

## **GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

Per **ammortizzatori sociali** si intende il complesso di misure adottate dagli organi governativi che hanno lo scopo di sostenere economicamente tutti coloro che vivono una situazione di disoccupazione.

Sono dei sussidi che vengono erogati ai lavoratori che subiscono una riduzione involontaria della retribuzione o la perdita del lavoro e quindi dello stipendio.

Pertanto, si tratta di strumenti a cui devono ricorrere le aziende che si trovano in crisi e devono provvedere a riorganizzazione la loro struttura e dunque a ridimensionare il costo del lavoro.

In attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 recante "*Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*", il Governo ha adottato due decreti legislativi recanti disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali:

**Il D.Lgs. n. 22 del 4 marzo 2015**, contenente disposizioni in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, ha introdotto i seguenti istituti:

- **NASpi** la nuova assicurazione sociale per l'impiego.

Vale per gli eventi di disoccupazione che si verificano a decorrere dal 1° maggio 2015 e per tutti i lavoratori dipendenti che abbiano perso l'impiego e che hanno cumulato almeno 13

settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni di lavoro ed almeno 18 giornate effettive di lavoro negli ultimi 12 mesi.

- **Asdi** in via sperimentale, assegno di disoccupazione, riconosciuto a chi, scaduta la Naspi, non ha trovato impiego e si trovi in condizioni di particolare necessità. La durata dell'assegno, che sarà pari al 75% dell'indennità Naspi, è di 6 mesi e verrà erogato fino ad esaurimento dei 300 milioni del fondo specificamente costituito. Oggi abolito.
- **Dis-Coll** per i co.co.co. (iscritti alla Gestione separata INPS) che perdono il lavoro era prevista l'indennità di disoccupazione Dis-Coll (Disoccupazione per i collaboratori). Presuppone tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno precedente l'evento di disoccupazione alla data del predetto evento. Il suo importo è rapportato al reddito e diminuisce del 3% a partire dal quarto mese di erogazione. La durata della prestazione è pari alla metà delle mensilità contributive versate e non può eccedere i 6 mesi. Anche questa indennità è condizionata alla partecipazione ad iniziative di politiche attive.

**Il D.Lgs. n. 148 del 14 settembre 2015** che, invece, persegue l'intento di collocare in un corpo normativo unico le diverse disposizioni relative agli strumenti posti a tutela del lavoratore in costanza di rapporto di lavoro (*integrazioni salariali ordinaria e straordinaria e fondi di solidarietà*) attualmente contenute in diversi testi normativi, tutto ciò assicurando il necessario coordinamento con le altre disposizioni vigenti, al fine di garantire la coerenza logica e sistematica della normativa.

In particolare, quest'ultimo decreto estende le integrazioni salariali in caso di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro a 1.400.000 lavoratori e a 150.000 datori di lavoro in precedenza esclusi da queste tutele.

Questo risultato viene ottenuto estendendo la cassa integrazione agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e includendo nei fondi di solidarietà tutti i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, anziché, come in precedenza, più di 15.

Successivamente, con il **Jobs Act** e la riforma del **decreto legislativo n. 22/2015** è stato fatto ordine nella disciplina degli ammortizzatori sociali, facendo della **Naspi** il pilastro principale per la tutela dei lavoratori in situazioni di difficoltà occupazionale.

Di norma gli ammortizzatori sociali vengono collegati esclusivamente alla disoccupazione ma, giova evidenziare che il sussidio è concesso anche qualora il lavoratore dipendente, ancora all'interno dell'azienda, resti privo di stipendio per cause aziendali.

### **Le novità introdotte dal Jobs Act**

Con il Jobs Act la disciplina degli ammortizzatori sociali è stata notevolmente modificata e sono state molte le novità introdotte e in vigore anche nel 2017.

Il citato decreto legislativo n. 22/2015 di **riordino degli ammortizzatori sociali** ha introdotto la Naspi, il nuovo sussidio di disoccupazione che ha unificato ed eliminato alcuni dei sussidi garantiti ai disoccupati fino al 2015.

Gli **ammortizzatori sociali previsti** sono i seguenti:

- **CIG** - cassa integrazione ordinaria, straordinaria e in deroga - ammortizzatori sociali in costanza di lavoro;
- **Naspi e Asdi** (ASDI ora abolita)
- **Assegno di ricollocazione**;
- **Dis-Coll**, garantita fino al 30 giugno 2017, ora abolita.

Le novità maggiori introdotte con la riforma del Jobs Act riguardano la Naspi e l'Asdi, i due sussidi rivolti ai lavoratori dipendenti in disoccupazione e che prevedono, tra le regole per l'accesso, la stipula di un **patto di servizio** personalizzato con il Centro per l'Impiego per la ricerca attiva di lavoro.

## **Ammortizzatori sociali 2018: nuove regole**

Tuttavia, nel 2018, la Legge di Bilancio 2018 in merito agli ammortizzatori sociali ha previsto ulteriori modifiche e innovazioni, in particolare un'ulteriore proroga CIGS 2018 per riorganizzazione e crisi aziendale.

Tale proroga però è valida:

- solo per gli anni 2018 e 2019;
- solo per le imprese che con 100 unità lavorative.
- fino a 12 mesi ma solo in presenza di un recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nel limite temporale di 24 mesi;
- per un massimo di 6 mesi e solo in presenza di un piano di risanamento con interventi correttivi complessi.

Pertanto, gli ammortizzatori sociali 2018 richiedibili nel 2018, sono:

- **Cassa integrazione Ordinaria;**
- **Cassa Integrazione Strordinaria;**
- **Cassa Integrazione in deroga**, concedibile per un massimo di 3 mesi, solo per le Regioni che prevedono la proroga;
- **NASPI, DIS-COLL** e disoccupazione agricola, abolita invece l'ASDI.

Nel 2018, per il sostegno del reddito in deroga, è stata prevista una deroga alla CIGS e alla mobilità ma solo nelle aree di crisi complessa, ossia, in quei territori fortemente in recessione economica e con perdita di posti di lavoro rilevante a livello nazionale. Tali aree di crisi complessa, sono riconosciute come tali dal MISE, per effetto di: una crisi di una o più imprese di grande o media dimensione; una grave crisi di uno specifico settore industriale con elevata specializzazione nel territorio.

Pertanto sulla base delle ultime novità 2018, hanno diritto ad una proroga in deroga della CIGS:

- le imprese che operano nelle aree di crisi industriale complessa riconosciute come tali dall'8 ottobre 2016 al 30 novembre 2017 e che terminano la CIGS tra il 1° gennaio 2018 ed il 30 giugno 2018, possono prorogare in deroga alla normativa attuale, un altro periodo di integrazione salariale straordinaria, fino ad un massimo di 12 mesi.
- Le imprese che operano nelle aree di crisi industriale complessa riconosciute come tali dall'8 ottobre 2016 al 30 novembre 2017: possono richiedere la mobilità in deroga per un massimo di 12 mesi per i lavoratori che cessano la mobilità ordinaria tra gennaio-giugno 2018.

Ai fini di proroga, le aziende, devono effettuare apposita domanda al Ministero del Lavoro e presentare un piano di recupero occupazionale e procedere alla "dichiarazione della non ricorrenza delle condizioni per la concessione della CGS".

#### Le altre novità 2018 ammortizzatori sociali:

- incremento al limite del "tetto aziendale" nel F.I.S. (Fondo Integrazione salariale): nuova durata stabilita dalla legge di bilancio 2018, è di 26 settimane in un biennio mobile.

Il Fondo di Integrazione Salariale FIS assicura una tutela nei casi di **riduzione o sospensione dell'attività lavorativa** al lavoratore dipendente di un datore di lavoro che, nel semestre precedente alla richiesta di intervento del FIS, abbia occupato mediamente **più di 5 dipendenti**.

Dal 2018 le prestazioni del Fondo dovranno essere erogate dal datore di lavoro per poi essere successivamente conguagliate dall'Inps.

Pertanto, dal 1° gennaio 2018, il datore di lavoro che presenterà domanda pagherà, per conto del FIS, l'**assegno di solidarietà** o l'**assegno ordinario** e dopo la necessaria

autorizzazione porrà a conguaglio il suo credito all'atto dell'assolvimento degli obblighi di contribuzione obbligatoria.

L'accesso alle risorse del Fondo è limitato al cosiddetto tetto aziendale. Dal 2018, il **tetto aziendale per ciascun datore di lavoro è stato aumentato**, dando così la possibilità alle imprese di accedere un maggior numero di volte allo strumento FIS: una disposizione fortemente voluta da **Confcommercio**, che presiede il Comitato di amministrazione del Fondo stesso. (Circolare Inps del 17 novembre 2016 n. 170 e Legge n. 205 del 27 dicembre 2017)

- incremento del *ticket di licenziamento* per i licenziamenti collettivi: la nuova legge di bilancio, ha previsto che l'aumento ticket licenziamento 2018, salga dal 1° gennaio 2018, dal 41 all'82%, per ciascuna risoluzione del rapporto di lavoro nell'ambito di un licenziamento collettivo. Tale aumento, si applica a partire dai licenziamenti collettivi del 21 ottobre 2017 in poi.

- ESODO anticipato: la legge di bilancio al fine di facilitare l'esodo anticipato dei lavoratori

prossimi alla pensione di vecchiaia, ha previsto per i soli anni 2018, 2019 e 2020, che il periodo minimo di accesso ai requisiti non sia di 4 anni bensì di 7 anni.

- indennità giornaliera lavoratori della pesca marittima: la nuova Manovra 2018, ha deciso per un'indennità pari a 30 euro al giorno in caso di fermo pesca obbligatorio

Ora, esaminiamo, nello specifico, le varie tipologie.

### **MOBILITA' (LEGGE N. 223 DEL 1991)**

È un intervento a favore di particolari categorie di lavoratori, licenziati da aziende in difficoltà, che garantisce una prestazione di sostegno al reddito, sostitutiva della retribuzione, e ne favorisce il reinserimento nel mondo del lavoro.

**La legge 28 giugno 2012 n. 92, e successive modificazioni, ha abrogato l'intervento in parola dal 1 gennaio 2017.**

Pertanto, i lavoratori licenziati a far data dal 31 dicembre 2016 non potranno più essere collocati in mobilità ordinaria e godere della prestazione dell'indennità di mobilità.

Fino a due anni fa, infatti, la mobilità era tra le forme di ammortizzatori sociali che potevano essere attivate a sostegno di determinate categorie di lavoratori che a causa di un licenziamento collettivo perdevano il posto di lavoro, e ai quali lo Stato garantiva:

- A) un'indennità sostitutiva della retribuzione per un determinato periodo;
- B) un più facile reinserimento nel mondo del lavoro.

Si parlava di **mobilità** non soltanto per identificare le procedure di **licenziamento collettivo** ma più in generale per indicare la situazione del lavoratore che, proprio a seguito di una procedura di licenziamento collettivo, o in determinati casi a seguito di licenziamento per motivazione economica, viene a trovarsi **senza lavoro**. In questo caso la preoccupazione era di predisporre degli strumenti per agevolare il **reinserimento** del disoccupato all'interno del mercato del lavoro.

Ciò avveniva attraverso l'iscrizione del lavoratore nelle **liste di mobilità** e le **attività formative** che queste comportano.

Per bilanciare la situazione di precarietà economica la legge prevede anche il versamento di una **indennità economica**, detta **indennità di mobilità**, che tuttavia, come già evidenziato, a partire dal 1° gennaio 2017 è stata sostituita dall'**ASPI**.

Per effetto della Riforma del Mercato del Lavoro e degli Ammortizzatori sociali, l'indennità di mobilità, è stata sostituita a partire dal 2015 e sostituita dalla nuova assicurazione contro la disoccupazione NASPI.

## **NASPI**

Tra le novità introdotte dal Jobs Act, il decreto di riordino degli ammortizzatori sociali ha introdotto i due nuovi sussidi di disoccupazione **Naspi e Asdi** in sostituzione di Aspi e mini-Aspi.

La **Naspi**, in vigore dal **1° maggio 2015**, è rivolta ai lavoratori dipendenti compresi apprendisti, soci di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato e personale artistico. Si tratta di un ammortizzatore sociale riconosciuto ai lavoratori che perdono involontariamente il lavoro e che risultano essere in **stato di disoccupazione**, con almeno tredici settimane di contribuzione in attivo nei quattro anni precedenti il periodo di disoccupazione e che abbiano lavorato almeno 12 mesi prima dell'inizio della disoccupazione.

E' una prestazione economica che sostituisce l'indennità di disoccupazione denominata Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl).

È una prestazione a domanda, erogata a favore dei lavoratori dipendenti che abbiano perduto involontariamente l'occupazione, per gli eventi di disoccupazione che si verificano dal 1° maggio 2015.

### **NASPI 2018: Inps durata, nuovo importo, requisiti, documenti e domanda**

Il lavoratore dipendente o assimilato che nel corso dell'anno, perde involontariamente il proprio posto di lavoro, può contare su una nuova indennità di disoccupazione chiamata Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego, entrata in vigore per effetto di uno dei decreti attuativi del Jobs Act sul riordino degli ammortizzatori sociali.

### **Beneficiari**

- Lavoratori dipendenti;
- Apprendisti;
- Soci di cooperativa purché abbiano instaurato un rapporto subordinato.



- Personale artistico sempre se a contratto subordinato;
- Dipendenti a tempo determinato della Pubblica Amministrazione.
- *Sono invece Esclusi dal sussidio di disoccupazione: dipendenti PA a tempo indeterminato e agli operai agricoli, ammessi i precari docenti e supplenti Scuola.*

### **Requisiti:**

Gli unici requisiti naspi che servono per accedere all'indennità di disoccupazione 2018 sono 3:

- 1) Stato di disoccupazione intendendo la perdita del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore;
- 2) Almeno 13 settimane di contribuzione versata nei 4 anni precedenti al licenziamento;
- 3) Almeno 30 giorni di effettivo lavoro nei 12 mesi precedenti l'inizio della disoccupazione.

In particolare, per avere diritto alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego, occorre soddisfare due condizioni:

La prima condizione: è quella di aver perso involontariamente il lavoro e richiesto lo stato di disoccupazione.

A ciò, possono esserci delle eccezioni che consentono comunque il riconoscimento del diritto, in caso di:

- Maternità;
- Licenziamento per giusta causa;
- Risoluzione consensuale, qualora sia intervenuta nell'ambito di una procedura conciliativa presso la Direzione Territoriale del Lavoro;
- Licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione proposta dal datore di lavoro entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento;

- Licenziamento a seguito del rifiuto del lavoratore a trasferirsi presso un'altra sede della stessa azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o raggiungibile in più di 80 minuti con mezzi di trasporto pubblici.

In relazione all'ipotesi di *dimissioni per giusta causa* l'Inps - Circolare n. 97/2003 – si è conformata all'orientamento espresso dalla Corte Costituzionale nella sentenza 269/2002. Con tale pronuncia la Corte Costituzionale ha affermato il principio secondo cui sussiste l'ipotesi di dimissioni "*per giusta causa*" allorché le dimissioni non siano riconducibili alla libera scelta del lavoratore, ma siano indotte da comportamenti altrui, idonei ad integrare la condizione di improseguibilità del rapporto di lavoro.

Pertanto, il diritto all'indennità di disoccupazione **NASpi** deve riconoscersi anche ogni qual volta la cessazione del rapporto di lavoro sia avvenuta per giusta causa, e cioè quando si sia verificata una causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Con la successiva circolare n. 163/2000 sono state indicate le fattispecie - riconosciute dalla giurisprudenza - di dimissioni per giusta causa, che di seguito si elencano:

- mancato pagamento della retribuzione;
- aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
- ipotesi di mobbing, intendendosi per tale la lesione dell'equilibrio psico-fisico del lavoratore, a causa di comportamenti vessatori da parte dei superiori gerarchici o dei colleghi (per tutte, Corte di Cassazione, sentenza n. 143/2000);
- notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda (Corte di Giustizia Europea, sentenza del 24 gennaio 2002);
- spostamento del lavoratore da una sede aziendale ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" (Corte di Cassazione, sentenza n. 1074/1999).

- comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente (Corte di Cassazione, sentenza n. 5977/1985).

Nel presentare la domanda, il lavoratore deve allegare la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà da cui risulti la sua volontà di "difendersi in giudizio" nei confronti di un comportamento illecito del datore di lavoro, nonché altri documenti quali diffide, esposti, denunce, citazioni, ricorsi d'urgenza ex art. 700 c.p.c., sentenze od ogni altro documento idoneo, e deve impegnarsi a comunicare l'esito della controversia giudiziale o extragiudiziale. Qualora le dimissioni siano determinate da mancato pagamento della retribuzione, il lavoratore non dovrà più allegare alcuna dichiarazione da cui risulti la volontà di "difendersi in giudizio". Se l'esito della controversia non riconosce la giusta causa di dimissioni, l'Inps recupererà l'indennità eventualmente corrisposta, così come già avviene nel caso in cui il lavoratore, a seguito di licenziamento giudicato illegittimo, viene reintegrato nel posto di lavoro.

La seconda condizione: è quella di aver dichiarato al centro per l'impiego la DID, dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, dichiarazione che ora può essere resa anche in sede di presentazione telematica della domanda Naspi all'INPS e partecipare alle misure di politica attiva del lavoro, come corsi della Regione, eventi di orientamento etc.

### **Contributi Naspi 2018**

Tra i 3 requisiti Naspi 2018 che il lavoratore deve possedere al momento della presentazione della domanda all'INPS, c'è il requisito contributivo che prevede che l'indennità spetti al solo lavoratore che abbia versato almeno 13 settimane di contributi durante i 4 anni precedenti l'inizio dell'evento di disoccupazione.

Nel calcolo dei contributi utili a fini Naspi, il lavoratore, può comprendere anche i contributi figurativi accreditati nei periodi di:

maternità obbligatoria;

congedo parentale, sempre se regolarmente indennizzato.

### **durata, nuovo importo, requisiti documenti e domanda**

Ai fini della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego non sono utili, i periodi coperti da contribuzione figurativa per:

Cassa integrazione straordinaria e ordinaria a zero ore;

Permessi 104 fruiti dal lavoratore per assistere un familiare.

Tali periodi, non essendo utili per il calcolo, sono quindi neutralizzati e aumentano il quadriennio di riferimento.

Quanti giorni di lavoro servono con la Naspi?

Il requisito lavorativo da soddisfare nel 2018 per ottenere la Naspi è quello di aver lavorato almeno 30 giorni nei 12 mesi precedenti alla disoccupazione, indipendentemente dalla durata oraria delle giornate lavorative.

Ci sono però dei casi in cui l'arco dei 30 giorni da prendere in esame, può essere ampliato, è il caso ad esempio di periodi di:

- malattia e infortunio sul lavoro;
- cassa integrazione straordinaria ed ordinaria a zero ore;
- assenza per congedi e/o permessi 104;
- Congedo obbligatorio di maternità;
- Congedo parentale.

### **Sospensione della prestazione**

Nel [Messaggio n. 1162 del 16 marzo 2018](#) l'Inps risponde alla richiesta di chiarimenti su alcuni casi di diritto alla NASPI e di cumulo con alcuni tipi di reddito di tipo intermittente o come OTD in agricoltura. . Si tratta in particolare dell'istituto della sospensione della prestazione di cui all'**articolo 9 del D.Lgs. n. 22 del 2015**.

I casi presi in considerazione sono i seguenti:

1) Richiesta di NASpl da parte di un lavoratore che risulti titolare anche di un rapporto di **lavoro subordinato di tipo intermittente** con indennità di disponibilità o senza indennità di disponibilità.

Per questo caso l'Istituto chiarisce che se il contratto di lavoro intermittente è di durata pari o inferiore a sei mesi si applica la sospensione della NASpl per i soli giorni di effettiva chiamata. In alternativa, il percettore di Naspi può cumulare la prestazione con il reddito da lavoro qualora non superi il limite annuo di 8.000 euro e a condizione che il lavoratore, entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda, comunichi il reddito annuo.

**2) Lavoratore che, dopo aver richiesto la NASpl al termine di un contratto stagionale, viene riassunto dallo stesso datore di lavoro con contratto di lavoro intermittente - con reddito annuale inferiore a quello minimo escluso da imposizione - per le sole giornate in cui risulti necessario ricorrere a ulteriore manodopera.**

In questa ipotesi la Naspi **viene sospesa se il contratto è con obbligo di risposta**, mentre si sospende solo per i giorni di lavoro in caso di contratto senza obbligo di risposta e indennità di disponibilità

**3) Compatibilità della NASpl con il rapporto di lavoro subordinato**, anche di tipo intermittente, inizialmente inferiore a sei mesi **che, a seguito di proroga, superi il limite semestrale.**

L'Istituto precisa in questo caso che se la durata del rapporto di lavoro a seguito di proroga del contratto, ecceda il semestre, opera la decadenza dalla prestazione a decorrere dalla data della proroga.

4) Percettore di NASpl che si rioccupi a tempo determinato come **OTD in agricoltura.**

In questo caso:

- se il lavoro non supera i sei mesi di durata la naspi è sospesa solo per i giorni di lavoro effettivi e il cumulo è possibile con le modalità illustrate nella circolare INPS N. 94 2015.

- si decade dal diritto alla prestazione in caso di contratto di lavoro superiore a sei mesi
- 5) Percettore di NASpi che si rioccupi con **contratti di lavoro a tempo determinato che si susseguono senza soluzione di continuità** con lo stesso o diverso datore di lavoro: la Naspi viene sospesa nel caso di periodi singolarmente non superiori a sei mesi, ma la cui somma superi il limite di sei mesi

### **come si calcola:**

Il nuovo importo Naspi 2018 è pari a 1.208,15 euro mentre l'importo massimo mensile di detta indennità, per la quale non opera la riduzione di cui all'articolo 26 della legge n. 41 del 1986, non può in ogni caso superare, per il 2018, euro 1.314,30.

Per eseguire il calcolo importo occorre avere a disposizione il proprio estratto conto contributivo INPS, reperibile online se si è in possesso del PIN dispositivo Inps, e una calcolatrice.

Dall'estratto conto, sommare tutti gli importi relativi alle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali che sono state percepite negli ultimi 4 anni, dividerle poi per il numero di settimane di contribuzione, e moltiplicare il risultato per il coefficiente 4,33.

Se il risultato di tale calcolo dà un importo pari o inferiore a 1208,15 euro: l'importo della NASPI 2018 cui si ha diritto è pari al 75%.

Se il risultato dà un importo maggiore a 1208,15 euro: alla quota del 75% va aggiunto un importo pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo.

In ogni caso, l'importo massimo NASPI 2018 non può superare i 1.314,30 euro al mese.

Tenere poi conto che dal 91° giorno in poi, l'importo si riduce del 3% al mese.

La durata della Naspi 2018, varia a seconda di quanti contributi si sono stati versati negli ultimi 4 anni prima del licenziamento involontario.

La durata massima dell'indennità di disoccupazione nel 2018, è fino a 24 mesi.

In particolare, la Naspi spetta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni, senza tenere conto dei periodi coperti da contributi figurativi che hanno già dato luogo al pagamento di prestazioni di disoccupazione, anche se pagate in un'unica soluzione anticipata.

### **come si presenta e scadenza**

Per ottenere l'erogazione dell'indennità di disoccupazione, il lavoratore, è tenuto a presentare l'apposita domanda sul modulo naspi com, pena la decadenza del diritto, entro 68 giorni dal licenziamento, ovvero, dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

A seconda quindi del giorno in cui viene presentata per via telematica la domanda Naspi, l'erogazione degli importi ha un termine diverso:

Se la domanda Naspi 2018 è presentata entro 8 giorni dal licenziamento: il pagamento da parte dell'Inps inizia a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Se la domanda è presentata dopo 8 giorni: il diritto decorre dal giorno successivo a quello di presentazione della domanda;

In caso di malattia, maternità o infortunio: la decorrenza parte dall'ottavo giorno successivo al termine dell'evento, sempre se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno.

Il lavoratore dopo aver presentato per via telematica la domanda di disoccupazione all'INPS e sottoscritto contestualmente la DID, dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di un'attività lavorativa valida per la richiesta dello stato di disoccupazione, può presentarsi al Centro per l'impiego nel frattempo che i suoi dati vengano trasmessi dall'Inps alla nuova ANPAL, Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro che ha il compito di attivare le politiche di lavoro per il collocamento o ricollocamento dei lavoratori.

## **Come funziona la nuova procedura di richiesta Naspi 2018**

Il lavoratore viene convocato dal centro per l'impiego, entro 2 mesi dalla data di licenziamento, per effettuare il primo colloquio conoscitivo, attraverso il quale determinare la profilazione del candidato sulla base delle sue competenze professionali e soprattutto sulle possibilità di ricollocarlo nel mercato del lavoro.

*Il lavoratore disoccupato viene iscritto all'ANPAL.*

Al lavoratore, viene fatto sottoscrivere il cd. Patto di Servizio Personalizzato, la cui sottoscrizione e perseguimento negli obiettivi, sono fondamentali per ottenere e mantenere l'indennità di disoccupazione.

Oltre alla nuova procedura, il 2017, ha visto l'inizio di un'altra importante misura che si chiama: **assegno di ricollocamento**.

Tale assegno di ricollocazione, riconosce ai percettori di NASPI, ulteriori aiuti nel caso in cui risultassero disoccupati da almeno 4 mesi, una volta finita l'indennità.

Gli aiuti previsti dall'assegno di ricollocamento, sono dei voucher disoccupati, il cui importo dipende dal grado di profilazione assegnato dal CPI al lavoratore in sede di stipula di un nuovo Patto di servizio.

## **REDDITO DI INCLUSIONE (REI)**

Il Reddito di inclusione (REI) è una misura di contrasto alla povertà dal carattere universale, condizionata alla valutazione della condizione economica. I cittadini possono richiederlo dal 1° dicembre 2017 presso il Comune di residenza o eventuali altri punti di accesso indicati dai Comuni.

Il REI si compone di due parti:

1. un **beneficio economico**, erogato mensilmente attraverso una carta di pagamento elettronica (Carta REI);



2. un **progetto personalizzato** di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa volto al superamento della condizione di povertà, predisposto sotto la regia dei servizi sociali del Comune.

Dal 1° gennaio 2018 il REI ha sostituito il SIA (Sostegno per l'inclusione attiva) e l'ASDI (Assegno di disoccupazione).

## **A chi si rivolge**

Il REI nel 2018 viene erogato alle famiglie in possesso dei seguenti requisiti.

### Requisiti di residenza e soggiorno

Il richiedente deve essere congiuntamente:

- cittadino dell'Unione o suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero cittadino di paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo;
- residente in Italia, in via continuativa, da almeno due anni al momento della presentazione della domanda.

### Requisiti familiari

Nell'ottica della progressiva estensione della misura, la legge di bilancio 2018 (articolo 1, comma 192) ha abrogato dal 1° luglio 2018 tutti i requisiti familiari.

**Pertanto, a partire dal 1° giugno 2018, possono presentare domanda tutti coloro che possiedono gli altri requisiti, indipendentemente dalla composizione familiare.**

Al riguardo si sottolinea che **il nucleo familiare di riferimento per il calcolo dell'ISEE non coincide necessariamente con la famiglia anagrafica**. Salvo casi particolari, la normativa ISEE prevede infatti che i coniugi fanno parte dello stesso nucleo anche se con diversa residenza anagrafica; i figli minori di 18 anni fanno parte del nucleo del genitore con il quale convivono; i figli maggiorenni, se non sono coniugati e non hanno figli, fanno parte del nucleo familiare dei genitori anche se non conviventi, se risultano a loro carico ai fini Irpef. A tal fine

si chiarisce che sono considerati fiscalmente a carico se hanno redditi non superiori alla soglia di euro 2840,51, al lordo degli oneri deducibili.

### Requisiti economici

Il nucleo familiare deve essere in possesso congiuntamente di:

- un valore ISEE in corso di validità non superiore a **6mila euro**;
- un valore ISRE (l'indicatore reddituale dell'ISEE, ossia l'ISR diviso la scala di equivalenza, al netto delle maggiorazioni) non superiore a **3mila euro**;
- un valore del patrimonio immobiliare, diverso dalla casa di abitazione, non superiore a **20mila euro**;
- un valore del patrimonio mobiliare (depositi, conti correnti) non superiore a **10mila euro** (ridotto a 8 mila euro per la coppia e a 6 mila euro per la persona sola).

### Altri requisiti

Per accedere al REI è inoltre necessario che ciascun componente del nucleo familiare:

- non percepisca già prestazioni di assicurazione sociale per l'impiego (NASpl) o altri ammortizzatori sociali di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria;
- non possieda autoveicoli e/o motoveicoli immatricolati la prima volta nei 24 mesi antecedenti la richiesta (sono esclusi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista una agevolazione fiscale in favore delle persone con disabilità);
- non possieda navi e imbarcazioni da diporto (art. 3, c.1, D.lgs. 171/2005).

**Reddito di inclusione universale dal 1° giugno 2018** nuovi requisiti e nuovo modello di domanda:

in base alle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2018, il REI, reddito di inclusione, a partire dal prossimo 1° luglio, diventa finalmente una misura universale contro la povertà in Italia, in quanto sarà richiedibile da tutti i cittadini a prescindere dalla loro composizione familiare.

Fino al 30 giugno 2018, infatti, chi presenta domanda REI, deve rientrare in specifici requisiti, in primis quello di appartenere ad una famiglia nel cui interno ci sia, al momento della domanda, almeno un figlio minore, un figlio disabile anche maggiorenne.

### **Che cos'è il reddito di inclusione universale?**

Il reddito di inclusione universale 2018, è un nuovo beneficio economico riservato alle famiglie che vivono in povertà in Italia.

Dalla sua entrata in vigore, 1° dicembre 2017, e fino al 31 maggio 2018, la misura è caratterizzata da determinati requisiti di accesso che devono essere posseduti dalla famiglia richiedente, al momento della domanda presentata al Comune di residenza.

Dal 1° luglio 2018, invece, i requisiti Reddito di inclusione, cambiano per effetto di una delle tante novità introdotte dal Governo con la nuova Legge di Bilancio 2018.

Da tale data, il REI, diventa una vera e propria misura universale contro la povertà, richiedibile da tutti i cittadini.

### **Reddito di inclusione universale come funziona?**

la famiglia in possesso di tutti i requisiti redditi di inclusione 2018, presenta il nuovo modulo domanda REI, al Comune di residenza; il Comune, una volta ricevuta tutta la documentazione, verifica la correttezza dei dati e la trasmette all'Inps; L'Inps, a sua volta controlla il possesso dei requisiti, e:

se l'esito è positivo, invia a Poste Italiane, l'ok per l'erogazione dell'importo spettante in base al numero dei componenti della famiglia richiedente; se l'esito è negativo, comunica al cittadino, il motivo del rigetto e le istruzioni per presentare eventualmente il ricorso;

Dopo l'ok dell'Inps, Poste Italiane, emette la Carta REI a nome del cittadino beneficiario.

Ciò significa che dal 1° giugno 2018, tutti i cittadini hanno diritto a presentare la domanda REI al proprio Comune di residenza a prescindere dal fatto che nella famiglia ci sia almeno:

- 1 figlio minorenni;
- 1 figlio disabile anche maggiorenne;
- 1 donna in gravidanza;
- o un over 55 disoccupato.

**In pratica, dal 1° giugno 2018 il reddito d inclusione universale, è concesso solo sulla base del requisito economico familiare ISEE e ISRE, di patrimonio immobiliare e mobiliare.**

Solo requisiti economici:

- soglia Isee fino a 6.000 euro;
- soglia ISRE fino a 3.000 euro, per la parte patrimoniale;
- Patrimonio immobiliare: la soglia è sotto 20mila euro al netto dell'abitazione principale.
- Patrimonio mobiliare: come conti correnti, depositi ecc se superiori a 10 mila euro.

L'INPS con il Messaggio 1972 dell'11 maggio 2018, ha comunicato che in vista dell'abolizione dei requisiti familiari REI dal 1° giugno 2018, tutti coloro che hanno presentato la domanda nel corso del 2018, e fino al 31 maggio 2018, in possesso di DSU 2018 ma esclusi per la sola mancanza dei requisiti familiari, l'Istituto provvederà a sottoporle al riesame di ufficio dopo il 1° luglio, con verifica dei requisiti alla data del 1° giugno 2018.

Tuttavia, al fine poi di evitare che la carta REI reddito di inclusione, si trasformi che in un disincentivo alla ricerca del lavoro, la legge ha previsto la possibilità che il beneficio possa continuare ad essere erogato, almeno in parte e solo per alcuni altri mesi, anche in caso di nuovo lavoro o di un aumento di reddito.

Inoltre ciascun componente del nucleo familiare:

non deve percepire la NASpl o altro ammortizzatore sociale per disoccupazione involontaria;

## **IL BENEFICIO ECONOMICO**

Il beneficio economico varia in base al numero dei componenti il nucleo familiare e dipende dalle risorse economiche già possedute dal nucleo medesimo.

In particolare, il valore del beneficio massimo mensile è **ridotto dell'importo mensile degli eventuali trattamenti assistenziali** percepiti dalla famiglia nel periodo di fruizione del REI, esclusi quelli non sottoposti alla prova dei mezzi, come ad esempio l'indennità di accompagnamento.

Inoltre, se i componenti del nucleo familiare percepiscono dei redditi, il beneficio mensile del REI è ulteriormente **ridotto di un importo pari al valore dell'ISR** adottato ai fini ISEE (non considerando i benefici assistenziali già sottratti). L'ISR tiene conto, tra l'altro, delle spese per l'affitto (che vengono sottratte dai redditi fino a un massimo di 7mila euro, incrementato di 500 euro per ogni figlio convivente successivo al secondo) e dei redditi da lavoro dipendente (che vengono sottratti per il 20%, fino ad un massimo di 3mila euro).

Il beneficio viene concesso per un periodo massimo di 18 mesi e, se necessario, potrà essere rinnovato per ulteriori 12 mesi. In tal caso, la richiesta di rinnovo potrà essere inoltrata non prima di 6 mesi dall'erogazione dell'ultima mensilità.

**Per fruire del REI occorre avere una attestazione ISEE in corso di validità.**

Poiché l'ISEE ordinario scade a gennaio di ogni anno, al fine di evitare la sospensione del beneficio, chi presenta la domanda per il REI dal 1° gennaio 2018 deve essere già in possesso dell'attestazione ISEE 2018.

**Il versamento del beneficio decorre dal mese successivo alla richiesta. Condizione necessaria per accedere al beneficio è aver sottoscritto il Progetto personalizzato**, con il quale la famiglia è tenuta a svolgere determinate attività.

Se il nucleo familiare non rispetta gli impegni previsti nel progetto senza giustificato motivo o se, per effetto di dichiarazioni false rilasciate nell'attestazione ISEE, risulta aver percepito un importo superiore a quello che gli sarebbe spettato, l'importo versato sulla Carta può essere decurtato fino ad arrivare, nei casi più gravi, alla sospensione e alla decadenza del beneficio. Sono inoltre previste sanzioni fino a 5mila euro nel caso in cui il beneficio sia stato fruito in maniera del tutto illegittima per effetto di dichiarazioni false riscontrate nell'attestazione ISEE volte a nascondere una situazione di relativo benessere.

### **Calcolo del beneficio massimo mensile**

Per una famiglia composta da un singolo componente, la soglia di riferimento per il calcolo del beneficio massimo mensile è pari a 2.250 euro (vale a dire il 75% dei 3mila euro previsti dal decreto in sede di prima applicazione) e cresce in base al numero dei componenti il nucleo familiare, sulla base della scala di equivalenza dell'ISEE. Il beneficio massimo mensile si ottiene, quindi, dividendo l'importo annuo per 12 mensilità.

### **PROGETTO PERSONALIZZATO DI ATTIVAZIONE SOCIALE E LAVORATIVA**

**Il Progetto viene predisposto dai servizi sociali del Comune**, che operano in rete con i servizi per l'impiego, i servizi sanitari e le scuole, nonché con soggetti privati attivi nell'ambito degli interventi di contrasto alla povertà, con particolare riferimento agli enti non profit.

**Il Progetto riguarda l'intero nucleo familiare e prevede specifici impegni** che vengono individuati da operatori sociali opportunamente identificati dai servizi competenti, sulla base di una valutazione delle problematiche e dei bisogni. La valutazione prende in considerazione diverse dimensioni: le condizioni personali e sociali; la situazione economica; la situazione lavorativa e il profilo di occupabilità; l'educazione, l'istruzione, la formazione; la condizione abitativa; le reti familiari, di prossimità e sociali.

La valutazione è organizzata in un'analisi preliminare, (da svolgersi entro 25 giorni dalla richiesta del REI) e in una più approfondita, qualora la condizione del nucleo familiare sia più complessa. Se in fase di analisi preliminare emerge che la situazione di povertà è esclusivamente connessa alla mancanza di lavoro, il Progetto personalizzato è sostituito dal Patto di servizio o dal Programma di ricerca intensiva di occupazione (varie misure di politica attiva del lavoro, in capo ai Centri per l'impiego, previste dai decreti attuativi del Jobs Act - D.lgs. 150/2015, artt. 20 e 23).

Il Progetto deve essere sottoscritto dai componenti del nucleo familiare entro 20 giorni lavorativi dalla data in cui è stata effettuata l'analisi preliminare. Solo per il 2018, il beneficio economico verrà concesso per un periodo massimo di 6 mesi, anche in assenza della sottoscrizione del progetto.

**La domanda può essere presentata presso il Comune di residenza e/o eventuali altri punti di accesso** indicati dai Comuni. Nei punti di accesso al REI viene offerta assistenza per la compilazione del modulo di domanda e vengono fornite informazioni, consulenza e orientamento sulla rete integrata degli interventi e dei servizi sociali.

- **Nuovo modello di domanda** per le istanze presentate dal 1° giugno 2018

**Il beneficio viene concesso dall'Inps** che, con la **Circolare n. 172 del 22 novembre 2017** ha messo a disposizione degli operatori le prime istruzioni operative, tra cui il **modello REI-COM**, da compilarsi nel caso di variazione della situazione lavorativa in corso di erogazione del beneficio. Per sapere di più su quando è necessario compilare il modello REI-COM consulta le [slide sul calcolo del beneficio](#).

Il Comune raccoglie la domanda, verifica i requisiti di cittadinanza e residenza e la invia all'Inps entro 15 giorni lavorativi dalla ricezione. L'Inps, entro i successivi 5 giorni, verifica il possesso dei requisiti e, in caso di esito positivo, riconosce il beneficio e invia a Poste Italiane la disposizione di accredito. Poste emette la Carta REI e tramite lettera invita il

beneficiario a recarsi presso qualunque ufficio postale abilitato al servizio per il ritiro. Prima di poter utilizzare la Carta, il titolare dovrà attendere il PIN, che gli verrà inviato in busta chiusa presso l'indirizzo indicato nella domanda.

Attraverso il servizio online dell'INPS l'interessato, accedendo con le proprie credenziali, può consultare lo stato della propria domanda inviata dal Comune all'INPS.

## **CARTA REI**

Il beneficio economico viene versato mensilmente su una **carta di pagamento elettronica** (Carta REI). Completamente gratuita, funziona come una normale carta di pagamento elettronica con la differenza che, anziché essere caricata dal titolare della carta, è alimentata direttamente dallo Stato. La carta deve essere usata solo dal titolare e permette di:

- prelevare contante entro un limite mensile di 240 euro, al costo del servizio (1 euro di commissione per i prelievi negli ATM Postamat; 1,75 euro per i prelievi negli altri circuiti bancari) ;
- fare acquisti tramite POS in tutti i supermercati, negozi alimentari, farmacie e parafarmacie abilitati;
- pagare le bollette elettriche e del gas presso gli uffici postali;
- avere uno sconto del 5% sugli acquisti nei negozi e nelle farmacie convenzionate, con l'eccezione degli acquisti di farmaci e del pagamento di ticket.

La carta può inoltre essere utilizzata negli ATM Postamat per controllare il saldo e la lista movimenti. Per approfondimenti sull'utilizzo della Carta REI vai al sito di Poste oppure consulta l'informativa.



## **LE RISORSE DEL FONDO SOCIALE EUROPEO PER IL RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI: IL PON INCLUSIONE**

Per assicurare una presa in carico integrata e multidimensionale delle persone in condizione di bisogno, i Comuni e/o gli Ambiti territoriali devono garantire adeguate professionalità; rafforzare la capacità di operare in rete con altri soggetti pubblici, privati e del terzo settore; ripensare il modello organizzativo dei servizi e attivare misure rivolte ai componenti dei nuclei familiari beneficiari del sostegno economico (quali la formazione, i tirocini, le borse lavoro, le misure di accompagnamento sociale).

Per far questo, oltre a una quota del Fondo nazionale per la lotta alla povertà, i Comuni e/o gli Ambiti territoriali possono accedere alle risorse del primo Programma Operativo Nazionale dedicato interamente all'inclusione sociale (**PON Inclusione**), cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo, che supporta il potenziamento della rete dei servizi sociali e la loro collaborazione con i servizi per l'impiego e con gli altri attori territoriali (Asl, scuola, ecc.).

Le risorse del PON vengono assegnate attraverso "Avvisi non competitivi". L'Avviso n. 3/2016 ha destinato i primi 486 milioni di euro agli Ambiti territoriali per gli interventi rivolti ai beneficiari del SIA/REI e al rafforzamento dei servizi loro dedicati, da realizzare nel periodo 2016-2019 in conformità con le Linee guida condivise in Conferenza unificata. Si è completato il processo di approvazione dei progetti ed è in corso l'erogazione delle risorse.

### **CONTRATTI DI SOLIDARIETA'**

I contratti di solidarietà sono accordi, stipulati tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, aventi ad oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro al fine di:

- mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale e quindi evitare la riduzione del personale (**contratti di solidarietà difensivi, art. 1 legge 863/84**);

- favorire nuove assunzioni attraverso una contestuale e programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione (**contratti di solidarietà espansivi art. 2 legge 863/84**). Questa tipologia ha avuto, però, scarsissima applicazione.

La legge prevede due tipologie di contratti di solidarietà:

- 1. **TIPO A** - contratti di solidarietà per le aziende rientranti nel campo di applicazione della disciplina in materia di **CIGS** (**art. 1 legge n. 863/84**);
- 2. **TIPO B** - contratti di solidarietà per le aziende non rientranti nel regime di **CIGS** e per le aziende artigiane (**art. 5 comma 5 legge n. 236/93**).

## **CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI PER LE IMPRESE IN REGIME DI CIGS (LEGGE 863/84): TIPO "A"**

Possono fare ricorso ai contratti di solidarietà di "tipo A" tutte le aziende rientranti nel campo di applicazione della disciplina in materia di **CIGS**, comprese le aziende appaltatrici di servizi di mensa e pulizie, che abbiano occupato mediamente più di 15 lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della domanda.

### **A chi spetta**

A tutto il personale dipendente **ad esclusione** di:

- dirigenti;
- apprendisti;
- lavoratori a domicilio;
- lavoratori con anzianità aziendale inferiore a 90 giorni;
- lavoratori assunti a tempo determinato per attività stagionali.

I lavoratori part-time sono ammessi nel solo caso in cui l'azienda dimostri "il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro".

## **Quanto spetta**

La norma generale prevede, per le ore di riduzione di orario, un'integrazione pari al 60% della retribuzione persa.

Il D.L. n. 78 del 2009, convertito nella legge 102 del 2009, ha incrementato, **per gli anni 2009 e 2010**, l'ammontare dell'integrazione spettante ai soli lavoratori coinvolti da **contratti di solidarietà difensiva**, stipulati in base all'art. 1, comma 1, della legge n. 863/1984. La misura dell'integrazione **è elevata all'80% della retribuzione persa**.

## **Durata**

I contratti di solidarietà possono essere stipulati per un massimo di 24 mesi, prorogabili per altri 24 mesi (36 mesi per i lavoratori occupati nelle aree del Mezzogiorno).

Qualora il contratto di solidarietà raggiunga la durata massima prevista un nuovo contratto, per le medesime unità aziendali, può essere stipulato trascorsi dodici mesi dal termine del precedente accordo.

## **Domanda**

In seguito alla stipula del C.d.S. con i sindacati aderenti alle confederazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il datore di lavoro deve fare richiesta dell'integrazione salariale con mod. **CIGS SOLID1**, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione generale per gli ammortizzatori sociali ed incentivi all'occupazione.

Alla domanda dovranno essere allegati l'originale del contratto di solidarietà e l'elenco nominativo dei lavoratori interessati.

Il decreto ministeriale di concessione del trattamento è emanato entro 30 giorni dalla ricezione della domanda.

## **CONTRATTI DI SOLIDARIETA' PER LE IMPRESE NON RIENTRANTI NEL CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA CIGS(ART. 5, CO. 5, L. 236/1993): TIPO "B"**

Con la **legge 236/93, art. 5, commi 5 e 8**, è stato esteso l'istituto dei C.d.S. anche alle **aziende non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia di Cassa Integrazione**.

### **A chi spetta**

Ai lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro subordinato, con esclusione dei dirigenti, dipendenti da:

- imprese con più di 15 dipendenti, escluse dalla normativa in materia di **CIGS**, e che abbiano avviato la procedura di mobilità di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991;
- imprese con meno di 15 dipendenti che stipulano contratti di solidarietà al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali (art. 7 ter, comma 9, lettera d, legge n. 33/2009);
- imprese alberghiere, aziende termali pubbliche e private operanti in località territoriali con gravi crisi occupazionali;
- imprese artigiane indipendentemente dal numero dei dipendenti. Il contributo è erogato a condizione che i lavoratori con orario ridotto percepiscano, dai fondi bilaterali presso cui l'azienda è iscritta, una prestazione di entità non inferiore alla metà del contributo pubblico destinata ai lavoratori. Le imprese artigiane con più di 15 dipendenti devono, altresì, attivare le procedure di mobilità.

### **Quanto spetta**

contributo pari al 25% della retribuzione persa sia per il lavoratore che per l'azienda.

### **Durata**

Massimo 24 mesi e non può essere concessa nessuna proroga se non vi sia soluzione di continuità.

I contratti di solidarietà sono contratti conclusi tra le imprese e i propri dipendenti, che prevedono la riduzione dell'orario di lavoro. Grazie a questa tipologia di contratto, la retribuzione persa a causa del mancato lavoro, viene colmata con un **contributo INPS** pari all'80% dello stipendio perso per quelle ore.

Chi paga questo contributo è quindi l'INPS, ma di solito è l'impresa che lo anticipa e quindi il lavoratore riceve il contributo direttamente in busta paga. In alcuni casi il pagamento del contributo avviene direttamente da parte dell'INPS.

### **Durata massima e rinnovo**

L'impresa può stipulare contratti di solidarietà per una **durata massima di due anni** (Legge n. 863 del 1984), prorogabili di altri due anni (che salgono a tre per le imprese del Sud Italia). Raggiunte queste scadenze, è possibile stipulare un nuovo contratto di solidarietà con lo stesso lavoratore solo dopo un anno dal precedente.

### **Scopi e benefici**

Le imprese stipulano contratti di solidarietà con i propri lavoratori per due scopi principali che determinano due tipologie di contratto:

- **Contratto di solidarietà difensivo:** serve a evitare licenziamenti in caso di crisi aziendale o problemi economici della stessa;
- **Contratto di solidarietà espansivo:** serve per sostenere le nuove assunzioni di personale diminuendo gli orari di lavoro dei dipendenti già assunti, per far spazio a nuovi assunti. Tale seconda tipologia di contratto non ha avuto diffusione ed è stata utilizzata scarsamente.

Lo scopo del contratto di solidarietà è quindi quello di **difendere l'occupazione ed evitare licenziamenti**. L'impresa riduce l'orario di lavoro dei dipendenti al posto di licenziarli. Questi ultimi non subiscono grandi perdite di stipendio a causa della riduzione dell'orario, perché la retribuzione persa viene pagata dall'INPS, all'80%.

## Tipologie

Le normative che disciplinano il contratto di solidarietà prevedono due ulteriori tipologie di contratti A e B. Eccoli spiegati qui di seguito:

- **Contratti di Tipo A** (articolo 1 L. 863/84), dedicati alle imprese a cui si applica la disciplina CIGS;
- **Contratti di Tipo B** (articolo 5 comma 5 L. 236/93), dedicati alle imprese cui non si applica la disciplina CIGS e alle imprese artigiane.

Con la Circolare n.8 del 12/02/2016 il Ministero del Lavoro ha fornito specifiche indicazioni riguardo gli ammortizzatori sociali, con particolare riferimento ai Contratti di solidarietà difensivi di tipo B.

Nello specifico, ha sottolineato l'**abrogazione** della possibilità di stipulare contratti difensivi di tipo B. Rimangono quindi validi, per l'intera loro durata, solo tali contratti stipulati prima del 15 ottobre 2015.

## Zero ore

L'azienda può decidere anche di **ridurre l'orario di un dipendente a "zero ore"**.

In questo caso l'INPS rimborsa al lavoratore la busta paga, sempre nella percentuale dell'80%. Durante i periodi di riduzione orario "a zero ore", il lavoratore interessato non accede ad altre agevolazioni a sostegno del reddito (circolare ministeriale n. 20/2004).

## Procedura

L'azienda **stipula il contratto di solidarietà** con uno o più dipendenti. La riduzione dell'orario di lavoro può essere fatta su base giornaliera, settimanale oppure mensile. Non può essere fatta invece su base annuale, ossia non è possibile accordare interi mesi di assenza dal lavoro.

Per ottenere il contributo INPS sostitutivo della retribuzione persa, il lavoratore non deve fare nulla. E' **il datore di lavoro che si occupa di inviare una domanda** online all'INPS, allegando gli accordi conclusi con le parti sociali e l'elenco dei beneficiari.

Se l'azienda ritiene di aver **bisogno di più ore di lavoro** in alcuni periodi, dovrà indicarne la modalità nel contratto e darne comunicazione al Ministero del Lavoro. Se al contrario, ritiene di aver bisogno di una ulteriore diminuzione delle ore di lavoro, dovrà stipulare un contratto di solidarietà ex novo e presentare all'INPS una nuova domanda.

### **Ferie**

Le ferie sono previste durante il contratto di solidarietà se sono maturate e usufruite durante il contratto di solidarietà medesimo (come sottolineato dalla circolare INPS n. 2749 del 1986). Se invece vengono usufruite prima della stipula o dopo la scadenza del contratto, sono a carico totale dell'impresa.

### **Malattia e maternità**

Durante il contratto di solidarietà il lavoratore ha diritto all'**indennità di malattia**, come sancito dalla circolare INPS n. 212 del 1994. Il funzionamento e la richiesta del periodo di malattia sono le stesse e non cambiano.

In **caso di gravidanza**, durante l'astensione obbligatoria, la donna ha diritto all'indennità di maternità al posto del contributo INPS di integrazione. Durante l'eventuale astensione facoltativa invece, ha diritto all'indennità di maternità solo per i periodi di prevista attività, per i periodi di inattività ha diritto al trattamento di integrazione salariale.

### **Tredicesima**

Il diritto alla tredicesima matura anche durante il contratto di solidarietà. Lo stesso vale per la quattordicesima. Queste mensilità sono calcolate in due quote: la prima, per il lavoro effettivamente prestato; la seconda, per le ore non prestate e per le quali si beneficia quindi della parziale integrazione INPS.

## **Agevolazioni**

Ai lavoratori in contratto di solidarietà difensivo spetta l'esenzione al ticket sanitario. Per maggiori informazioni in merito (modalità di richiesta, ulteriori requisiti, etc.) occorre consultare il proprio regolamento ASL regionale.

## **Licenziamento**

Durante il contratto di solidarietà, l'impresa non può licenziare, altrimenti perde il contributo INPS. Se alla scadenza del contratto la crisi non è risolta, può stipulare un nuovo contratto di solidarietà oppure accedere ad altri ammortizzatori sociali. In caso di crisi profonda e perdurante, l'azienda può essere costretta a licenziare i lavoratori.

## **Dimissioni**

Durante il contratto di solidarietà, il dipendente può licenziarsi. Valgono le regole generali per le dimissioni: deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro e rispettare i termini di preavviso previsti dal proprio CCNL. Ovviamente il preavviso non è necessario in caso di dimissioni per giusta causa.

## **Differenza con cassa integrazione**

Sia il contributo di solidarietà che la cassa integrazione, sono strumenti finalizzati a mantenere l'occupazione. Tuttavia, mentre il contributo di solidarietà difensivo è applicato in caso di crisi aziendale, alla cassa integrazione è possibile accedervi anche in caso di ristrutturazione /riorganizzazione/ riconversione dell'azienda.