

CGIL



FLAI

GUIDA

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Flai *in tasca*



Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e disoccupazione involontaria

**JOBS ACT: Decreti Legislativi n. 148 del 14 settembre 2015,
n. 22 del 4 marzo 2015, n. 185 del 24 settembre 2016**

FLAI IN TASCA

A cura del
Dipartimento
Mercato del Lavoro
Flai Cgil Nazionale

Premessa

Dopo la Guida *Disoccupazione agricola e assegno per il nucleo familiare*, abbiamo affrontato, in questa seconda uscita di *Flai in tasca*, il tema degli ammortizzatori sociali. Vogliamo offrire uno strumento pratico, di veloce consultazione, ma chiaro e preciso da poter utilizzare nell'attività sindacale, come uno dei tanti strumenti da tenere nella nostra cassetta degli attrezzi.

Nel 2017 il panorama degli ammortizzatori sociali si presenta molto cambiato, a seguito delle modifiche inserite nel Jobs Act, la riforma del mercato del lavoro voluta dal Governo e fortemente criticata dalla Cgil tutta, poiché ha impoverito il lavoro ed indebolito i diritti dei lavoratori.

In tema di ammortizzatori il Jobs Act ha di fatto apportato modifiche e cambiamenti che ne hanno ristretto la durata e la tipologia, riducendo le tutele.

Già da maggio del 2015 la mini ASPI e l'ASPI sono stati sostituite, per i lavoratori dipendenti, dalla NASPI (la nuova assicurazione sociale per l'impiego).

Ricordiamo che da questo anno la mobilità è archiviata e non sostituita da altri strumenti, ma ci sarà la sola NASPI, con una copertura massima di 24 mesi. Anche la durata della CIG viene limitata a 24 mesi nel quinquennio mobile e, nel 2017, scompare anche la cassa integrazione in deroga.

Insomma, ci muoviamo in un panorama profondamente modificato, nel quale le nuove norme hanno destrutturato il ricorso agli

ammortizzatori sociali e ne hanno ridotto il campo di applicazione ed intervento.

Questo numero di *Flai in tasca* sarà una guida utile per muoversi in un contesto nuovo e non facile, nel quale il nostro obiettivo è sempre e comunque la difesa dei lavoratori e delle lavoratrici, a cominciare dai più deboli come coloro che perdono il posto di lavoro.

La Segretaria Generale
Ivana Galli

Sommario

Premessa pag. 3

CIGO – Cassa Integrazione Ordinaria pag. 9

Campo di applicazione CIGO	pag. 9
Beneficiari CIGO	pag. 10
Causali CIGO	pag. 11
Durata CIGO	pag. 12
Nozione di “Unità produttiva”	pag. 13
Informazione e consultazione sindacale	pag. 13
Procedimento per domanda CIGO	pag. 14
Concessione CIGO	pag. 15
Misura della CIGO	pag. 15

CIGS – Cassa Integrazione Salariale Straordinaria pag. 16

Campo di applicazione CIGS	pag. 16
Beneficiari CIGS	pag. 17
Causali di intervento e durata CIGS	pag. 19
Consultazione sindacale	pag. 20
Criteri per l’approvazione dei programmi di CIGS	pag. 21
Procedimento	pag. 25
Misura della CIGS	pag. 26

Durata massima complessiva CIGO e CIGS pag. 27**Rapporto della Cassa Integrazione con altri istituti pag. 28****Fondi di solidarietà bilaterali pag. 30**

Costituzione Fondi di solidarietà bilaterali	pag. 30
Finalità dei Fondi	pag. 30
Prestazioni	pag. 31
Contributi di finanziamento Fondo di solidarietà bilaterale	pag. 31

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi pag. 32

Prestazioni	pag. 32
-------------	---------

FIS – Fondo di Integrazione Salariale pag. 34

Prestazioni	pag. 34
Contribuzione ripartita tra datore di lavoro e lavoratore nella misura di due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore	pag. 35

NASPI pag. 36

Destinatari	pag. 36
Requisiti	pag. 36
Durata	pag. 41
Domanda e decorrenza della prestazione	pag. 41
Condizionalità	pag. 42

Incentivo all'imprenditorialità	pag. 43
Compatibilità e cumulabilità con rapporto di lavoro subordinato	pag. 43
Compatibilità e cumulabilità con lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma	pag. 44
Decadenza	pag. 44
Contribuzione figurativa	pag. 45

ASDI – Assegno di Disoccupazione pag. 46

Beneficiari/requisiti	pag. 46
-----------------------	---------

Legge N. 240/1984 pag. 48

Imprese cooperative e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione	pag. 48
--	---------

Abolizione indennità di mobilità pag. 49

CIGO

Cassa Integrazione Ordinaria

Campo di applicazione CIGO

- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) 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;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;
- j) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- k) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- l) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;

- m) 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.

Beneficiari CIGO

- I lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato e gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante (con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio).

*Gli **apprendisti**, che sono alle dipendenze di imprese che rientrano nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale.*

*Gli **apprendisti**, che sono alle dipendenze di imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, sono destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale. Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.*

- I lavoratori di cui al punto precedente devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, **un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione**. Per giornate di effettivo lavoro si intendono quelle di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e anche i periodi di maternità obbligatoria.

- Tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale: casi fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio di impresa, per i quali risulti evidente la forza maggiore.
- Ai fini del requisito di 90 gg., l'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Causali CIGO

Riduzione o sospensione dell'attività produttiva, causata da:

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

Le due causali di CIGO su indicate sono specificate nel **Decreto Ministeriale n. 95442 del 15 aprile 2016, come di seguito riportato:**

- Mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato;
- Fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva al progetto;
- Mancanza di materie prime o componenti;
- Eventi meteo;
- Sciopero di un reparto o di altra impresa;
- Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza energia elettrica – Impraticabilità dei locali, anche per ordine di pubblica autorità – Sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori;
- Guasti ai macchinari – Manutenzione straordinaria.

Durata CIGO

- 1) Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.
- 2) Qualora l'impresa abbia fruito di **52 settimane consecutive** di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.
- 3) L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.
 - Le disposizioni di cui ai punti 2 e 3 non trovano applicazione relativamente agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili.
 - Nei limiti di durata definiti nei precedenti punti, non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo 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.

Esempio:

Lav. Occupati nel semestre nella unità produttiva = 100

Ore settimanali per lavoratore = 40

Ore lavorabili nel biennio mobile dai 100 lavoratori = 416.000

Massimo ore di GIGO autorizzabili = 138.667

- Con riferimento all'unità produttiva oggetto di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

Nozione di “Unità produttiva”

L'unità produttiva si identifica con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano una organizzazione autonoma. Costituiscono indice dell'organizzazione autonoma lo svolgimento nelle sedi, stabilimenti, filiali e laboratori distaccati, di un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa.

Quindi l'unità produttiva deve essere funzionalmente autonoma, caratterizzata per la sua sostanziale indipendenza tecnica: in essa deve essere svolto e concluso il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale.

Informazione e consultazione sindacale

Comunicazione preventiva impresa RSA-RSU

- Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle RSA o alla RSU, nonché alle strutture 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.

Esame congiunto

- A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.

Termine procedura

- L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione di cui sopra, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

Eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione/riduzione attività produttiva

- In presenza di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione/riduzione attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare a RSA, RSU e alle strutture territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, la durata prevedibile della sospensione/riduzione e il numero dei lavoratori interessati.

Esame congiunto

- Se la sospensione/riduzione è superiore a 16 ore settimanali si procederà, a richiesta dell'impresa o delle RSA/RSU e strutture territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, ad un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La richiesta di esame congiunto deve essere fatta entro 3 giorni dalla comunicazione di cui al punto precedente.

Termine procedura

- L'intera procedura deve esaurirsi entro i 5 giorni successivi a quello della richiesta.

Procedimento per domanda CIGO

Domanda all'INPS

- L'impresa presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione nella quale devono essere indicati la causa della

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

Termine presentazione domanda

Entro il termine di **15 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione dell'attività lavorativa**, fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento. Qualora la domanda venga presentata dopo il termine sopra indicato, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione. 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 a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Concessione CIGO

A decorrere dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede dell'INPS territorialmente competente.

Misura della CIGO

- Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80% 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.
- L'importo del trattamento di integrazione salariale non può superare gli importi massimi mensili determinati annualmente dalla legge.

CIGS

Cassa Integrazione Salariale Straordinaria

Campo di applicazione CIGS

- 1) Imprese che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di **quindici dipendenti**, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:
 - a) imprese industriali, comprese quelle edili e 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 abbia 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 e manipolazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
 - g) imprese di vigilanza.
- 2) Alle imprese 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.
- 3) Imprese, **a prescindere dal numero dei dipendenti occupati**, appartenenti alle seguenti categorie:
- a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
 - b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, 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, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.
- 4) Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, il requisito relativo alla classe dimensionale deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento.

Beneficiari CIGS

- I lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato e gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante (con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio).

Gli **apprendisti**, che sono alle dipendenze di imprese che rientrano nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale.

Gli **apprendisti**, che sono alle dipendenze di imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, sono destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale. Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

- I lavoratori di cui al punto precedente devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, **un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione**. Per giornate di effettivo lavoro si intendono quelle di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e anche i periodi di maternità obbligatoria.
- Ai fini del requisito di 90 gg., l'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Causali di intervento e durata CIGS

a) **Riorganizzazione aziendale**

Massimo 24 mesi anche continuativi, in un quinquennio mobile, relativamente a ciascuna unità produttiva.

b) **Crisi aziendale**

Massimo 12 mesi anche continuativi, relativamente a ciascuna unità produttiva. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.

Dal 24 settembre 2017, per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

Dal 1° gennaio 2016, sono esclusi i casi di crisi per cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

c) **Contratto di solidarietà.**

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

La durata massima può però raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile. Infatti, ai fini del calcolo della durata massima prevista dal D. Lgs. n. 148/2015, entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà.

Esempi:

- 12 mesi di GIGO + 12 mesi di CIGS (es. riorganizzazione): ok 24 mesi
- 12 mesi di CIGO + 24 mesi di CDS (Contratto di solidarietà): ok 36 mesi
- 12 mesi di CIGS (es. crisi) + 24 mesi di CDS: ok 36 mesi
- 36 mesi di CDS: ok
- 6 mesi di GIGO + 12 mesi di CDS: possibili altri 12 mesi di CIGS oppure altri 18 mesi di CDS

Consultazione sindacale**Comunicazione RSU/RSA**

- L'impresa che intende richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi/riorganizzazione aziendale, è tenuta a comunicare, alle RSA o alla RSU, nonché alle strutture 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.

Esame congiunto

- Entro 3 giorni dalla predetta comunicazione è presentata dall'impresa o dalla RSA/RSU domanda di esame congiunto della situazione aziendale (la domanda è trasmessa all'ufficio competente individuato dalla regione del territorio di riferimento, o al Ministero del Lavoro se l'intervento è richiesto per unità produttive ubicate in più regioni).

Dichiarazione di non percorribilità CDS

- Le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà.

Termine per l'esaurimento procedura di consultazione

- 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.

Criteria per l'approvazione dei programmi di CIGS

I criteri per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi del Decreto Legislativo n.148 /2015, di seguito riportati, sono stati adottati dal decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 94033 del 13 gennaio 2016.

Riorganizzazione aziendale

- a) l'impresa richiedente deve presentare un programma di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva. Tale programma deve essere predisposto anche nel caso di ridefinizione dell'assetto societario e del capitale sociale, ovvero della ricomposizione dell'assetto dell'impresa e della sua articolazione produttiva;
- b) il programma di interventi può contenere investimenti per impianti fissi ed attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo e può prevedere attività di formazione e riqualificazione professionale rivolta al recupero e alla valorizzazione delle risorse interne;
- c) il valore medio annuo degli investimenti previsti nel programma – relativo alle unità aziendali interessate all'intervento, inclusi gli eventuali investimenti per la formazione e riqualificazione professionale di cui sopra, comprensivi dei contributi pubblici sia nazionali che dei fondi U.E. – deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti, della stessa tipologia, operati nel biennio precedente;

- d) le sospensioni dal lavoro devono essere motivatamente ricollegabili, nell'entità e nei tempi, al processo di riorganizzazione da realizzare;
- e) le sospensioni decorrenti dal 24 settembre 2017 possono essere autorizzate soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo del programma autorizzato;
- f) nel programma devono essere indicate le previsioni di recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70%. Per recupero occupazionale deve intendersi, oltre al rientro in azienda dei lavoratori sospesi, anche il riassorbimento degli stessi all'interno di altre unità produttive della medesima impresa ovvero di altre imprese, nonché iniziative volte alla gestione non traumatica dei lavoratori medesimi. Per gli eventuali esuberi strutturali residui devono essere dettagliatamente precisate le modalità di gestione;
- g) il programma deve esplicitamente indicare le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.
 - Ai fini dell'approvazione del programma di riorganizzazione aziendale deve riscontrarsi la contestuale presenza delle condizioni di cui alle lettere da a) a g) sopra riportate.

Crisi aziendale

- a) dagli indicatori economico-finanziari di bilancio (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo; l'impresa deve presentare specifica relazione tecnica, recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economico-finanziaria;
- b) deve essere verificato, in via generale, il ridimensionamento o, quantomeno, la stabilità dell'organico aziendale nel biennio precedente l'intervento della CIGS. Deve, altresì riscontrarsi, di norma, l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie. Nel

caso in cui l'impresa abbia proceduto ad assumere personale, ovvero intenda assumerne durante il periodo di fruizione della cassa integrazione guadagni straordinaria, deve motivare la necessità delle suddette assunzioni, nonché la loro compatibilità con la disciplina normativa e le finalità dell'istituto della CIGS;

- c) deve essere presentato, da parte dell'impresa, un piano di risanamento che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisca gli interventi correttivi intrapresi, o da intraprendere, volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale per ciascuna unità aziendale/settore di attività dell'impresa interessata dall'intervento straordinario di integrazione salariale;
- d) il programma di risanamento di cui al punto precedente deve essere finalizzato a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia, seppur parziale, dell'occupazione. L'impresa, qualora, nel corso dell'intervento della CIGS o al termine dello stesso prevede esuberi strutturali, deve presentare un piano di gestione degli stessi.
- Ai fini dell'approvazione del programma di crisi aziendale, deve riscontrarsi la contestuale presenza delle condizioni di cui alle lettere da a) a d) sopra riportate.
 - 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. Tale fattispecie è valutata, pur in assenza delle condizioni di cui alle lettere a) e b), sempre che siano soddisfatti i requisiti di cui alle lettere c) e d) sopra riportate.
 - Non sono presi in esame, in via generale, i programmi di crisi aziendale presentati da imprese che:

- abbiano iniziato l'attività produttiva nel biennio antecedente alla richiesta di CIGS;
- non abbiano effettivamente avviato l'attività produttiva;
- abbiano subito significative trasformazioni societarie nel biennio antecedente la richiesta di CIGS, salvo che tali trasformazioni siano avvenute tra imprese che presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, con la preminente finalità del contenimento dei costi di gestione, nonché nei casi in cui, pur in presenza di assetti proprietari non coincidenti, tali trasformazioni comportino, per le imprese subentranti azioni volte al risanamento aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

Contratto di solidarietà

- a) Il ricorso al contratto di solidarietà non è ammesso per i rapporti di lavoro a tempo determinato, instaurati al fine di soddisfare le esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale.
- b) Per i dipendenti con rapporto di lavoro part-time è ammissibile l'applicazione dell'ulteriore riduzione di orario, qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro.
- c) L'esubero di personale, in relazione al quale viene sottoscritto tra le parti il contratto di solidarietà, deve essere quantificato e motivato nel contratto stesso.
- d) 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 nel contratto di solidarietà, 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 delle politiche sociali 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.

- e) In linea generale non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà.
- f) 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.

Procedimento

Domanda

- La domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale è presentata, con modalità telematica, entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all' intervento e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome per l'attivazione delle politiche attive.
- Per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica inoltre il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

Decorrenza sospensione/riduzione

- La sospensione o riduzione dell'orario ha inizio entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda.

Presentazione tardiva della domanda

- In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal trentesimo giorno 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 a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.
- La domanda di concessione del trattamento di CIGS deve essere presentata in un'unica soluzione, contestualmente al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e alle Direzioni Territoriali del Lavoro competenti per territorio.

Concessione del trattamento

- La concessione del predetto trattamento avviene con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'intero periodo richiesto.
- Fatte salve eventuali sospensioni del procedimento che si rendano necessarie a fini istruttori, il decreto di cui al periodo precedente è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa.

Misura della CIGS

- Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80% 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.
- L'importo del trattamento di integrazione salariale non può superare gli importi massimi mensili determinati annualmente dalla legge.

Durata massima complessiva CIGO e CIGS

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**, fatto salvo quanto previsto per la causale di contratto di solidarietà per la quale la durata massima può raggiungere i 36 mesi. Infatti, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.

Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali di 24 mesi in un quinquennio mobile, i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 148/2015 (24/09/2015) si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.

Il superamento del limite di 24 mesi previsto per la durata massima complessiva in un quinquennio mobile per ciascuna unità produttiva di CIGO e CIGS (entro il limite di spesa di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018), può essere autorizzato concedendo un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, sino a un limite massimo rispettivamente di 12, 9 e 6 mesi di CIGS e previo accordo stipulato in sede governativa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico, qualora all'esito del programma di crisi aziendale, l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale.

Rapporto della Cassa

Integrazione con altri istituti

Congedo matrimoniale

CIG: è dovuto il congedo matrimoniale.

Ferie

CIG a orario ridotto: le ferie maturano.

CIG sospensione attività: le ferie non maturano.

Malattia

CIG a orario ridotto: spetta il trattamento di malattia.

CIG sospensione attività: se durante la sospensione del lavoro (CIG a zero ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali. Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi:

- 1) se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della stessa;
- 2) qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia.

Maternità

CIG a orario ridotto: è dovuto il trattamento economico di maternità.

CIG sospensione attività: è dovuto il trattamento economico di maternità.

Infortunio e malattia professionale

CIG a orario ridotto: è dovuta l'indennità temporanea INAIL.

CIG sospensione attività: è dovuta l'indennità temporanea INAIL.

Mensilità aggiuntive (es. 13° e 14°)

Le mensilità aggiuntive rientrano nel calcolo della retribuzione integrabile a carico CIG, riproporzionate alle ore di sospensione/riduzione.

Fondi di solidarietà bilaterali

Nel mutato quadro normativo relativo agli ammortizzatori sociali, il Legislatore ha riordinato il sistema dei Fondi di solidarietà bilaterali già previsti dalla Legge n.92/2012 (c.d. Legge Fornero) e, a tale scopo, il decreto legislativo n.148/2015 dedica una parte specifica alla disciplina dei Fondi di solidarietà bilaterali, come di seguito indicato.

Costituzione Fondi di solidarietà bilaterali

- Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria o straordinaria.

Finalità dei Fondi

- La finalità dei Fondi è di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali previste per la cassa integrazione ordinaria o straordinaria.
- I Fondi di solidarietà sono istituiti presso l'INPS con Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali da adottare entro 90 giorni dall'accordo/contratto.
- L'istituzione dei Fondi di solidarietà è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della cassa

integrazione, in relazione alle imprese che occupano mediamente più di 5 dipendenti (si computano anche gli apprendisti e il superamento della soglia si verifica mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente).

- I Fondi di solidarietà bilaterali, oltre alla finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le stesse causali previste per la Cassa integrazione, possono avere ulteriori finalità previste dalla norma.
- Con lo scopo di prevedere prestazioni integrative del sostegno al reddito, assegno straordinario per il sostegno al reddito e finanziamento di programmi formativi, i Fondi di solidarietà bilaterali possono essere istituiti anche in relazione a settori di attività e classi di ampiezza che già rientrano nell'ambito di applicazione della cassa integrazione.

Prestazioni

- Assegno ordinario di importo pari almeno all'integrazione salariale.
- La durata è compresa tra un limite minimo di 13 settimane in un biennio mobile e un limite massimo corrispondente alle durate massime della CIGO o CIGS in base alla causale.

Contributi di finanziamento Fondo di solidarietà bilaterale

Le aliquote di contribuzione ordinaria al fondo sono definite dal decreto ministeriale di istituzione del fondo nella misura di:

- 2/3 a carico del datore di lavoro.
- 1/3 a carico del lavoratore.

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi

In alternativa al modello previsto dall'art. 26 del D. Lgs 148/2015 (Fondi di solidarietà bilaterali), in riferimento ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro nei quali le organizzazioni sindacali ed imprenditoriali hanno adeguato al 24 settembre 2015 le fonti normative ed istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, si applicano le disposizioni di seguito illustrate (per l'artigianato, con l'accordo del 10 dicembre 2015, sono state adeguate le fonti istitutive dell'FSBA).

Prestazioni

I Fondi di solidarietà bilaterali alternativi assicurano almeno una delle seguenti prestazioni:

- a) Assegno ordinario per le causali di CIGO o CIGS di importo almeno pari all'integrazione salariale, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste per le causali stesse.
- b) Assegno di solidarietà, (per accordi collettivi aziendali di riduzione di orario al fine di evitare o ridurre licenziamenti collettivi nel corso della procedura di cui all'art. 24, L. 223/91 o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo) di misura pari al trattamento di integrazione salariale, per un periodo massimo non inferiore a 26 settimane nel biennio mobile.

Contribuzione

Aliquota minima dello 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale a carico del datore di lavoro e del lavoratore, a partire dal 1° gennaio 2016.

FIS

Fondo di Integrazione Salariale

Per i datori di lavoro, che occupano più di 5 dipendenti, che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria e straordinaria e che non hanno costituito Fondi di solidarietà bilaterali, opera il Fondo di Integrazione Salariale (FIS).

Prestazioni

Assegno di solidarietà

Assegno di solidarietà di durata massima pari a 12 mesi in un biennio mobile, pari all'80% della retribuzione per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. L'assegno di solidarietà è una prestazione garantita a seguito di un accordo collettivo aziendale, stipulato tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, che stabilisce una riduzione dell'orario per evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo di cui all'art. 24 L.223/9191, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

Le istanze di accesso all'assegno di solidarietà devono essere presentate telematicamente all'INPS territorialmente competente in relazione all'unità produttiva, entro 7 giorni dalla data di conclusione dell'accordo collettivo aziendale.

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

Assegno ordinario

- L'assegno ordinario è garantito, quale ulteriore prestazione, per eventi di sospensione o riduzione di attività lavorativa verificatisi dal 1° gennaio 2016, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione aziendale e crisi aziendale.
- L'assegno ordinario è pari all'80% della retribuzione per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.

La domanda di assegno ordinario deve essere presentata telematicamente all'INPS territorialmente competente in relazione all'unità produttiva, non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione di attività lavorativa. L'assegno ordinario può avere una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile.

Contribuzione ripartita tra datore di lavoro e lavoratore nella misura di due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore

A decorrere dal 1° gennaio 2016:

- 0,65%, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti.
- 0,45%, per i datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti.

NASPI

La prestazione ha la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

Essa sostituisce le prestazioni di ASPI e miniASPI introdotte dalla Legge Fornero (L. n. 92/2012) con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015.

Destinatari

I destinatari della NASPI sono i lavoratori dipendenti (quadri, dip. pubblici a tempo determinato, apprendisti) con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni e degli operai agricoli a tempo determinato (per i quali continua ad essere prevista la Disoccupazione Agricola) e indeterminato.

Requisiti

La NASPI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- siano in **stato di disoccupazione**;
- possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, **almeno tredici settimane di contribuzione**;
- possano far valere **trenta giornate di lavoro** effettivo o equivalenti, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Stato di disoccupazione

La NASPI è riconosciuta in caso di dimissioni che avvengano:

- 1) per giusta causa, a titolo esemplificativo, qualora motivate:
 - dal mancato pagamento della retribuzione;
 - dall'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 altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda (art.2112 co.4 codice civile);
 - dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103 codice civile;
 - dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.

- 2) durante il periodo tutelato di maternità ex art.55 del D. Lgs. n.151 del 2001 (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio);

- 3) nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta durante il tentativo obbligatorio di conciliazione (procedura L. n. 604/1966, modificata dal comma 40 dell'art. 1 della L. n. 92/2012);

- 4) In favore di lavoratori licenziati per motivi disciplinari e in caso di accettazione da parte del lavoratore licenziato dell'assegno offertogli dal datore di lavoro nella c.d. "conciliazione agevolata" ai sensi dell'art.6 D. Lgs. N. 23/2015 (chiarimento del Ministero del Lavoro in risposta ad un interpello del 24 aprile 2015, n. 13).

Contribuzione utile

Ai fini del perfezionamento del requisito richiesto, si considerano utili:

- i contributi previdenziali, comprensivi di quota DS e ASPI versati durante il rapporto di lavoro subordinato;
- i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria ed i periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro;
- i periodi di lavoro all'estero in paesi comunitari o convenzionati ove sia prevista la possibilità di totalizzazione;
- i periodi di astensione dal lavoro per malattia dei figli fino agli 8 anni di età nel limite di cinque giorni lavorativi nell'anno solare.

Contribuzione utile lavoro agricolo:

si precisa che qualora il lavoratore abbia alternato periodi di lavoro nel settore agricolo e periodi di lavoro in settori non agricoli, i periodi sono cumulabili ai fini del conseguimento della indennità di disoccupazione NASPI purché nel quadriennio di osservazione risulti prevalente la contribuzione non agricola e sempre che la relativa domanda sia presentata nel termine di sessantotto giorni rispetto alla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro anche se avvenuto in agricoltura.

Qualora dall'osservazione del quadriennio si rilevi prevalenza di contribuzione in agricoltura, si procede in subordine ad un'ulteriore verifica della contribuzione prevalente negli ultimi 12 mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro a seguito della quale è stata presentata domanda di NASPI. Se nei predetti ultimi 12 mesi si rileva prevalenza di contribuzione non agricola, la domanda di NASPI potrà essere accolta.

A tal fine, per la verifica dell'entità delle diverse contribuzioni, restano fermi i parametri di equivalenza che prevedono sei contributi giornalieri agricoli per il riconoscimento di una settimana contributiva.

Contribuzione non utile

Non sono considerati utili ai fini del perfezionamento del requisito richiesto:

- i periodi di lavoro all'estero in Stati con i quali l'Italia non abbia stipulato convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale.
- i seguenti periodi coperti da contribuzione figurativa:
 - malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro (ovviamente nel rispetto del minimale retributivo);
 - 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.

Ai fini della determinazione del quadriennio da prendere in considerazione per la verifica del requisito contributivo, l'eventuale presenza dei suddetti periodi non considerati utili, deve essere neutralizzata in quanto ininfluyente, e determina un conseguente ampliamento del quadriennio di riferimento.

Esempio:

lavoratore disoccupato dal 1° febbraio 2017, con cassa integrazione a zero ore dal 1° agosto 2016: il periodo di osservazione di 4 anni per la verifica della contribuzione utile, viene ampliato di 6 mesi e cioè dal 1° agosto 2012.

In relazione alla nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI) non è più richiesto alcun requisito di anzianità assicurativa.

30 giornate di effettivo lavoro

Le giornate di lavoro effettivo sono le giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria.

Gli eventi di seguito elencati, che si verificano o siano in corso nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, determinano un *ampliamento* – pari alla durata degli eventi medesimi – del periodo di dodici mesi all'interno del quale ricercare il requisito delle trenta giornate:

- 1) malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro (ovviamente nel rispetto del minimale retributivo);
- 2) cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore;
- 3) assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità;
- 4) assenze per maternità obbligatoria e congedi parentali.

Esempio:

lavoratore disoccupato dal 1° febbraio 2017, con cassa integrazione a zero ore dal 1° gennaio 2017: il periodo di osservazione di 12 mesi per la verifica della presenza di 30 giornate di effettivo lavoro viene ampliato di 1 mese e cioè dal 1° gennaio 2016.

Calcolo e misura

- La NASPI è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni utili, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.
- L'indennità mensile è pari al 75% della retribuzione mensile media degli ultimi quattro anni utili fino a 1.195 euro, più il 25% della differenza tra tale importo e la retribuzione effettiva media, fino ad un importo mensile massimo spettante di 1.300 euro nel 2016.

- Decalage: l'indennità è ridotta progressivamente nella misura del 3% al mese dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

Durata

- La NASPI è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni.
- I periodi contributivi che già hanno dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione, non saranno presi in considerazione ai fini del calcolo della durata.
- La durata massima della NASPI è di 104 settimane.

Domanda e decorrenza della prestazione

- La NASPI è presentata all'INPS in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
- Spetta a decorrere dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda e in ogni caso non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.
- La domanda di indennità NASPI presentata dall'interessato all'INPS equivale a **dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID)** ed è trasmessa dall'INPS all'ANPAL ai fini dell'inserimento nel sistema informativo unitario delle politiche attive.
- Il beneficiario della NASPI, ancora privo di occupazione, è tenuto a contattare il Centro per l'Impiego entro il termine di 15 giorni dalla data di presentazione della domanda di prestazione ai fini della **stipula del patto di servizio personalizzato**. In mancanza, l'assicurato è convocato dal Centro per l'Impiego.

Casi particolari

Decorrenza dei 68 giorni nei seguenti casi particolari:

- per evento di maternità indennizzabile, insorto nei 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il termine di presentazione della domanda rimane sospeso per tutto il periodo di maternità, poi riprende a decorrere per la parte residua;
- per evento di malattia comune indennizzabile da parte dell'INPS, infortunio sul lavoro/malattia professionale indennizzabile da parte dell'INAIL, insorto entro i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto a tempo indeterminato, il termine rimane sospeso per un periodo pari all'evento, poi riprende a decorrere per la parte residua;
- data di cessazione della maternità indennizzata quando insorta durante il rapporto di lavoro, successivamente cessato;
- data di cessazione del periodo di malattia indennizzato o infortunio sul lavoro/malattia professionale, insorti durante il rapporto di lavoro, successivamente cessato;
- data di definizione della vertenza sindacale o data di notifica della sentenza giudiziaria;
- data di fine periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso ragguagliato a giornate;
- trentesimo giorno successivo alla data di cessazione per licenziamento per giusta causa.

Condizionalità

L'erogazione della NASPI è condizionata, a pena di decadenza dalla prestazione:

- alla permanenza dello stato di disoccupazione;
- alla regolare partecipazione del lavoratore alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione in materia di politiche attive.

- È prevista inoltre una apposita sanzione graduata, che va dalla decurtazione della prestazione fino alla sua decadenza, per il lavoratore disoccupato, in caso di inottemperanza dagli obblighi di partecipazione alle politiche attive.

Incentivo all'imprenditorialità

- 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 di lavoro autonomo o di un'attività in forma di impresa individuale o per associarsi in cooperativa (l'erogazione non dà diritto alla contribuzione figurativa e all'Assegno per il Nucleo Familiare).
- Per ottenere l'anticipo il lavoratore deve presentare domanda di anticipazione in via telematica all'INPS entro 30 giorni dalla data di inizio dell'attività autonoma o dell'associazione in cooperativa.

Compatibilità e cumulabilità con rapporto di lavoro subordinato

- Il lavoratore in NASPI che instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione decade dalla prestazione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi. In tale caso la prestazione è sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro e fino a un massimo di sei mesi.
- Il lavoratore in NASPI che instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia inferiore al reddito assoggettato a IRPEF mantiene la prestazione, a condizione che comunichi all'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività il reddito annuo pre-

visto. In questa ipotesi il datore di lavoro dovrà essere diverso da quello per il quale il lavoratore prestava la sua attività quando è cessato il rapporto che ha dato diritto alla NASPI e la prestazione sarà ridotta per un importo pari all'80% del reddito previsto.

Compatibilità e cumulabilità con lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma

- Il lavoratore in corso di fruizione di NASPI che intraprenda un'attività lavorativa autonoma, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne.
- La NASPI è ridotta di un importo pari all'80% 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 di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi.

Decadenza

Il lavoratore decade dalla fruizione della NASPI nei seguenti casi:

- a) perdita dello stato di disoccupazione;
- b) inizio di un'attività lavorativa subordinata o autonoma senza provvedere alle dovute comunicazioni all'INPS;
- c) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- d) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per la NASPI;
- e) violazione delle regole di condizionalità prima richiamate.

Contribuzione figurativa

- La contribuzione è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni utili, entro un limite massimo pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della prestazione della NASPI. Poiché l'importo massimo mensile della NASPI per l'anno 2016 è di € 1.300, la predetta contribuzione figurativa è riconosciuta solo entro il limite di € 1.820 (euro 1.300 per 1,4 = euro 1.820).
- Il periodo di contribuzione figurativa per NASPI è computato per l'anzianità contributiva ai fini pensionistici.

ASDI

Assegno di Disoccupazione

È inoltre istituito l'Assegno di disoccupazione (ASDI), con la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego NASPI che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata **senza trovare occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno, in termini ISEE (valore pari od inferiore a 5.000 euro).**

Beneficiari/requisiti

- L'ASDI, per coloro che hanno esaurito l'utilizzo della NASPI ma non hanno trovato lavoro e sono in una situazione di bisogno economico, potrà essere richiesto solo da chi ha **minori a carico**, anche se non figli propri, **o ha più di 55 anni e non ha i requisiti per la pensione anticipata o di vecchiaia.**
- È necessario avere un'attestazione Isee con un valore pari o inferiore a 5.000 euro.
- I lavoratori, al fine di confermare lo stato di disoccupazione, devono **stipulare un patto di servizio personalizzato** con i Centri per l'Impiego.
- L'ASDI può durare al massimo **sei mesi** ed è pari al **75% dell'ultimo importo dell'indennità NASPI.**
- Il valore dell'ASDI **non potrà comunque superare l'importo dell'assegno sociale**, aumentato a seconda del numero dei figli a carico.

- La domanda deve essere presentata telematicamente all'INPS **entro 30 giorni** a partire dal primo giorno successivo al termine del periodo di completa fruizione della NASPI.
- Il beneficiario dell'ASDI **decade dalla prestazione** se diviene titolare di assegno sociale, pensione di vecchiaia, anticipata o di inabilità.

Legge N. 240/1984

Imprese cooperative e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione

La Legge 240/1984 prevede che, le imprese cooperative e loro consorzi, che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, propri o dei loro soci, ricavati dalla coltivazione dei fondi, dalla silvicoltura e dagli allevamenti di bestiame, siano inquadrati nel settore dell'industria o del commercio, ai fini previdenziali quando, **per l'esercizio di tali attività, ricorrano normalmente ed in modo continuativo ad approvvigionamenti dal mercato in quantità prevalente rispetto a quella complessivamente trasformata, manipolata e commercializzata.**

Qualora non si verifichi la suddetta condizione di ricorso al mercato, le imprese cooperative e i loro consorzi sono inquadrati, ai fini previdenziali, nel settore dell'agricoltura.

Limitatamente alla CIGO e alla CIGS, alla Cassa Unica Assegni Familiari e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, per i soli lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, dipendenti dalle medesime imprese e consorzi, si applicano le disposizioni del settore dell'industria, ivi compresa la contribuzione e il conseguente trattamento di mobilità.

Dal 1° gennaio 2017 è stata abolita la mobilità, pertanto i lavoratori a tempo indeterminato delle imprese di cui alla Legge 240/1984, possono beneficiare soltanto della CIGO e della CIGS.

Abolizione indennità di mobilità

Dal 1° gennaio 2017 è abrogato il trattamento di mobilità ordinaria in caso di disoccupazione involontaria, come disposto dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 (c.d. Legge Fornero).

Rimane inalterata la prevista procedura per i licenziamenti collettivi come da Legge n.223/1991.



Via Leopoldo Serra, 31
00153 Roma
Tel: +39 06. 585611
e-mail: flai-nazionale@flai.it
www.flai.it

FLAI NAZIONALE
Via Leopoldo Serra, 31 - 00153 Roma
www.flai.it