

CGIL



Alessandria



Ammortizzatori Sociali

30 Giugno 2016



CGIL



Alessandria

Sommario

Ammortizzatori sociali: un quadro di insieme.....	6
AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO	8
La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria.....	8
Norme generali comuni sia alla Cassa integrazione ORDINARIA sia alla STRAORDINARIA.....	8
Lavoratori beneficiari	8
<i>Esclusioni</i>	8
Requisito.....	8
Apprendisti (con apprendistato professionalizzante).....	8
Misura.....	9
<i>Massimali (per il 2016)</i>	9
<i>Malattia</i>	9
Durata massima complessiva	10
Contributo addizionale dovuto dal datore di lavoro.....	10
Contribuzione figurativa	10
Modalità di erogazione.....	11
Condizionalità e politiche attive del lavoro.....	11
<i>Altra attività lavorativa</i>	11
Integrazioni salariali ORDINARIE	11
CIGO: Campo di applicazione	11
CIGO: Causali	12
CIGO: Durata.....	12
<i>Ulteriore limite</i>	12
CIGO: Contributo ordinario dovuto dal datore di lavoro	12
CIGO: Informazione e consultazione sindacale.....	13
<i>Esame congiunto e durata procedura</i>	13
CIGO: Procedimento.....	13
Integrazioni Salariali STRAORDINARIE	13
CIGS: Campo di applicazione	13
CIGS: Causali	14
<i>CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ</i>	14
CIGS: Durata (in base alle causali)	15
<i>Ulteriore limite</i>	15
CIGS: Contributo ordinario (del datore di lavoro e del lavoratore)	15
CIGS: Informazione e consultazione sindacale.....	15
<i>Esame congiunto</i>	16
<i>Durata della procedura</i>	16
<i>Mancato rispetto delle modalità di rotazione</i>	16
CIGS: Procedimento.....	16
Fase Transitoria	17
La Cassa Integrazione Guadagni in DEROGA	18
Generalità	18
Risorse disponibili.....	18

Lavoratori beneficiari	18
<i>Apprendisti</i>	18
Requisiti ed esclusioni	19
Misura.....	19
<i>Massimali (per il 2016)</i>	19
Durata	19
Obbligatorietà dell'accordo sindacale.....	19
<i>Procedura</i>	20
Contribuzione	20
CIG in deroga e Fondo di integrazione salariale? SI PUÒ SCEGLIERE	20
Fondi di Solidarietà	21
Generalità	21
I Fondi di Solidarietà Bilaterali	22
Prestazioni dei fondi di solidarietà bilaterali.....	22
<i>Massimali (per il 2016)</i>	22
<i>Ulteriori prestazioni (facoltative)</i>	22
Contribuzione	22
I Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi	24
Prestazioni dei fondi di solidarietà bilaterali alternativi (anche solo una tra le due).....	24
Contribuzione	24
Il Fondo di integrazione salariale.....	25
Prestazioni del Fondo di integrazione salariale.....	25
Misura.....	25
<i>Massimali (per il 2016)</i>	25
Requisiti	25
Contribuzione	26
<i>Contribuzione ordinaria</i>	26
<i>Limiti di utilizzo delle prestazioni</i>	26
Modalità di presentazione delle domande	26
Domanda di assegno ordinario	26
<i>Termini di presentazione</i>	26
Domanda di assegno di solidarietà	27
L'Assegno di solidarietà (Misura prevista dai Fondi Alternativi e dal FIS)	27
<i>Durata</i>	27
<i>Misura</i>	27
<i>Massimali (per il 2016):</i>	27
AMMORTIZZATORI SOCIALI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA.....	29
Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpi)	29
Requisiti	29
Calcolo	30
Durata	30
Domanda e decorrenza	30
Condizionalità	30
Incentivo all'autoimprenditorialità	30
Compatibilità con il rapporto di lavoro subordinato.....	31

Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale ...	31
Decadenza	31
Contribuzione figurativa	31
Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL)	32
.....	
Requisiti	32
Calcolo	32
Durata	32
Altre caratteristiche	33
Assegno di disoccupazione (ASDI)	34
Beneficiari	34
Misura	34
<i>Soglia massima</i>	34
<i>Soglia minima</i>	34
Imposizione contributiva e fiscale	35
Contribuzione figurativa	35
Durata	35
Domanda	35
Condizionalità	35
Compatibilità con il rapporto di lavoro subordinato	35
Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale ...	36
Compatibilità con i trattamenti assistenziali e pensionistici	36
Sospensione	36
Decadenza	36
Indennità di Mobilità	37
Mobilità ordinaria	37
Campo di applicazione	37
Beneficiari	37
<i>Esclusioni</i>	37
Requisito	37
Misura	37
<i>Massimali (per il 2016)</i>	38
Contribuzione figurativa	38
Durata	38
Indennità di Mobilità e NASpl: NON si può scegliere	38
Domanda	39
Decorrenza	39
Sospensione	39
Incompatibilità	39
Compatibilità	40
Cumulabilità	40
Cessazione	41
Mobilità in Deroga	41
Misura	41



<i>Massimali (per il 2016)</i>	41
Contribuzione figurativa.....	42
Accordo quadro 29 dicembre 2015	42
Beneficiari.....	42
<i>Esclusioni</i>	42
Durata.....	42
Domanda.....	42
Addendum 27 aprile 2016	42
Beneficiari.....	42
Requisiti.....	42
Durata.....	42
Domanda.....	42
ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE	44
I componenti del nucleo familiare.....	44
Il reddito.....	44
La domanda.....	46

AMMORTIZZATORI SOCIALI: UN QUADRO DI INSIEME

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

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

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

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

Gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (riformati dal D.Lgs. n. 148/2015¹) includono:

- la CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI, le cui varie forme sono:
 - la Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO),
 - la Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS),
 - la Cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD), il cui intervento è previsto si esaurisca alla fine del 2016, per essere definitivamente sostituito dal sistema dei Fondi di solidarietà;
- i FONDI DI SOLIDARIETÀ, così articolati:
 - Fondi di solidarietà bilaterali,
 - Fondi di solidarietà bilaterali alternativi,
 - Fondo di integrazione salariale (FIS).

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA

Gli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria comprendono:

- la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI),
- l'Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL),
- l'Assegno di disoccupazione (ASDI), che opera nei confronti di quanti abbiano già usufruito della NASpI, ma solo in ben determinate circostanze e in presenza di una "condizione economica di bisogno",
- i trattamenti speciali di disoccupazione per il settore edile,
- i trattamenti di disoccupazione in agricoltura.

A queste misure (in larga parte introdotte o riformate da uno dei decreti attuativi del Jobs Act: D.Lgs. n. 22/2015²) si affianca attualmente l'istituto della Mobilità (ordinaria e in deroga), il ricorso alla quale sarà consentito solo per licenziamenti intervenuti entro il 30 dicembre 2016.

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

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



Un'ulteriore rete di protezione a favore dei lavoratori è fornita in ragione del carico familiare, attraverso l'**Assegno per il nucleo familiare** (ANF), a cui è dedicato l'ultimo Capitolo.

Con questa dispensa riproponiamo in un unico documento le note generalmente già diffuse in tema di ammortizzatori sociali, nel tentativo di fornire uno strumento di rapida consultazione per le delegate e i delegati: proprio in relazione a questo obiettivo si è scelta un'illustrazione sintetica e schematica, mentre pochissimo spazio è riservato ai commenti.

Ci limitiamo qui a due brevi considerazioni:

- la prima è riferita agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro *«La logica che pervade il riordino degli ammortizzatori va nella direzione di una stretta sul loro utilizzo.»*: giudizio espresso non dai soliti guffi della CGIL, ma apparso sull'autorevole "Il Sole 24 Ore" venerdì 10 settembre 2015.
- La seconda considerazione riguarda gli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione, riformati principalmente dal citato D.Lgs. n. 22/2015, provvedimento emanato in concomitanza con il decreto che ha introdotto il c.d. contratto a "tutele" crescenti: in questo caso va evidenziato come alla progressiva precarizzazione del mondo del lavoro non si sia neppure fatto corrispondere un significativo ampliamento delle tutele economiche, non essendo stato realizzato un adeguato sistema di protezione sociale per i casi di perdita del posto di lavoro.

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA E STRAORDINARIA

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

In base al decreto e come già stabilito in precedenza, la Cassa integrazione ordinaria (CIGO) è prevista per riduzioni/sospensioni dell'attività lavorativa dovute a eventi temporanei e transitori, mentre la Cassa integrazione straordinaria (CIGS) è uno strumento finalizzato a fronteggiare gravi crisi o per consentire alle aziende di affrontare processi di ristrutturazione/riorganizzazione.

NORME GENERALI COMUNI

SIA ALLA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA SIA ALLA STRAORDINARIA

LAVORATORI BENEFICIARI

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

Esclusioni

- dirigenti
- lavoratori a domicilio

REQUISITO

Anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro (a prescindere dall'orario prestato) **presso l'unità produttiva** per la quale è richiesto il trattamento.

Il **requisito** dell'anzianità **non è richiesto** solo nel caso di CIGO per **eventi oggettivamente non evitabili**³ nel settore industriale.

In caso di **cambio di appalto** è riconosciuta l'anzianità precedente.

APPRENDISTI (CON APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE)

Se dipendenti di impresa con sola CIGS⁴, possono beneficiare soltanto della CIGS per crisi aziendale.

Se dipendenti di impresa con sola CIGO, o con CIGO e CIGS⁵, possono beneficiare soltanto della CIGO⁶.

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

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

Alessandria

Alla ripresa dell'attività lavorativa l'apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di CIG fruite.

MISURA

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

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

Massimali (per il 2016)⁷

Retribuzione	Importo lordo	Importo al netto del prelievo del 5,84% (è ulteriormente assoggettato alle trattenute IRPEF)
Inferiore o uguale a 2.102,24	971,71	914,96
Superiore a 2.102,24	1.167,91	1.099,70

Settore edile e lapideo

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

Retribuzione	Importo lordo	Importo al netto del prelievo del 5,84% (è ulteriormente assoggettato alle trattenute IRPEF)
Inferiore o uguale a 2.102,24	1.166,05	1.097,95
Superiore a 2.102,24	1.401,49	1.319,64

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

Ai lavoratori in CIG spetta l'**assegno per il nucleo familiare** (v. ultimo Capitolo).

Malattia

In caso di malattia il decreto prevede in generale l'erogazione dell'integrazione salariale: vanno tuttavia considerate le seguenti fattispecie⁸.

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

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

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

Contrazione dell'attività lavorativa

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

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

⁶ Limitatamente al 2016 gli apprendisti preso unità produttive di aziende ammesse anche alla CIGO e che stiano fruendo di CIGS possono accedere alla CIG in deroga.

⁷ Importi rivalutati annualmente

⁸ Circolare INPS n. 197 del 2 dicembre 2015



DURATA MASSIMA COMPLESSIVA⁹

Per ciascuna unità produttiva il **trattamento ordinario e quello straordinario** di integrazione salariale **non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile**. Utilizzando la CIGS per causale **contratto di solidarietà**, e con esclusione del settore edile e dell'escavazione e lavorazione materiali lapidei, tale limite complessivo può essere portato a **36 mesi** (v. oltre).

Nel **settore edile¹⁰** (in considerazione della sua specificità ritenuta scarsamente compatibile con i contratti di solidarietà) la durata massima complessiva della Cassa ordinaria e straordinaria è stabilita in **30 mesi** per ciascuna unità produttiva in ciascun quinquennio mobile.

Rispetto al passato è stata drasticamente ridotta la durata complessiva (riferita tra l'altro **non** più a un **quinquennio fisso ma mobile¹¹**): il limite di 36 mesi era infatti in precedenza ulteriormente elevabile in caso di prolungamento del contratto di solidarietà e nei casi di CIGS per riorganizzazione aziendale "complessa".

CONTRIBUTO ADDIZIONALE DOVUTO DAL DATORE DI LAVORO

A carico delle imprese che presentano domanda di CIG il **contributo addizionale** è stato unificato per CIGO e CIGS, sensibilmente **umentato** e **commisurato alla durata** dell'intervento concesso in un quinquennio mobile: si incrementano infatti la **base di calcolo** (costituita ora dalla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, anziché sull'integrazione salariale pagata) e le **percentuali**:

- **9%** fino a 52 settimane,
- **12%** oltre le 52 settimane e fino a 104,
- **15%** oltre le 104 settimane¹².

Come in precedenza, il contributo addizionale non è dovuto per gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili.

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

Il Governo con il consueto paternalismo ha definito la scelta "*un meccanismo di responsabilizzazione delle imprese*". In realtà si tratta di una misura destinata a disincentivare il ricorso alla Cassa, con il rischio di favorire l'espulsione dei lavoratori (rischio ancora più marcato proprio in quelle imprese a cui difetta la c.d. responsabilità sociale d'impresa).

CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

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

⁹ Ai fini delle durate massime non vengono conteggiati i periodi antecedenti il 24 settembre 2015, mentre si contano tutti i periodi successivi anche se fruiti in base ad autorizzazioni precedenti.

¹⁰ Il riferimento è alle imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo, imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

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

¹² Percentuali precedenti (calcolo sull'integrazione salariale corrisposta al lavoratore):

- CIGO: 4% datori di lavoro fino a 50 dipendenti - 8% datori di lavoro oltre 50 dipendenti;
- CIGS: 3% datori di lavoro fino a 50 dipendenti - 4,5% datori di lavoro oltre 50 dipendenti.



MODALITÀ DI EROGAZIONE

Il pagamento è effettuato dall'impresa (e a questa successivamente rimborsato dall'INPS).

In presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa può essere autorizzato il pagamento diretto da parte dell'INPS.

CONDIZIONALITÀ E POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

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

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

Altra attività lavorativa

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

In passato erano stati previsti alcuni casi di cumulabilità totale tra l'integrazione salariale e l'attività lavorativa¹³; tale previsione sembra confermata sulla base della Circolare INPS n. 197 del 2 dicembre 2015.

I lavoratori in CIG possono effettuare prestazioni di lavoro accessorio (remunerato attraverso i voucher) nel limite di un compenso annuo di € 3.000 (lordo € 4.000): per compensi superiori non è consentito il cumulo.

INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE¹⁴

CIGO: CAMPO DI APPLICAZIONE

Possono fare ricorso alla CIGO:

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

¹³ Per esempio al lavoratore in CIG in relazione ad attività lavorativa con orario da lunedì a venerdì era consentito lavorare come cameriere il sabato e la domenica.

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

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

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

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

CIGO: CAUSALI

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

CIGO: DURATA

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

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

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

Tali limiti non si applicano in caso di eventi oggettivamente non evitabili (ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese del settore edile e lapideo).

Continua ad essere adottato il precedente criterio di computo, basato sul conteggio delle singole giornate di Cassa, per cui si considera usufruita una settimana dopo 5 (in caso di settimana corta) o 6 giornate di sospensione del lavoro.

Ulteriore limite

Oltre alla durata, è stato introdotto un **ulteriore limite: non** saranno **autorizzate** ore di integrazione salariale ordinaria **eccedenti il limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva** mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di integrazione salariale.

«L'effetto principale sarà che le durate massime "teoriche" sopra descritte, nella pratica, si ridurranno notevolmente per via di questo principio» (Il Sole 24 Ore - 10/09/2015)

CIGO: CONTRIBUTO ORDINARIO DOVUTO DAL DATORE DI LAVORO

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

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



Tale misura non sarebbe di per sé negativa se non fosse accompagnata dal rilevante incremento del contributo addizionale a carico delle aziende che decidono di fare ricorso agli ammortizzatori sociali (v. sopra).

CIGO: INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

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

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

Esame congiunto e durata procedura

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

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

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

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

Settore edile e lapideo

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

CIGO: PROCEDIMENTO

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

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

Dal 1° gennaio 2016 la CIGO è **concessa dalla sede dell'INPS** territorialmente competente anziché dalla **Commissione provinciale** (di cui facevano parte, tra gli altri, anche rappresentanti dei lavoratori), che è stata **soppressa**.

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE¹⁵

CIGS: CAMPO DI APPLICAZIONE

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

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

¹⁵ Tra le fonti normative v. (oltre al già citato Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183")
– Decreto Ministeriale n. 94033 del 13 gennaio 2016 sui criteri per l'approvazione dei programmi di CIGS



La CIGS si applica a:

Imprese elencate di seguito con PIÙ DI 15 DIPENDENTI:

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

Imprese elencate di seguito con PIÙ DI 50 DIPENDENTI:

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

Imprese elencate di seguito A PRESCINDERE DAL NUMERO dei dipendenti:

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

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

CIGS: CAUSALI

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

In deroga al principio in base al quale la CIGS non viene concessa in caso di **cessazione dell'attività produttiva**, nel caso tale cessazione si realizzi al termine del programma di crisi, ma sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale, in **sede ministeriale** può ancora essere autorizzata la CIGS nel limite di spesa annuo di 50 milioni per gli anni **2016** (max 12 mesi), **2017** (max 9 mesi) e **2018** (max 6 mesi).

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

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

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

La **riduzione media oraria complessiva** non può essere superiore al **60% dell'orario dei lavoratori interessati**. **Per ciascun lavoratore** la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro non può eccedere il **70%** calcolato sull'intero periodo del contratto di solidarietà.

Il trattamento retributivo perso va determinato non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nei 6 mesi antecedenti la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

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

CIGS: DURATA (IN BASE ALLE CAUSALI)

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

Ulteriore limite

Per le causali di **riorganizzazione aziendale** e **crisi aziendale**, a partire dal 24 settembre 2017 (decorsi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto) non saranno autorizzate sospensioni del lavoro eccedenti il limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva. In pratica viene introdotto il divieto della Cassa a zero ore per tutto il personale per tutto il periodo a partire dal 24 settembre 2017.

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

CIGS: CONTRIBUTO ORDINARIO (DEL DATORE DI LAVORO E DEL LAVORATORE)

Contributo ordinario **totale** dello **0,90%** di cui:

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

(v. anche contributo addizionale in caso di utilizzo)

CIGS: INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

L'impresa che intende ricorrere alla CIGS per le causali di riorganizzazione aziendale o crisi aziendale è tenuta a comunicare a RSA o RSU e al sindacato territoriale (in precedenza la comunicazione al sindacato territoriale era prevista solo in assenza di rappresentanza aziendale):

- le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro,
- l'entità e la durata prevedibile,
- il numero dei lavoratori interessati.

Non è più previsto che si debbano comunicare i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità della rotazione.



Alessandria

Esame congiunto

(causali di riorganizzazione o di crisi; in caso di contratto di solidarietà è previsto il semplice accordo in sede aziendale)

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

Sono oggetto di esame congiunto:

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

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

Durata della procedura

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

Mancato rispetto delle modalità di rotazione

Il mancato rispetto delle modalità di rotazione è sanzionato con un **incremento della contribuzione addizionale** dell'**1%**¹⁶; l'aumento è limitato ai lavoratori e al periodo per cui non è stata applicata la rotazione: si tratta di una sanzione assai contenuta e pertanto priva di un reale effetto deterrente rispetto alla necessità di scoraggiare il mancato rispetto dei criteri di rotazione stabiliti.

CIGS: PROCEDIMENTO

La **domanda** va presentata al Ministero e alla DTL **entro 7 giorni dal termine della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo** collettivo (va unito l'elenco nominativo dei lavoratori interessati). Per le CIGS richieste dal 1° novembre 2015 la **sospensione** o la **riduzione** dell'orario decorre **non prima del 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda**.

Come per la CIGO è stato ridotto il termine per la domanda, e si è posta un'ulteriore restrizione rispetto alla decorrenza (non prima del 30° giorno dalla domanda).

«Si tratta di un aspetto che potrebbe rivelarsi penalizzante, considerando che coinvolge imprese già in crisi e che imporrà una programmazione più oculata nell'accesso a queste procedure.» (Il Sole 24 Ore - 10/09/2015)

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

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

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

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

¹⁶ Decreto Interministeriale n. 94956 del 10 marzo 2016



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

FASE TRANSITORIA

Le nuove regole si applicano solo ai trattamenti richiesti a decorrere dall'entrata in vigore del decreto.

Ai trattamenti pregressi si applicano le norme previgenti, e le durate si computano (ai fini del limite massimo di durata complessiva nel quinquennio mobile) solo per il periodo successivo all'entrata in vigore del decreto (24 settembre 2015).

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

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

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

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

*La Cassa integrazione in deroga (CIGD) è un ammortizzatore sociale introdotto a partire dal 2005 per garantire un sostegno economico ai lavoratori di quelle **imprese che non possono beneficiare degli interventi della Cassa integrazione ordinaria e straordinaria, o che hanno esaurito i relativi periodi massimi.***

Oltre alla CIGD, a cui è dedicato il presente Capitolo, gli ammortizzatori in deroga comprendono anche la Mobilità in deroga (di cui si parlerà nel Capitolo sulla Indennità di mobilità).

L'intervento degli ammortizzatori in deroga (rifiutati dalla Legge di stabilità per il 2016) si esaurirà, secondo quanto previsto dalla Legge n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero del mercato del lavoro) alla fine del 2016, per essere definitivamente sostituito dal sistema dei Fondi di solidarietà (v. Capitolo relativo).

Ai criteri di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga è dedicata la Circolare INPS n. 107 del 27 maggio 2015.

GENERALITÀ

La Cassa integrazione in deroga viene concessa:

- dalla Regione, se la richiesta d'intervento proviene da unità produttive ubicate in un'unica Regione;
- dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, se la richiesta proviene da aziende cosiddette "plurilocalizzate", aventi unità produttive dislocate sull'intero territorio nazionale.

In Piemonte il ricorso alla Cassa in deroga (e alla Mobilità in deroga) è attualmente disciplinato da due intese tra Regione e Parti sociali:

- **Accordo Quadro** del 29 dicembre 2015, definito in base ai (restrittivi) criteri introdotti a livello nazionale dal Decreto Interministeriale n. 83473 del 1° agosto 2014;
- **Addendum** del 27 aprile 2016 che integra il predetto Accordo Quadro e disciplina l'utilizzo di una quota pari al 5% delle risorse 2016 (di cui la Legge consente di disporre con parziali eccezioni rispetto ai citati restrittivi criteri).

RISORSE DISPONIBILI

Al Piemonte ad oggi sono stati assegnati quasi 15 milioni di euro, di cui circa € 750.000 corrispondono alla quota del 5%. Si dispone inoltre di circa 19 milioni di euro quali residui degli anni precedenti (sui quali però non è consentito calcolare il 5% per ricorrervi con criteri meno restrittivi di quelli ministeriali).

LAVORATORI BENEFICIARI

Lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti (v. oltre) e i lavoratori somministrati
Sono **esclusi** i dirigenti.

Apprendisti

Possono essere destinatari di CIGD gli apprendisti che non hanno la possibilità di utilizzare gli strumenti correnti (CIGO e CIGS) effettivamente disponibili, quindi:

- gli apprendisti con contratto professionalizzante se dipendenti di imprese per le quali trova applicazione la sola disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, destinate di CIGS, ma per causale di intervento diversa dalla "crisi aziendale";
- gli apprendisti non titolari di contratto professionalizzante;

Alessandria

- gli apprendisti assunti con contratto professionalizzante di aziende che possono accedere alla CIGO ma che stiano fruendo di CIGS¹⁷.

Gli apprendisti di aziende in CIGS o CIGO, esaurito il periodo di 3 mesi di copertura previsto per la CIG in deroga, potranno eventualmente accedere ad un ulteriore periodo in base all'accordo **Addendum** del 27 aprile.

REQUISITI ED ESCLUSIONI

- requisito di **12 mesi di anzianità lavorativa** alla data di inizio del periodo di CIGD richiesto
- pieno utilizzo, prima del ricorso all'integrazione salariale, degli strumenti ordinari di flessibilità, inclusa la fruizione delle ferie residue
- esclusione delle imprese in cessazione, totale o parziale, di attività
- esclusione dei datori di lavoro non imprenditori, ad eccezione degli studi professionali (i datori di lavoro non imprenditori che occupano fino a 15 addetti potranno accedere alla CIGD in base all'accordo **Addendum** fino al 30 giugno, termine oltre il quale potranno fare ricorso al FIS - v. oltre)

MISURA

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

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

Massimali (per il 2016)¹⁸

Retribuzione	Importo lordo	Importo al netto del prelievo del 5,84% (è ulteriormente assoggettato alle trattenute IRPEF)
Inferiore o uguale a 2.102,24	971,71	914,96
Superiore a 2.102,24	1.167,91	1.099,70

DURATA

- **minima 5 giorni di calendario**
- **massima 3 mesi** (equiparati a fini gestionali a 92 giornate) **per unità produttiva**

OBBLIGATORIETÀ DELL'ACCORDO SINDACALE

Alla domanda di ricorso alla CIGD va **sempre allegato l'accordo sindacale**: per il datore di lavoro **non è sufficiente** dimostrare l'**invio della sola comunicazione di inizio procedura** alle organizzazioni sindacali per poter presentare domanda di CIGD.

Sul sito della Regione Piemonte sono disponibili i Modelli di verbale di accordo per le misure in deroga: il percorso è il seguente:

www.regione.piemonte.it/lavoro/ › Ammortizzatori sociali › Cassa Integrazione › CIG in deroga › Modulistica e documentazione scaricabile oppure si può andare direttamente alla seguente pagina:
www.regione.piemonte.it/lavoro/ammortizzatori/cigderoga/moduli.htm

Considerato che:

¹⁷ Circolare MLPS n. 4 del 2 febbraio 2016

¹⁸ Importi rivalutati annualmente

- l'**elevato numero delle domande** non rende sempre possibile per le categorie territoriali dare corso all'esame congiunto (e pervenire alla successiva sottoscrizione dell'accordo);
- nel contempo occorre continuare a **consentire a tutti i datori di lavoro che ne hanno titolo** di richiedere in favore dei propri dipendenti **la CIGD** (in quanto strumento conservativo dei rapporti di lavoro, spesso alternativo a misure espulsive);

a livello regionale le Parti sociali hanno definito una **procedura** per intervenire nei **casi** in cui la procedura di consultazione sindacale non sia stata effettuata (e quindi **l'accordo non raggiunto**); tale procedura **non** deve riguardare le situazioni in cui il mancato accordo sia il risultato di una decisione del sindacato territoriale, la cui **autonomia decisionale** viene comunque mantenuta e salvaguardata: questi casi vanno quindi segnalati alla CGIL regionale affinché a sua volta li faccia presente alla Regione.

Procedura

Il datore di lavoro che intenda ricorrere alla CIGD deve darne comunicazione alle RSU/RSA o, in mancanza, alle categorie territoriali, con un anticipo di almeno 20 giorni¹⁹ prima dell'inizio del periodo di riduzione/sospensione.

Qualora non sia stato dato riscontro entro 10 giorni dalla comunicazione, l'azienda può rivolgere l'istanza alla Commissione regionale appositamente istituita, che verifica la proposta di verbale di accordo e procede generalmente alla sua sottoscrizione. L'eventuale decisione di non procedere alla firma viene comunicata alla Regione e all'azienda.

L'iter alternativo all'esame congiunto in sede territoriale è stato definito con la prospettiva che mantenesse **carattere residuale**, essendo naturalmente opportuno, ove ne sussistano le condizioni, giungere ad un accordo con il coinvolgimento del sindacato provinciale.

In particolare occorre adottare le necessarie cautele per evitare che il datore di lavoro, scavalcando deliberatamente il livello territoriale, possa ottenere impropriamente dalle OO.SS. in Commissione la sottoscrizione dell'accordo.

CONTRIBUZIONE

In caso di utilizzo è dovuto un **contributo addizionale** a carico del datore di lavoro calcolato in percentuale sulla retribuzione persa e **commisurato alla durata** degli interventi di CIG concessi in un quinquennio mobile:

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

CIG IN DEROGA E FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE? SI PUÒ SCEGLIERE

La Nota del Ministero del Lavoro dell'11 febbraio 2016 ha chiarito che le aziende che rientrano nel campo di applicazione della normativa relativa al Fondo di integrazione salariale (FIS - v. oltre) **possono scegliere** se accedere agli **ammortizzatori sociali in deroga** o alle prestazioni previste dal **Fondo di integrazione salariale**. Con Nota Ministeriale del 1° marzo 2016, n. 4831, la stessa possibilità è stata prevista nel caso dei Fondi alternativi (artigianato e agenzie di somministrazione).

Ci si potrà orientare verso l'uno o l'altro strumento anche valutandone i rispettivi vantaggi (per esempio in base alla differente anzianità dei lavoratori prevista come requisito nei due casi).

¹⁹ Termine non tassativo

FONDI DI SOLIDARIETÀ

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

GENERALITÀ²⁰

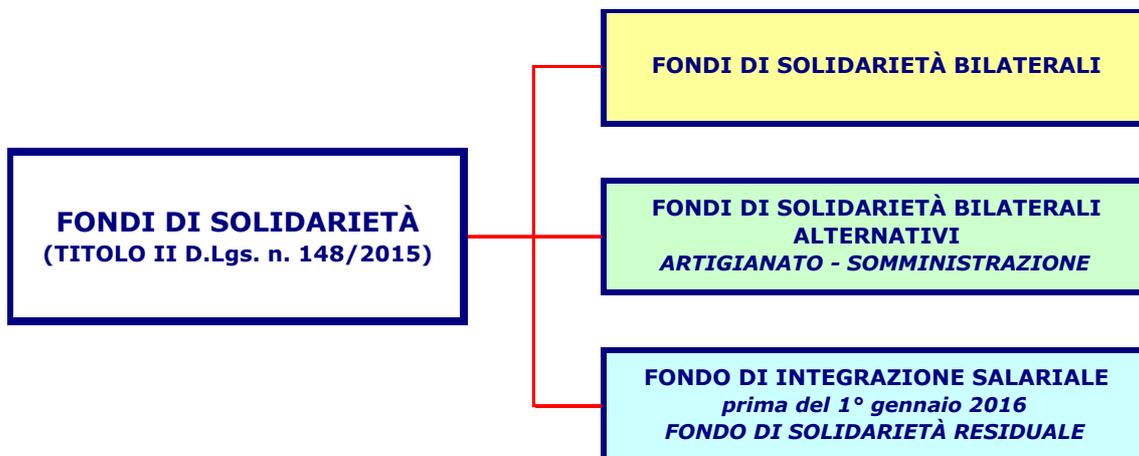
I Fondi di solidarietà sono lo strumento attraverso il quale viene realizzata la **presunta e sbandierata estensione degli ammortizzatori sociali** in costanza di rapporto di lavoro, a fronte della “stretta” operata sul sistema della Cassa integrazione.

Il decreto stabilisce l'**estensione dei Fondi di solidarietà** per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIG, in relazione ai **datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti** (in precedenza l'obbligo era previsto in relazione ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti).

La normativa si applica anche agli apprendisti in apprendistato professionalizzante.

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

Il modello delineato dal decreto è sintetizzato nello schema seguente:



²⁰ Tra le fonti normative v. anche la Circolare INPS n. 30 del 12 febbraio 2016 “Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Fondi di solidarietà bilaterali a norma degli artt. 26 e ss.”

I FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI

Il D.Lgs. n. 148/2015 ha stabilito l'**obbligo di stipulare accordi sindacali per la costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali** per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIGO o della CIGS, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti.

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

Il **termine per la stipula degli accordi sindacali** istitutivi dei Fondi era fissato nel **31 dicembre 2015**. Entro la stessa data i **Fondi già esistenti**²¹ dovevano **adeguarsi** alle disposizioni del decreto: in caso di **mancata stipula degli accordi** (per la costituzione dei Fondi o per il loro adeguamento) era previsto che i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti confluissero dal 1° gennaio 2016 nel **Fondo di integrazione salariale** (ex Fondo di solidarietà residuale - v. oltre).

PRESTAZIONI DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI

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

Massimali (per il 2016)²²

Retribuzione	Importo lordo	Importo al netto del prelievo del 5,84% (è ulteriormente assoggettato alle trattenute IRPEF)
Inferiore o uguale a 2.102,24	971,71	914,96
Superiore a 2.102,24	1.167,91	1.099,70

La **durata massima** di tale prestazione deve essere compresa tra le 13 settimane in un biennio mobile e la durata massima prevista per la CIGO e la CIGS in relazione alla causale indicata.

Ulteriori prestazioni (facoltative)

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

In relazione alla possibilità che i Fondi erogino prestazioni aggiuntive alla CIG, il decreto ha previsto che Fondi di solidarietà bilaterali possano essere istituiti anche per ambiti coperti dalla Cassa integrazione.

CONTRIBUZIONE

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

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

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

²¹ Es. Credito ABI, Credito cooperativo, Imprese di assicurazioni, Riscossione, Poste

²² Importi rivalutati annualmente

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

I FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI ALTERNATIVI

Nei settori dell'**artigianato** e della **somministrazione di lavoro** è prevista la possibilità di un **sistema alternativo** al precedente, in cui i Fondi già istituiti possono rimanere bilaterali "puri" (anziché diventare gestioni presso l'INPS), sia pure con una vigilanza pubblica.

Tale possibilità era subordinata all'**adeguamento alle disposizioni del D.Lgs. n. 148/2015** entro il 31 dicembre 2015, adeguamento avvenuto con gli accordi del 25/11/2015 (somministrazione) e 10/12/2015 (artigianato), in seguito recepiti da due successivi decreti interministeriali²³.

PRESTAZIONI DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI ALTERNATIVI (ANCHE SOLO UNA TRA LE DUE)

- **ASSEGNO ORDINARIO** di importo almeno pari all'integrazione salariale (quindi almeno **80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate**, con i massimali previsti per la CIG) - **durata massima** compresa tra le 13 settimane in un biennio mobile e la durata massima prevista per la CIGO e la CIGS in relazione alla causale indicata
e/o
- **ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ**, per un periodo **minimo di 26 settimane** (misura sostitutiva dei contratti di solidarietà di tipo B, ossia quelli stipulati dalle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS) - v. oltre

CONTRIBUZIONE

L'aliquota complessiva della **contribuzione ordinaria** non può essere **inferiore allo 0,45%** della retribuzione lorda (percentuale che include sia la quota a carico del datore di lavoro sia quella a carico del lavoratore: la ripartizione deve essere definita dagli accordi sindacali).

Per il settore della somministrazione la contribuzione può essere effettuata stornando una quota (almeno pari allo 0,30% della retribuzione lorda) della contribuzione del 4% già versata al fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione.

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

²³ Con il Decreto Interministeriale n. 95074 del 25 marzo 2016 sono stati indicati i criteri per disciplinare il Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo per i lavoratori in **somministrazione**.

Con il Decreto Interministeriale n. 95581 del 23 giugno 2016 sono stati indicati i criteri per disciplinare il Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo per il settore dell'**artigianato**: per quest'ultimo si è ad oggi (30 giugno 2016) ancora in attesa della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

IL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE²⁴

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

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

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

e

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

e riguarda i **datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti**. Rimane da verificare se restano esclusi i datori richiamati dal Messaggio INPS n. 8673 del 12 novembre 2014 (alcuni tipi di onlus) relativo all'ormai superato Fondo di solidarietà residuale.

PRESTAZIONI DEL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

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

- **ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ** (per datori di queste dimensioni può essere richiesto a partire **dal 1° luglio 2016** - v. oltre)

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

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

MISURA

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

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

Massimali (per il 2016)²⁵

Retribuzione	Importo lordo	Importo al netto del prelievo del 5,84% (è ulteriormente assoggettato alle trattenute IRPEF)
Inferiore o uguale a 2.102,24	971,71	914,96
Superiore a 2.102,24	1.167,91	1.099,70

REQUISITI

Anzianità di almeno **90 giorni** presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento

²⁴ Tra le fonti normative v. (oltre al già citato Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183")

– Decreto Ministeriale n. 94343 del 3 febbraio 2016 sul Fondo di integrazione salariale

– Circolare INPS n. 22 del 4 febbraio 2016 sull'Operatività del Fondo

²⁵ Importi rivalutati annualmente

CONTRIBUZIONE**Contribuzione ordinaria**

- datori di lavoro con **più di 5 e fino a 15 dipendenti** percentuale complessiva **0,45%**
 - datori di lavoro con **più di 15 dipendenti** percentuale complessiva **0,65%**
- ripartita** tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di **2/3** e di **1/3**, quindi:
- datori di lavoro con **più di 5 e fino a 15 dipendenti** **0,30%** a carico del **datore di lavoro**
0,15% a carico del **lavoratore**
 - datori di lavoro con **più di 15 dipendenti** **0,433%** a carico del **datore di lavoro**
0,217% a carico del **lavoratore**

In caso di utilizzo, è dovuto un **contributo aggiuntivo** a carico del solo datore di lavoro pari al **4%** della retribuzione persa.

Limiti di utilizzo delle prestazioni

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

Anno	Limite alle prestazioni erogate a ciascun datore di lavoro in rapporto ai contributi ordinari dovuti
2016	Nessun limite
2017	10 volte i contributi
2018	8 volte i contributi
2019	7 volte i contributi
2020	6 volte i contributi
2021	5 volte i contributi
A partire dal 2022	4 volte i contributi

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Fino al 30 giugno 2016 possono presentare domanda di accesso alle prestazioni del Fondo di integrazione salariale **solo i datori di lavoro** che occupano **più di 15 dipendenti**.

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

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

DOMANDA DI ASSEGNO ORDINARIO

Alla domanda va allegata la comunicazione dell'azienda alle RSU/RSA o, in mancanza, alle categorie territoriali **o** il verbale di esame congiunto **o** l'accordo sindacale²⁶ (la sottoscrizione dell'accordo non è condizione indispensabile per accedere alla prestazione).

Termini di presentazione

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

²⁶ Al seguente link è disponibile una bozza di verbale di accordo: www.fisacalessandria.it/modelloaccordofis_assegnoordinario.doc

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

DOMANDA DI ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ

Entro 7 giorni dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale (che **deve essere allegato alla domanda**). La riduzione di attività deve avere inizio entro il 30° giorno successivo alla presentazione della domanda.

L'ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ (MISURA PREVISTA DAI FONDI ALTERNATIVI E DAL FIS)

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

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

Tale circostanza ha evidentemente una **valenza fortemente negativa** considerato che la disciplina dei Fondi riguarda anche le micro-imprese (media dipendenti a partire dalle 6 unità) in cui non si potrà ricorrere a questa misura per evitare il licenziamento di un solo lavoratore.

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

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

Durata

Periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile

Misura

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

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

Massimali (per il 2016)²⁷:

Retribuzione	Importo lordo	Importo al netto del prelievo del 5,84% (è ulteriormente assoggettato alle trattenute IRPEF)
Inferiore o uguale a 2.102,24	971,71	914,96
Superiore a 2.102,24	1.167,91	1.099,70

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

La **riduzione media oraria complessiva** non può essere superiore al **60% dell'orario dei lavoratori interessati**. **Per ciascun lavoratore** la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro non può eccedere il **70%** calcolato sull'intero periodo del contratto di solidarietà.

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

²⁷ Importi rivalutati annualmente

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

Nei due schemi seguenti sono sintetizzate le prestazioni e le contribuzioni per i diversi modelli di Fondo previsti dal decreto:

PRESTAZIONI

FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI	Assegno ordinario Eventuali prestazioni aggiuntive (non obbligatorie)
FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI ALTERNATIVI ARTIGIANATO - SOMMINISTRAZIONE	Assegno ordinario e/o Assegno di solidarietà
FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE prima del 1° gennaio 2016 FONDO DI SOLIDARIETÀ RESIDUALE	Assegno di solidarietà e Assegno ordinario (solo datori che occupano mediamente più di 15 dipendenti)

La contribuzione previdenziale correlata alle prestazioni (calcolata sulla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito) è a carico dei Fondi (fatta eccezione per l'assegno straordinario che costituisce una forma di accompagnamento alla pensione ed è **interamente a carico dell'azienda**, inclusa la contribuzione ad esso relativa).

CONTRIBUZIONE

FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI	Ordinaria: definita dagli accordi - Ripartizione: 2/3 a carico datore e 1/3 lavoratore Addizionale: definita dal decreto istitutivo: minimo 1,5% retribuzione persa
FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI ALTERNATIVI ARTIGIANATO - SOMMINISTRAZIONE	Ordinaria: minimo 0,45% retribuzione lorda - Ripartizione definita dagli accordi Addizionale: definita dal decreto istitutivo: minimo 1,5% retribuzione persa
FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE prima del 1° gennaio 2016 FONDO DI SOLIDARIETÀ RESIDUALE	Ordinaria: datori <15 dip. 0,45% datori >15 dip. 0,65% retribuzione lorda - Ripartiz. 2/3 datore, 1/3 lavoratore Addizionale: 4% retribuzione persa

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA

La nuova disciplina degli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria è principalmente contenuta nel D.Lgs. n. 22/2015, riguardante “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati”, e, per quanto riguarda l’Assegno di disoccupazione (ASDI), nel Decreto Interministeriale 29 ottobre 2015.

NUOVA PRESTAZIONE DI ASSICURAZIONE SOCIALE PER L’IMPIEGO (NASPI)²⁸

La NASpi ha sostituito le prestazioni di ASpi e mini-ASpi introdotte dalla Riforma Fornero per i casi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015.

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

- dipendenti a tempo indeterminato delle Pubbliche amministrazioni;
- operai agricoli.

REQUISITI

- **perdita involontaria dell’occupazione** (sono **inclusi** e possono quindi beneficiare della NASpi:
 - i lavoratori licenziati per motivi disciplinari (in questi casi l’indennità decorre dal 38° giorno);
 - i lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa;
 - i lavoratori che hanno accettato l’«offerta di conciliazione» nell’ambito della nuova procedura introdotta dal D.Lgs. n. 23/2015;
 - i lavoratori cessati per risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nell’ambito della procedura di conciliazione prevista dalla Legge Fornero in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
 - i lavoratori cessati per risoluzione consensuale a seguito di trasferimento ad altra sede distante oltre 50 Km dalla propria residenza e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici;
 - le lavoratrici madri che hanno rassegnato le dimissioni durante la gravidanza o entro il compimento di un anno di età del bambino);
- **stato di disoccupazione;**
- **almeno 13 settimane di contribuzione**²⁹ nei **4 anni precedenti** l’inizio del periodo di disoccupazione³⁰;

²⁸ Alla NASpi l’INPS ha dedicato in particolare le circolari n. 94 del 12 maggio 2015 e n. 142 del 29 luglio 2015.

²⁹ Per l’accredito dei contributi la retribuzione deve essere almeno pari all’importo limite settimanale comunicato annualmente dall’INPS (per il 2016 € 200,76).

³⁰ Eventuali periodi non utili al soddisfacimento del requisito contributivo (malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro; Cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell’attività a zero ore; assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità) immediatamente precedenti la cessazione del rapporto di lavoro, saranno considerati periodi neutri e determineranno un ampliamento, pari alla loro durata, del periodo all’interno del quale ricercare i

- **30 giornate di lavoro** effettivo nei **12 mesi precedenti** l'inizio del periodo di disoccupazione.

CALCOLO

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

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

retribuzione mensile fino a € 1.195 ³¹	75% della retribuzione mensile	Massimale € 1.300 ³²
retribuzione mensile superiore € 1.195	75% di € 1.195 (= € 896,25) + 25% della differenza tra retribuzione mensile e € 1.195	

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

A partire dal 4° mese la NASpl si riduce del 3% ogni mese (rispetto al precedente).

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

In presenza dei requisiti richiesti (v. ultimo Capitolo) viene riconosciuto **l'assegno per il nucleo familiare**.

DURATA

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

La possibilità per il lavoratore al quale spetti l'Indennità di mobilità di optare per la NASpl nei casi in cui il nuovo trattamento fosse più favorevole è stata esclusa dall'INPS con la Circolare n. 142/2015.

DOMANDA E DECORRENZA

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

La NASpl spetta **dall'8° giorno successivo alla cessazione o (per domande presentate successivamente) dal giorno successivo alla domanda**.

CONDIZIONALITÀ

L'erogazione della NASpl è condizionata alla **regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale**.

INCENTIVO ALL'AUTOIMPRENDITORIALITÀ

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

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

requisiti necessari di almeno 13 settimane di contribuzione e 30 giornate di lavoro effettivo (Circolare INPS n. 94 del 12 maggio 2015).

³¹ Importo rivalutato annualmente

³² Importo rivalutato annualmente



La domanda deve essere presentata in via telematica entro 30 giorni dalla data di inizio della nuova attività. L'anticipazione andrà interamente restituita nel caso si instauri un rapporto di lavoro subordinato prima della fine del periodo per cui è riconosciuta la NASpl (a meno che tale rapporto non sia alle dipendenze della cooperativa di cui si è sottoscritta quota del capitale sociale).

COMPATIBILITÀ CON IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Si **decade dalla NASpl** nel caso si instauri un rapporto di **lavoro subordinato** con **reddito annuale superiore** al reddito minimo esente da imposta (€ 8.145,32). Se il rapporto di lavoro non supera i 6 mesi la NASpl viene solo sospesa per il periodo di lavoro.

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

Il lavoratore titolare di **più rapporti a part time** che rimanga disoccupato rispetto ad uno di essi e al quale residui un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione (€ 8.145,32 annui) ha diritto alla NASpl, che viene ridotta di un importo pari all'80% del reddito residuo previsto (che deve essere comunicato all'INPS entro 30 giorni).

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

INDIVIDUALE

In caso di **attività lavorativa autonoma o di impresa individuale** con **reddito inferiore** al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione (**€ 8.000** annui per le collaborazioni - **€ 4.800** negli altri casi), si mantiene il diritto alla **NASpl ridotta** dell'80% del reddito previsto (che deve essere comunicato all'INPS entro 1 mese; verrà poi effettuato il ricalcolo sulla base del reddito effettivamente ricavato).

DECADENZA

Sono stabiliti i seguenti casi di decadenza:

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

N.B.: In caso di percettori di assegno di invalidità, il diritto di opzione a favore della NASpl può essere esercitato solo all'atto della presentazione della relativa domanda.

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

CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

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

- **massimale NASpl X 1,4** (per il 2016: € 1.300 X 1,4 = 1.820).

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

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

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

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

- l'iscrizione in via esclusiva alla gestione separata,
- il non percepire alcun tipo di pensione,
- il non essere titolari di una partita IVA.

REQUISITI

- stato di disoccupazione (**N.B.:** Si conserva lo stato di disoccupazione in caso di svolgimento di attività lavorativa da cui derivi un reddito annuo inferiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale)
- almeno 3 mesi di contribuzione dal 1° gennaio dell'anno precedente la cessazione fino all'insorgenza dello stato di disoccupazione (quindi per il 2016 almeno 3 mesi dal 01/01/2015 fino alla data in cui si rimane disoccupati)

CALCOLO

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

$$\frac{\text{reddito imponibile INPS dal 1° gennaio A.P. fino alla cessazione}}{\text{mesi di contribuzione}} = \text{reddito medio mensile}$$

reddito medio mensile fino a € 1.195 ³³	75% del reddito medio mensile	Massimale € 1.300 ¹⁰
reddito medio mensile superiore € 1.195	75% di € 1.195 (= € 896,25) + 25% della differenza tra reddito medio mensile e € 1.195	

DURATA

Numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione intercorsi tra il 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di disoccupazione (quindi dal 1° gennaio 2015 per chi rimane disoccupato nel 2016) e il momento della disoccupazione.

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

³³ Importo rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

**ALTRE CARATTERISTICHE**

Non è riconosciuta **contribuzione figurativa**.

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

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

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

ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE (ASDI)

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

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

BENEFICIARI

Lavoratori che:

- abbiano fruito, entro il 31 dicembre 2015, della NASpI per la sua durata massima: al momento non è chiarito se, a seguito della proroga della misura oltre il 2015³⁴, l'ASDI sia già riconoscibile per casi verificatisi oltre il 31 dicembre 2015: la Circolare INPS n. 47/2016 (punto 5.1) sembra confermare questa possibilità;
- siano ancora in stato di disoccupazione (**N.B.:** Si conserva lo stato di disoccupazione in caso di svolgimento di attività lavorativa da cui derivi un reddito annuo inferiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale - v. oltre anche per la decurtazione dell'ASDI prevista in questi casi);
- siano componenti di un nucleo familiare in cui sia presente **almeno un minore di anni 18** (che può anche **non** essere figlio del richiedente) **oppure** abbiano un'età pari o superiore a **55 anni** e non abbiano maturato i requisiti per il pensionamento;
- abbiano un indicatore **ISEE** pari o inferiore a **€ 5.000**.

MISURA

L'assegno è pari al **75% dell'ultima indennità NASpI percepita**, con le seguenti **soglie** massime e minime:

Soglia massima

L'ASDI non può superare l'importo dell'assegno sociale (per il 2016 € 448,52); tale soglia è aumentata in base ai carichi familiari del lavoratore, come risulta dalla tabella che segue:

Numero figli minori a carico	<u>Incremento della soglia massima per figli a carico</u>	Soglia massima complessiva
Nessuno	-	448,52
1 figlio	89,70	538,22
2 figli	116,60	565,12
3 figli	140,80	589,32
4 o più figli	163,30	611,82

Soglia minima

L'ASDI (comprensivo degli incrementi per carichi familiari), non può essere inferiore all'ammontare del beneficio previsto per la Carta acquisti sperimentale, indicato nella tabella che segue:

Membri nucleo familiare	Soglia minima
-------------------------	---------------

³⁴ Art. 43, comma 5, D.Lgs. n. 148/2015



Alessandria

Membri nucleo familiare	Soglia minima
2 membri	231,00
3 membri	281,00
4 membri	331,00
5 o più membri	404,00

IMPOSIZIONE CONTRIBUTIVA E FISCALE

L'ASDI non è assoggettato al **prelievo contributivo del 5,84%** ed è esente da IRPEF. Gli **importi** sono quindi da intendersi **netti**.

CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

L'erogazione dell'ASDI **non** prevede le prestazioni accessorie della **contribuzione figurativa** (quindi non sono valide ai fini pensionistici), **né** dell'**assegno al nucleo familiare** (fatto salvo quanto specificato alla voce "soglia massima" rispetto ai carichi familiari).

DURATA

L'ASDI viene erogato mensilmente, per una **durata massima di 6 mesi**, tenendo anche conto dell'eventuale erogazione nei periodi precedenti il termine di fruizione della NASpl:

- Durata massima complessiva nei **12 mesi precedenti** il termine di fruizione della NASpl **6 mesi**
- Durata massima complessiva nei **5 anni precedenti** il termine di fruizione della NASpl **24 mesi**

Quindi coloro che hanno già usufruito dell'ASDI per più di 6 mesi nei 12 mesi precedenti il termine del periodo di fruizione della NASpl e comunque per più di 24 mesi nel quinquennio precedente tale termine, non possono fare richiesta di ASDI.

DOMANDA

La domanda va presentata all'INPS in via telematica, entro il **termine di 30 giorni**, a partire dal **1° giorno successivo della completa fruizione della NASpl**.

CONDIZIONALITÀ

Per accedere all'ASDI bisogna sottoscrivere un **patto di servizio** personalizzato presso i competenti **centri per l'impiego**, con specifici impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro.

La partecipazione alle iniziative è obbligatoria, pena la **decurtazione** e in alcuni casi la **perdita** del beneficio.

COMPATIBILITÀ CON IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Si **decade dall'ASDI** nel caso si instauri un rapporto di **lavoro subordinato** con **reddito annuale superiore** al reddito minimo esente da imposta (€ 8.145,32). Se il rapporto di lavoro non supera i **6 mesi** l'ASDI viene solo sospeso per il periodo di lavoro.

Se il **reddito annuale è inferiore a € 8.145,32**, si conserva il diritto all'**ASDI ridotto** di un importo pari all'80% del reddito previsto (che deve essere comunicato all'INPS entro 30 giorni).



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

INDIVIDUALE

In caso di **attività lavorativa autonoma o di impresa individuale** con **reddito inferiore** al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione (**€ 8.000** annui per le collaborazioni - **€ 4.800** negli altri casi), si mantiene il diritto all'**ASDI ridotto** dell'80% del reddito previsto (che deve essere comunicato all'INPS entro 1 mese; verrà poi effettuato il ricalcolo sulla base del reddito effettivamente ricavato).

COMPATIBILITÀ CON I TRATTAMENTI ASSISTENZIALI E PENSIONISTICI

L'ASDI è **compatibile** con i seguenti trattamenti assistenziali o pensionistici:

assegno o indennità a cieco civile - assegno o indennità a sordomuti - indennità legge n. 448 del 2001 e legge n. 350 del 2003 - assegno o indennità a invalidi civili - pensione ai superstiti - pensione di guerra - pensione facoltativa - rendite vitalizie da infortunio - pensione a carico di Stati esteri con i quali non esistono convenzioni internazionali in materia di sicurezza sociale - pensione a carico dell'assicurazione di un altro Stato membro dell'Unione europea - pensione privilegiata tabellare, quale per esempio quella conferita per infermità contratta durante il servizio militare obbligatorio, avente titolo risarcitorio in assenza di un rapporto di impiego o di servizio continuativo

SOSPENSIONE

Oltre ai casi già descritti legati allo svolgimento di un'attività lavorativa, il mancato aggiornamento/presentazione della Dichiarazione sostitutiva unica ai fini ISEE (rispettivamente entro il 31 gennaio o alla scadenza del periodo di validità dell'ISEE presentato all'atto della domanda) determina **prima** la **sospensione** dell'ASDI e **successivamente** la sua **decadenza**.

DECADENZA

Sono stabiliti i seguenti casi di decadenza:

- perdita dello stato di disoccupazione
- superamento del valore massimo della soglia ISEE
- raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia, anticipato o assegno sociale
- pensionamento per inabilità
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità o alla pensione di invalidità (salvo il diritto a optare per l'ASDI)
- mancate comunicazioni all'INPS di inizio di attività lavorativa (subordinata o autonoma)
- inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva (in alcuni casi si ha solo la decurtazione dell'assegno).

INDENNITÀ DI MOBILITÀ

L'indennità di mobilità è un intervento a favore di particolari categorie di lavoratori, licenziati con licenziamento collettivo, che garantisce una prestazione di sostegno al reddito.

*La legge n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero del mercato del lavoro) ha **abrogato** la mobilità **dal 1° gennaio 2017**. Pertanto, i lavoratori licenziati dal 31 dicembre 2016 non potranno più godere della prestazione dell'indennità di mobilità, ma (se in possesso dei requisiti indicati dalla legge) fruiranno della NASpI³⁵.*

Permane invece la normativa sulle procedure di licenziamento collettivo.

*Nonostante la mobilità sia quindi una misura destinata ad esaurirsi entro breve tempo, si fornisce di seguito un riepilogo delle attuali previsioni in materia, sia rispetto alla **mobilità ordinaria**, sia per quanto riguarda la **mobilità in deroga** (quest'ultima oggetto di confronto fra la Regione Piemonte e le Parti sociali piemontesi).*

MOBILITÀ ORDINARIA

CAMPO DI APPLICAZIONE

Imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS

BENEFICIARI

Lavoratori a **tempo indeterminato** con qualifica di operaio, impiegato o quadro, licenziati e collocati in mobilità dall'azienda nelle seguenti ipotesi:

- alla fine del periodo di CIG straordinaria per impossibilità di reimpiego dei lavoratori sospesi
- per riduzione di personale a seguito di trasformazione, ristrutturazione e cessazione di attività (licenziamento collettivo, almeno 5 persone in un arco di 120 giorni) di aziende che occupino più di 15 dipendenti

Esclusioni

- dirigenti
- apprendisti
- lavoratori con contratto a tempo determinato e lavoratori stagionali

REQUISITO

Anzianità aziendale di almeno **12 mesi**, di cui almeno **6 di effettivo lavoro** (tra i quali rientrano eventuali periodi di ferie/festività, infortunio, congedo obbligatorio per maternità)

MISURA

- **Primi 12 mesi:** 100% dell'indennità prevista in caso di CIGS (si applica il prelievo contributivo del 5,84%)
- **Dal 13° mese:** 80% dell'indennità prevista in caso di CIGS (**non** si applica il prelievo del 5,84%)

³⁵ V. oltre rispetto alla posizione assunta dall'INPS circa l'impossibilità per i lavoratori coinvolti in procedure di licenziamento collettivo che hanno titolo ad accedere all'indennità di mobilità di optare per la NASpI (Circolare INPS n. 142/2015)

Alessandria

Quindi per i **primi 12 mesi** l'indennità si determina con i medesimi criteri previsti per la Cassa integrazione: **80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per l'attività lavorativa non prestata, con massimali.**

Per i **primi 12 mesi** l'importo è assoggettato al **prelievo contributivo del 5,84%**.

Massimali (per il 2016)³⁶

Retribuzione	Importo lordo	Importo al netto del prelievo del 5,84% (è ulteriormente assoggettato alle trattenute IRPEF)
Inferiore o uguale a 2.102,24	971,71	914,96
Superiore a 2.102,24	1.167,91	1.099,70

Dal 13° mese l'indennità è pari all'**80% dell'importo lordo corrisposto nel primo anno** (non si applica la riduzione del **5,84%**).

Ai lavoratori che fruiscono dell'indennità di mobilità spetta l'**assegno per il nucleo familiare**.

CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

Sono riconosciuti i contributi figurativi commisurati all'ultima retribuzione percepita senza rivalutazioni.

DURATA

La legge n. 92/2012 (Riforma Fornero) ha previsto una progressiva riduzione della durata della mobilità in precedenza stabilita dalla legge n. 223/1991, come risulta dalla seguente tabella:

Area/Età	Data collocamento in mobilità			
	dal 1/1/2013 al 31/12/2014	dal 1/1/2015 al 31/12/2015	dal 1/1/2016 al 31/12/2016	dal 1/1/2017
Durata in mesi:				
Centro Nord Italia fino a 39 anni di età	12	12	12	Abrogata
Centro Nord Italia da 40 a 49 anni di età	24	18	12	Abrogata
Centro Nord Italia da 50 anni di età in su	36	24	18	Abrogata
Sud Italia fino a 39 anni	24	12	12	Abrogata
Sud Italia da 40 a 49 anni di età	36	24	18	Abrogata
Sud Italia da 50 anni di età in su	48	36	24	Abrogata

Un **ulteriore limite di durata** è rappresentato dall'anzianità lavorativa maturata presso l'azienda che ha effettuato il licenziamento: la durata dell'indennità di mobilità non può essere superiore all'anzianità aziendale.

INDENNITÀ DI MOBILITÀ E NASPI: NON SI PUÒ SCEGLIERE

Dalla tabella che precede appare evidente come l'indennità di mobilità offra in generale una tutela temporalmente assai più limitata di quella garantita dalla NASpi: nel caso della NASpi la durata è infatti pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni e quindi la prestazione può arrivare ad essere erogata fino ad un massimo 104 settimane (24 mesi).

³⁶ Importi rivalutati annualmente

La possibilità per il lavoratore al quale spetti l'indennità di mobilità di optare per la NASpl nei casi in cui il nuovo trattamento fosse più favorevole, è stata esclusa dall'INPS con la Circolare n. 142/2015. Solo nel caso in cui l'INPS comunichi che la domanda di indennità di mobilità è stata respinta, il lavoratore - entro 30 giorni - potrà trasformare la richiesta iniziale di indennità mobilità in domanda di NASpl.

DOMANDA

La domanda di indennità di mobilità va presentata all'INPS in via telematica entro il **68° giorno dalla data del licenziamento**.

La lavoratrice, che si trovasse in congedo di maternità al momento del licenziamento (o per la quale il congedo di maternità avesse inizio entro 8 giorni dal licenziamento), ha facoltà di presentare la domanda di indennità di mobilità entro 60 giorni dal termine del congedo.

DECORRENZA

Il pagamento dell'indennità di mobilità decorre:

- **dall'8° giorno successivo alla data del licenziamento**, nel caso in cui la domanda sia presentata entro 7 giorni dal licenziamento;
- **dal 5° giorno dalla presentazione della domanda**, nel caso in cui la domanda sia presentata successivamente al 7° giorno dal licenziamento.

SOSPENSIONE

L'indennità di mobilità è sospesa nei casi di:

<ul style="list-style-type: none"> • mancato superamento del periodo di prova in seguito a rioccupazione a tempo indeterminato (per un massimo di 2 volte) 	Si determina una riammissione nella mobilità e la re-iscrizione nella lista di mobilità e i lavoratori mantengono il diritto alla parte residua dell'indennità di mobilità.
<ul style="list-style-type: none"> • riassunzione a tempo indeterminato e licenziamento entro i 12 mesi 	
<ul style="list-style-type: none"> • congedo di maternità e paternità 	Se il congedo interviene durante la percezione dell'indennità di mobilità, quest'ultima viene sospesa in quanto il congedo di maternità e paternità assorbe l'indennità. I lavoratori al termine del congedo hanno diritto alla parte residua del trattamento di mobilità
<ul style="list-style-type: none"> • rioccupazione a tempo determinato o parziale: la prestazione viene sospesa ma viene mantenuta l'iscrizione in lista; la rioccupazione deve essere comunicata dal lavoratore alla Struttura INPS territorialmente competente entro 5 giorni, pena decadenza 	Si produce il c.d. slittamento della data di fine prestazione che, comunque, non può essere superiore alla durata della prestazione inizialmente prevista. Vigono obblighi di comunicazione all'INPS entro 5 giorni.

INCOMPATIBILITÀ

Il trattamento di mobilità è **incompatibile** con:

- riassunzione con **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**;
- **trattamenti pensionistici diretti** a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti, degli ordinamenti sostitutivi, esonerativi ed esclusivi

dell'assicurazione medesima, nonché delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, e con i trattamenti di pensionamento anticipato:

- pensione di vecchiaia,
- pensione di anzianità,
- pensione di inabilità,
- pensione di invalidità,
- assegno ordinario di invalidità.

In queste ultime due ipotesi, il lavoratore titolare della pensione di invalidità e dell'assegno ordinario di invalidità può optare tra tali trattamenti e quello di mobilità.

COMPATIBILITÀ

L'indennità di mobilità è **compatibile**:

- con il **lavoro autonomo**, entro determinati **limiti di reddito** (v. riquadro);
- con l'indennità e i gettoni di presenza percepiti dai lavoratori che rivestono **cariche pubbliche** elettive o non elettive di organi esecutivi degli enti locali (comuni e province) e delle Regioni e **cariche sindacali**;
- con **trattamenti pensionistici indiretti** e **assegno di invalidità civile**:
 - pensione ai superstiti,
 - pensione di reversibilità,
 - pensione di guerra,
 - pensione facoltativa,
 - le rendite vitalizie da infortunio,
 - pensione a carico di Stati esteri con i quali non esistono convenzioni internazionali in materia di sicurezza sociale,
 - pensione a carico dell'assicurazione di un altro Stato membro dell'Unione europea,
 - pensione privilegiata per infermità contratta durante il servizio militare obbligatorio, conferita a titolo risarcitorio in assenza di un rapporto di impiego o di servizio continuativo,
 - pensione di invalidità civile.
- con la partecipazione a corsi di formazione.

Limiti di reddito lavoro autonomo

Per quanto riguarda il lavoro autonomo (che comprende per es.: libera professione, commercio, artigianato, piccoli imprenditori, collaborazioni coordinate e continuative e a progetto) la prestazione è compatibile qualora i redditi che ne derivano siano tali da non comportare la perdita dello stato di disoccupazione. Tali redditi sono attualmente quantificati in 4.800 euro nell'anno solare per l'attività di lavoro autonomo e 8.000 per le collaborazioni coordinate e continuative. In caso di superamento del suddetto limite, si produrrà cancellazione dalle liste di mobilità e la decadenza dall'indennità per perdita dello stato di disoccupazione, dal momento dell'inizio dell'attività lavorativa.

CUMULABILITÀ

Nei casi di **lavoro autonomo** e **cariche pubbliche e sindacali**, la remunerazione derivante da tali attività potrà cumularsi con l'indennità di mobilità fino al **raggiungimento di un reddito pari alla retribuzione spettante al momento della messa in mobilità**.

Nei casi di **trattamenti pensionistici indiretti** e partecipazione a **corsi di formazione**, l'indennità di mobilità è **totalmente cumulabile**. Nel caso di assegno di invalidità civile è necessario esercitare l'opzione a favore dello stesso oppure dell'indennità di mobilità.



CESSAZIONE

I lavoratori sono cancellati dalle liste di mobilità e perdono il diritto alla relativa indennità quando:

- rifiutino di essere avviati ad un corso di formazione professionale autorizzato dalla Regione oppure non lo frequentino regolarmente;
- non accettino un'offerta di lavoro che sia professionalmente equivalente ovvero che presenti omogeneità anche intercategoriale e che, avendo riguardo ai contratti collettivi nazionali di lavoro, sia inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 10% rispetto a quello delle mansioni di provenienza;
- non accettino, in mancanza di un lavoro avente le caratteristiche di cui al punto precedente, di essere impiegati in opere o servizi di pubblica utilità ai sensi dell'articolo 6, comma 4, della legge n. 223/1991 (la materia è in evoluzione: al momento si applicano le linee guida definite tra Regione e parti sociali reperibili alla pagina www.regione.piemonte.it/lavoro/ammortizzatori/dwd/mobilita/LineeGuidaReg_LSU.pdf);
- abbiano comunicato dopo 5 giorni alla competente sede dell'INPS di svolgere lavoro subordinato a tempo parziale o determinato;
- abbiano percepito l'indennità in un'unica soluzione;
- siano stati assunti con contratto a tempo pieno e indeterminato e in tutti i casi di perdita dello stato di disoccupazione;
- qualora diventino titolari di trattamenti pensionistici diretti.

MOBILITÀ IN DEROGA

La Legge di stabilità per il 2016 ha previsto il rifinanziamento degli ammortizzatori in deroga (CIG in deroga e mobilità in deroga), il cui intervento è previsto si esaurisca alla fine del 2016.

La mobilità in deroga si rivolge a disoccupati cinquantenni e ultracinquantenni suddivisi in due differenti platee sulla base di due successivi accordi regionali:

- **Accordo quadro** del 29 dicembre 2015, definito in base ai (restrittivi) criteri introdotti a livello nazionale dal Decreto Interministeriale n. 83473 del 1° agosto 2014;
- **Addendum** del 27 aprile 2016, in deroga a tali criteri, ma con la possibilità di mettere in campo risorse ben più limitate. Ai contenuti di tale accordo si raccomanda di prestare la dovuta attenzione considerato che **nel 2015 la quota relativa non è stata pienamente utilizzata e ora non è consentito farvi ricorso** se non sulla base delle restrizioni imposte dai rigidi criteri ministeriali.

MISURA

Per i primi 12 mesi l'**importo** è quello previsto per i casi di **CIG: 80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per l'attività lavorativa non prestata**, con **massimali**.

Per i primi 12 mesi l'importo è **assoggettato al prelievo** contributivo del **5,84%**.

Massimali (per il 2016)³⁷

Retribuzione	Importo lordo	Importo al netto del prelievo del 5,84% (è ulteriormente assoggettato alle trattenute IRPEF)
Inferiore o uguale a 2.102,24	971,71	914,96
Superiore a 2.102,24	1.167,91	1.099,70

³⁷ Importi rivalutati annualmente

Alessandria

Dal 13° mese l'indennità è pari all'**80% dell'importo lordo corrisposto nel primo anno** (non si applica più la riduzione del **5,84%**).

Ai lavoratori che fruiscono dell'indennità di mobilità spetta l'**assegno per il nucleo familiare**.

CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

Sono riconosciuti i contributi figurativi **commisurati all'indennità percepita** (non alla retribuzione persa).

ACCORDO QUADRO 29 DICEMBRE 2015

BENEFICIARI

Disoccupati che fossero **percettori di trattamento di mobilità in deroga alla data del 31 dicembre 2015** (cinquantenni e ultracinquantenni che avessero cessato di percepire l'ASpl o la NASpl a partire dal 15 agosto 2015)

Esclusioni

Sono esclusi i lavoratori che avessero già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno 3 anni, anche non continuativi.

DURATA

Massimo 4 mesi

DOMANDA

Le domande vanno presentate all'INPS entro 60 giorni dalla data di approvazione del provvedimento regionale di autorizzazione.

ADDENDUM 27 APRILE 2016

BENEFICIARI

Disoccupati (cinquantenni e ultracinquantenni) che abbiano cessato di percepire nel 2016 indennità di mobilità ordinaria, disoccupazione speciale edile, ASpl o NASpl

REQUISITI

12 mesi di anzianità, di cui **6 di effettivo lavoro**, nell'azienda di provenienza
Sede di lavoro, al momento della cessazione, nel **territorio piemontese**

DURATA

Massimo 3 mesi (e comunque non oltre il 31 dicembre 2016)

DOMANDA

La domanda va presentata all'INPS in via telematica entro **60 giorni dalla data di fine della fruizione del precedente ammortizzatore**. Per chi ha concluso la fruizione del precedente ammortizzatore tra il 31 dicembre 2015 e il 27 aprile 2016, la scadenza è il prossimo 26 giugno.



I pagamenti decorrono dal giorno successivo a quello di fine della liquidazione della prestazione precedente. Le modalità di gestione, in caso di sospensioni per attività lavorativa o altre motivazioni, sono analoghe a quelle previste per la mobilità ordinaria, con la possibilità di fruire di una sospensione di durata pari, al massimo, a quella del periodo concesso (3 mesi).

ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

L'assegno per il nucleo familiare (da non confondere con le detrazioni per carichi di famiglia) è una prestazione a sostegno delle famiglie a carico dell'INPS, dipendente dalle caratteristiche del nucleo familiare, dal numero dei componenti, e dal reddito.

I COMPONENTI DEL NUCLEO FAMILIARE

Compongono il nucleo familiare:

- il richiedente l'assegno;
- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- i figli o equiparati³⁸ di età inferiore a 18 anni;
- i figli o equiparati di età compresa tra i 18 e i 21 anni, purché studenti o apprendisti, se il nucleo familiare è composto da più di tre figli (o equiparati) di età inferiore a 26 anni;
- i figli maggiorenni inabili che si trovano, per difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di lavorare;
- i fratelli, le sorelle e i nipoti del richiedente, minori di età o maggiorenni inabili, se orfani di entrambi i genitori e non aventi diritto alla pensione ai superstiti.

IL REDDITO

Il diritto all'assegno è subordinato al **reddito complessivo del nucleo familiare** che non deve superare i **limiti annui** resi noti dall'INPS con apposita Circolare. I limiti di reddito familiare hanno valore **dal 1° luglio di ogni anno al 30 giugno dell'anno successivo** e sono rivalutati annualmente.

Ai fini del diritto all'assegno, si considera la somma dei redditi complessivi assoggettabili all'IRPEF³⁹ e dei redditi di qualsiasi natura, compresi - se superiori a € 1.032,91 - quelli esenti da imposta e quelli soggetti a ritenuta alla fonte.

Ai fini del calcolo del reddito familiare **non devono essere considerate alcune voci**⁴⁰ tra cui i trattamenti di fine rapporto o loro anticipazioni, e lo stesso assegno per il nucleo familiare.

³⁸ Gli equiparati ai figli legittimi o legittimati sono: i figli adottivi, gli affiliati, i figli naturali legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, i figli nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, i minori affidati a norma di legge e i nipoti minori viventi a carico di ascendente diretto.

³⁹ I redditi da lavoro vanno quindi considerati al netto dei contributi previdenziali.

⁴⁰ REDDITI DA ESCLUDERE

Ai fini del calcolo del reddito familiare non devono essere considerati:

- i trattamenti di fine rapporto comunque denominati e le anticipazioni sui trattamenti di fine rapporto;
- i trattamenti di famiglia, comunque denominati, dovuti per legge;
- le rendite vitalizie erogate dall'INAIL, le pensioni di guerra, le pensioni tabellari ai militari di leva vittime di infortunio;
- le indennità di accompagnamento agli invalidi civili, ai ciechi civili assoluti, ai minori invalidi che non possono camminare, ai pensionati di inabilità;
- le indennità di comunicazione per sordi e le indennità speciali per i ciechi parziali;
- gli indennizzi per danni irreversibili da vaccinazioni obbligatorie, trasfusioni e somministrazioni di emoderivati;
- gli arretrati di cassa integrazione riferiti ad anni precedenti quello di erogazione;
- l'indennità di trasferta per la parte non assoggettabile a imposizione fiscale;
- gli assegni di mantenimento percepiti dal coniuge legalmente separato a carico del/della richiedente e destinati al mantenimento dei figli.

Il **reddito complessivo del nucleo familiare** deve essere composto, per **almeno il 70%**, da **reddito derivante da lavoro dipendente e assimilato** (pensione, indennità di disoccupazione, indennità di maternità, indennità di malattia, ecc.).

Le **tabelle** relative all'assegno - che consentono di stabilire il diritto alla prestazione e il suo ammontare in base alle **caratteristiche del nucleo**, al **numero dei componenti**, e al **reddito** - sono elencate nel prospetto che segue: esse sono pubblicate annualmente dall'INPS (per il periodo dal 1° luglio 2016 al 30 giugno 2017 in allegato alla Circolare n. 92 del 27 maggio 2016, che si può scaricare dal sito dell'INPS).

In alternativa è possibile utilizzare il [programma excel](#) disponibile alla pagina [Comunicati e approfondimenti su novità normative e temi del lavoro](#) del [nostro sito www.cgil.al.it](#): è sufficiente indicare l'ammontare del reddito complessivo e il numero dei componenti il nucleo familiare per visualizzare l'importo dell'assegno per le diverse tipologie di nucleo.

Tabella 11	Nuclei familiari con entrambi i genitori e almeno un figlio minore in cui non siano presenti componenti inabili
Tabella 12	Nuclei familiari con un solo genitore e almeno un figlio minore in cui non siano presenti componenti inabili
Tabella 13	Nuclei familiari orfanili composti solo da minori non inabili
Tabella 14	Nuclei familiari con entrambi i genitori e almeno un figlio minore in cui sia presente almeno un componente inabile e nuclei familiari con entrambi i genitori, senza figli minori e con almeno un figlio maggiorenne inabile
Tabella 15	Nuclei familiari con un solo genitore e almeno un figlio minore in cui sia presente almeno un componente inabile e nuclei familiari con un solo genitore, senza figli minori e con almeno un figlio maggiorenne inabile
Tabella 16	Nuclei familiari orfanili composti da almeno un minore in cui sia presente almeno un componente inabile
Tabella 19	Nuclei familiari con entrambi i coniugi e senza figli (in cui sia presente almeno un fratello, sorella o nipote inabile)
Tabella 20/A	Nuclei monoparentali senza figli (in cui sia presente almeno un fratello, sorella o nipote inabile)
Tabella 20/B	Nuclei familiari senza figli (in cui non siano presenti componenti inabili)
Tabella 21/A	Nuclei monoparentali senza figli con almeno un fratello, sorella o nipote (in cui non siano presenti componenti inabili)
Tabella 21/B	Nuclei familiari senza figli (in cui sia presente almeno un coniuge inabile e nessun altro componente inabile)
Tabella 21/C	Nuclei monoparentali senza figli con almeno un fratello, sorella o nipote (in cui solo il richiedente sia inabile)
Tabella 21/D	Nuclei familiari con entrambi i genitori e almeno un figlio minore in cui non siano presenti componenti inabili

L'assegno viene erogato per **12 mensilità**. È esente da trattenute previdenziali e fiscali.

Per il personale a **part time**, l'assegno spetta nella misura intera se la prestazione lavorativa settimanale è di durata non inferiore alle 24 ore. Ai lavoratori part time che lavorano meno di 24 ore settimanali spetta un assegno giornaliero solo per le giornate in cui vi sia stata effettiva prestazione lavorativa.

LA DOMANDA

La domanda deve essere presentata **al proprio datore di lavoro** utilizzando il modulo INPS ANF/DIP, allegando (nel caso di prima richiesta) lo stato di famiglia o autocertificazione sostitutiva, a partire dal mese di luglio di ogni anno, con riferimento ai redditi dell'anno precedente.

Tutte le **modifiche** che possono comportare una variazione della misura dell'assegno o la perdita dell'intera prestazione devono essere segnalate entro 30 giorni al datore di lavoro, utilizzando lo stesso modulo INPS ANF/DIP. Le variazioni possono riguardare i componenti il nucleo (per esempio, la nascita di un figlio), oppure le situazioni che richiedono l'applicazione di una nuova tabella (l'insorgere dell'inabilità, il cambiamento dello stato civile, ecc.).

L'assegno viene **erogato direttamente dall'azienda** al lavoratore che dimostra di averne diritto.

In alcuni casi, però, il datore di lavoro è tenuto a pagare solo se il lavoratore è stato preventivamente autorizzato dall'INPS. Occorre l'**autorizzazione dell'INPS**:

- per figli ed equiparati⁴¹ di genitori legalmente separati o divorziati;
- per figli naturali (propri o del proprio coniuge) riconosciuti dall'altro genitore;
- per figli del coniuge nati dal precedente matrimonio sciolto per divorzio;
- per figli o equiparati di età compresa tra i 18 e i 21 anni, purché studenti o apprendisti, se il nucleo familiare è composto da più di tre figli (o equiparati) di età inferiore a 26 anni ;
- per fratelli, sorelle, nipoti;
- per nipoti minori a carico del richiedente, nonno/a;
- per familiari maggiorenni inabili, in assenza della documentazione sanitaria che attesta lo stato di invalidità al 100% con l'assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa;
- per familiari minorenni in assenza della documentazione sanitaria che attesta il diritto all'indennità di accompagnamento o la persistente difficoltà a svolgere funzioni o compiti propri della loro età;
- per familiari residenti all'estero in uno Stato dell'Unione europea o in uno Stato convenzionato;
- per minori affidati a strutture pubbliche e collocati in famiglia;
- nel caso in cui il coniuge del richiedente, che non sia legalmente ed effettivamente separato o divorziato, non abbia firmato la dichiarazione di responsabilità sul modulo di domanda ANF/DIP.

La richiesta di autorizzazione deve essere inoltrata per via telematica attraverso i seguenti canali:

Internet:	accedendo al sito dell'INPS (sono necessari codice fiscale e PIN "dispositivo" rilasciato dall'INPS). Il percorso da seguire è il seguente: www.inps.it > SERVIZI ONLINE > SERVIZI PER IL CITTADINO > INVIO DOMANDE DI PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO > ASSEGNO AL NUCLEO FAMILIARE > AUTORIZZAZIONI ANF
Patronati:	tra cui il Patronato INCA CGIL
Contact Center Multicanale:	attraverso <ul style="list-style-type: none"> • il numero 803164 gratuito da rete fissa o • il numero 06164164 da rete mobile a pagamento secondo la tariffa del proprio gestore telefonico

⁴¹ Gli equiparati ai figli legittimi o legittimati sono: i figli adottivi, gli affiliati, i figli naturali legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, i figli nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, i minori affidati a norma di legge e i nipoti minori viventi a carico di ascendente diretto.



In seguito l'INPS rilascerà il modulo ANF/43 che andrà consegnato al datore di lavoro unitamente alla documentazione già indicata (modulo INPS ANF/DIP e stato di famiglia o autocertificazione sostitutiva).

È possibile richiedere il pagamento dell'assegno anche per **periodi arretrati**, nei limiti della prescrizione ordinaria di **5 anni dalla data di presentazione della domanda**, compilando un **modulo ANF/DIP per ciascun anno**.

L'assegno viene erogato in busta paga.

Si può richiederne il pagamento direttamente in favore del coniuge che non ha un rapporto di lavoro o non è titolare di pensione. In tal caso va compilato anche l'apposito quadro del modulo INPS con indicazione delle relative modalità di pagamento al coniuge.