



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

Gli ammortizzatori sociali e le politiche attive del lavoro

DISPENSA

N°08/2017

A cura del Settore

Lavoro, Welfare e Capitale Umano

Gli ammortizzatori sociali e le politiche attive del lavoro

Indice Contenuti

PREMESSA	5
1. LE DISPOSIZIONI GENERALI SUI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE	6
1.1 I beneficiari	6
1.2 Il trattamento di integrazione: la misura, la durata massima complessiva e la contribuzione figurativa	7
1.3 La contribuzione a finanziamento delle integrazioni salariali	8
1.4 Le modalità di erogazione e i termini per il rimborso delle prestazioni	9
2. LE INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE	10
2.1 Le finalità e il campo di applicazione	10
2.2 La durata	10
2.3 La procedura sindacale	11
2.4 La domanda e la relativa concessione	11
3. LE INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE	13
3.1 Le finalità e il campo di applicazione	13
3.2 Le causali di intervento e la loro durata	14
3.3 La procedura sindacale	15
3.4 La domanda e la relativa concessione	16
4. I CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVI	18
4.1 Le caratteristiche dei contratti di solidarietà espansiva	18
5. I FONDI DI SOLIDARIETÀ	19
5.1 Le finalità e il campo di applicazione	19
5.2 I fondi di solidarietà bilaterali	19
5.3 I fondi di solidarietà bilaterali alternativi	20
5.4 Il fondo di integrazione salariale	20
5.5 Le prestazioni dei fondi di solidarietà	21
6. LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO	22
6.1 La finalità e la contribuzione	22
6.2 I soggetti destinatari	23
6.3 Il trattamento di NASPI: la misura, la durata e la contribuzione figurativa	25
6.4 La procedura di licenziamento collettivo: finalità e procedura sindacale	26

7.	LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	28
7.1	La Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro: i soggetti e i loro compiti	28
7.2	L’Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL): funzioni e compiti	29
7.3	Il sistema informativo unico delle politiche del lavoro e il Fascicolo elettronico del lavoratore	29
7.4	I servizi e le misure di politica attiva del lavoro	30
7.5	I nuovi meccanismi di condizionalità	33

Premessa

Il Jobs Act cancella le norme degli ultimi 70 anni e ripensa gli ammortizzatori sociali in un'ottica moderna, crea un sistema integrato con le politiche attive del lavoro e determina una transizione verso una diversa concezione del mercato del lavoro e delle tutele concesse ai lavoratori.

Una riforma che, per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali si basa su tre assi: inclusione, semplificazione e razionalizzazione.

Innanzitutto estendere i beneficiari e ricomprendere un maggior numero di imprese per superare le differenze e favorire la nascita di un contesto economico più omogeneo, più equo, che può fare a meno degli ammortizzatori in deroga.

Semplificare per dare certezze alle imprese, un tema a cui Assolombarda dedica molte energie, e che nella riforma si avverte in modo chiaro, ma che deve trovare una coerenza e una continuità anche nei provvedimenti amministrativi e nelle indicazioni operative.

La riforma infine abbraccia il principio della razionalizzazione, inteso sia come una revisione delle durate e delle causali degli ammortizzatori sociali, ma anche come una maggiore responsabilizzazione delle imprese, adesso spinte dai maggiori costi a un utilizzo più attento.

Il punto di svolta della riforma è rappresentato dal tentativo di dare una lettura complessiva alle problematiche del mercato del lavoro, fornendo strumenti di tutela e conservazione dei posti di lavoro, ma anche servizi di politiche attive che rendano davvero sostenibile l'intero sistema.

Assolombarda vuole supportare le imprese in questo momento di cambiamento e fornisce una sintesi ragionata e agile che permette a tutti, anche ai non tecnici, di conoscere le soluzioni disponibili, le conseguenze, i costi e le procedure che devono essere seguite per l'attivazione dei singoli ammortizzatori sociali e per i percorsi di politica attiva.

Una guida che non rimane sulla carta, ma che si traduce in un portale internet dedicato in cui ciascuno viene accompagnato durante l'intero percorso verso la soluzione ottimale per la propria impresa.

1. Le disposizioni generali sui trattamenti di integrazione salariale

Il Jobs Act¹ riforma il sistema degli ammortizzatori sociali e con il Decreto Legislativo n.148/2015 incide sugli strumenti da utilizzare in costanza del rapporto di lavoro

1.1 I beneficiari

Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale tutti i lavoratori subordinati, compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

I lavoratori beneficiari devono possedere, presso l'unità produttiva² per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno **90 giorni** alla data della presentazione della domanda di concessione del trattamento. Tale requisito non è necessario nei casi di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria per eventi oggettivamente non evitabili.

Le giornate di effettivo lavoro. Si intendono le giornate di effettiva presenza a lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e i periodi di maternità obbligatoria.

In caso di trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., il lavoratore conserva tutti i diritti che discendono dal rapporto di lavoro precedentemente instaurato con il cedente e, ai fini della verifica della sussistenza del requisito delle 90 giornate di anzianità, si tiene conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore cedente.

Nel caso di cambio di appalto, l'anzianità del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Unità produttiva. Si intendono la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a)** risulta dotato/a di autonomia finanziaria o tecnico funzionale, intendendosi con dette accezioni il plesso organizzativo che presenti una fisionomia distinta ed abbia, in condizioni di indipendenza, un proprio riparto di risorse disponibili così da permettere in piena autonomia le scelte organizzative più confacenti alle caratteristiche funzionali e produttive dello/a stabilimento/struttura;
- b)** è idoneo/a a realizzare l'intero ciclo produttivo o una fase completa dello stesso, intendendosi con detta accezione il plesso organizzativo nell'ambito del quale si svolge, in tutto o in parte la produzione di beni o servizi dell'azienda, non limitandosi alla realizzazione di meri scopi strumentali rispetto ai fini generali aziendali ovvero ad una fase completa dell'attività produttiva;
- c)** ha maestranze adibite in via continuativa.

¹ Legge n.183 del 10 dicembre 2014.

² Circolare Inps n.9/2017 e Messaggio Inps n.1444/2017.

Per quanto riguarda l'estensione delle integrazioni salariali ai lavoratori con contratto di **apprendistato professionalizzante** occorre distinguere:

- Imprese destinatarie solo di CIGS → l'apprendista può beneficiare solo della CIGS per crisi aziendale
- Imprese destinatarie di CIGO e CIGS o solo di CIGO → l'apprendista può beneficiare solo della CIGO.

Il contratto di apprendistato è prorogato per un periodo pari alle ore di integrazione salariale fruita.

1.2 Il trattamento di integrazione: la misura, la durata massima complessiva e la contribuzione figurativa

La misura

L'importo del trattamento è pari all'**80% della retribuzione** globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate comprese tra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale ed è soggetto all'applicazione di massimali stabiliti per legge, annualmente rivalutati, nonché al prelievo contributivo del 5,84%³.

Il trattamento di integrazione salariale sostituisce l'indennità giornaliera di malattia e l'eventuale integrazione del datore di lavoro e non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze non retribuite.

Malattia e CIG

	Sospensione a zero ore	Riduzione di orario
Malattia insorta prima della CIG	Se è sospesa la totalità dell'ufficio o reparto → CIG Se non è sospesa la totalità dell'ufficio o reparto → malattia	malattia
Malattia insorta durante la CIG	CIG	malattia

La durata massima complessiva

I trattamenti di integrazione salariale sia ordinari che straordinari non possono superare, per ciascuna unità produttiva, la durata massima complessiva di **24 mesi in un quinquennio mobile**, che si considera a decorrere dal 24 settembre 2015.

Nella quantificazione della durata massima nel quinquennio, i periodi di CIGS con causale Contratto di Solidarietà sono computati la metà fino a 24 mesi e per intero per la parte eccedente: **in questo caso la durata massima è di 36 mesi**.

Il calcolo del quinquennio mobile. Si considera la prima settimana oggetto di richiesta di prestazione e nelle 259 settimane precedenti (quinquennio mobile) si conteranno le settimane di CIG. Qualora siano già state autorizzate 104 settimane (24 mesi), non potrà essere riconosciuto il trattamento. Tale conteggio si riproporrà per ogni ulteriore settimana di integrazione salariale richiesta.

³ Legge n.427 del 13 agosto 1980.

Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali, i trattamenti richiesti prima del 24 settembre 2015 si computano per i soli periodi autorizzati successivi a tale data.

Esempi

- 12 mesi di CIGO + 12 mesi di CIGS = ok 24 mesi
- 12 mesi di CIGO + 24 mesi di CdS = ok 36 mesi
- 12 mesi di CIGS + 24 mesi di CdS = ok 36 mesi
- 36 mesi di CdS = ok
- 6 mesi di CIGO + 12 di CdS = possibili altri 12 mesi di CIGS oppure altri 18 mesi di CdS

La contribuzione figurativa

I periodi di integrazione salariale sono coperti dalla contribuzione figurativa, calcolata sulla base della retribuzione globale alla quale si riferisce l'integrazione salariale, ed è utile ai fini della misura e del diritto per la pensione anticipata e di vecchiaia.

1.3 La contribuzione a finanziamento delle integrazioni salariali

Il finanziamento della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria avviene con un contributo ordinario (calcolato sull'imponibile previdenziale dei dipendenti) e un contributo addizionale (parametrato alle settimane di utilizzo di integrazione salariale).

Il contributo ordinario

La CIGO si finanzia con una contribuzione, a carico azienda, parametrata al numero dei dipendenti e calcolata sull'imponibile previdenziale nella seguente misura

Aziende fino a 50 dipendenti	1,70%
Aziende oltre 50 dipendenti	2%

Il calcolo dei 50 dipendenti. Il numero dei dipendenti è determinato, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente, compresi tutti i lavoratori subordinati, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti. Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività.

Le imprese destinatarie del trattamento di CIGS sono invece tenute al versamento del seguente contributo

Contributo a carico del datore di lavoro	Contributo a carico del lavoratore
0,60%	0,30%

Il contributo addizionale

Quando un'impresa utilizza i trattamenti di integrazione salariale deve versare un contributo, calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, in relazione alle settimane concesse in un quinquennio mobile.

Qualora l'incremento delle aliquote scatti nel corso del mese, la maggior aliquota si applicherà a decorrere dal mese successivo.

Sino a 52 settimane	9%
Oltre le 52 e sino a 104 settimane	12%
Oltre le 104 settimane	15%

Questo contributo non è dovuto per gli interventi di integrazione salariale concessi per **eventi oggettivamente non evitabili e dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale⁴**.

Il contributo addizionale può essere suscettibile di un incremento, a titolo di sanzione, in caso di mancato rispetto delle modalità di rotazione. Tale incremento è pari all'1% del contributo addizionale dovuto e si applica ai lavoratori in relazione ai quali non è stato rispettato il criterio di rotazione e limitatamente al periodo temporale per il quale è stata accertata la violazione.

1.4 Le modalità di erogazione e i termini per il rimborso delle prestazioni

Il pagamento delle integrazioni salariali è anticipato dall'impresa ai dipendenti alla fine di ogni periodo di paga e, al termine dell'iter procedurale, tali importi possono essere conguagliati dall'azienda sui contributi previdenziali dovuti mensilmente.

Le operazioni di conguaglio devono essere effettuate, a pena di decadenza, **entro sei mesi** da:

- la fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione
- il provvedimento di concessione, se successivo

Per i trattamenti già autorizzati il cui periodo di integrazione salariale sia concluso prima della entrata in vigore della riforma, i sei mesi decorrono dal 24 settembre 2015.

Provvedimento di concessione. Per la CIGO si intende la delibera dell'INPS territorialmente competente e per la CIGS il decreto del Ministero del Lavoro. Ad ogni istanza di CIGO o CIGS corrisponde, da parte dell'INPS, un'unica autorizzazione al conguaglio delle somme relativa all'intero periodo per ciascuna unità produttiva.

Nel caso di **serie e documentate difficoltà finanziarie** dell'impresa le integrazioni salariali possono essere pagate dall'INPS direttamente al lavoratore, previa specifica richiesta del datore di lavoro autorizzata dall'INPS per la CIGO e dal Ministero del Lavoro per la CIGS⁵. Dopo l'autorizzazione al pagamento diretto il datore di lavoro invia un **modulo SR41** all'INPS per ciascun lavoratore, conservandone la copia firmata dai lavoratori.

⁴ Circolare Inps n.9/2017.

⁵ Circolare Inps n.197/2015, all.2.

2. Le integrazioni salariali ordinarie

2.1 Le finalità e il campo di applicazione

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) è uno dei più importanti ammortizzatori sociali a disposizione delle aziende perché è uno strumento che consente di fornire un'indennità sostitutiva della retribuzione ai lavoratori il cui orario di lavoro è ridotto a seguito di temporanee difficoltà aziendali.

La CIGO consente di mantenere i rapporti di lavoro nella prospettiva di una normalizzazione della situazione, quando c'è una previsione certa della ripresa dell'attività lavorativa⁶.

I principali settori che rientrano nel campo d'applicazione della CIGO sono:

- a) le imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas
- b) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco
- c) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica
- d) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato
- e) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici
- f) imprese addette all'armamento ferroviario
- g) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini
- h) imprese industriali esercenti attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo

2.2 La durata

L'integrazione salariale ordinaria, oltre al limite di durata massima complessiva per tutti i trattamenti di integrazione salariale, deve tenere conto di due elementi:

Il periodo massimo indennizzabile

La CIGO è corrisposta per un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile fino a un massimo di 52 settimane in un biennio mobile per ciascuna unità produttiva interessata.

Modalità di calcolo. L'azienda deve effettuare il conteggio della CIGO già utilizzata nelle 103 settimane precedenti l'inizio del nuovo periodo di CIGO, prima considerando le settimane interessate dalla CIGO e, qualora risultino saturate le 52 settimane, si procede con il calcolo dei giorni effettivamente utilizzati⁷.

Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di CIGO, una nuova domanda di CIGO può essere proposta solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività produttiva.

Il calcolo delle settimane non tiene conto della CIGO per interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili.

⁶ Messaggio Inps n.1856/2017.

⁷ Circolare Inps n.197/2015 e Circolare ministeriale n.24/2015.

Il limite massimo di ore autorizzabili

Non può essere autorizzato un numero di ore eccedenti un limite massimo determinato sulla base del numero dei lavoratori nell'unità interessata dalla CIGO. Tale limite è pari a **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.

2.3 La procedura sindacale

La procedura per accedere all'utilizzo dell'ammortizzatore sociale ordinario prevede due fasi:

- 1) **una comunicazione preventiva** indirizzata alle RSA/RSU e alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (le OO.SS. provinciali del CCNL di riferimento) contenente le cause della CIGO, l'entità, la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati
- 2) **un esame congiunto**, su richiesta di una delle Parti, volto ad esaminare la situazione aziendale finalizzata alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa

L'intera procedura deve esaurirsi **entro 25 giorni** dalla comunicazione di attivazione, **ridotti a 10 giorni** per le imprese fino a 50 dipendenti.

Eventi oggettivamente non evitabili. (es. eventi esterni o atmosferici in grado di causare disagi o blocchi alle attività, distacchi dell'energia, terremoti, inondazioni) l'impresa è tenuta ad effettuare la comunicazione preventiva e, qualora la riduzione dell'orario sia superiore a 16 ore settimanali, a richiesta delle Parti, si procede a fissare un esame congiunto entro 3 giorni dalla comunicazione. L'intera procedura deve esaurirsi entro i successivi 5 giorni.

2.4 La domanda e la relativa concessione

L'impresa deve presentare, in via telematica, all'INPS la domanda di concessione **IGI15** in cui deve specificare:

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

La domanda, insieme alla relazione tecnica e alla comunicazione preventiva alle OO.SS.⁸ deve essere presentata entro il termine di **15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa**, escludendo il giorno iniziale e tenendo presente che se il giorno di scadenza è una festività nazionale, la stessa è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo.

Ai fini dell'osservanza dei termini di presentazione la data di decorrenza del trattamento è il lunedì della prima settimana richiesta, tuttavia, qualora il primo giorno di sospensione sia diverso, l'azienda potrà indicare la reale decorrenza con separata autocertificazione.

⁸ Circolare Inps n.139/2016.

In caso di **mancata osservanza dei termini** per l'invio della domanda, la CIGO sarà riconosciuta solo per la settimana precedente rispetto alla data di presentazione, rimanendo inteso che, per la parte non autorizzata, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori una somma d'importo equivalente all'integrazione salariale non percepita e a versare i relativi contributi.

Dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede INPS territorialmente competente sulla base dei criteri che saranno definiti con decreto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il provvedimento di rigetto **può essere impugnato**, entro 30 giorni, con ricorso presentato al Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti⁹.

⁹ Legge n.88 del 9 marzo 1989, art. 25.

3. Le integrazioni salariali straordinarie

3.1 Le finalità e il campo di applicazione

La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) è un ammortizzatore sociale a disposizione delle aziende per gestire delle difficoltà strutturali.

Questo strumento consente di fornire un'indennità sostitutiva della retribuzione ai lavoratori il cui orario di lavoro è ridotto o sospeso e permette di conservare i rapporti di lavoro durante tutto il periodo di tempo che serve all'azienda per riorganizzarsi, per gestire una crisi o per applicare un contratto di solidarietà.

Rientrano nel campo di applicazione della CIGS le seguenti imprese che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **più di 15 dipendenti**, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

- a) imprese industriali, comprese quelle edili e affini
- b) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione dell'attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso alla CIGO o alla CIGS
- c) imprese appaltatrici di pulizia che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso alla CIGS
- d) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile
- e) imprese di vigilanza

Rientrano nel campo di applicazione della normativa della CIGS le seguenti imprese che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **più di 50 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 CIGS è riconosciuta **a prescindere dal numero di dipendenti** 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

Trasferimento di azienda. Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi 6 mesi dal trasferimento di azienda, il requisito dimensionale deve sussistere in capo alla subentrante, nel periodo decorrente dalla data del trasferimento.

3.2 Le causali di intervento e la loro durata

L'intervento della CIGS potrà essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali.

La riorganizzazione aziendale

Il programma di riorganizzazione deve prevedere un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale e produttiva.

Il programma deve inoltre contenere indicazioni sugli investimenti e sulla eventuale attività di formazione e deve, in ogni caso, essere finalizzato ad un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.

La durata massima, per ciascuna unità produttiva, è di **24 mesi**, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

Limite ore autorizzabili. Possono essere autorizzate sospensioni/riduzioni di orario soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo del programma autorizzato. Le ore si calcolano sul numero di lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente la presentazione dell'istanza e tale limite costituisce un parametro fisso che non soffre di eventuali modifiche dell'organico. Il limite trova applicazione con riferimento alla CIGS la cui conclusione della consultazione sindacale, presentazione dell'istanza e sospensioni siano avvenute dal 24 settembre 2017¹⁰.

La crisi aziendale

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 dell'occupazione.

La durata massima, per ciascuna unità produttiva, è di **12 mesi**, anche continuativi, e una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a **due terzi** di quello precedentemente autorizzato.

Cessazione dell'attività produttiva. Limitatamente al triennio 2016-2017-2018 e alle risorse stanziate, la CIGS può essere prolungata (rispettivamente di 12, 9 e 6 mesi) nel caso in cui, all'esito del programma di crisi aziendale, l'impresa cessi l'attività produttiva. Tale possibilità è subordinata alla sussistenza di concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale, di un preventivo accordo sindacale stipulato in sede governativa e del rispetto dei criteri fissati da un decreto del Ministero del Lavoro.

Limite ore autorizzabili Possono essere autorizzate sospensioni/riduzioni di orario soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo del programma autorizzato. Le ore si calcolano sul numero di lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente la presentazione dell'istanza e tale limite costituisce un parametro fisso che non soffre di eventuali modifiche dell'organico. Il limite trova applicazione con riferimento alla CIGS la cui conclusione della consultazione sindacale, presentazione dell'istanza e sospensioni siano avvenute dal 24 settembre 2017¹⁰.

Il contratto di solidarietà

I Contratti di Solidarietà difensivi (CdS) sono riportati nell'ambito delle integrazioni salariali straordinarie e ne costituiscono una specifica causale. Assumono infatti le caratteristiche

¹⁰ Circolare ministeriale n.16/2017.

della CIGS anche per quanto riguarda la misura delle prestazioni e la contribuzione dell'impresa.

I CdS consistono in contratti collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, l'esubero del personale.

Il CdS deve osservare i seguenti limiti:

- 1) la riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dal CdS
- 2) la riduzione complessiva dell'orario di ciascun lavoratore nell'arco di durata del CdS non può essere superiore al 70%.

Gli accordi istitutivi del CdS devono specificare le modalità con cui l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento l'orario ridotto (nel rispetto del normale orario di lavoro).

La durata massima, per ciascuna unità produttiva, è di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Tuttavia il CdS viene computato nella misura della metà fino a 24 mesi, consentendo di fatto di raggiungere i **36 mesi**, anche continuativi, nel quinquennio mobile.

CdS e TFR. Le quote di accantonamento del TFR relative alla retribuzione persa, a seguito del CdS, sono a carico dell'INPS o della gestione di afferenza. Rimangono invece a carico del datore di lavoro le quote di TFR relative ai lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo verificatasi entro 90 giorni dalla fine del CdS ovvero entro 90 giorni dalla fine di un ulteriore periodo di CIGS concesso entro 120 giorni dal termine del precedente.

3.3 La procedura sindacale

La normativa prevede delle procedure sindacali, preventive e necessarie, per l'accesso al trattamento straordinario di integrazione salariale per riorganizzazione e crisi aziendale.

L'apertura della procedura

L'impresa deve comunicare l'apertura della procedura sindacale quando intende attivare una CIGS per riorganizzazione o per crisi aziendale. Tale comunicazione può essere esperita anche per il tramite della associazione imprenditoriale, inviando alla RSA/RSU e alle OO.SS. territoriali del CCNL di riferimento comparativamente più rappresentative a livello nazionale una lettera contenente:

- a) le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro
- b) l'entità e la durata prevedibile
- c) il numero dei lavoratori interessati
- d) la domanda di esame congiunto della situazione aziendale

Qualora nella comunicazione di apertura della procedura non fosse presente la domanda di esame congiunto, quest'ultima deve essere presentata **entro 3 giorni** dalla prima comunicazione.

La domanda di esame congiunto

La domanda di esame congiunto deve essere inviata all'ufficio regionale, qualora le unità produttive siano tutte nella stessa regione, o al Ministero del Lavoro, qualora le unità siano presenti in più regioni.

Costituiscono oggetto dell'esame congiunto:

- il programma che l'impresa intende attuare (durata e numero dei lavoratori interessati)
- le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzione di orario

- le misure previste per la gestione di eventuali eccedenze di personale
- i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere
- le modalità di rotazione tra lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione

In sede di esame congiunto le parti devono espressamente **dichiarare la non percorribilità del CdS**.

Vertenze On Line. Dal 1° luglio 2017 la domanda di esame congiunto per interventi di CIGS riguardanti una o più unità operative ubicate in Lombardia, dovrà essere trasmessa ad ARIFL tramite l'applicativo informatico "Vertenze On Line".

I termini della procedura e sanzioni

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

Il mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori interessati dalle sospensioni comporta, a titolo di sanzione, l'incremento della contribuzione addizionale.

3.4 La domanda e la relativa concessione

La domanda di CIGS deve essere presentata, con il canale telematico "CIGSonline", **entro 7 giorni** dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale e deve essere corredata dell'elenco dei lavoratori interessati dalle riduzioni di orario.

La sospensione o riduzione dell'orario, a seguito delle disposizioni integrative e correttive ha inizio entro trenta giorni dalla domanda¹¹. In caso di presentazione tardiva, il trattamento decorre 30 giorni dopo la presentazione della domanda medesima e, per il periodo intercorrente, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori una somma d'importo equivalente all'integrazione salariale non percepita e a versare i relativi contributi.

Applicazione disciplina precedente. Alle istanze di proroga di CIGS per ristrutturazione, riorganizzazione o di CdS, presentate entro il 23 settembre 2015, si applicano le regole precedenti, comprese quelle relative al procedimento amministrativo, alla contribuzione addizionale e al trattamento di fine rapporto. Alle istanze di CIGS relative al primo anno si applica la precedente disciplina qualora la consultazione sindacale/verbale d'accordo e le conseguenti riduzioni di orario siano intervenute entro il 23 settembre 2015 e le relative istanze siano presentate tra il 24 settembre e il 31 ottobre 2015¹².

Il Ministero del Lavoro procede a esaminare le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione e i presupposti rilevanti per l'emanazione del provvedimento e autorizza con decreto l'intero periodo richiesto, la concessione avviene entro 90 giorni dalla data di presentazione dell'istanza (salvo sospensioni per motivi istruttori)¹³.

Le Direzioni Territoriali del Lavoro, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale procedono a verificare, ed entro 30 giorni dalla conclusione della CIGS devono trasmettere la relazione al Ministero del Lavoro (salvo sospensioni per motivi istruttori).

¹¹ Decreto Legislativo n.185 del 24 settembre 2016.

¹² Circolare ministeriale n.30/2015 e Nota ministeriale del 21 dicembre 2015.

¹³ Decreto ministeriale n.94033/2016.

Qualora la verifica ispettiva rilevi delle irregolarità, il Ministero del Lavoro promuove un nuovo procedimento amministrativo per il riesame dell'autorizzazione che dovrà concludersi nei 90 giorni successivi alla ricezione della relazione (salvo sospensioni per fini istruttori).

Una volta ottenuto il Decreto ministeriale di autorizzazione, l'azienda deve provvedere all'invio della domanda IGI15 STR all'INPS per poter procedere al conguaglio delle somme.

Nuovi modelli di domanda. A partire dal 1° marzo 2017 tutte le istanze di CIGS dovranno essere trasmesse con il modello IGI15 STR associando un **ticket Uniemens**.

4. I contratti di solidarietà espansivi

4.1 Le caratteristiche dei contratti di solidarietà espansiva

I contratti di solidarietà espansiva sono degli ammortizzatori sociali con una finalità diversa rispetto a quelli fino ad adesso analizzati, in quanto vengono attivati non per sopperire a una mancanza temporanea di lavoro o per evitare dei licenziamenti, ma per incrementare gli organici aziendali.

Si tratta di un contratto collettivo aziendale che prevede una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, attraverso la concessione di due benefici.

Il datore di lavoro

Per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione, è concesso all'impresa un contributo pari a:

- 1° anno = 15% della retribuzione lorda da CCNL
- 2° anno = 10% della retribuzione lorda da CCNL
- 3° anno = 5% della retribuzione lorda da CCNL

Esclusivamente per i lavoratori assunti di età compresa tra i 15 e i 29 anni, in sostituzione del contributo di cui sopra, l'impresa può applicare la **contribuzione datoriale prevista per gli apprendisti** per i primi tre anni, ma non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore.

Il lavoratore

Ai lavoratori delle imprese che stipulano i contratti di solidarietà espansiva spetta, a domanda, la pensione in aggiunta alla retribuzione, purché sussistano le seguenti condizioni:

- abbiano maturato il requisito minimo contributivo per la pensione di vecchiaia
- abbiano un'età anagrafica non inferiore di oltre 24 mesi rispetto all'età per la pensione di vecchiaia
- abbiano accettato una riduzione dell'orario di lavoro di almeno il 50%

Il trattamento di pensione spetta a condizione che la trasformazione del rapporto avvenga entro un anno dalla stipula del contratto collettivo e in forza di clausole che prevedano un ulteriore incremento dell'occupazione.

5. I fondi di solidarietà

5.1 Le finalità e il campo di applicazione

I fondi di solidarietà sono stati istituiti per garantire una forma di sostegno ai settori esclusi sia dalla CIGO che dalla CIGS e, a regime, consentirà il completo superamento degli ammortizzatori sociali in deroga.

Le aliquote di contribuzione ordinaria dei fondi bilaterali e del fondo di solidarietà residuale sono stabilite dai singoli fondi e devono consentire la costituzione delle risorse necessarie per garantire la sostenibilità e devono rispettare la seguente proporzione:

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

Nel caso in cui i fondi prevedano le prestazioni di seguito descritte di assegno ordinario o di assegno di solidarietà, deve essere prevista una **contribuzione aggiuntiva non inferiore all'1,5%** della retribuzione persa.

5.2 I fondi di solidarietà bilaterali

I settori che non rientrano nella normativa della CIGO e della CIGS possono stipulare accordi aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

I fondi, istituiti con decreto ministeriale presso l'INPS, dovranno determinare l'ambito di applicazione, il settore di attività, la natura giuridica e la classe di ampiezza dei datori di lavoro.

L'istituzione di questi fondi è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIGO e CIGS, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti (si computano anche gli apprendisti) e le prestazioni non si rivolgono al personale dirigente, salvo che sia espressamente previsto.

Questi fondi possono individuare altre finalità:

- assicurare ai lavoratori **prestazioni integrative**, in termini di importi e durate, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro o rispetto alla CIG prevista dalla normativa vigente
- prevedere un **assegno straordinario** per il sostegno al reddito nei casi agevolazione all'esodo di persone a cui manchino al massimo 5 anni per il raggiungimento dei requisiti pensionistici (vecchiaia e anzianità)
- contribuire al finanziamento di **programmi formativi** di riconversione e riqualificazione professionale.

5.3 I fondi di solidarietà bilaterali alternativi

Sono un'alternativa al modello dei fondi di solidarietà bilaterali, con riferimento ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro, che hanno adeguato al 24 settembre 2015 le fonti normative e istitutive dei rispettivi fondi bilaterali o interprofessionali.

I fondi devono assicurare almeno una delle seguenti prestazioni:

- a) un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario
- b) l'assegno di solidarietà per un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

5.4 Il fondo di integrazione salariale

Nei riguardi dei datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della CIG e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali o fondi bilaterali alternativi, operava il Fondo di Solidarietà Residuale.

A decorrere dal 1° gennaio 2016 il Fondo di Solidarietà Residuale assume la denominazione di Fondo di Integrazione Salariale (FIS) e i soggetti destinatari sono stati ampliati, coinvolgendo i datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti, occupano mediamente **più di 5 dipendenti** (compresi gli apprendisti) non rientranti nell'ambito di applicazione della CIG¹⁴.

Le aziende con più di 15 dipendenti

Erano le aziende obbligate a versare un contributo dello 0,50% a finanziamento del Fondo di Solidarietà Residuale; da gennaio 2016 l'aliquota è stata incrementata allo **0,65%**¹⁵.

Questa tipologia di aziende hanno la possibilità di richiedere le seguenti prestazioni:

- assegno ordinario per una durata massima di 26 settimane nel biennio mobile per le causali della CIGO e per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale della CIGS
- assegno di solidarietà per eventi di sospensione o riduzione del lavoro

Le aziende fino a 15 dipendenti

Sono destinatarie del FIS e pertanto da gennaio 2016 devono versare una contribuzione a finanziamento del fondo pari **allo 0,45%**. Queste aziende possono richiedere:

- assegno di solidarietà per eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016

Limite massimo. In ogni caso le prestazioni del FIS sono determinate in misura non superiore a 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro. In via transitoria questo limite non si applica per il 2016 ed è elevato rispettivamente a 10 volte per il 2017, a 8 per il 2018, a 7 per il 2019, a 6 per il 2020 e a 5 per il 2021. Le prestazioni restano comunque vincolate alle risorse finanziarie acquisite dal fondo.

L'INPS ha chiarito recentemente alcuni aspetti relativi alle prestazioni del FIS, i criteri di esame delle domande, i rapporti con le prestazioni a sostegno del reddito e gli istituti contrattuali¹⁶.

¹⁴ Decreto ministeriale n.94343/2016.

¹⁵ Circolare Inps n.100/2014, Messaggio Inps n.8673/2014 e Messaggio Inps n.306/2016.

¹⁶ Circolare Inps n.130/2017.

5.5 Le prestazioni dei fondi di solidarietà

L'assegno ordinario

E' una prestazione per le causali previste dalla normativa di CIGO e CIGS di importo almeno pari all'integrazione salariale.

I fondi stabiliscono la durata massima della prestazione che tuttavia non può essere inferiore a 13 settimane nel biennio mobile e non superiore alle durate di CIGO e CIGS.

Le prestazioni devono comunque rispettare **il limite massimo dei 24 mesi nel quinquennio**.

Per ricorrere all'assegno ordinario deve essere rispettata, per quanto compatibile, la procedura sindacale prevista per accedere alla CIGO.

La domanda deve essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e **non oltre 15 giorni** dall'inizio della sospensione e deve essere allegata anche la documentazione da cui risulta rispettata la procedura sindacale e l'elenco dei lavoratori in forza all'unità produttiva¹⁷.

L'assegno di solidarietà

Il FIS garantisce un assegno di solidarietà per i datori di lavoro che stipulano accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare o ridurre eccedenze di personale nel corso della procedura di mobilità o per evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

L'assegno può essere corrisposto per un periodo massimo di **12 mesi in un biennio mobile**, la misura dell'assegno è pari a quella della CIG.

La riduzione **non può essere superiore al 60%** dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati⁹.

Per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva **non può essere superiore al 70%** nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.

Nell'accordo possono essere specificate le modalità per cui il datore di lavoro può modificare in aumento l'orario ridotto.

Il datore di lavoro deve presentare **entro 7 giorni**¹⁸ dalla conclusione dell'accordo, in via telematica, all'INPS la domanda di concessione allegando:

- l'accordo sindacale
- 3l'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario

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

L'assegno di solidarietà può riconoscersi a decorrere dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

¹⁷ Circolare Inps n.22/2016.

¹⁸ Messaggio Inps n.1133/2017.

6. La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego

6.1 La finalità e la contribuzione

La NASpl è l'ammortizzatore sociale che garantisce una tutela economica ai lavoratori subordinati che si trovano in uno stato di disoccupazione e risulta finanziata da un contributo ordinario, un contributo addizionale e un contributo di licenziamento¹⁹.

La contribuzione ordinaria e addizionale

Queste contribuzioni consistono in aliquote contributive, a carico del datore di lavoro, che sono calcolate sulla base imponibile ai fini previdenziali e sono versate mensilmente.

Il contributo ordinario viene versato **per tutti i lavoratori subordinati**, mentre il contributo addizionale deve essere corrisposto solo per i **lavoratori a tempo determinato**²⁰.

Contributo ordinario	1,61% (1,31% NASpl + 0,30% contribuzione dovuta ai fondi interprofessionali per la formazione continua)
Contributo addizionale	1,40%

Esclusi dal contributo addizionale. Sono esclusi i lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti, gli stagionali ex DPR n.1525/1963, gli apprendisti e i lavoratori assunti dalle liste di mobilità.

Il datore di lavoro può chiedere la restituzione del contributo addizionale quando trasforma a tempo indeterminato il lavoratore con contratto a termine o quando lo riassume, entro sei mesi, a tempo indeterminato.

In quest'ultimo caso la restituzione non è integrale, ma è diminuita delle mensilità trascorse tra la scadenza del contratto a tempo determinato e la successiva riassunzione.

Contributo di licenziamento

Il datore di lavoro, dopo aver comunicato la cessazione del rapporto di lavoro entro 5 giorni dal licenziamento (COB), versa all'INPS un contributo in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto generi in capo al lavoratore il **teorico diritto all'indennità NASpl**, a prescindere dall'effettiva percezione.

Il contributo è una somma pari al 41% della retribuzione di riferimento NASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale degli ultimi 3 anni.

Esempio 2017

$1.195,00 \times 41\% = 489,95$ per un massimo di 1.469,85 euro

¹⁹ Decreto Legislativo n.22/2015.

²⁰ Messaggio Inps n.4441/2015.

Esclusi dal contributo di licenziamento. Non è dovuto il contributo per i licenziamenti effettuati in attuazione del cosiddetto Scivolo Fornero, per i lavoratori licenziati dagli organi delle procedure concorsuali e nel caso di licenziamenti collettivi effettuati all'interno di una procedura di mobilità per cui è stato pagato il contributo d'ingresso. Il contributo di licenziamento non è dovuto per i licenziamenti di lavoratori cessati a seguito di cambio di appalto con assunzione del personale da parte del nuovo appaltatore.

Dal 1° gennaio 2017 nei casi di licenziamento collettivo, in cui la dichiarazione di eccedenza del personale non abbia formato oggetto di accordo sindacale, l'importo del contributo deve essere moltiplicato per 3.

L'obbligo contributivo deve essere assolto entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro.

6.2 I soggetti destinatari

Sono destinatari dell'indennità NASPI tutti i lavoratori dipendenti del settore privato, compresi gli apprendisti, con contratto di lavoro subordinato che presentino i seguenti requisiti:

- stato di disoccupazione
- 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione
- 30 giorni di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione

Stato di disoccupazione

La disoccupazione deve essere involontaria e pertanto la NASPI non viene erogata in caso di risoluzione consensuale e dimissioni, salvo le seguenti eccezioni:

- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione obbligatoria ai sensi dell'art. 7 della L. n.604/1966
- risoluzione consensuale a seguito del rifiuto del lavoratore a trasferirsi in un'altra sede della stessa azienda distante almeno 50 km dalla sua residenza e/o mediamente raggiungibile in almeno 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici
- adesione all'offerta conciliativa effettuata ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. n.23/2015
- dimissioni per giusta causa
- dimissioni rassegnate 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 figlio)

Licenziamento disciplinare. Il Ministero del Lavoro ha precisato che la NASPI spetta anche nel caso di licenziamento disciplinare in quanto, anche in questo caso, il lavoratore si trova in uno stato di disoccupazione involontaria.

Il requisito contributivo

Nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, **il lavoratore deve avere almeno 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione.**

Ai fini del perfezionamento del requisito, si considerano utili:

- i contributi previdenziali, comprensivi della quota DS e ASpl versati durante il rapporto di lavoro subordinato
- i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione 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

Non sono considerati utili i seguenti periodi coperti da contribuzione figurativa:

- malattia e infortunio, quando non vi è integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro
- CIGO, CIGS e CdS 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
- l'eventuale presenza dei suddetti periodi, non considerati utili, comporta una neutralizzazione che determina un conseguente ampliamento del quadriennio di riferimento

Requisito di effettivo lavoro

Il lavoratore deve possedere **30 giorni di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti** l'inizio del periodo di disoccupazione.

Sono considerate giornate di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, quelle indicate nel flusso UniEmens con il codice "S".

Il requisito delle 30 giornate deve essere ricercato in un periodo di tempo più ampio rispetto ai 12 mesi, quando si verificano i seguenti casi che determinano una neutralizzazione²¹:

- malattia e infortunio, quando non vi è integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro
- CIGO, CIGS e CdS 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
- lavoro all'estero in Stati non convenzionati
- aspettative per cariche pubbliche o sindacali
- assenza per maternità obbligatoria, se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione
- periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro, se si verificano o sono in corso nei 12 mesi che precedono il periodo di disoccupazione.

²¹ Circolare Inps n.142/2015.

6.3 Il trattamento di NASPI: la misura, la durata e la contribuzione figurativa

Misura

L'indennità NASPI è rapportata alla retribuzione imponibile degli ultimi 4 anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per 4,33²².

Anno 2017:

- se la retribuzione mensile è pari o inferiore a 1.195 euro (importo rivalutato annualmente), l'indennità mensile è pari al 75% della retribuzione mensile
- se invece è **superiore al predetto importo** l'indennità è pari al 75% del predetto importo incrementato del 25% della differenza tra la retribuzione mensile e 1.195 euro

L'indennità mensile non può in ogni caso superare i 1.300 euro al mese e subisce una decurtazione del 3% dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

Semplifichiamo con due esempi

Esempio 1	Esempio 2
Imponibile previdenziale mensile: 1.000 euro Contribuzione negli ultimi 4 anni: 48 mesi	Imponibile previdenziale mensile: 2.000 euro Contribuzione negli ultimi 4 anni: 48 mesi
Trovare l'imponibile previdenziale degli ultimi 4 anni: $1000 \times 48 = 48.000$ euro	Trovare l'imponibile previdenziale degli ultimi 4 anni: $2000 \times 48 = 96.000$ euro
Trovare l'imponibile previdenziale settimanale: $48.000/208 = 230,76$ euro	Trovare l'imponibile previdenziale settimanale: $96.000/208 = 461,53$ euro
Retribuzione media mensile: $230,76 \times 4,33 = 999,23$ euro	Retribuzione media mensile: $461,53 \times 4,33 = 1.998,46$ euro
Retribuzione mensile ≤ 1.195 euro	Retribuzione mensile > 1.195 euro
NASpi 75% di $999,23 = 749,42$ euro	NASpi 75% di $1.195 = 896,25$ euro 25% di $803,46$ ($1.998,46 - 1.195$) = $200,86$ euro $896,25 + 200,86 = 1.097,11$ euro

Durata

La NASpi è corrisposta per un **numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni**. A tal fine sono esclusi i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di NASPI, ASPI, Mini-Aspi e disoccupazione, anche nel caso in cui siano state fruite in unica soluzione in forma anticipata. **La durata massima quindi può arrivare a 24 mesi.**

²² Circolare Inps n.94/2015.

Contribuzione figurativa

Per i periodi di fruizione della NASPI è riconosciuta la contribuzione figurativa, utile sia ai fini del diritto che ai fini della misura della pensione, entro un **limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASPI** per l'anno in corso (1.820 euro per il 2017). Qualora tali periodi di copertura figurativa arrechino un danno pensionistico verranno neutralizzati non rientrando nel calcolo ai fini del quantum ma sono ai fini del diritto alla pensione.

6.4 La procedura di licenziamento collettivo: finalità e procedura sindacale

Le norme di legge²³ relative al licenziamento collettivo disciplinano la gestione delle eccedenze di personale che hanno assunto carattere strutturale ed irreversibile. Le causali che determinano tale necessità sono la riduzione o la trasformazione dell'attività o la stessa cessazione dell'attività aziendale.

Causali. Tra la trasformazione produttiva e il ridimensionamento del numero dei dipendenti è sempre necessario un nesso di causalità e di congruità, la cui sussistenza deve essere dimostrata dal datore di lavoro.

Per licenziamento collettivo si intendono **almeno 5 licenziamenti**, nell'arco temporale di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive ubicate nella stessa provincia.

Dirigenti. In attuazione di una sentenza della Corte di Giustizia dell'UE la procedura di mobilità è estesa anche ai dirigenti, che quindi devono essere compresi nel numero dei cinque licenziamenti nei centoventi giorni.

Tutti i datori di lavoro che occupano **più di 15 dipendenti sono obbligati** a rispettare tale procedura, ma solo ai lavoratori licenziati da aziende rientranti nella normativa CIGS spetta l'indennità di mobilità, mentre agli altri lavoratori e ai dirigenti compete la NASpl.

La procedura sindacale

Il datore di lavoro che intende procedere al licenziamento collettivo è tenuto ad osservare una particolare procedura, che si attiva con una comunicazione in cui si dichiara lo stato di eccedenza strutturale dei lavoratori in esubero e le motivazioni.

La comunicazione - destinatari

La comunicazione, anche per il tramite della Associazione Industriale, deve essere inviata alle RSA/RSU e alle rispettive OO.SS. provinciali di riferimento.

Nel caso di mancanza di RSA/RSU, la comunicazione deve essere inviata alle OO.SS. provinciali maggiormente rappresentative, ovvero firmatarie del CCNL applicato.

Qualora i lavoratori in esubero appartengano a unità aziendali di una medesima regione, una copia della comunicazione deve essere inviata anche all'autorità amministrativa deputata alla gestione delle crisi aziendali (ARIFL per la Lombardia), se invece le persone in esubero si trovano in unità aziendali di regioni diverse, la comunicazione deve essere inviata al Ministero del Lavoro.

²³ Legge n.223 del 23 luglio 1991.

La comunicazione – contenuti

Questi i contenuti della comunicazione:

- i motivi tecnici, organizzativi e produttivi per i quali il datore di lavoro ritiene di non potere adottare misure idonee a evitare il licenziamento collettivo
- il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale in esubero, nonché del personale abitualmente impiegato
- i tempi di attuazione del programma di riduzione del personale
- le eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale
- le eventuali attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva

Il datore di lavoro deve inoltre allegare alla predetta comunicazione, copia della ricevuta del versamento all'INPS del contributo di ingresso o, qualora non sia ancora stato effettuato, la comunicazione con cui si riserva di effettuare tale impegno.

La fase sindacale

La procedura si articola in due fasi, la prima cosiddetta “sindacale” ha una durata massima ordinaria di **45 giorni** di calendario, i cui termini decorrono dal giorno successivo a quello della comunicazione e una durata ridotta a **23 giorni** nel caso in cui gli esuberanti dichiarati non siano più di 9.

La fase amministrativa

La seconda fase decorre dalla comunicazione del termine della prima fase e ha una durata massima di **30 giorni** di calendario, ridotti a **15 giorni** nel caso di esuberanti fino a 9 unità.

Entro 7 giorni di calendario dall'invio della comunicazione, su richiesta della RSA/RSU o OO.SS., deve avvenire un esame congiunto tra le parti, il cui scopo è valutare le cause degli esuberanti, la situazione aziendale e le eventuali misure sociali di accompagnamento.

La procedura si può concludere mediante **un accordo** che disciplina i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, le modalità e i tempi nei quali effettuare i recessi, ma può anche prevedere:

- una deroga al termine dei 120 giorni entro i quali effettuare i licenziamenti
- l'assegnazione a mansioni diverse dei lavoratori in eccedenza allo scopo di ridurre l'impatto sociale, anche in deroga all'art. 2013 c.c.
- il temporaneo distacco o comando dei lavoratori in eccedenza presso altre imprese

Se nel rispetto dei termini le parti non raggiungono un accordo **la procedura viene esperita con esito negativo** e l'azienda può procedere con i licenziamenti nel rispetto dei criteri di legge (carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico produttive ed organizzative).

Vertenze On Line. Dal 1° luglio 2017 le comunicazioni di apertura della procedura e le comunicazioni di esito della fase sindacale, riguardanti una o più unità operative ubicate in Lombardia, dovranno essere trasmesse all'ARIFL, tramite l'applicativo informatico “VertenzeOnLine.

Le comunicazioni al Centro per l'Impiego

L'azienda deve effettuare ulteriori adempimenti per consentire l'iscrizione dei lavoratori alle liste di mobilità:

- la comunicazione obbligatoria dell'interruzione del rapporto di lavoro entro 5 giorni dai licenziamenti
- trasmettere i documenti relativi alla procedura di licenziamento collettivo e i nominativi dei lavoratori entro 7 giorni dai singoli licenziamenti (Dichiarazione legale rappresentante, Scheda azienda, Scheda lavoratore)

7. Le politiche attive del lavoro

In attuazione del Jobs Act²⁴, il Decreto Legislativo n.150/2015 si pone l'obiettivo di **riordinare la normativa in materia di servizi per il lavoro e delle politiche attive**.

Il decreto disegna un nuovo modello di organizzazione del mercato del lavoro e introduce nuovi attori con ruoli e funzioni ben definiti, delineando una nuova procedura di accesso alle politiche del lavoro che si fonda su strumenti mirati quali il Patto di servizio personalizzato e l'introduzione di un nuovo strumento di politica attiva, l'Assegno individuale di ricollocazione, a sostegno dei soggetti più lontani dal mercato del lavoro.

La nuova normativa rafforza i "meccanismi di condizionalità" per la fruizione delle prestazioni di sostegno al reddito, le quali diventano sempre più legate all'effettiva partecipazione a percorsi di politica attiva.

7.1 La Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro: i soggetti e i loro compiti

Il primo intervento del legislatore riguarda la creazione di una **Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro** con il compito di promuovere l'effettività dei diritti al lavoro e alla formazione.

La nuova rete rappresenterà, quindi, uno strumento di governo volto a garantire in tutto il territorio nazionale l'effettiva fruizione dei servizi essenziali in materia di politiche attive, assicurando strumenti di sostegno adeguati per il reinserimento al lavoro e garantendo ai datori di lavoro la presenza di lavoratori in possesso di competenze spendibili.

All'interno della rete saranno presenti **i seguenti soggetti**:

- le Regioni
- l'INPS
- l'INAIL
- le Agenzie per il lavoro e gli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione
- i fondi interprofessionali
- i fondi bilaterali
- l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL) e Italia Lavoro
- il sistema della Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, le università e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado

All'interno di questo quadro, il coordinamento della rete è affidato all'Agenzia Nazionale per le Politiche attive al Lavoro (ANPAL), mentre il Ministero del lavoro, le Regioni e le Province autonome avranno un ruolo di indirizzo politico. Infine specifico compito del Ministero del Lavoro sarà quello di fissare:

- le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi annuali in materia di politiche attive
- i livelli essenziali delle prestazioni che devono essere erogate su tutto il territorio nazionale

²⁴ Legge n.183 del 10 dicembre 2014.

7.2 L’Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL): funzioni e compiti

A decorrere dal 1° gennaio 2016, **l’Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)** avrà il compito di coordinare la Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro.

L’ANPAL, dotata di ampia autonomia tra cui quella organizzativa, amministrativa e contabile, è sottoposta alla vigilanza del Ministero del Lavoro, che ha il compito di monitorarne periodicamente gli obiettivi nonché la corretta gestione delle risorse.

L’agenzia si occuperà principalmente di:

- coordinare i servizi per il lavoro, garantendo il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro
- creare e gestire un sistema informativo unitario delle politiche del lavoro
- gestire un albo nazionale delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale
- vigilare sui fondi professionali per la formazione continua e sui fondi bilaterali

7.3 Il sistema informativo unico delle politiche del lavoro e il Fascicolo elettronico del lavoratore

Uno dei compiti più significativi dell’ANPAL sarà quello di realizzare, in cooperazione con il Ministero del Lavoro, le Regioni, le Province autonome, l’INPS e l’ISFOL, il **Sistema Informativo Unitario delle politiche del lavoro**.

Questo strumento utilizzerà le componenti informatiche delle amministrazioni coinvolte, diventando il collettore in cui confluirà:

- il sistema informativo dei percettori di ammortizzatori sociali
- l’archivio informatizzato delle comunicazioni obbligatorie
- i dati relativi alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro, nonché della scheda anagrafica e professionale dei lavoratori
- il sistema informativo della formazione professionale

Tutte queste informazioni diventeranno il patrimonio informativo comune di tutti i soggetti coinvolti ai fini dello svolgimento dei loro compiti e costituiranno la base per la formazione del **Fascicolo elettronico del lavoratore**.

Inoltre, allo scopo di semplificare gli adempimenti per i datori di lavoro, le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro saranno comunicate all’ANPAL che le metterà a disposizione dei Centri per l’Impiego, del Ministero del Lavoro, dell’INPS, dell’INAIL e dell’Ispettorato del Lavoro.

Sempre ai fini della creazione di un sistema informativo completo e integrato, l’ANPAL definisce le modalità di lettura delle informazioni allo scopo di consentire la certificazione dei percorsi formativi seguiti e delle esperienze formative effettuate.

Infine, sarà possibile monitorare gli esiti occupazionali dei giovani in uscita dai percorsi di istruzione e formazione, grazie ad un’apposita convenzione firmata dall’ANPAL con il Ministero dell’Istruzione.

Il Fascicolo elettronico del lavoratore

Le informazioni contenute nel sistema informatico sopra descritto saranno la base informativa per la creazione del Fascicolo elettronico del lavoratore, che prende il posto del Libretto del cittadino.

Il nuovo Fascicolo conterrà tutte le informazioni relative a:

- i percorsi educativi e formativi
- i periodi lavorati
- la fruizione di forme di sostegno al reddito
- la situazione dei versamenti contributivi (ai fini della verifica della possibilità di fruire di nuovi ammortizzatori sociali)

7.4 I servizi e le misure di politica attiva del lavoro

I Centri per l'Impiego

Attraverso una specifica convenzione²⁵, firmata con il Ministero del Lavoro, volta a garantire il rispetto delle competenze e dei rispettivi obblighi in materia di gestione dei servizi per il lavoro, ogni Regione e Provincia autonoma si impegna ad assicurare nel suo territorio l'esistenza e la funzionalità dei Centri per l'Impiego in modo tale che tutti i residenti sul territorio italiano possano beneficiare di servizi e misure di politica attiva efficienti ed efficaci.

Periodo transitorio. Per garantire questo diritto, si prevede che i servizi possano essere attribuiti, in tutto o in parte, a soggetti accreditati.

L'accreditamento dei servizi per il lavoro

Tutte le Regioni e le Province autonome devono definire i propri **regimi di accreditamento** secondo i seguenti principi:

- essere coerente con il sistema di autorizzazione allo svolgimento di attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale
- prevedere l'esistenza di requisiti di solidità economica e organizzativa
- essere interconnesso con il sistema informatico unico
- prevedere la procedura di accreditamento per i soggetti abilitati ad operare con lo strumento dell'assegno di ricollocazione
- raccordarsi con il sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione

Le Agenzie per il Lavoro avranno la possibilità, qualora ne facciano richiesta, di ottenere l'accREDITAMENTO su tutto il territorio nazionale.

Albo nazionale. L'ANPAL istituisce l'albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro.

²⁵ Convenzione Ministero del Lavoro e Regione Lombardia del 2 dicembre 2015.

I servizi e le misure di politica attiva

I destinatari dei servizi dei Centri per l'Impiego sono:

- i disoccupati
- i lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, ma a rischio disoccupazione

Nello specifico, **i Centri per l'Impiego si occuperanno di:**

- orientamento di base, analisi delle competenze e profilazione
- aiuto alla ricerca di una occupazione
- orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze e analisi dei fabbisogni formativi
- orientamento all'autoimpiego
- avviamento ad attività formative volte alla qualificazione/riqualificazione professionale, all'autoimpiego e all'inserimento lavorativo
- accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione
- promozione di esperienze lavorative anche attraverso lo strumento del tirocinio
- gestione di incentivi all'attività di lavoro autonomo
- gestione di incentivi alla mobilità territoriale
- gestione di strumenti volti alla conciliazione dei tempi di lavoro con obblighi di cura di minori o persone non autosufficienti
- promozione delle prestazioni socialmente utili

Il Patto di servizio personalizzato

I lavoratori privi di impiego, per ottenere lo stato di disoccupazione, hanno l'onere di dichiarare in forma telematica sul portale nazionale delle politiche del lavoro la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro.

Nello specifico, per confermare lo stato di disoccupazione, i lavoratori privi di impiego, **entro 30 giorni** dalla dichiarazione di cui sopra, devono contattare il loro Centro per l'Impiego di riferimento:

- per essere assegnati ad una classe di profilazione, secondo il proprio livello di occupabilità
- per la stipula di un Patto di servizio personalizzato

Il Patto di servizio deve contenere i seguenti elementi minimi:

- l'individuazione di un responsabile delle attività
- la definizione del profilo personale di occupabilità del candidato
- la definizione delle azioni di ricerca attiva, le loro modalità e le tempistiche
- la frequenza dei contatti con il responsabile delle attività, le modalità di accompagnamento e supporto

Nell'arco di questo periodo il candidato dovrà essere disponibile alla partecipazione a iniziative volte al rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro (es. stesura curriculum vitae), a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, all'accettazione di offerte di lavoro congrue.

Lo stato di disoccupazione. Sono considerati disoccupati i lavoratori privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al portale nazionale delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordato con il Centro per l'Impiego. Viene quindi richiesta l'attivazione del soggetto interessato come elemento necessario per ottenere il riconoscimento dello status.

L'assegno individuale di ricollocazione

La riforma del sistema dei servizi e delle politiche attive ha introdotto una **nuova misura per i disoccupati da oltre 4 mesi**: un assegno che consente di ottenere un servizio di assistenza intensivo nella ricerca di un lavoro.

Tale somma viene rilasciata dai Centri per l'Impiego e il suo ammontare è graduato in funzione del profilo di occupabilità del richiedente.

Il disoccupato dovrà:

- scegliere l'operatore che deve prestare il servizio (Centro per l'Impiego o un ente accreditato)
- attivare il servizio di assistenza alla ricollocazione entro 2 mesi dalla data di rilascio dell'assegno, a pena di decadenza dallo stato di disoccupazione e dalla prestazione di sostegno al reddito

Il servizio ha una durata di 6 mesi che possono essere **prorogati di altri 6 mesi** nel caso in cui non sia stato consumato l'ammontare dell'intero assegno.

Il servizio di assistenza alla ricollocazione, che sospende il Patto di servizio eventualmente già stipulato, prevede per la sua durata:

- l'affiancamento di un tutor
- un programma di ricerca intensivo della nuova occupazione, con eventuale percorso di riqualificazione professionale
- l'assunzione dell'impegno a svolgere le attività di ricerca attiva di lavoro individuate dal tutor
- l'assunzione dell'onere di accettare un'offerta di lavoro congrua rispetto alle sue capacità, aspirazioni e possibilità effettive

Sospensione. In caso di assunzione in prova o a termine, il servizio viene sospeso e riprende, in caso di conclusione del rapporto, entro il termine di 6 mesi dal suo inizio.

Le politiche attive del lavoro in Regione Lombardia

Alla Regione sono assegnate competenze in materia di:

- programmazione e gestione delle politiche attive del lavoro sul territorio
- gestione dei Centri per l'Impiego

In linea con quanto stabilito nella Convezione siglata con il Ministero del Lavoro, Regione Lombardia - con circolare dell'11 dicembre 2015 e con la sottoscrizione dell'Avviso Comune condiviso con le Parti sociali²⁶ - ha confermato che, **in fase transitoria**, i compiti, le funzioni e gli obblighi in materia di politiche attive del lavoro saranno svolte anche mediante il **coinvolgimento di soggetti pubblici e privati dotati di accreditamento regionale**.

In particolare, viene stabilito che tutti gli operatori pubblici e privati con accreditamento ai servizi al lavoro potranno svolgere le funzioni di presa in carico, profiling, sottoscrizione del Patto di servizio e rilascio dell'Assegno di ricollocazione.

Rimane, invece, funzione esclusiva dei Centri per l'Impiego l'attività di gestione dei meccanismi di condizionalità, anche su segnalazione degli operatori accreditati.

²⁶ Avviso Comune di Regione Lombardia e le Parti Sociali del 20 aprile 2016.

Inoltre viene stabilito che:

- in attesa della creazione del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, il sistema informativo di Regione Lombardia è l'unico canale di accesso per la gestione del modello DID (Dichiarazione di immediata disponibilità) e del Patto di servizio personalizzato
- una Cabina di Regia composta dalle Parti sociali, dai referenti dei Centri per l'Impiego, referenti INPS e delle Associazioni degli operatori privati accreditati avrà l'obiettivo di definire procedure attuative condivise, uniformi ed efficaci

7.5 I nuovi meccanismi di condizionalità

Sono stati rafforzati i meccanismi di condizionalità, pertanto la fruizione delle prestazioni di sostegno al reddito è stata condizionata, in modo più stringente, all'effettiva partecipazione al percorso di politica attiva definito nel Patto di servizio.

La condizionalità nella NASpl, Dis-Coll e Mobilità

Le domande di NASpl, DIS-COLL e di indennità di mobilità equivalgono alla dichiarazione di immediata disponibilità e vengono quindi trasmesse direttamente dall'INPS all'ANPAL ai fini del loro inserimento nel sistema informativo unitario delle politiche attive²⁷.

I beneficiari di tali prestazioni devono comunque contattare, **entro 15 giorni**, i Centri per l'Impiego per stipulare il Patto di servizio. Allo stesso modo per la concessione dell'Assegno di disoccupazione (ASDI) è necessario che il richiedente abbia sottoscritto il Patto di servizio personalizzato.

Il beneficiario delle prestazioni è tenuto ad attenersi ai comportamenti definiti nel Patto di servizio personalizzato e a rispettarne i tempi stabiliti.

In particolare, la nuova disciplina distingue i percettori di NASpl e DIS-COLL dai percettori dell'ASDI, graduando differentemente i sistemi sanzionatori.

Le sanzioni - NASpl e Dis-Coll

Mancata presentazione agli incontri con il referente del CPI o mancata partecipazione alle iniziative di orientamento e di rafforzamento delle competenze:

- Prima assenza → perdita di un quarto della prestazione mensile
- Seconda assenza → perdita di una mensilità della prestazione
- Terza assenza → decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione

Mancata partecipazione alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, senza giustificato motivo:

- Prima assenza → perdita di una mensilità
- Seconda assenza → decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione

Mancata accettazione di un'offerta congrua → decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.

Giustificato motivo. La presenza di un giustificato motivo, concreto e dimostrabile da parte del richiedente, non determina l'applicazione delle sanzioni previste.

²⁷ Circolare Inps n.194/2015.

Le sanzioni - ASDI

Mancata presentazione agli incontri con il referente del CPI:

- Prima assenza → perdita di un quarto della prestazione
- Seconda assenza → perdita di una mensilità della prestazione
- Terza assenza → decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione

Mancata partecipazione alle iniziative di orientamento:

- Prima assenza → perdita di una mensilità
- Seconda assenza → decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione

Mancata partecipazione alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione → decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.

Mancata accettazione di un'offerta congrua → decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.

Decadenza dallo stato di disoccupazione. Il beneficiario non potrà presentare una nuova richiesta di immediata disponibilità al lavoro prima di 2 mesi di tempo, con la conseguenza di non poter fruire di politiche attive in questo arco temporale.

Giustificato motivo. La presenza di un giustificato motivo, concreto e dimostrabile da parte del richiedente, non determina l'applicazione delle sanzioni previste.

La condizionalità nella CIG

Anche per quanto riguarda i lavoratori dipendenti che fruiscono di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro sono state previste specifiche forme di condizionalità.

Nello specifico, quando la riduzione della loro attività lavorativa **sia superiore al 50% dell'orario di lavoro**, calcolata in un periodo di 12 mesi, essi devono essere convocati dal CPI, in orario compatibile con la loro prestazione lavorativa, per la stipula di un Patto di servizio personalizzato.

In questo caso, il Patto di servizio potrà essere stipulato sentite le esigenze di riqualificazione espresse dal datore di lavoro e con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Il lavoratore dovrà impegnarsi a partecipare a iniziative di carattere formativo o di rafforzamento delle competenze e potrà anche essere chiamato allo svolgimento di attività di pubblica utilità.

Le sanzioni - CIG

Mancata presentazione agli incontri con il referente del CPI ovvero in caso di mancata partecipazione alle iniziative di orientamento:

- Prima assenza → perdita di un quarto della prestazione
- Seconda assenza → perdita di una mensilità della prestazione
- Terza assenza → decadenza dalla prestazione

Mancata partecipazione alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione e alle attività di pubblica utilità:

- Prima assenza → perdita di una mensilità
- Seconda assenza → decadenza dalla prestazione

Giustificato motivo. La presenza di un giustificato motivo, concreto e dimostrabile da parte del richiedente, non determina l'applicazione delle sanzioni previste.

Elenco dispense pubblicate:

- “Lo start up di una Fondazione ITS” N° 01/2016
- “Patent box” N° 02/2016
- “I motori della crescita italiana” N° 03/2016
- “Fiscalità delle auto aziendali” N° 04/2016
- “Inserire giovani ad alto potenziale: strumenti e risorse” N° 05/2016
- “Guida per i passaggi generazionali: condizioni di successo, errori da evitare e case history” N° 06/2016
- “I numeri per le Risorse Umane” N° 07/2016
- “Le operazioni triangolari comunitarie ed extracomunitarie: disciplina IVA” N° 08/2016
- “Il nuovo Apprendistato dopo il Jobs Act” N° 09/2016
- “Collocamento dei disabili” N° 10/2016
- “L’ingresso in Italia di lavoratori stranieri” N° 11/2016
- “ISO9001:2015 - Responsabilità e opportunità della scelta” N° 12/2016
- “I permessi e i congedi per i lavoratori che assistono portatori di grave handicap e per soggetti affetti da grave disabilità che prestano attività lavorativa” N° 13/2016
- “Cartelle e riscossione” N° 01/2017
- “Fabbrichiamo competenze per il futuro” N° 02/2017
- “I numeri delle risorse umane – Edizione 2017” N° 03/2017
- “Mobilità Sostenibile: soluzioni energetiche, tecnologie e opportunità di business” N° 04/2017
- “Le professioni del futuro” N° 05/2017
- “Assunzioni agevolate” N° 06/2017
- “I contratti di lavoro subordinato” N°07/2017

www.assolombarda.it
www.assolombardanews.it

