

NOVITÀ AMMORTIZZATORI SOCIALI 2025

A seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 203 del 13 dicembre 2024, (di seguito, Collegato Lavoro 2024), della Legge n. 199 del 20 dicembre 2024, (di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 160 del 28 ottobre 2024), nonché della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (di seguito, Legge di Bilancio 2025), l'Inps fornisce un quadro riepilogativo delle principali disposizioni destinate a produrre effetti, nel corso del 2025, in materia di ammortizzatori sociali.

Il Collegato Lavoro 2024, vigente dal 12 gennaio 2025, racchiude, tra le altre, alcune disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro di seguito analizzate.

Sospensione della prestazione di cassa integrazione

Viene disciplinata la compatibilità dei trattamenti di integrazione salariale con lo svolgimento di attività lavorativa. Più nello specifico **il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o autonomo durante il periodo di percezione dell'integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate**. Al riguardo, si osserva che la novella normativa deve essere integrata con il costante e uniforme indirizzo giurisprudenziale secondo cui lo svolgimento di attività lavorativa remunerata, sia essa subordinata o autonoma, durante il periodo di sospensione del lavoro con diritto all'integrazione salariale comporta non la perdita del diritto all'integrazione per l'intero periodo predetto ma solo una riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi di quell'altra attività lavorativa. **Viene inoltre prevista la decadenza dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui il lavoratore non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla Struttura territoriale dell'Inps dello svolgimento dell'attività lavorativa**.

Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro (modello UNILAV), sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui trattasi. Si evidenzia, infine, che si elimina qualsiasi riferimento alle comunicazioni obbligatorie delle agenzie di somministrazione in quanto la specifica normativa in materia di termini di trasmissione che riguarda le suddette agenzie, prevedendo che la comunicazione (modello UNISOM) possa essere inviata dalle stesse entro il giorno 20 del mese successivo alla data di assunzione, non riveste carattere preventivo.

Si è in attesa ovviamente di chiarimenti da parte dell'INPS e del Ministero del Lavoro, per come debba essere gestita tale procedura.

Si consiglia alle aziende che facciano ricorso alla CIGO di segnalare la questione ai lavoratori in forza.

Trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività

Il trattamento straordinario di integrazione salariale (Cigs) per cessazione di attività può essere concesso in deroga sia ai limiti massimi di fruizione delle integrazioni salariali (24 mesi complessivi nel quinquennio mobile) sia relativamente ai datori di lavoro cui si applicano la disciplina e gli obblighi contributivi in materia di Cigs. Dal 1° gennaio 2025 la misura di sostegno in parola può essere concessa anche ai datori di lavoro non destinatari della normativa in materia di integrazione salariale straordinaria. Viene altresì prorogata, per l'anno 2025, la possibilità di

accedere al trattamento straordinario di integrazione salariale in parola da parte dei datori di lavoro che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, ai fini della gestione degli esuberi di personale.

Proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi

Per il triennio 2025-2027, nel limite di spesa di 100 milioni di euro per ciascuno di tali anni viene poi prevista la possibilità, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevati problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga ai limiti massimi di durata già richiamati in precedenza.

L'ulteriore periodo di Cigs può avere le seguenti durate:

Causale	Durata
Crisi aziendale	6 mesi
Riorganizzazione aziendale	12 mesi
Contratto di solidarietà	12 mesi

Intervento straordinario di integrazione salariale a seguito di accordi di transizione occupazionale

Continuerà a trovare applicazione, in quanto disposizione di carattere strutturale, anche la previsione che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, prevede la possibilità di ricorrere a un ulteriore intervento di Cigs. Il trattamento, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata come stabiliti dagli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, per un periodo massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili, in relazione alle causali di riorganizzazione e crisi aziendale. La disposizione si rivolge ai datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.

Requisiti per la fruizione della NASpl

Con la Legge di Bilancio 2025, il Legislatore è intervenuto anche sulla disciplina della NASpl, introducendo un nuovo requisito contributivo che, in determinate ipotesi, i lavoratori devono possedere al fine della fruizione della citata indennità.

Si prevede ora che, per gli eventi di disoccupazione involontaria verificatisi dal 1° gennaio 2025, qualora i lavoratori, nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui richiedono la NASpl, abbiano interrotto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale, il requisito delle 13 settimane di contribuzione - utile per accedere alla NASpl e vigente in via ordinaria - **deve collocarsi all'interno del periodo intercorrente tra i 2 eventi e non nel quadriennio precedente l'inizio della disoccupazione involontaria.** Il requisito delle 13 settimane di contribuzione non è richiesto laddove, nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione NASpl, il lavoratore sia cessato da un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a seguito di dimissioni per giusta causa, dimissioni nel periodo tutelato della maternità e paternità o di risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7, L. 604/1966.

Distinti saluti.

Come di consueto, lo Studio Bonesi & Zancanella è a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato