



**Dip. Mercato del lavoro**

## **TRATTAMENTI DI DISOCUPAZIONE**

### **Transizione dal 2016 al 2017**

Come dovrebbe essere ormai ampiamente noto, per gli eventi di disoccupazione che si verificheranno a decorrere dal 1° gennaio 2017 non saranno più previsti né l'indennità di mobilità né i trattamenti speciali per il settore edile, sostituiti dalla naspi.

Secondo la prassi consolidata, la data di riferimento è quella corrispondente al 1° giorno di disoccupazione: qualora ricada ancora nel 2016 (quindi l'ultimo giorno di lavoro potrà essere al massimo al 30 dicembre) si applicheranno ancora gli attuali trattamenti, qualora ricada invece nel 2017 si applicherà la naspi.

A tal fine è ininfluenza l'eventuale pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso: ciò che conta è l'ultimo giorno di effettivo lavoro, che se ricadente non oltre il 30 dicembre comporterà il riconoscimento degli attuali trattamenti.

Analogamente, se al licenziamento intimato entro il 30 dicembre segue ancora un periodo di lavoro corrispondente al preavviso e che si protrae nel 2017, si avrà diritto alla naspi.

Poiché in alcune situazioni i/le compagni/e hanno la possibilità di "pilotare" i licenziamenti facendoli ricadere nel 2016 ovvero nel 2017 tenendo conto del successivo trattamento di disoccupazione più favorevole, è utile ricordare le caratteristiche principali della naspi (dando per acquisita la conoscenza degli altri trattamenti ampiamente sperimentati).

### **Naspi: principali caratteristiche**

#### Requisiti minimi:

a) stato di disoccupazione involontaria al termine di un rapporto di lavoro subordinato; oltre che nel caso classico del licenziamento per riduzione di personale, riorganizzazione ecc., la naspi è riconosciuta nei seguenti casi:

- fine del contratto a termine
- licenziamento per motivi disciplinari (in tal caso la decorrenza dell'indennità è posticipata di 30 giorni)
- dimissioni per giusta causa
- dimissioni a seguito di trasferimento arbitrario ed immotivato (in tal caso però incombe al lavoratore l'onere di impugnare il trasferimento al fine di farne dichiarare l'illegittimità)
- dimissioni della lavoratrice madre entro il 1° anno di vita del figlio
- risoluzione consensuale intervenuta in una procedura ex art. 7, L. 604/66, solo se nella sede della DTL
- accettazione dell'offerta conciliativa ex art. 6, D Lgs 23/2015 (in tal caso la risoluzione del rapporto deve comunque avvenire per licenziamento, per il quale il lavoratore rinuncia all'impugnazione; in caso di trasformazione in risoluzione consensuale, non si avrà diritto alla naspi)

- risoluzione consensuale (non è richiesta una sede particolare) a seguito di trasferimento ad una sede lavorativa distante oltre 50 Km e non raggiungibile con mezzi pubblici ordinari in non più di 80'

b) almeno 13 settimane di contribuzione effettiva, con versamento del contributo all'assicurazione contro la disoccupazione involontaria, anche con rapporti di lavoro presso diversi datori di lavoro nel quadriennio precedente la domanda di naspi; sono equiparati alla contribuzione effettiva i contributi figurativi per maternità obbligatoria e congedo parentale ed anche i periodi di astensione dal lavoro per malattia dei figli fino ad 8 anni di età nel limite di 5 giorni lavorativi per anno solare.

L'Inps ha confermato un consolidato orientamento, per cui diversi eventuali periodi di sospensione dal lavoro coperti esclusivamente da contribuzione figurativa (es tipico la cig a zero ore settimanali) non sono computabili ai fini della naspi, ma sono "neutralizzabili" determinando quindi un ampliamento di pari misura del quadriennio di osservazione. L'elenco dettagliato dei periodi neutralizzabili è indicato nelle circolari Inps 94/2015 e 142/2015. Sospensioni dal lavoro per motivi diversi da quelli indicati, ad es. un'aspettativa per generici motivi personali, non sono neutralizzabili e determinano quindi una riduzione delle settimane utili del quadriennio.

c) trenta giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono lo stato di disoccupazione; vanno conteggiate le giornate di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla durata oraria e dal rispetto del minimale contributivo (v. oltre al paragrafo "durata").

Anche per questo requisito l'eventuale presenza di periodi di sospensione totale dal lavoro con contribuzione figurativa (compresa in questo caso l'assenza per maternità) comporta la neutralizzazione di tali periodi ed il conseguente ampliamento di pari entità del periodo di 12 mesi all'interno dei quali verificare la sussistenza del requisito stesso.

#### Durata

**In generale la durata è di un numero di settimane pari alla metà di quelle utili di contribuzione, per cui con riferimento al quadriennio, se lo stesso è tutto (=208 settimane) coperto da contribuzione utile, la durata spettante è di 104 settimane (24 mesi). Inizialmente era previsto un tetto a 78 settimane (=18 mesi) a partire dal 2017, ma tale limitazione è stata soppressa con una norma contenuta nel D Lgs 148/2015.**

Ad ogni domanda di naspi, non possono essere considerate utili ai fini della durata le eventuali settimane che abbiano già origine ad una prestazione, in misura proporzionale. Es: domanda di naspi il 1° febbraio 2017, quadriennio di osservazione 31 gennaio 2017-1° febbraio 2013; fruizione per 18 mesi dall'8 febbraio 2017 al 7 agosto 2018 (18 mesi di naspi che fanno "consumare" 36 mesi di contributi); rapporto di lavoro di 7 mesi dall'8 agosto 2018 al 7 marzo 2019, con decadenza dalla naspi; nuova domanda di naspi l'8 marzo 2019: il nuovo quadriennio di osservazione è 7 marzo 2019 – 8 marzo 2015; tuttavia la precedente prestazione ha già fatto "consumare" i contributi fino al 31 gennaio 2016, per cui del precedente quadriennio rimangono utilizzabili 12 mesi, cui vanno sommati i 7 dell'ultimo rapporto di lavoro: al momento della presentazione della nuova domanda si avrà diritto alla metà di 19 mesi.

#### precisazioni sul calcolo delle settimane utili e della durata della naspi in relazione a periodi non neutralizzabili ma con contribuzione ridotta:

*ai fini del calcolo delle settimane utili a determinare la durata, occorre conteggiare tutte quelle per le quali vi è stata retribuzione imponente, in quanto le stesse non sono "neutralizzabili"; se tuttavia la quota di retribuzione settimanale è inferiore al minimale stabilito (nel 2016 = € 200,76), le relative settimane "pesano" di meno. Es.: se nel quadriennio di osservazione vi sono 6 settimane di malattia con una integrazione del trattamento economico a carico del datore di lavoro pari al 50% del minimale (= € 100,38), tali settimane vengono comunque conteggiate, non sono neutre, ma ai fini della durata dell'indennità è come ce ne fossero solo 3. Questa questione può sorgere appunto in caso di malattia o infortunio con integrazione del trattamento Inps/Inail, di cigo/cigs/cigd/fis con*

*consistente riduzione di orario su base settimanale, oltre che in generale nei rapporti di lavoro a tempo parziale con un orario settimanale molto basso. Da rimarcare che invece la malattia o l'infortunio senza integrazione economica e la cig a zero ore settimanali determinano la "neutralizzazione" di tali settimane con l'ampliamento in pari misura del quadriennio di osservazione.*

## Misura

**La misura iniziale dell'indennità è rapportata alla retribuzione mensile media del quadriennio di osservazione (quindi al netto di eventuali periodi neutri).**

Tale media si determina sommando tutta la retribuzione lorda imponibile previdenziale (quindi si conteggiano le mensilità supplementari, eventuali premi aziendali soggetti a contribuzione, ma anche voci retributive discontinue, purché soggette a imposizione contributiva, quali straordinari, maggiorazioni turno anche saltuarie e simili) degli ultimi 4 anni, il montante retributivo va diviso per tutte le settimane di contribuzione presenti nel quadriennio a prescindere dal minimale retributivo (quindi anche le settimane per le quali vi è un imponibile di 100 euro come nell'esempio della precisazione di cui sopra si contano per intero, determinando ovviamente una riduzione della media), ottenendo la retribuzione settimanale media; infine quest'ultimo valore va moltiplicato per il coefficiente 4,33 (numero medio delle settimane nel mese), ottenendo la retribuzione mensile media del quadriennio.

Per quanto riguarda l'incidenza di **eventuali periodi di maternità** sulla determinazione della retribuzione media, la stessa non risulta essere chiarita: infatti tali periodi, coperti da contribuzione figurativa, sono equiparati a quelli a contribuzione effettiva, ma non è chiaro se come retribuzione di riferimento si debba considerare quella sulla quale viene determinata la stessa contribuzione figurativa e come incida l'eventuale integrazione economica da parte del datore di lavoro.

La misura iniziale della naspi in rapporto alla retribuzione media è pari al 75% dei primi 1.195 euro (valore fissato dalla legge e rivalutabile in base all'indice Istat) ed al 25% dell'eventuale parte eccedente, nel limite di un massimale mensile rivalutabile e stabilito nel 2016 in € 1.300.

A decorrere dal 4° mese di fruizione l'importo è ridotto del 3%, ogni mese rispetto al mese precedente, arrivando dopo 24 a percepire poco più del 52% di quello iniziale.

**Come si può vedere, è relativamente semplice calcolare un ordine di grandezza sia per la misura sia per la durata della naspi quando la vita lavorativa nel quadriennio sia lineare e senza eventi particolari, mentre l'operazione è più complessa quando tali eventi possibili (malattia, infortunio, cig, maternità, permessi a vario titolo) abbiano una rilevanza consistente.**

L'indennità è esente da oneri contributivi, mentre ai fini Irpef è equiparata al reddito da lavoro dipendente.

Se spettante, viene riconosciuto per intero l'assegno per il nucleo familiare.

## Contribuzione previdenziale pensionistica

I periodi di fruizione della naspi sono coperti da contribuzione teoricamente correlata alla retribuzione media sulla quale viene calcolata la misura: tuttavia è stabilito un tetto pari a 1,4 volte il massimale; al momento il massimale è fissato in € 1.300, per cui la contribuzione figurativa copre al massimo un importo pari a € 1.820.

## **Altre precisazioni**

### Lista di mobilità

Con effetto 1° gennaio 2017 la **lista di mobilità è soppressa**. La conseguenza principale è che non potranno ovviamente esservi iscritti altri lavoratori, ma anche coloro che lo saranno già al 31 dicembre 2016 perderanno la possibilità di portare in “dote” ad un futuro (auspicabile) datore di lavoro gli sgravi contributivi e l’eventuale contributo economico attualmente previsti.

**I suddetti incentivi saranno riconosciuti solo per gli eventi (assunzioni, trasformazioni da contratto a termine in tempo indeterminato) verificati entro il 31 dicembre 2016** e per la durata prevista anche se “sconfinante” nel 2017, mentre non sarà riconosciuto alcun incentivo per eventi verificati nel 2017 anche se relativi a lavoratori già dipendenti (es. per un lavoratore iscritto in lista assunto con contratto a tempo determinato per il periodo 1° dicembre 2016 – 31 maggio 2018, contratto trasformato a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, il datore di lavoro beneficerà degli sgravi solo fino al 31 maggio).

Le indennità di mobilità ed i trattamenti speciali di disoccupazione edile iniziati entro il 2016 continueranno fino alla scadenza inizialmente prevista. **Al momento non è chiaro se continui nel 2017 la possibilità di sospendere l’indennità di mobilità per l’effettuazione di contratti a termine**: in attesa di chiarimenti, **si dovrebbe propendere per il no**, in quanto da un lato la norma che contempla tale possibilità (art. 8, L. 223/91) è anch’essa abrogata dal 1° gennaio 2017, dall’altro la sospensione appare strettamente collegata alla gestione della lista di mobilità.

A decorrere dal 2017 da parte delle imprese rientranti nel campo di applicazione della cigs non sarà più dovuto il contributo dello 0,30% per il finanziamento della mobilità (potrà eventualmente essere dirottato per il finanziamento di prestazioni aggiuntive nell’ambito dei fondi bilaterali introdotti dal D Lgs 148/2015).

### **Licenziamenti collettivi**

L’abrogazione della lista di mobilità non comporta alcun effetto sulle procedure di licenziamento collettivo, che continuano ad essere disciplinate dagli art. 4, 5 e 24 della L. 223/91 come modificati dalla L. 92/2012 (riforma Fornero).

Dal 2017 le imprese rientranti nel campo di applicazione della cigs che effettueranno licenziamenti collettivi non dovranno più versare le 3, 6 o 9 mensilità di cig per ogni lavoratore licenziato, ma saranno soggette al “contributo di licenziamento” dovuto da tutti i datori di lavoro in tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro che diano diritto alla naspi. Tale contributo è stabilito attualmente in € 1.469,85 per ciascun lavoratore che abbia almeno 3 anni di anzianità e riproporzionato in caso di anzianità minore. A partire dal 2017 il contributo è moltiplicato per 3 in tutti i casi di procedure di licenziamento collettivo conclusesi senza un accordo sindacale: tale piccolo incentivo a ricercare un accordo varrà anche per le imprese non rientranti nel campo di applicazione della cigs.