

Esame di Stato

CONSULENTE del **LAVORO**

Edizione **2024**

MANUALE COMPLETO

per la **PROVA SCRITTA** e **ORALE**

NLD
CONCORSI

Capitolo 5

Gli ammortizzatori sociali

SOMMARIO:

1. Inquadramento normativo degli ammortizzatori sociali - 2. Gli istituti soppressi - 2.1. ASPI e mini-ASPI - 2.2. L'indennità di mobilità - 2.3. L'Assegno di Disoccupazione (ASDI) e Reddito di Inclusione (REI) - 2.4. Disoccupazione per i lavoratori edili - 3. Le integrazioni salariali - 3.1. Funzione - 3.2. Presupposti soggettivi - 3.3. Misura e pagamento delle indennità - 3.4. Limiti temporali - 3.5. Contribuzione addizionale - 4. La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) - 4.1. Presupposti - 4.2. Limiti temporali - 4.3. Procedimento - 4.4. Contributo ordinario - 5. La Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) - 5.1. Presupposti - 5.2. Limiti temporali - 5.3. Procedimento - 5.4. Accordo di riallocazione - 5.5. Contribuzione ordinaria. - 5.6. Le recenti misure previste nella Legge di Bilancio 2024. - 6. I contratti di solidarietà - 7. Il contratto di espansione - 8. I fondi di solidarietà - 8.1. Prestazioni erogate - 8.2. Altre prestazioni - 8.3. Risorse - 8.4. Fondo e assegno d'integrazione salariale - 9. La NASPI - 9.1. Presupposti - 9.2. Importo della prestazione - 9.3. Limiti temporali e anticipazione - 9.4. Procedimento, sospensione e decadenza - 9.5. Finanziamento della misura da parte dei datori di lavoro - 9.6. Ticket di licenziamento - 10. L'indennità di disoccupazione agricola. - 11. Gli ammortizzatori sociali in deroga - 11.1. Singoli istituti di integrazione in deroga - 12. Indennità di disoccupazione per lavoratori parasubordinati (DIS-COLL) - 13. Indennità Straordinaria di Continuità Reddittuale e Operativa (ISCRO) - 14. Il sostegno al reddito per i lavoratori esodati (c.d. Isopensione) - 15. Ricerca proattiva di una nuova occupazione e la decadenza dalle prestazioni - 16. Il requisito dello stato di disoccupazione - 16.1. Compatibilità delle prestazioni con redditi da lavoro - 17. I lavoratori socialmente utili

1. Inquadramento normativo degli ammortizzatori sociali



Traccia Esame di Stato dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, Consiglio provinciale di Reggio Emilia, anno 2019_App. 8.3

Gli **ammortizzatori sociali** sono gli strumenti predisposti dal legislatore per il lavoratore dipendente nei casi di riduzione o cessazione dell'attività lavorativa con interventi di integrazione del reddito.

È possibile distinguere:

- a) **strumenti che vengono utilizzati in costanza di rapporto**, quando, cioè, l'attività lavorativa è soltanto sospesa, causando, di conseguenza, una riduzione dell'importo remunerativo (ad es. le integrazioni salariali e i fondi di solidarietà);
- b) altri, invece, che trovano luogo in caso di **cessazione del rapporto di lavoro**, facendo sì che il lavoratore perda la propria retribuzione (ad es. le indennità erogate dall'assicurazione contro la disoccupazione);
- c) infine, i **sussidi straordinari**, i quali garantiscono una protezione economica a coloro che non beneficiano degli ordinari strumenti di ammortizzatori sociali.

La disciplina degli **ammortizzatori sociali** è stata profondamente riformata dalla *legge Fornero* (L. n. 92/2012), con l'intento di incentivare la politica di attivazione, riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori.

È stata introdotta l'**assicurazione sociale per l'impiego cd. ASPI** ed è stata avviata una revisione degli strumenti di sostegno del reddito.

Successivamente, un nuovo intervento è stato attuato nell'ambito della complessiva riforma del mercato del lavoro denominata *Jobs Act* (L. 183/2014) attraverso i decreti legislativi nn. 22/2015

e 148/2015.

L'obiettivo che le disposizioni citate si prefissavano era garantire, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla contribuzione effettiva dell'interessato, contestualmente coinvolgendo proattivamente il lavoratore.

Nel merito, ha acquisito grande rilevanza il *principio di condizionalità*, in ossequio del quale la corresponsione della prestazione a sostegno del reddito deve essere accompagnata dalla effettiva ricerca dell'occupazione da parte del beneficiario, anche mediante la partecipazione di quest'ultimo a percorsi di orientamento, formazione e riqualificazione. Inoltre, vengono introdotte sanzioni tese a condizionare la percezione degli strumenti a sostegno del reddito alla ricerca attiva di una nuova occupazione e al reinserimento nel mercato del lavoro. Ragion per cui, è stato delineato il cd. patto di servizio per i lavoratori fruitori delle indennità di integrazioni salariali, seguente alla dichiarazione immediata di disponibilità (DID).

In particolare, sono stati introdotti per i lavoratori dipendenti la **Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASPI)** e l'ulteriore trattamento a sostegno del reddito (**ASDI**), nel caso in cui si accerti che il soggetto disoccupato versi in una situazione economica di bisogno.

La NASPI, tra l'altro, va a sostituire la vecchia "mobilità" e la disoccupazione edilizia; infatti, tra gli obiettivi dell'istituto in parola vi era anche la maggior omogeneizzazione dei trattamenti e la razionalizzazione dei differenti regimi.

Inoltre, per i collaboratori iscritti alla gestione separata, l'indennità *una tantum* è stata sostituita (inizialmente in via sperimentale) dalla **Dis-Coll**.

Ancora, i decreti attuativi del Jobs Act sono intervenuti sul funzionamento delle **integrazioni salariali**. È stata avviata una sostanziale semplificazione dei procedimenti di concessione delle prestazioni; tra le novità degne di essere menzionate vi sono:

- l'impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva del ramo di azienda o dell'intera impresa;
- ricorso alla cassa integrazione solo in via residuale, ossia a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro;
- revisione dei limiti di durata, che vanno parametrati alla precedente contribuzione del singolo lavoratore;
- incentivi alla rotazione dei lavoratori.

Anche il finanziamento della cassa integrazione da parte delle imprese è stato ridefinito, in ottica di una maggiore partecipazione finanziaria della parte datoriale e sono stati rimodulati gli oneri contributivi tra i vari settori produttivi, in funzione dell'effettivo ricorso alle integrazioni salariali.

In materia di contratti di solidarietà, invece, quelli cd. difensivi sono ricondotti nell'ambito della cassa integrazione straordinaria (CIGS), mentre quelli c.d. espansivi ricevono una nuova ed autonoma disciplina.

Sono state introdotte anche considerevoli modifiche in merito ai fondi di solidarietà bilaterali, sancendone un sensibile ampliamento.

Alla riforma sopra rassegnata, sono seguiti ulteriori interventi meno organici, tesi a coprire i vuoti di tutela causati dall'affastellarsi di nuovi tipi contrattuali, dal dilagare del lavoro sommerso e dalle carenze delle politiche attive del lavoro.

In particolare, si rivela opportuno evidenziare quanto d'appresso:

- è stata resa strutturale la DIS-COLL dal 1° luglio 2017 (precedentemente introdotta solo in via sperimentale), per effetto della L. 22 maggio 2017, n. 81 (cd. Jobs Act del lavoro autonomo), che ne ha esteso il campo di applicazione, mentre con il D.L. 101/2019, conv. in L. 128/2019 si è proceduto alla modifica dei requisiti di contribuzione;
- è stata soppressa l'ASDI ex art. 18, D.Lgs. 147/2017, per effetto dell'introduzione di nuovi strumenti di sostegno al reddito e, in particolare, del **reddito di inclusione (REI)**, successivamente sostituito dal **Reddito di cittadinanza (RdC)** a partire dall'aprile 2021;
- è stato introdotto il **contratto di espansione**, in luogo dei contratti di solidarietà espansiva di cui all'art.41, D.Lgs. 148/2015, per le imprese con particolari caratteristiche interessate da processi di reindustrializzazione e riorganizzazione ai sensi dell'art. 26-quater, D.L.

34/2019, conv. in L. 58/2019. Introdotto inizialmente in via sperimentale fino al 2020, il contratto di espansione è stato poi prorogato dalle seguenti leggi di bilancio, estendendone il raggio d'azione e apportandovi modifiche mirate;

- in via sperimentale per il triennio 2021-2023 è stata introdotta l'**indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO)**, in favore dei lavoratori iscritti alla gestione separata INPS, i quali esercitano, per professione abituale, attività di lavoro autonomo e che siano in possesso di determinati requisiti.

Da ultimo, la legge di bilancio 2022 ha disposto un riassetto della normativa in materia, introducendo interventi correttivi in materia di ammortizzatori sia in costanza di rapporto di lavoro, che in caso di disoccupazione.

L'intento è quello di muovere verso un sistema di protezione sociale universale, teso a garantire maggiori tutele al reddito per tutti i lavoratori, ai quali partecipano tutte le parti datoriali.

Nel merito, si intende garantire tutele adeguate con misure non solo assistenziali, ma anche volte a favorire la ricollocazione e la mobilità professionale, verso quei settori produttivi in cui sussistono domanda e offerta di lavoro (circ. Min. Lav. 3-1-2022, n. 1).

2. Gli istituti soppressi

► 2.1. ASPI e mini-ASPI

Tra gli istituti introdotti con la L. n. 92/2012 devono menzionarsi l'ASPI e la mini-ASPI.

Beneficiari dell'**ASPI** erano i *lavoratori con almeno 2 anni di assicurazione e un anno di contribuzione nel biennio precedente all'esordio del periodo di disoccupazione*.

Al fine del calcolo della prestazione (analogo a quello in seguito previsto per la NASPI), il suo *massimale non poteva eccedere l'importo mensile massimo del trattamento straordinario di cassa integrazione*.

L'ASPI è stata erogata per gli eventi di disoccupazione intervenuti **fino al 30 aprile 2015**, indipendentemente dalla data di presentazione della domanda di prestazione di disoccupazione *ex art. 2, L. 92/2012*.

La legge Fornero aveva introdotto un'ulteriore prestazione denominata **mini-ASPI**, tesa a tutelare i soggetti sprovvisti dei requisiti per l'erogazione del trattamento ordinario, ai sensi dell'art. 2, co. 20, L. 92/2012.

Di vero, il *requisito contributivo minimo era ridotto a circa tre mesi (13 settimane) di contribuzione effettiva nell'ultimo anno, senza che occorresse alcuna anzianità minima assicurativa*.

L'importo della prestazione era calcolato con i medesimi criteri dell'ASPI, sebbene fosse ridotto il periodo massimo di erogazione.

Come l'ASPI, anche la mini-ASPI è stata soppressa per gli eventi di disoccupazione avvenuti a partire dall'1 maggio 2015, venendo assorbita anch'essa dalla NASPI.

► 2.2. L'indennità di mobilità

Con il termine **mobilità** si indicava una serie di misure previste dalla legge per agevolare il reimpiego e garantire il reddito dei lavoratori licenziati a seguito di licenziamenti collettivi. Nello specifico, questo meccanismo consentiva il passaggio dei lavoratori licenziati da un'impresa ad un'altra che, invece, necessitava di manodopera, passando mediante una speciale lista di collocamento cd. lista di mobilità, avendo contestualmente il diritto di percepire un emolumento.

La **procedura di mobilità** era avviata dall'imprenditore, che desiderava effettuare la messa in mobilità di alcuni o tutti i dipendenti. Tale procedura, ai sensi della L. 23 luglio 1991 n. 223, veniva avviata qualora:

- a) l'imprenditore, che aveva già in atto sospensioni dal lavoro con intervento della Cassa integrazione straordinaria, ritenesse di non poter garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative;
- b) l'imprenditore, con più di 15 dipendenti, intendesse licenziare almeno 5 lavoratori, nell'arco di

120 giorni, in conseguenza della cessazione dell'attività ovvero di una riduzione o di una trasformazione dell'attività o del lavoro.

Prima della Riforma Fornero e del Jobs Act, la legge prevedeva tre tipi di intervento a favore dei lavoratori messi in mobilità:

- a) precedenza nelle assunzioni effettuate dall'azienda di provenienza entro 6 mesi;
- b) iscrizione nelle c.d. liste di mobilità, con attribuzione al lavoratore disoccupato di una peculiare posizione giuridica di vantaggio sul mercato del lavoro, così da favorirne in tempi brevi il reimpiego;
- c) prestazione di disoccupazione posta a carico dell'INPS (c.d. indennità di mobilità), corrisposta ai soli lavoratori in possesso di un contratto continuativo a tempo indeterminato e con un'anzianità aziendale pari o superiore a 12 mesi, di cui almeno 6 effettivamente lavorati.

Tale prestazione è stata gradatamente superata.

Dapprima, **la Riforma Fornero (Legge 92/2012) ha disposto l'abrogazione, a decorrere dal 1° gennaio 2017, delle norme della L. n. 223/1991, che disciplinano le liste di mobilità, l'indennità di mobilità e il collocamento dei lavoratori in mobilità**; la riforma prevedeva in particolare che i lavoratori licenziati a partire dal 31 dicembre 2016 non avrebbero più potuto essere collocati in mobilità ordinaria, ma avrebbero beneficiato esclusivamente di ASPI e mini ASPI.

Il successivo D.Lgs. n. 22 del 2015, attuativo del Jobs Act, ha confermato il **superamento dell'indennità di mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2017**.

In forza di quest'ultimo intervento normativo, pertanto, a partire **dall'1 gennaio 2017 la NASPI ha sostituito la mobilità**, consentendo che i lavoratori rimasti disoccupati a seguito di licenziamento collettivo, o di mancato rientro dopo un periodo di CIGS, beneficiassero della NASPI.

► 2.3. L'Assegno di Disoccupazione (ASDI) e Reddito di Inclusione (REI)

All'esaurimento della NASPI, il soggetto ancora in stato di disoccupazione e che versava in stato di bisogno, aveva diritto all'ulteriore sostegno economico denominato **assegno di disoccupazione (ASDI)**. Si trattava di una misura assistenziale, in quanto prescindeva dal versamento dei contributi.

La misura è stata introdotta in via sperimentale dal D.lgs. 22/2015, per poi essere *successivamente sostituita dal Reddito di Inclusione (REI)* che, a sua volta, a seguito dell'introduzione del Reddito di Cittadinanza, non può più essere richiesto a partire dal 1° marzo 2019.

La misura era riservata ai disoccupati appartenenti a nuclei familiari in cui fosse presente almeno un minore o a coloro che avessero già compiuto 55 anni e non avessero ancora maturato i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o per quello anticipato. Come per l'ASDI, occorreva **provare tramite ISEE lo stato di bisogno** e sottoscrivere un patto di servizio personalizzato presso i centri per l'impiego, con specifici impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro. La partecipazione alle iniziative era obbligatoria, pena la perdita del beneficio (Art. 20 e 21 D.Lgs. 150/2015).

L'ASDI spettava per un massimo di 6 mesi ed ammontava al 75% dell'ultima Naspi conseguita, se non superiore all'assegno sociale. I redditi derivanti da nuova occupazione subordinata o autonoma potevano essere cumulati con il sostegno entro gli stessi limiti previsti per la Naspi.

Il **Reddito di Inclusione (REI) introdotto in sostituzione sia dell'Assegno di disoccupazione (ASDI) sia del Sostegno per l'inclusione attiva (SIA)** era un assegno di disoccupazione riconosciuto a coloro che avessero percepito l'indennità di disoccupazione NASPI e che, successivamente, non avessero ottenuto un nuovo impiego e versassero in condizioni di particolare disagio economico.

Come detto, **il Reddito di Inclusione non può più essere richiesto a partire dal 1° marzo 2019**. Tuttavia, per coloro ai quali il Reddito di inclusione sia stato riconosciuto prima del mese di aprile 2019, il beneficio continua ad essere erogato per la durata inizialmente prevista, fatta salva la possibilità di presentare domanda per il Reddito di cittadinanza. Il Reddito di inclusione non è in alcun modo compatibile con la contemporanea fruizione del Reddito di cittadinanza da parte di alcun componente il nucleo familiare.

► 2.4. Disoccupazione per i lavoratori edili

Dall'1 gennaio 2017 sono stati assorbiti nel campo di applicazione della NASPI anche i **trattamenti speciali di disoccupazione per i lavoratori dell'edilizia**, già disciplinati dalla L. n. 427/1975.