.I.R, (€ 8.000,00 per parasubordinato o 4.800,00 per lavoro autonomo), dovrà, entro 30 giorni, comunicare all'INPS il reddito annuo che prevede di trarne.

Nel caso di mancata comunicazione del reddito previsto il beneficiario decade dal diritto alla DIS-COLL.



# **DIS-COLL**

La DIS-COLL è **ridotta** di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.

La riduzione è **ricalcolata d'ufficio** al momento della presentazione della **dichiarazione dei redditi**.

Il lavoratore **esentato** dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi <u>è tenuto a presentare all'INPS un'apposita **autodichiarazione** concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo</u>

**Nel caso di mancata presentazione** dell'autodichiarazione il lavoratore è tenuto a **restituire la DIS-COLL** percepita dalla data di inizio dell'attività individuale.



# **ASDI** (art. 16)

Dal dal 1 maggio 2015 è istituito, in via sperimentale per l' anno 2015, l'Assegno di disoccupazione (ASDI)



funzione di fornire una **ulteriore tutela di sostegno** al reddito ai lavoratori beneficiari della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) che **abbiano fruito** di questa per **l'intera sua durata,** siano privi di occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno.

... c.2 -Nel primo anno di applicazione gli interventi sono prioritariamente riservati ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e, quindi ,(???) ai lavoratori in età prossima al pensionamento. In ogni caso, il sostegno economico non potrà essere erogato esaurite le risorse del Fondo di cui al comma 7. (200 milioni rispettivamente per anni 2015 e 2016)

# **ASDI** (art. 16)

Ai sensi dell'articolo 16, decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 e dell'articolo 7, comma 1, Decreto interministeriale del 29 ottobre 2015, l'ASDI decorre dal primo giorno successivo al termine del periodo di completa fruizione della NASpI.

L'assegno è erogato mensilmente per la durata massima di <u>sei mesi,</u> decorre dal **primo giorno** successivo al termine del periodo di completa fruizione della NASpl.

L'importo dell'ASDI è pari al 75% dell'ultima indennità NASpI percepita e comunque in misura non superiore all'ammontare dell'assegno sociale, di cui all'articolo 3, comma 6, legge 8 agosto 1995, n. 335. (.........

La prestazione ha natura assistenziale ed è, pertanto, esente dall'imposta sul reddito delle persone fisiche, ai sensi dell'articolo 34, comma 3, decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 601.

Alla luce del collegamento con la NASpI, che è calcolata e pagata in giorni, l'ASDI viene erogata con le medesime modalità.

# ASDI (art. 16)

L'importo dell'assegno di disoccupazione ASDI viene decurtato in caso di:

- •mancata presentazione per la prima volta del percettore ASDI, in assenza di giustificato motivo, alla convocazione da parte del Centro per l'Impiego competente (articolo 21, comma 8, lettera a) 1, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 e articolo 6, comma 2, decreto interministeriale del 29 ottobre 2015);
- •mancata presentazione per la seconda volta del percettore ASDI, in assenza di giustificato motivo, alla convocazione da parte del Centro per l'Impiego competente (articolo 21, comma 8, lettera a) 2, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 e articolo 6, comma 2, decreto interministeriale del 29 ottobre 2015);
- •mancata partecipazione, per la prima volta, alle iniziative di orientamento (articolo 21, comma 8, lettera b) 1, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 e articolo 6, comma 2, decreto interministeriale del 29 ottobre 2015).

In tali fattispecie avviene una parziale decurtazione dell'ASDI, pari a un quarto di una mensilità, fermi restando gli eventuali incrementi per carichi di famiglia;

# **ASDI**

**Nuova occupazione**, con contratto di lavoro subordinato, dalla quale derivi un reddito inferiore al minimo annuo escluso da imposizione fiscale, indipendentemente dalla durata del rapporto di lavoro (articolo 4, comma 1, decreto interministeriale del 29 ottobre 2015);

Avvio di attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale, dalla quale si ricavi un reddito che corrisponda a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13, Testo Unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (articolo 4, comma 1 del decreto interministeriale 29 ottobre 2015).

In questi casi l'ASDI è ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'occupazione/attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.

Tale riduzione non si applica agli eventuali incrementi per carichi di famiglia. L'evento è comunicato con il modello ASDI-com entro un mese dall'inizio della attività.

Il beneficiario dell'ASDI decade dalla fruizione dell'assegno nei medesimi casi di decadenza previsti per la NASpI.

La Nuova Prestazione di Assicurazione Sociale per l'impiego (NASpI) e le altre novità

## CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

Viene disciplinato **il contratto di ricollocazione** finanziato con 50 milioni nel 2015 e 20 milioni nel 2016:

Il soggetto in stato di disoccupazione «ha diritto di ricevere» dai soggetti pubblici o privati accreditati, un servizio di assistenza nella ricerca del lavoro, attraverso la stipulazione di tale contratto, dopo la definizione del proprio profilo di occupabilità.

E' riconosciuta una "dote" individuale spendibile presso i soggetti accreditati, variabile in relazione al profilo di occupabilità, e incassata da essi solo a risultato occupazionale ottenuto.

Già abrogato, sostituito dal nuovo istituto dell'assegno di ricollocazione, previsto dal D.Lgs.150/2015, per i disoccupati percettori della NASpI, la cui durata di disoccupazione eccede i 4 mesi, qualora ne facciano richiesta al Centro per l'Impiego presso il quale hanno stipulato il patto di servizio personalizzato.

La Nuova Prestazione di Assicurazione Sociale per l'impiego (NASpI) e le altre novità

# **NUOVO ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE**

L'assegno consiste in una somma di denaro, graduata in funzione del profilo personale di occupabilità, spendibile presso i Centri per l'impiego o presso i servizi accreditati, al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro.

Le modalità operative ed il valore saranno stabilite dall'ANPAL, in ogni caso, l'assegno sarà incassabile, dai CpI o dai servizi accreditati, soltanto, prevalentemente, a risultato occupazionale ottenuto.

Tale assegno non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini Irpef e non è assoggettato a contribuzione previdenziale e assistenziale.

La Nuova Prestazione di Assicurazione Sociale per l'impiego (NASpI) e le altre novità

## **NUOVO ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE**

Il servizio di «ricollocazione» è richiesto dal disoccupato, a pena di decadenza dallo stato di disoccupazione e dalla prestazione a sostegno del reddito, entro 2 mesi dalla data di rilascio dell'assegno e ha una durata di 6 mesi, prorogabile per altri 6 nel caso non sia stato consumato l'intero ammontare dell'assegno. La richiesta del servizio di assistenza alla ricollocazione, per tutta la sua durata, sospende il patto di servizio personalizzato eventualmente stipulato.

Il servizio di assistenza alla ricollocazione reso dai CpI o dai servizi accreditati dovrà prevedere la presenza di un tutor, un programma di ricerca intensiva di occupazione con l'eventuale percorso di riqualificazione nonché gli obblighi di comportamento del disoccupato e del soggetto erogatore.