

Ammortizzatori sociali durante e dopo il rapporto di lavoro

con elementi di riordino dal 1 gennaio 2022

versione del 10 ottobre 2022

N.B. alla luce della disciplina vigente a questa data

Le principali fonti di riferimento:

Dlgs 148/2015, 22 e 150/2015

L. 234/2021 (Legge di Bilancio)

DL 4 e 21/2022 e relative leggi di conversione

Decreti Ministeriali n. 33 e 67/2022

DMLPS 2 agosto 2022

Circolari MLPS n. 1, 3 , 6 del 2022

Circolari INPS n. 2, 3, 18, 26, 97, 109/2022 e Messaggio INPS n. 1282/2022

Le nuove misure entrano in vigore con riferimento agli eventi che intercorrono dal 1 gennaio 2022.

Si conferma la separazione tra:

- gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, a fronte di riduzione o sospensione dell'orario, attivabili dalle aziende
- gli ammortizzatori sociali in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, richiedibili da singoli lavoratori/rici

Glossario

CIGO: Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria

CIGS: Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria

CdS: Contratto di Solidarietà

FIS: Fondo di Integrazione Salariale

FSB: Fondo di Solidarietà Bilaterale

Ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro

Lavoratrici/tori beneficiari

Lavoratrici/ori beneficiari:

tutti i lavoratori subordinati, con qualunque contratto, con la sola esclusione dei dirigenti.

La platea dei beneficiari d'ora in avanti comprende anche i lavoratori a domicilio e tutte le tipologie di apprendistato (professionalizzante, per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria, per il certificato di specializzazione tecnica e superiore, di alta specializzazione e ricerca) senza distinzioni di settore. Tra gli operai agricoli sono compresi anche i lavoratori imbarcati su navi da pesca.

Requisito di anzianità:

è richiesta una anzianità nella unità produttiva di **30 gg di effettiva presenza al lavoro alla data di presentazione della domanda** (prima erano 90 giorni). Si contano nei 30 giorni anche ferie, festività, infortuni, astensione obbligatoria per maternità. Il requisito di anzianità non è richiesto in caso di «eventi oggettivamente non evitabili».

Per chi opera in appalto l'anzianità si calcola tenendo conto anche delle giornate di lavoro presso datori di lavoro precedenti un cambio di appalto

Strumenti in costanza di rapporto di lavoro

Importo della indennità

Importo del trattamento di integrazione salariale uguale per tutti gli strumenti

(Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, Contratto di Solidarietà, Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli, Fondo Integrazione Salariale, Fondo Solidarietà Bilaterale):

80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate per effetto della sospensione/riduzione fino a tetto massimo.

Il valore del tetto massimo è indicato e rivalutato ogni anno dall'INPS.

Per il 2022 è pari a euro 1.222,12 lordi (1.151,12 al netto dei contributi previdenziali a carico del lavoratore). Il nuovo massimale unico si applica anche alle ore di sospensione dal 1/1/2022 connesse a richieste iniziate e autorizzate nel 2021.

Contribuzione

I periodi nei quali si percepisce l'integrazione salariale sono coperti da contributi figurativi calcolati sulla base della retribuzione persa a cui l'integrazione si riferisce.

Come viene corrisposta l'integrazione salariale?

In via generale l'azienda corrisponde l'integrazione salariale alla fine di ogni periodo di paga e recupera queste somme dall'INPS.

È ammessa la possibilità per le aziende di chiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS solo previa autorizzazione in presenza di difficoltà di ordine finanziario/liquidità, oggetto di accertamento.

a cura di Valentina Cappelletti - Cgil Lombardia

Ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro

Compatibilità con altre occasioni di lavoro

Compatibilità degli ammortizzatori con svolgimento di altra attività lavorativa

- Svolgimento nel periodo di sospensione/riduzione di altra attività subordinata o autonoma di durata **fino a sei mesi**:
Il trattamento di integrazione resta sospeso per il medesimo periodo
- Svolgimento nel periodo di sospensione/riduzione di altra attività subordinata o autonoma di durata **superiore a sei mesi**:
Per i giorni di prestazione non c'è diritto al trattamento di integrazione

Strumenti in costanza di rapporto di lavoro

Durata massima

Durata per ciascuna unità produttiva

Tutte le integrazioni non possono superare, complessivamente, la **durata massima di 24 mesi in un quinquennio mobile**

Il quinquennio mobile* è un periodo di osservazione che si calcola a ritroso nel tempo ad ogni nuova richiesta per ogni unità produttiva. In questo arco temporale di riferimento non si devono superare le durate massime.

*«un lasso temporale pari a cinque anni, che viene calcolato a ritroso a decorrere dall'ultimo giorno di trattamento richiesto da ogni azienda per ogni singola unità produttiva, e che costituisce un periodo di osservazione nel quale verificare il numero di mesi già concessi che, cumulato al periodo oggetto di richiesta, non deve andare a superare il limite massimo di 24 mesi» (Min. Lav., circ. n. 17 del 08/11/2017)

Fanno eccezione:

- il **Contratto di Solidarietà**: i primi 24 mesi sono calcolati nella misura del 50%;
- le **disposizioni transitorie** (anni 2022 e 2023) per la sola **CIGS** e per un massimo di ulteriori 52 (vedi seguito);
- **L'Accordo di Transizione Occupazionale** in esito a CIGS per un massimo di ulteriori 12 mesi (vedi seguito)
- Il settore edile: non può superare i 30 mesi (compreso il Contratto di Solidarietà)
- Le durate massime **inferiori di FSB/Fondo Alternativi e FIS** (vedi seguito)

CIGO

**Aziende
destinatari,
indipendentemente
da n. dipendenti**

Imprese industriali manifatturiere, di trasporti, installazione impianti, estrattive, produzione e distribuzione gas, energia, acqua (eccetto proprietà 100% pubblica), industriali e artigiane dell'edilizia ed escavazione, cooperative di produzione similari, imprese (elenco sintetico)

Durata

- Max 13 settimane prorogabili trimestralmente fino a 52 settimane ogni 104 (biennio mobile), eccetto EONE;
- Il conteggio delle settimane avviene sommando 5 giorni di sospensione (anche se collocati in settimane diverse);
- Non possono essere autorizzate ore eccedenti il limite di 1/3 delle ore lavorabili nell'unità produttiva nel biennio mobile
- Dopo 52 settimane consecutive di fruizione, nuova domanda presentabile solo dopo 52 settimane di attività lavorativa

Deve essere prevista la ripresa della normale attività (transitorietà), la temporaneità e non imputabilità all'impresa delle cause

CIGO

Causali

(DM n.95442/2016, INPS circ. n.139/2016, e DM 67/2022 in relazione a crisi Ucraina solo per 2022)

Documentate da relazioni tecniche

- **Mancanza di lavoro o di commesse** (riduzione significativa di ordini o commesse); **crisi di mercato** (riduzione attività derivante da congiuntura mercato/settore
 - per il 2022 «crisi di mercato» comprende anche l'impossibilità di concludere accordi conseguente alle limitazioni legate alla crisi Ucraina
- **Fine cantiere**, fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante suppletiva al progetto (brevi periodi di sospensione tra fine/inizio lavoro; sospensione attività lavoratori specializzati in attesa di nuovo impiego)
- **Mancanza di materie prime o componenti**
 - «mancanza di materie prime o componenti» comprende anche difficoltà nel reperimento di fonti energetiche per la trasformazione delle materie prime necessarie a produrre NB non interruzione di forniture ma difficoltà temporanea e contingente dovuta a consistente aumento costi energia (scostamento medio spesa superiore a 30% biennio precedente); solo per aziende energivore (Decreti MISE 2017 e MITE 2021)
- **Eventi meteo**
- **Sciopero** di un reparto o di altra impresa
- **Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza energia elettrica, impraticabilità locali** anche per ordine pubblica autorità
- **Guasti ai macchinari** - manutenzione straordinaria

DL 21 del 21 marzo 2022: norma transitoria fino al 31/12/2022

INPS, circ. 97/2022

26 settimane di CIGO per aziende destinatarie di CIGO che abbiano esaurito la possibilità di utilizzo di ammortizzatori ordinari (52 sett. nel biennio mobile o 24/36 mesi nel quinquennio mobile)

Fruizione anche frazionata

Non incidono sui contatori

CIGS

> 15 dipendenti nel semestre precedente

- **tutte le imprese** che non accedono ai Fondi di Solidarietà Bilaterali, comprese le imprese iscritte al FIS, **senza nessuna selezione settoriale**
- Imprese **appaltatrici di servizi mensa/ristorazione collettiva/pulizie** che subiscano riduzione/sospensione attività, **prescindendo dall'impresa committente in cui operano**
- Imprese **artigiane** anche **senza requisito dell'influsso gestionale prevalente**

Indipendentemente da dimensione impresa

- Imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, comprese le imprese del sistema aeroportuale;
- Partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni (nei limiti di spesa);
- l'editoria a seguito di norme particolari

Condizionalità lavoratori

DMLPS 2 agosto 2022

Tutti i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie (tutte le causali), prima della conclusione, **devono partecipare a iniziative formative/riqualificazione** coerenti con la domanda di lavoro espressa dal territorio
Le iniziative sono finanziabili anche da Fondi Interprofessionali
La mancata partecipazione determina sanzioni
Attuazione demandata a decreto MLPS previa intesa conferenza unificata Stato-Regioni

Le autorizzazioni già in corso dal 2021 mantengono efficacia fino al termine naturale

CIGS

Causali

DM 94033/2016 e n. 33/2022

Riorganizzazione aziendale

Requisiti della causale:

- a) Programma per far fronte a inefficienze di tipo gestionale, commerciale, produttivo (anche laddove comporti ridefinizione di assetti societari);
- b) Previsione di investimenti per impianti fissi e attrezzature e attività di formazione e riqualificazione professionale per il recupero/valorizzazione delle risorse interne
- c) Il valore medio annuo degli investimenti previsti nelle U.P: interessate, deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti dello stesso tipo fatti nel biennio precedente
- d) Le sospensioni devono essere coerenti con il programma
- e) Max 80% ore lavorabili nella UP
- f) Min 70% recupero occupazionale lavoratori sospesi (rientro in azienda, ricollocazione presso altre UP, iniziative gestione non traumatica lavoratori. Dettaglio modalità gestione eventuali residui esuberanti strutturali
- g) Copertura finanziaria investimenti programmati

NB: la presenza di tutti questi criteri deve essere contestuale

anche per **processi di transizione azioni dirette a trasformazioni e transizioni (vedi slide successiva)** che realizzino recupero occupazionale lavoratori con formazione per riqualificazione/potenziamento competenze per mantenimento livelli occupazionali, anche mediante ristrutturazioni, fusioni, acquisizioni)

CIGS con causale Accordo di transizione occupazionale

Circ. MLPS n. 6/2022, DM 33/22, INPS Messaggio n. 2423/2022

Solo in esito a intervento di CIGS per riorganizzazione con rischio di esubero o crisi, è possibile ricorrere all'**accordo di transizione occupazionale**. Anche in esito a procedure di cessazione di cui al comma 224 L.234/2021

Procedura di consultazione sindacale obbligatoria come per CIGS

Durata: **ulteriori 12 mesi di integrazione salariale (fuori dai limiti della durata massima e senza incidenza sui contatori)**

NB non si può ricorrere direttamente all'accordo di transizione senza passare da CIGS; il passaggio può anche essere non contestuale ma in questo caso l'impresa deve aver esaurito gli interventi straordinari nel quinquennio mobile

L'**accordo sindacale** deve contenere:

- interventi di recupero occupazionale lavoratori in esubero
- eventuale coinvolgimento fondi paritetici interprofessionali
- Azioni di formazione e riqualificazione (**condizionalità**: la partecipazione dei lavoratori alle azioni formative è richiesta per l'integrazione salariale)
- Possibile cofinanziamento da regioni
- utilizzo delle **politiche attive** previste dal programma Garanzia Occupabilità Lavoratori
Nominativi dei lavoratori vengono comunicati ad ANPAL e messi a disposizione delle Regioni per l'accesso ai programmi di politica attiva

Si tratta di un ampliamento della causale riorganizzazione aziendale:

- a) Il programma per fronteggiare le inefficienze può contemplare anche ristrutturazioni aziendali, fusioni, acquisizioni
- f) Il rientro in azienda dei lavoratori sospesi ha l'obiettivo del mantenimento dei livelli occupazionali
- g) Il programma di interventi deve essere presentato al MLPS, condiviso con le regioni o, per le imprese di rilevanti dimensioni, con il MISE, e deve contenere:
 - Azioni dirette alla transizione e riconversione produttiva (anche efficientamento energetico o potenziamento straordinario sicurezza;
 - Investimenti associati alle azioni (in particolare per aggiornamento tecnologico e digitale, sostenibilità ecologica ed energetica, misure di sicurezza straordinarie)
 - Azioni di recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dalle sospensioni, con priorità a formazione per riqualificazione professionale e rafforzamento competenze

Incentivo ad assunzione:

per il datore di lavoro che assume il lavoratore sospeso durante o al termine del percorso formativo con contratto subordinato a tempo indeterminato:

- incentivo economico pari a 50% della integrazione salariale non goduta
- In assenza di licenziamenti collettivi/individuali per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti l'assunzione
- In caso di dimissioni del lavoratore incentivo commisurato a durata rapporto di lavoro

CIGS

Causali

DM 94033/2016 e n. 33/2022

Crisi aziendale:

anche in caso di procedura concorsuale (esercizio provvisorio; concordato preventivo in continuità)

Requisiti della causale:

- a) Indicatori economico-finanziari di bilancio (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento) complessivamente regressivi nel biennio: specifica relazione tecnica
- b) Ridimensionamento o stabilità organico aziendale nel biennio precedente; no nuove assunzioni in particolare quelle finanziate (eccezioni devono essere motivate)
- c) Piano di risanamento per fronteggiare squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale a salvaguardia della continuità aziendale e occupazionale
- d) Piano di gestione di eventuali esuberi

NB: la presenza di tutti questi criteri deve essere contestuale

- **Evento improvviso e imprevisto:** la crisi aziendale conseguente a questo evento è valutata anche in assenza dei primi due criteri

La causale crisi aziendale non è prevista per aziende che abbiano iniziato l'attività nel biennio precedente la richiesta né per aziende che non abbiano avviato l'attività produttiva, né che abbiano subito trasformazioni societarie significative nel biennio precedente (salvo assetti societari sostanzialmente coincidenti)

CIGS in caso di cessazione di cui al comma 224 L. 234/2021

Datori di lavoro almeno **250 dipendenti**

Chiusura sede, stabilimento, filiale, ufficio, reparto autonomo con cessazione definitiva attività e **licenziamento min. 50 lavoratori**

Esclusione: squilibrio patrimoniale/insolvenza con probabile rischio di procedura concorsuale (rimando a Codice Crisi d'Impresa)

Obbligo:

1. **procedura di comunicazione 90 gg prima** di avvio procedura art. 4 L. 223/91 a stessi soggetti;
2. **Piano per limitare le ricadute** occupazionali ed economiche entro 60 gg da comunicazione presentato a rappresentanze sindacali e OOSS territoriali, Regioni, MLPS, MISE, ANPAL
3. Contenuti del piano:
 - a) Azioni per salvaguardia livelli occupazionali e gestione non traumatica esuberanti (ammortizzatori sociali, ricollocazioni esterne, incentivo all'esodo);
 - b) Azioni per rioccupazione o autoimpiego (formazione e riqualificazione professionale anche con fondi interprofessionali)
 - c) Prospettive di cessione con finalità di continuità della attività, compreso WBO
 - d) Progetti eventuali di riconversione sito produttivo
 - e) Tempi e modi delle azioni indicate
4. Entro 30 gg da presentazione il piano è discusso con rappresentanze sindacali e OOSS, presenti Regioni, MLPS, MISE, ANPAL
5. Divieto avvio procedura licenziamento collettivo L.223/91/licenziamenti individuali gmo prima della conclusione dell'esame del piano
6. **In caso di accordo sindacale** il piano viene sottoscritto; l'eventuale avvio della procedura di licenziamento collettivo al termine del piano non comporta costo aggiuntivo previsto da L.92/2012, art.2 c. 35
 - I lavoratori interessati beneficiano del trattamento di **CIGS** previsto in caso di **Accordo per Transizione occupazionale (12 mesi)**
 - I lavoratori interessati al piano accedono a GOL previsto da L.92/2012, art.2 c. 35
7. In mancanza di piano o in caso di sua incompletezza, costo aggiuntivo
8. In assenza di accordo sindacale, se datore avvia procedura di licenziamento collettivo entro 90 gg non è tenuto a ripetere la consultazione sindacale (45 gg)

CIGS

Causali

DM 94033/2016 e n. 33/2022

Contratto di solidarietà

Accordo sindacale obbligatorio

- Esubero del personale deve essere quantificato e motivato nel contratto stesso
- Scopo del contratto: evitare in tutto o in parte l'esubero di personale attraverso una riduzione collettiva dell'orario di lavoro (possibile attivare una procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori)

Modalità riduzione orario:

- Congrua: deve esistere corrispondenza fra ore complessive eccedenti e ore complessive di riduzione distribuita
- **Riduzione collettiva $\leq 80\%$ ore lavorabili**
- **Riduzione individuale $\leq 90\%$ ore lavorabili**
- Eventuali clausole di flessibilità o deroga rispetto a riduzione stabilita
- Non ammesse prestazioni di lavoro straordinario per il personale in solidarietà

Applicabile anche nel caso di imprese sottoposte a **procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio**, con stessi requisiti

CIGS

Causali	Durate per unità produttiva nel quinquennio mobile
Riorganizzazione aziendale	Max 24 mesi , anche continuativi a seguito di unica autorizzazione; prorogabili fino ad un massimo di 12 mesi max integrabile: 80% delle ore complessive lavorabili nel periodo in UP
Crisi aziendale	Max 12 mesi ripetibili una seconda volta a condizione che intercorra un intervallo di attività della durata di almeno 2/3 dei mesi autorizzati; prorogabili fino ad un massimo di 6 mesi max integrabile: 80% delle ore complessive lavorabili nel periodo in UP
Contratto di solidarietà	I primi 24 mesi si contano al 50%. Quindi max 36 mesi se unico ammortizzatore utilizzato

CONTRATTO DI ESPANSIONE

Campo di applicazione come CIGS

Norme precedenti abrogate da **Legge 178/2020**. Sperimentale per 2019, 2020,2021,**2022,2023**. Durata max 18 mesi

- Imprese **>50 dipendenti**, con processi di reindustrializzazione/riorganizzazione, esigenze di assumere nuove professionalità.
- Forma: procedura di consultazione per **accordo in sede governativa** (Min. Lavoro o OOSS, RSU)
- Accordo deve contenere:
 1. N. assunzioni e relativi profili professionali
 2. Programmazione assunzioni
 3. Tempo indeterminato (compreso apprendistato)
 4. Riduzione media complessiva orario e lavoratori interessati
 5. Progetto di formazione e riqualificazione (ore, qualifiche iniziali e finali)
 6. Per lavoratori che possono accedere a scivolo pensionistico con indennità (max 60 mesi da diritto pensione vecchiaia/anticipata + requisito contributivo minimo già maturato)
 - Accordi di non opposizione a risoluzione rapporto;
 - Indennità mensile a carico Datore: accompagnamento a pensione con uscita anticipata e riduzione oraria media massima di 30% (fino a 100% individualmente se concordato)
 - Accordi ed elenco nominativo lavoratori che accettano indennità depositati a Min. Lavoro
 7. Per lavoratori che non hanno requisiti precedenti: riduzioni orarie con trattamento di integrazione salariale

CIGS DISPOSIZIONI TRANSITORIE 2022 e 2023

Ulteriore periodo di CIGS max 52 settimane (fuori dai limiti di durata massima)
da utilizzare entro il 31/12/2023 per:

- Processi di riorganizzazione aziendale o grave difficoltà economica impresa e
- **Esaurimento possibilità di ricorso a CIGS e**
- In deroga ai limiti temporali di durata

Richiedibile a settimane

CIGS DECRETO GENOVA (anni 2018-2020, 2021, 2022)

art 44 del Decreto Legge n°109/2018 convertito in Legge n°130/2018 (c.d. Decreto Genova), in deroga agli articoli 4 e 22 del Dlgs 148/2015, per gli anni 2019 e 2020; L.178/2020 (Legge Bilancio) conferma per 2021/2022

Specifica ipotesi di crisi aziendale per cessazione

- Durata: 12 mesi
- Causale:
 - qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione attività produttiva con conseguente riassorbimento occupazionale (art. 2112 c.c.) OPPURE dove sia possibile reindustrializzare il sito produttivo OPPURE in alternativa siano possibili percorsi di politica attiva del lavoro
- Accordo in sede ministeriale necessario (Min. Lavoro, Min. Sviluppo Economico, Regione)
- Requisiti
 - Piano di riassorbimento personale in capo al cessionario (art.47 L. 428/90);
 - Piano sospensione coerente con cessione/interventi programmati;
- Richiesta corredata da elenco nominativo personale sospeso, ore sospensione/riduzione, programma di cessione/reindustrializzazione/politiche attive
- Contributo ordinario mensile calcolato su retribuzione imponibile (0,60 azienda+0,30 lavoratore)

**ATTENZIONE: non finanziate le proroghe nel 2022 di interventi già autorizzati nel 2021
Nuove domande finanziabili solo fino a 12/2022**

FONDI di SOLIDARIETÀ BILATERALI e FIS

Fondo solidarietà bilaterale	Fondi alternativi	Fondo di Integrazione Salariale (FIS)
<p>Dipendenti di aziende che occupano almeno 1 dipendente, non destinatarie di CIGO e CIGS e che hanno concluso accordi collettivi che prevedono strumenti di tutela dei lavoratori in caso di crisi aziendale.</p>	<p>Dipendenti di aziende che occupano almeno 1 dipendente, che hanno già istituito i rispettivi fondi, sulla base di norme precedenti, come l'artigianato e la somministrazione.</p>	<p>Dipendenti da aziende appartenenti a settori esclusi da CIGO, che non hanno costituito i fondi bilaterali o alternativi e che occupano almeno 1 dipendente</p>
<p>Prestazioni:</p> <p>Assegno di Integrazione Salariale in relazione a causali ordinarie e straordinarie</p> <p>Assegno Straordinario sostegno al reddito per agevolazione all'esodo verso pensionamento</p> <p>Programmi formativi riqualificazione/riconversione</p>	<p>Prestazioni:</p> <p>Assegno di Integrazione Salariale in relazione a causali ordinarie e straordinarie</p>	<p>Prestazioni:</p> <p>Assegno di Integrazione Salariale in relazione a causali ordinarie e straordinarie (vedi seguito)</p>

Accordi collettivi per **adeguamento entro 31/12/2022**. In fase transitoria e in mancanza di adeguamento imprese **confluiscono in FIS con trasferimento di contributi e verifica sostenibilità economica da MLPS e MEF**
FSBA accordo raggiunto fra parti sociali

FONDO di INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)

Misura	Durata per tutte le causali	Causali
<p>Assegno di integrazione salariale</p> <p>Importo come CIG</p> <p>ANF-AU riconosciuti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aziende fino a 5 dipendenti <ul style="list-style-type: none"> ✓ 13 settimane in biennio mobile • Aziende più di 5 dipendenti <ul style="list-style-type: none"> ✓ 26 settimane in biennio mobile <p>Il conteggio delle settimane avviene sommando 5 giorni di sospensione</p> <p>Replicabile decorse 78 settimane normale attività</p>	<p>Causali ordinarie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Situazioni aziendali derivanti da eventi transitori non imputabili a impresa o lavoratori 2. Situazioni temporanee di mercato <ul style="list-style-type: none"> ➤ per il 2022 «crisi di mercato» comprende anche l'impossibilità di concludere accordi conseguente alle limitazioni legate alla crisi Ucraina (DM 95442/2016 integrati da DM 67/2022, INPS cir.97/2022) <p>Causali straordinarie solo per aziende fino a 15 dipendenti nel semestre precedente (causali come da DM 94033/2016 e 33/22). Idem per Fondi Solidarietà Bilaterali</p>

FONDO INTEGRAZIONE SALARIALE

causali straordinarie

aziende fino a 15 dipendenti

DM 94033/2016, DM n. 33/2022

Causali

Riorganizzazione aziendale, compresa transizione

INPS, circ. 109/2022
Allegati 2 e 3 modelli standard

Requisiti necessari per la causale riorganizzazione:

- a) Programma per fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale, produttiva, di servizi con interventi di gestione o con processi di transizione.
 - «Transizione» comprende: aggiornamento tecnologico o digitale; efficientamento e sostenibilità energetica; potenziamento straordinario sicurezza.
- b) Investimenti associati agli interventi e eventuali azioni di formazione/riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze
 - NB: solo per transizione, considerata la particolarità dei datori di lavoro coinvolti, NON sono richieste precisazioni dettagliate su investimenti, impianti e attrezzature interessate
- c) Piano di sospensioni coerente con programma
- d) Consistente recupero occupazionale e programma di gestione non traumatica degli eventuali esuberanti
 - NB considerata la particolarità dei datori di lavoro coinvolti, NON è richiesta percentuale minima di recupero occupazionale ma solo «recupero occupazionale consistente»
- e) eventuale formazione/riqualificazione professionale

FONDO INTEGRAZIONE SALARIALE
causali straordinarie
aziende fino a 15 dipendenti
DM 94033/2016, DM n. 33/2022

Causali

Crisi aziendale

INPS, circ. 109/2022
Allegati 4 e 5 modelli
standard

Requisiti necessari per la causale crisi:

- a) Ragioni contrazione dell'attività e relative motivazioni (diminuzione ordini o commesse, decremento vendite, contrazione attività produttiva/dei servizi o dati negativi riferiti a bilancio e a fatturato rispetto ad anno precedente
- b) Riduzione o stabilità organico nel semestre precedente;
- c) Assenza nuove assunzioni in particolare se finanziate; in caso contrario indicare motivazioni:
- d) Piano di risanamento con interventi correttivi e finalizzati a continuità aziendale e salvaguardia occupazionale
- e) Percentuale lavoratori sospesi che rientreranno presumibilmente in azienda
- f) Programma finalizzato a continuità aziendale e salvaguardia occupazionale; in caso di esuberi piano gestione non traumatica

Requisiti crisi aziendale per evento imprevisto e imprevisto

- a) Natura evento, imprevedibilità e rapidità effetti
- b) Completa autonomia evento rispetto a politiche aziendali
- c) Piano risanamento
- d) Azioni finalizzate a continuità aziendale e salvaguardia occupazionale
- e) N. lavoratori sospesi che rientreranno in azienda
- f) In caso di eccedenze, quantificazione e piano digestione non traumatica

FONDO INTEGRAZIONE SALARIALE

causali straordinarie

aziende fino a 15 dipendenti

DM 94033/2016, DM n. 33/2022

Causali

Contratto di solidarietà

Accordo sindacale obbligatorio

- Esubero del personale deve essere quantificato e motivato nel contratto stesso
- Scopo del contratto: evitare in tutto o in parte l'esubero di personale attraverso una riduzione collettiva dell'orario di lavoro (possibile attivare una procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori)

Modalità riduzione orario:

- Congrua: deve esistere corrispondenza fra ore complessive eccedenti e ore complessive di riduzione distribuita
- **Riduzione collettiva $\leq 80\%$ ore lavorabili**
- **Riduzione individuale $\leq 90\%$ ore lavorabili**
- Eventuali clausole di flessibilità o deroga rispetto a riduzione stabilita (ammessa flessibilità in aumento ore lavorate, non in diminuzione) per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro
- Ammesso CdS per part time strutturali pre-esistenti
- Non ammesse prestazioni di lavoro straordinario per il personale in solidarietà

Contenuti necessari:

- Data sottoscrizione
- Parti stipulanti
- CCNL applicato
- Orario di lavoro e articolazione
- N. personale eccedente
- Motivazioni eccedenza
- Data decorrenza CdS
- Forma riduzione orario tradotta in termini settimanali e sua articolazione
- %riduzione complessiva
- Modalità attuativa eventuali deroghe
- Elenco lavoratori interessati alla riduzione d'orario sottoscritto dalle parti firmatarie

Applicabile anche nel caso di imprese sottoposte a **procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio**, con stessi requisiti

FONDI di SOLIDARIETÀ BILATERALI e FIS

Assegno integrazione salariale

DL 21 del 21 marzo 2022: norma transitoria fino al 31/12/2022
INPS, circ. 97/2022

8 settimane di assegno integrazione salariale

per datori di lavoro che abbiano esaurito la possibilità di accesso agli ammortizzatori ordinari, appartenenti ai codici ATECO individuati nell'allegato I

Turismo – alloggio, agenzie e tour operator, stabilimenti termali

Ristorazione

Attività ricreative – sale giochi, sale bingo, musei

Altre attività – servizi trasporti marittimi, vie d'acqua, proiezione cine, parchi divertimenti e tematici

Fruizione anche frazionata

Non incidono sui contatori

FONDI di SOLIDARIETÀ BILATERALI e FIS

Assegno integrazione salariale

DL 21 del 21 marzo 2022: norma transitoria fino al 31/12/2022
INPS, circ. 97/2022

8 settimane di assegno integrazione salariale

per datori di lavoro che abbiano esaurito la possibilità di accesso agli ammortizzatori ordinari, appartenenti ai codici ATECO individuati nell'allegato I

Turismo – alloggio, agenzie e tour operator, stabilimenti termali

Ristorazione

Attività ricreative – sale giochi, sale bingo, musei

Altre attività – servizi trasporti marittimi, vie d'acqua, proiezione cine, parchi divertimenti e tematici

Fruizione anche frazionata

Non incidono sui contatori

Compatibilità con altri eventi 1

Strumento	Evento			
	Malattia	Infortunio sul lavoro	Congedo obbligatorio maternità/pater	Congedo parentale
CIGO, CIGS, FIS	<p><u>CIG orario ridotto:</u> indennità malattia prevale</p> <p><u>CIG zero ore:</u></p> <p>se malattia insorge durante la Cig → prevale Cig;</p> <p>se malattia insorta prima di Cig, due casi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se intero reparto/up a cui appartiene a 0 ore → prevale Cig; 2. se non c'è sospensione intero reparto/up → prevale malattia 	Indennità Inail prevale sempre	<p>Divieto sospensione per lavoratrice madre da gravidanza a 12 mesi età del bambino</p> <p>Congedi obbligatori maternità/paternità prevalgono sempre su CIG</p>	<p><u>Congedo parentale:</u> se richiesto prevale su CIG</p> <p><u>Riposi giornalieri:</u> se Cig orario ridotto, spettano se coincidono con ore di attività lavorativa previste;</p> <p>Se Cig zero ore non spettano</p>
CdS	Idem CIG orario ridotto	Prevale sempre	Idem CIG orario ridotto	

Compatibilità con altri eventi 2

Strumento	Evento			
	Permessi ex L.104/92	Congedo straordinario Dlgs 151/01	Congedo matrimoniale	Invalidità
CIGO, CIGS, FIS	<p><u>CIG orario ridotto:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se riduzione orario di lavoro verticale: permessi si riproporzionano come p.t. verticale • Se riduzione orario di lavoro orizzontale: permangono 3 giorni di permesso mensile <p><u>CIG zero ore:</u> Non spettano</p>	<p><u>Se richiesto prima della CIG:</u> Prevale sulla CIG</p> <p><u>Se richiesto durante la CIG:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • CIG orario ridotto:: congedo per le ore di attività lavorativa e integrazione salariale per le ore di sospensione; • CIG a zero ore: non può essere richiesto congedo 	Prevale su CIG	<p>Assegno Ordinario Invalidità cumulabile con CIG</p> <p>Pensione Invalidità Civile e Assegno mensile assistenza invalidi parziali cumulabili con CIG</p>
CdS	Idem CIG orario ridotto	Idem CIG orario ridotto	Idem	Idem

INTEGRAZIONE SALARIALE IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO E COMPATIBILITA' CON ALTRO LAVORO

LAVORO SUBORDINATO ≤ 6 MESI	LAVORO SUBORDINATO > 6 MESI	LAVORO AUTONOMO QUALUNQUE DURATA
se orario rapporto 2 non coincide con orario rapporto 1 in ammo: retribuzione rapporto 2 interamente cumulabile con integrazione salariale	se orario rapporto 2 non coincide con orario rapporto 1 in ammo: retribuzione rapporto 2 interamente cumulabile con integrazione salariale	idem lavoro subordinato > 6 mesi
se orario rapporto 2 coincide con orario rapporto 1 in ammo: retribuzione rapporto 2 cumulabile parzialmente solo se inferiore a integrazione salariale e solo fino al valore dell'integrazione stessa	se orario rapporto 2 coincide con orario rapporto 1 in ammo: retribuzione rapporto 2 non cumulabile con integrazione salariale (no diritto a integrazione per queste ore)	idem lavoro subordinato > 6 mesi
PRESTAZIONE OCCASIONALE (art.54 bis DL 50/2017)		
reddito generato cumulabile con integrazione salariale fino al valore dell'integrazione stessa		
LAVORO A CHIAMATA		
se orario rapporto 2 coincide con orario rapporto 1 in ammo: retribuzione rapporto 2 non cumulabile con integrazione salariale (no diritto a integrazione per queste ore)		
se orario rapporto 2 non coincide con orario rapporto 1 in ammo: retribuzione rapporto 2 interamente cumulabile con integrazione salariale		

NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI)

Causali	<ul style="list-style-type: none">• Disoccupazione involontaria• Dimissioni per giusta causa• Dimissioni entro 12 mesi vita figlio• risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, purché sia intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione presso la direzione territoriale del lavoro (L.92/2012 rito Fornero)• risoluzione consensuale a seguito del rifiuto del lavoratore di trasferirsi presso altra sede della stessa azienda distante più di 50 chilometri dalla residenza e/o mediamente raggiungibile con i mezzi pubblici in 80 minuti o più• Licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'articolo 6, decreto legislativo 22/2015;• licenziamento disciplinare.
Soggetti beneficiari per la causale licenziamento	<p>lavoratori subordinati che hanno perduto involontariamente l'occupazione, compresi:</p> <ul style="list-style-type: none">• apprendisti;• soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato con le medesime cooperative;• personale artistico con rapporto di lavoro subordinato;• dipendenti a tempo determinato delle pubbliche amministrazioni• Operai agricoli a tempo indeterminato di cooperative e loro consorzi
Decorrenza e durata	<ul style="list-style-type: none">• dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro, se la domanda viene presentata entro l'ottavo giorno• dal giorno successivo alla presentazione della domanda, se presentata dopo l'ottavo giorno successivo alla cessazione, ma entro i termini di legge (68 gg)• Durata pari a 50% settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni

NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI)

Requisiti contributivi	<p>almeno 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione. Per contribuzione utile si intende anche quella dovuta ma non versata e sono valide tutte le settimane retribuite, purché risulti erogata o dovuta per ciascuna settimana una retribuzione non inferiore ai minimali settimanali</p> <p>per i lavoratori con rapporto di lavoro in somministrazione, con contratto di lavoro intermittente e i lavoratori inseriti nelle procedure di riqualificazione professionale (decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81) i periodi di non lavoro non sono neutralizzati ai fini della ricerca del requisito contributivo</p>
Requisiti lavorativi	Nessun requisito di lavoro effettivo prima della disoccupazione.
Domanda	<ul style="list-style-type: none">• Online sul portale INPS entro 68 gg dalla fine del rapporto di lavoro• La domanda di NASpi equivale a rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità (DID).
Politiche Attive del Lavoro	entro 15 giorni successivi alla presentazione della domanda, stipula del patto di servizio personalizzato con Centro per l'Impiego o soggetto accreditato alle Politiche Attive del Lavoro

NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI)

	Misura dell'indennità
SE Retribuzione media imponibile ai fini previdenziali ultimi 4 anni ≤1.250,87 euro per il 2022	75% della retribuzione media imponibile ai fini previdenziali ultimi 4 anni
SE Retribuzione media imponibile ai fini previdenziali ultimi 4 anni >1.250,87 euro per il 2022	75% dell'importo di riferimento annuo (1.227,55 euro per il 2021) + 25% della differenza tra la retribuzione media mensile e 1.250,87 euro per il 2022
Limite massimo	1.360,77 euro lordi per il 2022
Riduzione	dal primo giorno del sesto mese di fruizione l'indennità si riduce del 3% progressivamente per ciascun mese (per chi ha compiuto 55 anni la riduzione inizia dal primo giorno dell' ottavo mese)

Cosa fare in caso di reimpiego durante NASPI

	Condizioni	Cumulabilità altro rapporto di lavoro con indennità	Decadenza
Nuovo rapporto < 6 mesi	sospensione		<ul style="list-style-type: none"> • Assenza alle iniziative di PAL senza giustificato motivo • Perdita requisito disoccupazione • Mancata comunicazione entro un mese da nuovo rapporto di lavoro <6mesi • Mancata comunicazione entro un mese di reddito presunto da altra occupazione cumulabile con indennità • Pensionamento di vecchiaia o anticipato • Invalidità (se non si opta per NASPI)
Nuova occupazione in paese UE con accordo bilaterale	sospensione		
Lavoro autonomo occasionale che genera reddito <4.800 euro lordi /anno		Cumulabile, ma indennità ridotta dell'80%	
Lavoro subordinato o parasubordinato, anche >6 mesi, che generi reddito < 8.145 euro lordi /anno (mantiene status disoccupazione)		Cumulabile, ma indennità ridotta dell'80%	
Secondo part time che generi reddito <8.145 euro lordi/anno		Cumulabile, ma indennità ridotta dell'80%	
Lavoro intermittente con o senza obbligo di risposta alla chiamata		Cumulabile, ma indennità ridotta dell'80%	
Lavoro occasionale accessorio che generi reddito <5.000 euro lordi/anno		Cumulabile, senza obbligo di comunicazione	

DIS-COLL

Soggetti beneficiari	<ul style="list-style-type: none">• Collaboratori, assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio, amministratori e sindaci, che hanno perso involontariamente l'occupazione e che sono iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata presso l'INPS, in condizione di disoccupazione ed iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata INPS Per tutti è dovuta aliquota contributiva NASPI
Decorrenza e durata	<ul style="list-style-type: none">• dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione della collaborazione, se la domanda viene presentata entro l'ottavo giorno• Dall'ottavo giorno se la domanda è presentata durante la maternità o la degenza ospedaliera indennizzate• dal giorno successivo alla presentazione della domanda, se presentata dopo l'ottavo giorno successivo alla cessazione, ma entro i termini di legge (68 gg)• Durata: numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditata dal 1/1 dell'anno precedente l'evento di cessazione e per max 12 mesi; non si calcolano i periodi per cui è già stata erogata la prestazione• Corresponsione mensile• Riconosciuta la contribuzione figurativa
Requisiti contributivi	almeno un mese di contribuzione nel periodo compreso tra il 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione dal lavoro e l'evento stesso (accredito contributivo di una mensilità)
Misura indennità	Idem NASPI per fasce di reddito e massimali e riduzione