

# Ammortizzatori sociali durante e dopo il rapporto di lavoro

con elementi di riordino dal 1 gennaio 2022

versione del 16 marzo 2022

N.B. in attesa di Decreti Ministeriali attuativi ove previsti

## **Le principali fonti di riferimento:**

Dlgs 148/2015, 22 e 150/2015

L. 234/2021 (Legge di Bilancio)

Circolare MLPS n. 1 del 3/1/2022

Circolari INPS n. 2, 3, 18/2022

Decreto MLPS n. 33 del 25/02/2022

**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).

### **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.

# 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.

### 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

## **Campo di applicazione e aziende destinatarie - Indipendentemente dal requisito occupazionale -**

- Imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- Cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività simili;
- 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;
- 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 di capitale interamente pubblico;
- 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 l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo escluse quelle che svolgono tale attività in laboratori distinti dall'attività di escavazione.

## 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)

**Causali**

- Situazioni aziendali dovute ad eventi transitori non imputabili all'impresa o ai lavoratori, incluse le intemperie;
  - Situazioni temporanee di mercato.
- (DM n.95442/2016)

**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 garantita la ripresa della attività  
No autorizzazione se eventi non transitori e temporanei**



## CIGS

<b>&gt; 15 dipendenti nel semestre precedente</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>tutte le imprese</b> che non accedono ai Fondi di Solidarietà Bilaterali, comprese le imprese iscritte al FIS, <b>senza nessuna selezione settoriale</b></li><li>• Imprese <b>appaltatrici di servizi mensa/ristorazione collettiva/pulizie</b> che subiscano riduzione/sospensione attività, <b>prescindendo dall'impresa committente in cui operano</b></li><li>• Imprese <b>artigiane</b> anche <b>senza requisito dell'influsso gestionale prevalente</b></li></ul>
<b>Indipendentemente da dimensione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, comprese le imprese del sistema aeroportuale;</li><li>• Partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni (nei limiti di spesa);</li><li>• l'editoria a seguito di norme particolari</li></ul>
<b>Condizionalità lavoratori</b>	<p>Tutti i lavoratori beneficiari di CIGS, prima della conclusione, <b>devono partecipare a iniziative formative/riqualificazione</b> coerenti con la domanda di lavoro espressa dal territorio</p> <p>Le iniziative sono finanziabili anche da Fondi Interprofessionali</p> <p>La mancata partecipazione determina sanzioni</p> <p>Attuazione demandata a decreto MLPS previa intesa conferenza unificata Stato-Regioni</p>

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

# CIGS

<b>Causali</b> Criteri definiti da Decreto MLPS n. 33 del 25/02/2022	<b>Durate per unità produttiva nel quinquennio mobile</b>
<b>Riorganizzazione aziendale anche per processi di transizione (azioni dirette a trasformazioni e transizioni</b> , che realizzino recupero occupazionale lavoratori con formazione per riqualificazione/potenziamento competenze	<b>Max 24 mesi</b> , anche continuativi a seguito di unica autorizzazione  Massimo integrabile: 80% delle ore complessive lavorabili nel periodo  Prorogabili fino ad un massimo di 12 mesi
<b>Crisi aziendale:</b> necessaria salvaguardia continuità aziendale e salvaguardia occupazionale  Anche in caso di procedura concorsuale (esercizio provvisorio; concordato preventivo in continuità)  <b>Chiusura aziende con almeno 250 dipendenti 12 mesi precedenti e almeno 50 esuberanti</b> (L. 234/2021 comma 224)	<b>Max 12 mesi</b> ripetibili una seconda volta a condizione che intercorra un intervallo di attività della durata di almeno 2/3 dei mesi autorizzati.  Massimo integrabile: 80% delle ore complessive lavorabili nel periodo  Prorogabili fino ad un massimo di 6 mesi
<b>Contratto di solidarietà</b> (vedi seguito)	I primi 24 mesi contano per metà. Quindi <b>max 36 mesi</b> se unico ammortizzatore utilizzato

# CIGS con Accordo di transizione occupazionale

In esito a intervento di CIGS per crisi o riorganizzazione con rischio di esubero, è possibile ricorrere all'**accordo di transizione occupazionale**.

Anche in esito a procedure di cessazione di cui al comma 224 L.234/2021

Durata: **ulteriori 12 mesi di integrazione salariale (fuori dai limiti della durata massima)**

L'**accordo** deve contenere:

- interventi di recupero occupazionale lavoratori in esubero
- eventuale coinvolgimento fondi paritetici interprofessionali
- Azioni di formazione e riqualificazione
- 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

**Condizionalità:** la partecipazione dei lavoratori alle azioni formative è richiesta per l'integrazione salariale

**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 per CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ

Scopo: evitare in tutto o in parte l'esubero di personale attraverso una riduzione collettiva dell'orario di lavoro

### Accordo sindacale obbligatorio

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

### Durata

Calcolo al 50% dei primi 24 mesi ai fini della durata massima

### Indennizzo per ore non lavorate

Stesso massimale CIGS

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

# 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**

## FONDI di SOLIDARIETÀ BILATERALI e FIS

Fondo solidarietà bilaterale	Fondi alternativi	Fondo di Integrazione Salariale (FIS)
<p>Dipendenti di aziende che occupano <b>almeno 1 dipendente</b>, 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 <b>almeno 1 dipendente</b>, 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 <b>almeno 1 dipendente</b></p>
<p><b>Prestazioni:</b></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><b>Prestazioni:</b></p> <p>Assegno di Integrazione Salariale in relazione a causali ordinarie e straordinarie</p>	<p><b>Prestazioni:</b></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**



## FONDO di INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)

Misura	Durata	Causali
<b>Assegno di integrazione salariale</b>  Importo come CIG  <b>ANF-AU riconosciuti</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aziende <b>fino a 5 dipendenti</b> 13 settimane in biennio mobile</li><li>• Aziende <b>più di 5 dipendenti</b> 26 settimane in biennio mobile</li></ul> Replicabile decorse 78 settimane normale attività	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Situazioni aziendali derivanti da eventi transitori non imputabili a impresa o lavoratori</li><li>2. Situazioni temporanee di mercato</li><li>3. Causali straordinarie solo per aziende fino a 15 dipendenti nel semestre precedente (Criteri definiti da Decreto MLPS n. 33 del 25/02/2022)</li></ol>

# Compatibilità con altri eventi 1

Strumento	Evento			
	Malattia	Infortunio sul lavoro	Congedo obbligatorio maternità/pater	Congedo parentale
<b>CIGO, CIGS, FIS</b>	<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"> <li>1. Se intero reparto/up a cui appartiene a 0 ore → prevale Cig;</li> <li>2. se non c'è sospensione intero reparto/up → prevale malattia</li> </ol>	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>
<b>CdS</b>	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
<b>CIGO, CIGS, FIS</b>	<p><u>CIG orario ridotto:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se riduzione orario di lavoro verticale: permessi si riproporzionano come p.t. verticale</li> <li>• Se riduzione orario di lavoro orizzontale: permangono 3 giorni di permesso mensile</li> </ul> <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"> <li>• CIG orario ridotto:: congedo per le ore di attività lavorativa e integrazione salariale per le ore di sospensione;</li> <li>• CIG a zero ore: non può essere richiesto congedo</li> </ul>	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>
<b>CdS</b>	Idem CIG orario ridotto	Idem CIG orario ridotto	Idem	Idem

# Cosa fare in caso di reimpiego

Condizione rapporto di lavoro 1	Condizioni rapporto di lavoro 2	Obblighi per lavoratore
Tutti lavoratori in CIGO, CIGS, Fondi di Solidarietà	<ul style="list-style-type: none"><li>• No concorrenza</li><li>• No compatibilità tempo pieno e indeterminato;</li><li>• Lavoro a chiamata: per ore coincidenti con Cig, Cig non dovuta; per ore non coincidenti con Cig, cumulabile</li><li>• Lavoro occasionale che generi un reddito max 3.000 euro/anno, anche sommando più committenti compatibile</li><li>• part time compatibile nel limite dell'orario massimo settimanale:<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Verticale: per ore coincidenti con Cig, Cig non dovuta; per le ore di Cig non coincidenti, cumulabile</li><li>➤ Doppio part time: Cig su un part time cumulabile con reddito di altro part time</li></ul></li></ul>	<p>Comunicazione preventiva a INPS per non decadere da integrazione salariale</p> <p>Nel caso di lavoro a chiamata: comunicazione preventiva per l'intero periodo + comunicazione per ogni giornata di impiego effettivo</p>

## NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI)

<b>Causali</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Disoccupazione involontaria</li><li>• Dimissioni per giusta causa</li><li>• Dimissioni entro 12 mesi vita figlio</li><li>• 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)</li><li>• 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</li><li>• Licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'articolo 6, decreto legislativo 22/2015;</li><li>• licenziamento disciplinare.</li></ul>
<b>Soggetti beneficiari per la causale licenziamento</b>	<p>lavoratori subordinati che hanno perduto involontariamente l'occupazione, compresi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• apprendisti;</li><li>• soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato con le medesime cooperative;</li><li>• personale artistico con rapporto di lavoro subordinato;</li><li>• dipendenti a tempo determinato delle pubbliche amministrazioni</li><li>• <b>Operai agricoli a tempo indeterminato di cooperative e loro consorzi</b></li></ul>
<b>Decorrenza e durata</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro, se la domanda viene presentata entro l'ottavo giorno</li><li>• dal giorno successivo alla presentazione della domanda, se presentata dopo l'ottavo giorno successivo alla cessazione, ma entro i termini di legge (68 gg)</li><li>• Durata pari a 50% settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni</li></ul>

## NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI)

<b>Requisiti contributivi</b>	<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>
<b>Requisiti lavorativi</b>	<b>Nessun requisito di lavoro effettivo prima della disoccupazione.</b>
<b>Domanda</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Online sul portale INPS entro 68 gg dalla fine del rapporto di lavoro</li><li>• La domanda di NASpi equivale a rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità (DID).</li></ul>
<b>Politiche Attive del Lavoro</b>	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
<b>SE</b> 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
<b>SE</b> 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
<b>Limite massimo</b>	1.360,77 euro lordi per il 2022
<b>Riduzione</b>	dal primo giorno del <b>sesto</b> 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' <b>ottavo</b> 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"> <li>• Assenza alle iniziative di PAL senza giustificato motivo</li> <li>• Perdita requisito disoccupazione</li> <li>• Mancata comunicazione entro un mese da nuovo rapporto di lavoro &lt;6mesi</li> <li>• Mancata comunicazione entro un mese di reddito presunto da altra occupazione cumulabile con indennità</li> <li>• Pensionamento di vecchiaia o anticipato</li> <li>• Invalidità (se non si opta per NASPI)</li> </ul>
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

<b>Soggetti beneficiari</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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 <b>disoccupazione ed iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata INPS</b></li></ul> Per tutti è dovuta aliquota contributiva NASPI
<b>Decorrenza e durata</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione della collaborazione, se la domanda viene presentata entro l'ottavo giorno</li><li>• Dall'ottavo giorno se la domanda è presentata durante la maternità o la degenza ospedaliera indennizzate</li><li>• dal giorno successivo alla presentazione della domanda, se presentata dopo l'ottavo giorno successivo alla cessazione, ma entro i termini di legge (68 gg)</li><li>• Durata: <b>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</b></li><li>• <b>Corresponsione mensile</b></li><li>• <b>Riconosciuta la contribuzione figurativa</b></li></ul>
<b>Requisiti contributivi</b>	almeno <b>un mese di contribuzione</b> 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)
<b>Misura indennità</b>	Idem NASPI per fasce di reddito e massimali e riduzione