



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE

DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE

FORUM permanente "Professionisti del Lavoro"
*promosso dalla Commissione di certificazione dei contratti di lavoro
dell'Università Roma Tre*

19 ottobre 2017

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

NORME DI LEGGE

- Art. 1, Legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Art. 26, D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151_ Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale;
- Altre norme rilevanti:
 - o Art. 2112 c.c.
 - o Art. 2118 c.c.
 - o Art. 2119 c.c.
 - o Art. 55, D. Lgs. 26 marzo 2001, n.151 (T.U. sostegno maternità e paternità)_Dimissioni;
 - o Art. 35, D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198;
 - o Art. 4, Legge 28 giugno 2012 n. 92;
 - o Art. 7, L. 15 luglio 1966, n. 604;

PRASSI

- Circ. INPS 12 maggio 2015, n. 94_ Naspi;
- Circ. INPS 29 luglio 2015, n. 142_ Naspi;
- Decreto Ministero del lavoro 15 dicembre 2015 (con Allegati A e B);
- Circ. Min. Lav. 4 marzo 2016, n. 12_ Modalità di comunicazione delle dimissioni volontarie e delle risoluzioni consensuali;
- Nota Direttoriale 24 marzo 2016 n. 1765_Art. 26 d. lgs. n. 151/2015 Dimissioni e risoluzioni consensuali;
- Interpello Min. Lav. n. 24/2016_Modalità telematica Consulenti del lavoro non estendibile;
- FAQ dimissioni telematiche pubblicate sul sito ClicLavoro;
- Procedura dimissioni/risoluzione telematiche Commissione di certificazione Università Roma Tre;

NORME SPECIFICHE DI CONTRATTO COLLETTIVO

- Parte VI, Risoluzione del rapporto_CCNL DIRIGENTI (2015 – 2018);

NORME DI LEGGE

Legge 10 dicembre 2014, n. 183

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 (G.U. n. 290 del 15 dicembre 2014).

...estratto...

Art. 1

...omissis...

5. Allo scopo di **conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione** delle **procedure di costituzione e gestione** dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, uno o più decreti legislativi contenenti **disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese.**

6. Nell'esercizio della delega di cui al comma 5 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti, anche mediante abrogazione di norme, connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di ridurre drasticamente il numero di atti di gestione del medesimo rapporto, di carattere amministrativo;
- b) semplificazione, anche mediante norme di carattere interpretativo, o abrogazione delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi;
- c) unificazione delle comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi e obbligo delle stesse amministrazioni di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti;
- d) introduzione del divieto per le pubbliche amministrazioni di richiedere dati dei quali esse sono in possesso;
- e) **rafforzamento del sistema di trasmissione delle comunicazioni in via telematica e abolizione della tenuta di documenti cartacei;**
- f) revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché valorizzazione degli istituti di tipo premiale;
- g) previsione di **modalità semplificate** per garantire **data certa** nonché **l'autenticità della manifestazione di volontà** della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la **certezza della cessazione** del rapporto nel caso di **comportamento concludente** in tal senso della lavoratrice o del lavoratore;
- h) individuazione di **modalità organizzative e gestionali** che consentano di svolgere **esclusivamente in via telematica** tutti gli adempimenti di carattere amministrativo connessi con la **costituzione, la gestione e la cessazione** del rapporto di lavoro;
- i) revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino, in un'ottica di integrazione nell'ambito della dorsale informativa di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92, e della banca dati delle politiche attive e passive del

lavoro di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, anche con riferimento al sistema dell'apprendimento permanente;

- 1) promozione del principio di legalità e priorità delle politiche volte a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso in tutte le sue forme ai sensi delle risoluzioni del Parlamento europeo del 9 ottobre 2008 sul rafforzamento della lotta al lavoro sommerso (2008/2035(INI)) e del 14 gennaio 2014 sulle ispezioni sul lavoro efficaci come strategia per migliorare le condizioni di lavoro in Europa (2013/2112(INI)).

*** **

D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151

Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (G.U. n. 221 del 23 settembre 2015).

...estratto...

Art. 26

Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, **le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.**

2. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabiliti i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere, i dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore, le modalità di trasmissione nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione.

4. La trasmissione dei moduli di cui al comma 1 può avvenire anche per il tramite dei **patronati**, delle **organizzazioni sindacali** nonché degli **enti bilaterali** e delle **commissioni di certificazione** di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

5. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

6. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

7. **I commi da 1 a 4 non sono applicabili al lavoro domestico e nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono nelle sedi di cui all'articolo 2113,**

quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a far data dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 3 e dalla medesima data sono abrogati i commi da 17 a 23-bis dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

ALTRE NORME RILEVANTI

Codice civile

Art. 2112

Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda

...omissis...

4. Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'art. 2119, primo comma.

...omissis...

Art. 2118

Recesso dal contratto a tempo indeterminato

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità.

2. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

3. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

Art. 2119

Recesso per giusta causa

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

2. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

*** **

D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (G.U. 26 aprile 2001, n. 96, S.O)

...estratto...

Art. 55.

Dimissioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso. [Comma così sostituito dall' art. 12, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015]
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.
3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
4. **La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.** [Comma così sostituito dall'art. 4, comma 16, L. 28 giugno 2012, n. 92. Vedi, anche, i commi da 17 a 22 del medesimo art. 4, L. 92/2012]
[5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.] *Comma abrogato dall' art. 12, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015*

*** **

D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 (G.U. 31 maggio 2006, n. 125, S.O. n. 133)

...estratto...

Art. 35.

Divieto di licenziamento per causa di matrimonio (legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6)

1. Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.
2. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.
3. Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.
4. **Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.**
5. Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:

- a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.

7. La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.

8. A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.

9. Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari

*** **

Legge 28 giugno 2012 n. 92

Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.
(G.U. 3 luglio 2012, n. 153, S.O.)

...estratto...

Art. 4

Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro

...omissis...

16. Il comma 4 dell'articolo 55 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è sostituito dal seguente:

«4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro».

17. Al di fuori dell'ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, come sostituito dal comma 16 del presente articolo, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

18. In alternativa alla procedura di cui al comma 17, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui all'*articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264*, e successive modificazioni. Con decreto, di natura non regolamentare, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, possono essere individuate ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore, in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie.

19. Nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida di cui al comma 17 ovvero alla sottoscrizione di cui al comma 18, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso le sedi di cui al comma 17 ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta, ovvero qualora non effettui la revoca di cui al comma 21.

20. La comunicazione contenente l'invito, cui deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione di cui al comma 18, si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dalla lavoratrice o dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata alla lavoratrice o al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

21. Nei sette giorni di cui al comma 19, che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso, la lavoratrice o il lavoratore ha facoltà di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale. La revoca può essere comunicata in forma scritta. Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo. Alla revoca del recesso conseguono la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.

22. Qualora, in mancanza della convalida di cui al comma 17 ovvero della sottoscrizione di cui al comma 18, il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.

23. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla *legge 24 novembre 1981, n. 689*.

23-bis. Le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 trovano applicazione, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'*articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276* e con contratti di associazione in partecipazione di cui all'*articolo 2549, secondo comma, del codice civile*. (Comma inserito dall' *art. 7, comma 5, lett. d), n. 1), D.L. 28 giugno 2013, n. 76*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 9 agosto 2013, n. 99*)

Legge 15 luglio 1966, n. 604

Norme sui licenziamenti individuali

Art. 7

1. Ferma l'applicabilita', per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

2. Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonche' le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

3. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

4. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando e' recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero e' consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

5. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

6. La procedura di cui al presente articolo non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 del codice civile, nonche' per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La stessa procedura, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro puo' comunicare il licenziamento al lavoratore. La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione e' valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile (1).

7. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) e puo' essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (2).

8. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, e' valutato dal giudice per la determinazione dell'indennita' risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.

9. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura puo' essere sospesa per un massimo di quindici giorni (3) (4).

(1) Comma sostituito dall'articolo 7, comma 4, del D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla Legge 9 agosto 2013, n. 99.

(2) Così' corretto con Comunicato 14 luglio 2012 (in Gazz. Uff., 14 luglio, n. 163).

(3) Articolo sostituito dall'articolo 1, comma 40, della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

(4) A norma dell'articolo 1, comma 41, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, il licenziamento intimato all'esito del procedimento di cui al presente articolo, come sostituito dal comma 40 del medesimo articolo 1, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo e' stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennita' sostitutiva; e' fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternita' e della paternita', di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

PRASSI

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito

Direzione Centrale Entrate

Direzione Centrale Pensioni

Direzione Centrale Bilanci e Servizi Fiscali

Direzione Centrale Sistemi Informativi e Tecnologici

Roma, 12/05/2015

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

Circolare n. 94

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

Allegati n.1

OGGETTO: Articoli 1 – 14 Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 22 “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”. Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l’Impiego (NASpI). Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.

SOMMARIO:

1. *Premessa e quadro normativo*
2. *Disciplina della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'impiego (NASpI)*
 - 2.1 *Destinatari*
 - 2.2 *Requisiti*
 - 2.3 *Calcolo e misura.*
 - 2.4 *Misura per soci lavoratori e personale artistico assicurati dal 1° gennaio 2013.*
 - 2.5 *Durata della prestazione*
 - 2.6 *Presentazione della domanda*
 - 2.7 *Decorrenza della prestazione*
 - 2.8 *Condizionalità*
 - 2.9 *Incentivo all'autoimprenditorialità*
 - 2.10 *Nuova attività lavorativa in corso di prestazione*
 - 2.10.a *Nuovo rapporto di lavoro subordinato*
 - 2.10.b *Lavoro autonomo*
 - 2.11 *Comunicazione dei redditi presunti in occasione di nuovo anno. Svolgimento di più attività lavorative in concomitanza di percezione della NASpI*
 - 2.12 *Decadenza dalla prestazione*
3. *Trattamento degli eventi di disoccupazione intervenuti prima del 1° maggio 2015*
4. *Prestazioni accessorie*
5. *Istruzioni procedurali*
6. *Regime fiscale*
7. *Istruzioni contabili*
8. *Ricorsi*
9. *Istituti in vigore/Rinvio*

1. Premessa e quadro normativo

Il decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22, recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183", pubblicato nella G.U. n. 54 del 6 marzo 2015, ha dettato nuove norme in materia di ammortizzatori sociali, in conformità con l'art. 38, secondo comma, della Costituzione, il quale sancisce il diritto dei lavoratori a forme di tutela contro la disoccupazione.

In particolare, l'art. 1 del suddetto decreto istituisce, a decorrere dal 1° maggio 2015 - presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti di cui all'art. 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88 e nell'ambito dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego di cui all'articolo 2 della legge 28 giugno 2012 n. 92 - una indennità mensile di disoccupazione denominata Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

La NASpI sostituisce le indennità di disoccupazione ASpI e mini ASpI introdotte dall'art. 2 della legge n. 92 del 2012, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015.

Per evento di disoccupazione si intende l'evento di cessazione dal lavoro che ha comportato lo stato di disoccupazione.

2. Disciplina della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'impiego (NASpI)

2.1 Destinatari

Sono destinatari della NASpl i lavoratori dipendenti ivi compresi – come già disposto dalla legge n. 92 del 2012 - gli apprendisti, i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata, ai sensi dell'art. 1, co. 3, della legge n.142 del 2001, nonché il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato.

Le disposizioni relative alla NASpl non si applicano nei confronti dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

Non si applicano inoltre nei confronti degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali trovano applicazione le norme di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, all'articolo 25 della legge 8 agosto 1972, n. 457, all'articolo 7 della legge 16 febbraio 1977, n. 37, e all'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

Si precisa infine che la categoria dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione sono invece destinatari di una specifica e distinta tutela denominata DIS-COLL introdotta in via sperimentale per il 2015 dall'art. 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22 in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015 (Circ. INPS n.83 del 27 aprile 2015).

2.2 Requisiti

La NASpl è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 e successive modificazioni;
- b) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione;
- c) possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

a) Stato di disoccupazione

Lo stato di disoccupazione deve essere involontario. Sono esclusi, pertanto, i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni o di risoluzione consensuale.

In merito si chiarisce che la NASpl è riconosciuta in caso di dimissioni che avvengano:

1. per giusta causa secondo quanto indicato, a titolo esemplificativo, dalla circolare n. 163 del 20 ottobre 2003 qualora motivate:

- dal mancato pagamento della retribuzione;
- dall'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
- dal c.d. mobbing;
- dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone

- (fisiche o giuridiche) dell'azienda (art.2112 co.4 codice civile);
- dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103 codice civile;
 - dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.

2. durante il periodo tutelato di maternità ex art.55 del D.Lgs. n.151 del 2001 (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio).

Per quanto attiene alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro si precisa che essa non è ostativa al riconoscimento della prestazione qualora sia intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione da tenersi presso la Direzione Territoriale del Lavoro secondo le modalità previste all'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 come sostituito dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012.

b) Almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione

Ai fini del diritto sono valide tutte le settimane retribuite, purché per esse risulti, anno per anno, complessivamente erogata o dovuta una retribuzione non inferiore ai minimali settimanali (legge 638/1983 e legge 389/1989).

La disposizione relativa alla retribuzione di riferimento non si applica ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, agli operai agricoli e agli apprendisti per i quali continuano a permanere le regole vigenti.

Per contribuzione utile al diritto si deve intendere anche quella dovuta ma non versata, in base al principio della c.d. automaticità delle prestazioni ex art. 2116 c.c.

Ai fini del perfezionamento del requisito richiesto, si considerano utili:

- i contributi previdenziali, comprensivi di quota DS e ASpl versati durante il rapporto di lavoro subordinato;
- i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione ed i periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro;
- i periodi di lavoro all'estero in paesi comunitari o convenzionati ove sia prevista la possibilità di totalizzazione;
- i periodi di astensione dal lavoro per malattia dei figli fino agli 8 anni di età nel limite di cinque giorni lavorativi nell'anno solare.

Si precisa che qualora il lavoratore abbia alternato periodi di lavoro nel settore agricolo e periodi di lavoro in settori non agricoli, i periodi sono cumulabili ai fini del conseguimento della indennità di disoccupazione NASPI purché nel quadriennio di osservazione risulti prevalente la contribuzione non agricola e sempre che la relativa domanda sia presentata nel termine di sessantotto giorni rispetto alla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro anche se avvenuto in agricoltura. A tal fine, per la verifica dell'entità delle diverse contribuzioni, restano fermi i parametri di equivalenza già in precedenza adottati che prevedono sei contributi giornalieri agricoli per il riconoscimento di una settimana contributiva.

Diversamente, non sono considerati utili i periodi di lavoro all'estero in Stati con i quali l'Italia non abbia stipulato convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale.

Non sono inoltre considerati utili, in quanto non coperti da contribuzione effettiva, i seguenti periodi coperti da contribuzione figurativa:

- malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro (ovviamente nel rispetto del minimale retributivo);
- cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore;
- assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità.

Ai fini della determinazione del quadriennio da prendere in considerazione per la verifica del requisito contributivo, l'eventuale presenza dei suddetti periodi non considerati utili, deve essere neutralizzata in quanto ininfluenza, e determina un conseguente ampliamento del quadriennio di riferimento.

In relazione alla nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) non è più richiesto alcun requisito di anzianità assicurativa.

c) Trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Le giornate di lavoro effettivo sono le giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria. In particolare esse sono indicate nel flusso mensile UNIFORMI - con i quali i datori di lavoro trasmettono i dati retributivi e contributivi - col codice "S". A questo fine gli eventi di seguito elencati, che si verificano o sono in corso nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, determinano un ampliamento - pari alla durata degli eventi medesimi - del periodo di dodici mesi all'interno del quale ricercare il requisito delle trenta giornate:

- malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro (ovviamente nel rispetto del minimale retributivo);
- cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore;
- assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità.

Esclusivamente al fine del raggiungimento del presente requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo, si precisa quanto segue.

I periodi di assenza dal lavoro per maternità obbligatoria, se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione ed i periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro, ove si verificano o sono in corso nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, determinano un ampliamento - pari alla durata degli eventi medesimi - del periodo di dodici mesi all'interno del quale ricercare il requisito delle trenta giornate.

2.3 Calcolo e misura

L'indennità è rapportata ad una nuova base di calcolo determinata dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive (retribuzione imponibile esposta nella predetta dichiarazione mensile uni-emens), divisa per il totale delle settimane di contribuzione indipendentemente dalla verifica del minimale e moltiplicata per il coefficiente numerico 4,33. Nelle ipotesi di pagamento dell'indennità relativa a frazione di mese, si precisa che il valore giornaliero dell'indennità è determinato dividendo l'importo così ottenuto per il divisore 30.

Si precisa che ai fini del calcolo sono considerate tutte le settimane, indipendentemente dal fatto che esse siano interamente o parzialmente retribuite (in uni-emens settimane di tipo "X" o "2).

Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro mensili, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente, l'indennità mensile è pari al 75 per cento della retribuzione.

Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementato di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo.

L'indennità mensile non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo massimo mensile di 1.300 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

La NASpl si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione (91° della prestazione).

Alla NASpl non si applica il prelievo contributivo di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, corrispondente all'aliquota contributiva prevista per gli apprendisti.

2.4 Misura per soci lavoratori e personale artistico assicurati dal 1° gennaio 2013.

Si fa presente che per gli eventi di disoccupazione riguardanti i soci lavoratori delle cooperative di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602 e il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, il decreto legislativo n. 22 del 2015 ha introdotto una importante novità ispirata all'esigenza di una maggiore e più immediata tutela.

Pur permanendo il meccanismo di allineamento progressivo dell'aliquota contributiva contro la disoccupazione versata per questi soggetti, previsto dall'art. 2, c. 27 della l. n. 92 del 2012 e che giungerà a regime nel 2017, la misura della NASpl da corrispondersi a questi lavoratori, in relazione agli eventi di disoccupazione che si verifichino a decorrere dal 1 maggio 2015, è allineata a quella della generalità dei lavoratori.

2.5 Durata della prestazione

La NASpl è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni.

Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione, anche nei casi in cui dette prestazioni siano state fruite in unica soluzione in forma anticipata.

Al riguardo si precisano le seguenti modalità operative:

- ai fini del calcolo della durata della prestazione sono presi in considerazione solo i periodi di contribuzione presenti nel quadriennio di osservazione come individuato secondo i criteri esposti al precedente paragrafo 2.2 b);
- ai fini del non computo dei periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione di prestazione di disoccupazione sono presi in considerazione, per esserne esclusi, i periodi di contribuzione precedenti la prestazione della quale hanno costituito base di calcolo;
- i periodi di contribuzione relativi al rapporto di lavoro successivi all'ultima prestazione di disoccupazione sono sempre utili ai fini della determinazione della durata di una nuova NASpl poiché non hanno già dato luogo ad erogazione di prestazioni di disoccupazione.

Sempre ai fini che qui interessano va evidenziato che il susseguirsi di discipline differenti relative alla tutela della disoccupazione ha reso necessaria l'individuazione di una serie di

criteri in base ai quali quantificare i periodi di contribuzione che hanno dato luogo ad erogazione di prestazione di disoccupazione anche quando la durata di questa non era rapportata alla contribuzione preesistente.

I suddetti criteri prevedono che:

1) Al fine di applicare il metodo di non computo delle settimane di contribuzione che hanno già dato luogo ad erogazione di prestazione di disoccupazione ordinaria con requisiti normali (DSO) ed ASpl – per le quali la durata della prestazione non era commisurata alla contribuzione preesistente - si adotterà il seguente procedimento di calcolo:

A) In caso di fruizione totale di una prestazione di DSO e di ASpl viene escluso dal computo dei contributi utili per una NASPI un numero di settimane di contribuzione pari alla durata teorica della prestazione e comunque non inferiore a 52 settimane che rappresentano il requisito minimo di accesso a prestazioni DSO e ASPI;

B) In caso di fruizione parziale delle prestazioni DSO e ASPI, il numero di settimane di contribuzione da escludere dal computo di cui al punto precedente viene ridotto proporzionalmente in ragione del rapporto esistente tra la durata della prestazione effettivamente fruita e la durata teorica che quest'ultima avrebbe dovuto avere;

C) In entrambi i casi A) e B), tuttavia, per le prestazioni di DSO e ASpl con durata teorica fino a 12 mesi, nell'ipotesi in cui le settimane di contribuzione presenti negli ultimi 12 mesi precedenti la prestazione siano inferiori a 52, verranno esclusi dal computo dei contributi utili per una NASpl, al massimo le settimane presenti in questi ultimi 12 mesi precedenti le stesse prestazioni DSO o ASPI.

Invece nel caso in cui la durata teorica della prestazione sia superiore a 12 mesi, cioè ASpl 2014 e 2015 per i lavoratori ultracinquantacinquenni, verranno presi in considerazione ai fini del non computo dei contributi utili per una NASPI, al massimo le settimane presenti nell'arco temporale precedente alla prestazione pari alla durata teorica che quest'ultima avrebbe dovuto avere.

Si espongono, ad ogni buon fine, casi esemplificativi riportando l'ordine letterale dei precedenti punti.

Tabella 1

ESEMPI DI FRUIZIONE TOTALE DELLA PRESTAZIONE (lett. A) CON CONTRIBUZIONE NECESSARIA PRESENTE <u>PER INTERO</u> NEI 12 MESI PRECEDENTI DSO o ASpl	
In questi casi vengono escluse dal computo:	
a	<i>n.52 settimane per i soggetti che, a seguito di eventi di cessazione dal lavoro avvenuti nel 2011, 2012 e 2013, hanno percepito otto mesi di prestazione avendo un'età anagrafica inferiore a cinquanta anni o dodici mesi avendo un'età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni;</i>
b	<i>n.52 settimane per i soggetti che, a seguito di eventi di cessazione dal lavoro avvenuti nel 2014, hanno percepito otto mesi di prestazione avendo un'età anagrafica inferiore a cinquanta anni o dodici mesi avendo un'età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni;</i>

c	<i>n.52 settimane per i soggetti che, a seguito di eventi di cessazione dal lavoro avvenuti nel 2015 e fino al 30 aprile 2015, hanno percepito dieci mesi di prestazione avendo un'età anagrafica inferiore a cinquanta anni;</i>
d	<i>n.52 settimane per i soggetti che, a seguito di eventi di cessazione dal lavoro avvenuti nel 2015 e fino al 30 aprile 2015, hanno percepito dodici mesi di prestazione avendo un'età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni;</i>

Tabella 2

<p>ESEMPIO DI FRUIZIONE <u>TOTALE</u> DELLA PRESTAZIONE (lett. C) CON CONTRIBUZIONE NECESSARIA PRESENTE <u>PARZIALMENTE</u> NEI 12 MESI PRECEDENTI DSO o ASpl</p>	
a	<i>Per un lavoratore che ha fruito interamente di prestazione DSO O ASpl, con durata teorica fino a 12 mesi, dovrebbero non essere computate ai fini di una NASpl 52 settimane. Tuttavia nei dodici mesi precedenti la prestazione di DSO o ASpl non sono presenti 52 settimane ma solo 40. Non verranno computate ai fini della NASpl solo 40 settimane.</i>

Tabella 3

<p>ESEMPIO DI FRUIZIONE <u>PARZIALE</u> DELLA PRESTAZIONE (lett. B) CON CONTRIBUZIONE NECESSARIA PRESENTE <u>PER INTERO</u> NEI 12 MESI PRECEDENTI DSO o ASpl</p>	
a	<i>Facendo riferimento al caso c) della Tabella 1), si ipotizzi che un soggetto di età anagrafica inferiore a cinquanta anni, a seguito di evento di cessazione dal lavoro avvenuta nel 2015 e fino al 30 aprile 2015, abbia percepito otto mesi dei dieci spettantigli teoricamente. La contribuzione che permetteva di accedere alla prestazione di dieci mesi era non inferiore a 52 settimane. Dovendo determinare quanta parte di detta contribuzione ha dato luogo alla prestazione fruita in concreto per soli otto mesi e non può più essere utilizzata in futuro si opererà dividendo 52 per 10 e moltiplicando il risultato per 8. Si otterrà 41,6 che rappresenta il numero di settimane di contribuzione che dovrà essere escluso (sempre che tale numero di settimane sia presente negli ultimi 12 mesi) dal procedimento di calcolo della durata di una prestazione NASpl. Analoghe modalità di proporzionamento si applicheranno per tutti gli altri casi di fruizione parziale della prestazione.</i>

Tabella 4

<p>ESEMPI DI FRUIZIONE <u>PARZIALE</u> DELLA PRESTAZIONE (lett. C) CON CONTRIBUZIONE NECESSARIA</p>	
--	--

PRESENTE PARZIALMENTE NEI 12 MESI PRECEDENTI DSO o ASpl

a	<p><i>Per un lavoratore che ha fruito parzialmente di una prestazione DSO o ASpl (si ipotizzi 2 mesi dei 12 spettanti) dovrebbe non essere computato ai fini della NASpl un numero di settimane pari a 2/12 di 52 settimane. Questo lavoratore può far valere nei dodici mesi precedenti la prestazione DSO o ASpl non 52 settimane ma solo 18 settimane. Non verranno computate ai fini della NASpl 9 settimane di quelle presenti nei dodici mesi precedenti la DSO o l'ASpl in quanto pari a quelle di fruizione effettiva della prestazione rispetto alla durata teorica.</i></p> <p><i>Settimane presenti negli ultimi 12 mesi = 18; 2/12 di 52 settimane = 9; si assume il minore tra i due valori, cioè 9.</i></p>
b	<p><i>Diversamente, per un lavoratore che ha fruito parzialmente di una prestazione DSO o ASpl (si ipotizzi 5 mesi dei 12 spettanti) dovrebbe non essere computato ai fini della NASpl un numero di settimane pari a 5/12 di 52 settimane. Questo lavoratore può far valere nei dodici mesi precedenti la prestazione DSO o ASpl non 52 settimane ma solo 18 settimane. Non verranno computate ai fini della NASpl solo le 18 settimane presenti nei dodici mesi precedenti la DSO o l'ASpl.</i></p> <p><i>Settimane presenti negli ultimi 12 mesi = 18; 5/12 di 52 settimane = 22; si assume il minore tra i due valori, cioè 18.</i></p>

Tabella 5

<p>ESEMPI DI FRUIZIONE TOTALE DELLA PRESTAZIONE ASPI PER <u>LAVORATORI ULTRACINQUANTACINQUENNI</u> (lett. C)</p> <p>CON CONTRIBUZIONE NECESSARIA PRESENTE <u>PER INTERO</u> NEL NUMERO DI MESI PARI ALLA DURATA TEORICA DELLA PRESTAZIONE CHE PRECEDONO L' ASpl</p> <p>In questi casi vengono escluse dal computo:</p>	
a	<p><i>n.60 settimane per i soggetti che, a seguito di eventi di cessazione dal lavoro avvenuti nel 2014, hanno percepito quattordici mesi di prestazione avendo un'età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni e possedendo n.60 settimane di contribuzione nei quattordici mesi precedenti l'evento di disoccupazione.</i></p>
b	<p><i>n.69 settimane per i soggetti che, a seguito di eventi di cessazione dal lavoro avvenuti nel 2015 e fino al 30 aprile 2015, hanno percepito sedici mesi di prestazione avendo un'età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni e possedendo n.69 settimane di contribuzione nei sedici mesi precedenti l'evento di disoccupazione.</i></p>

Tabella 6

<p>ESEMPIO DI FRUIZIONE <u>TOTALE</u> DELLA PRESTAZIONE ASPI PER <u>LAVORATORI ULTRACINQUANTACINQUENNI</u> (lett. C)</p> <p>CON CONTRIBUZIONE NECESSARIA PRESENTE <u>PARZIALMENTE</u> NEL NUMERO DI MESI PARI ALLA DURATA TEORICA DELLA PRESTAZIONE CHE PRECEDONO L'ASpl</p>	
--	--

a	<i>Per un lavoratore ultracinquantacinquenne che ha fruito interamente di prestazione ASpl 2014 dovrebbero non essere computate, ai fini di una NASpl, 60 settimane. Tuttavia nei quattordici mesi precedenti la prestazione di DSO o ASpl non sono presenti 60 settimane ma solo 40. Non verranno computate ai fini della NASpl solo 40 settimane.</i>
---	---

Tabella 7

<p>ESEMPI DI FRUIZIONE <u>PARZIALE</u> DELLA PRESTAZIONE ASPI PER <u>LAVORATORI ULTRACINQUANTACINQUENNI</u> (lett. C)</p> <p>CON CONTRIBUZIONE NECESSARIA PRESENTE <u>PARZIALMENTE</u> NEL NUMERO DI MESI PARI ALLA DURATA TEORICA DELLA PRESTAZIONE CHE PRECEDONO L'ASpl</p>	
a	<p><i>Per un lavoratore ultracinquantacinquenne che ha fruito parzialmente di una prestazione ASpl 2015 (si ipotizzi 2 mesi dei sedici spettanti) dovrebbe non essere computato ai fini della NASpl un numero di settimane pari a 2/16 di 69 settimane. Questo lavoratore può far valere nei sedici mesi precedenti la prestazione ASpl non 69 settimane ma solo 18 settimane. Non verranno computate ai fini della NASpl 9 settimane di quelle presenti nei sedici mesi precedenti l'ASpl in quanto pari a quelle di fruizione effettiva della prestazione rispetto alla durata teorica.</i></p> <p><i>Settimane presenti negli ultimi 16 mesi = 18; 2/16 di 69 settimane = 9; si assume il minore tra i due valori, cioè 9.</i></p>
b	<p><i>Per un lavoratore ultracinquantacinquenne che ha fruito parzialmente di una prestazione ASpl 2015 (si ipotizzi 5 mesi dei sedici spettanti) dovrebbe non essere computato ai fini della NASpl un numero di settimane pari a 5/16 di 69 settimane. Questo lavoratore può far valere nei sedici mesi precedenti la prestazione ASpl non 69 settimane ma solo 18 settimane. Non verranno computate ai fini della NASpl solo le 18 settimane presenti nei sedici mesi precedenti l'ASpl.</i></p> <p><i>Settimane presenti negli ultimi 16 mesi = 18; 5/16 di 69 settimane = 22; si assume il minore tra i due valori, cioè 18.</i></p>

2) Non si computa, ai fini del calcolo della durata della NASpl, l'intera contribuzione che ha dato luogo a indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti e di mini ASpl 2012.

3) Le indennità di disoccupazione mini ASpl, operando già in base ad un criterio di commisurazione alla contribuzione preesistente, danno luogo ad esclusione - ai fini del calcolo di una prestazione NASpl - di un numero di settimane di contribuzione doppio rispetto alla durata avuta dalle indennità di disoccupazione mini ASpl effettivamente erogate.

4) Per tutte le prestazioni di disoccupazione ordinaria con requisiti normali (DSO) o di ASpl le cui ultime 52 settimane di contribuzione che vi hanno dato luogo siano a cavallo dell'inizio del quadriennio, la valutazione della contribuzione utilizzata deve riguardare - all'interno dei 12 mesi che precedono le prestazioni DSO o ASpl - prioritariamente la contribuzione più risalente delle ultime 52 settimane di contribuzione che hanno dato luogo a prestazioni DSO o ASpl anche se detta contribuzione si colloca al di fuori del quadriennio di riferimento.

Si riporta di seguito un caso a titolo esemplificativo.

Tabella 8

*Valutazione su una prestazione di Disoccupazione ordinaria (DSO) erogata nel 2012:
Contribuzione che dava luogo alla prestazione pari a 52 settimane,
22 settimane di contribuzione che hanno dato luogo alla DSO sono precedenti l'inizio del quadriennio di riferimento NASPI;
30 settimane di contribuzione che hanno dato luogo alla DSO sono comprese nel quadriennio di riferimento NASPI;
durata prestazione DSO teorica 52 settimane;
durata prestazione DSO effettivamente fruita 26 settimane.
Le settimane non computabili ai fini della determinazione della durata di una NASpI sono in questo esempio solo 4, poiché le altre 22 settimane di contribuzione in esame sono esterne al quadriennio di riferimento NASPI.*

5) Una considerazione particolare si impone sulla contribuzione versata in agricoltura nel quadriennio di osservazione per la definizione della durata di una indennità NASpI.

In caso di prestazioni di disoccupazione agricola erogate nell'ambito del quadriennio da prendere in considerazione per il calcolo dell'indennità NASpI, saranno detratte dalla contribuzione utile a definire la durata di quest'ultima le giornate di effettivo lavoro dipendente, agricolo ed eventualmente non agricolo, coperte da contribuzione contro la disoccupazione involontaria che hanno determinato la durata dell'indennità di disoccupazione agricola.

La detrazione delle giornate di effettivo lavoro dipendente agricolo andrà effettuata manualmente.

Si ribadisce, infine, che, ai fini della durata delle indennità NASpI successive alla prima, le indennità NASpI già percepite determinano il non computo di un numero di settimane di contribuzione doppio rispetto alla durata della prestazione NASpI percepita.

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2017 la durata di fruizione della prestazione è in ogni caso limitata a un massimo di 78 settimane.

2.6 Presentazione della domanda

Per fruire dell'indennità i lavoratori aventi diritto devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda all'INPS, esclusivamente in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

A questo fine si conferma che possono essere utilizzate le consuete modalità di presentazione:

- WEB - direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto;
- Enti di Patronato – attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.
- Contact center integrato INPS-INAIL - n. 803164 da rete fissa e 06 164 164 da rete mobile

In particolare il termine di sessantotto giorni per la presentazione della domanda decorre dalle date di seguito individuate:

a) data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro;

In relazione a questo punto si recepiscono recenti orientamenti giurisprudenziali in ordine alle ipotesi di intervenuta malattia o di inizio di congedo di maternità.

Pertanto:

a.1 Nel caso di evento di maternità indennizzabile insorto entro i sessantotto giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il termine di presentazione della domanda rimane sospeso per un periodo pari alla durata dell'evento di maternità indennizzato e riprende a decorrere, al termine del predetto evento, per la parte residua.

Esempio: data di cessazione del rapporto di lavoro 31/05/2015 – inizio maternità 01/07/2015 fine periodo di maternità 01/12/2015 (durante questo periodo il termine di presentazione della domanda rimane sospeso). Dal 2° dicembre il termine riprende a decorrere, per la parte residua, e scade l'8 gennaio 2016.

a.2 Nel caso di evento di malattia comune indennizzabile da parte dell'INPS o infortunio sul lavoro/malattia professionale indennizzabile da parte dell'INAIL insorto entro i sessanta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il termine di presentazione della domanda rimane sospeso per un periodo pari alla durata dell'evento di malattia indennizzato o di infortunio sul lavoro/malattia professionale e riprende a decorrere, al termine del predetto evento, per la parte residua.

Esempio: data di cessazione del rapporto di lavoro 31/07/2015 – inizio malattia o infortunio sul lavoro/malattia professionale 1/09/2015 fine periodo di malattia o infortunio 30/09/2015 (durante questo periodo il termine di presentazione della domanda rimane sospeso). Dal 1° ottobre il termine riprende a decorrere, per la parte residua, e scade il 6 novembre 2015.

b. data di cessazione del periodo di maternità indennizzato quando questo sia insorto durante il rapporto di lavoro successivamente cessato;

c. data di cessazione del periodo di malattia indennizzato o di infortunio sul lavoro/malattia professionale quando siano insorti durante il rapporto di lavoro successivamente cessato;

d. data di definizione della vertenza sindacale o data di notifica della sentenza giudiziaria (si precisa che il riferimento deve essere sempre inteso alla sentenza di un giudizio di merito nulla influendo al nostro fine eventuali ordinanze in esito ad azioni cautelari intentate dal lavoratore);

e. data di fine del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso ragguagliato a giornate;

f. trentesimo giorno successivo alla data di cessazione a seguito di licenziamento per giusta causa.

2.7 Decorrenza della prestazione

La NASpl spetta a decorrere:

1. dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno;
2. dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, nel caso in cui la domanda sia stata presentata successivamente all'ottavo giorno;
3. dall'ottavo giorno successivo alle date di fine dei periodi di maternità, malattia, infortunio sul lavoro/malattia professionale o di mancato preavviso del precedente paragrafo 2.6, qualora la domanda sia stata presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo alla presentazione della domanda qualora questa sia presentata successivamente all'ottavo giorno ma, comunque, nei termini di legge;
4. dall'ottavo giorno successivo alla data di cui al precedente punto f) del paragrafo 2.6, qualora la domanda sia stata presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo alla presentazione della domanda qualora questa sia presentata successivamente all'ottavo giorno ma, comunque, nei termini di legge.

Si precisa che, nel caso previsto invece alla lettera d) dello stesso punto 2.5, la decorrenza della prestazione può essere anche precedente alla definizione del contenzioso giudiziario, ferma restando la necessità della sua verifica all'esito della sentenza definitiva.

Si chiarisce infine che l'eventuale rioccupazione durante i primi otto giorni che seguono la cessazione del rapporto di lavoro - in quanto non si è concretamente verificato l'inizio della erogazione della prestazione - non dà luogo all'applicabilità del regime della sospensione della prestazione.

Si richiamano ad ogni buon fine gli effetti sulla prestazione in esame degli eventi di malattia e maternità che possono insorgere quando la prestazione NASpI è già in corso.

La NASpI non sostituisce l'indennità di malattia. In caso di malattia insorta durante la percezione della prestazione di disoccupazione, ma comunque entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, la prestazione di disoccupazione viene sospesa per tutta la durata dell'indennità di malattia per poi essere ripristinata per la parte residua dal momento della ripresa della capacità lavorativa.

In merito invece all'evento di maternità si precisa quanto segue.

L'evento di maternità è sempre indennizzato quando insorge entro sessanta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Quando la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo di maternità, disoccupata ed in godimento di prestazione di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anche qualora siano trascorsi sessanta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. In questo caso la prestazione di disoccupazione si sospende per poi essere ripristinata per la parte residua al termine del periodo di maternità.

2.8 Condizionalità

L'erogazione della prestazione NASpI è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui all'art. 1, comma 2 lett. c) del decreto legislativo n. 181 del 2000, nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti di cui all'art. 1, comma 2 lett. g) del richiamato decreto legislativo n. 181 del 2000.

Con l'occasione si sottolinea che con decreto legislativo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, dovranno essere introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della NASpI alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.

Inoltre, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto legislativo n. 22 del 2015, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, saranno determinate le condizioni e le modalità per l'attuazione della disposizione contenuta nel d. lgs. n. 22 del 2015 in ordine alla condizionalità nonché le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva.

I Centri per l'Impiego - competenti all'accertamento dello status di disoccupato e alla verifica della conservazione dello stesso anche ai fini delle politiche attive del lavoro - comunicano all'INPS, attraverso il Sistema informativo della Banca dati percettori già in uso e attraverso la Banca dati politiche attive e passive di cui all'art. 8 del D.L. n.76 del 2013 convertito con modificazioni nella legge n.99 del 2013, le cause di decadenza dalla prestazione NASpI connesse alle attività di competenza dei Centri medesimi.

I lavoratori potranno rilasciare direttamente all'INPS la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID) al momento della presentazione della domanda di NASpI, qualora non abbiano già rilasciato tale dichiarazione tramite PEC o presentandosi personalmente presso il Centro per l'Impiego.

2.9 Incentivo all'autoimprenditorialità

2.9.a Il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpI può richiedere la liquidazione anticipata in un'unica soluzione dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio.

Poiché la finalità dell'incentivo all'autoimprenditorialità è quella di favorire l'avvio di attività connotate da un effettivo carattere di autonomia e da un certo grado di rischio d'impresa, come il lavoro autonomo in senso stretto, l'attività di impresa e la sottoscrizione di quote di capitale di una cooperativa, detto incentivo - in conformità alle indicazioni del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - non è riconosciuto in caso di instaurazione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto.

La medesima facoltà è da riconoscersi al lavoratore che intenda sviluppare a tempo pieno un'attività autonoma già iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente la cui cessazione ha dato luogo alla prestazione NASpI.

Con riferimento alla sottoscrizione di quote di capitale di una cooperativa, l'incentivo della liquidazione anticipata del trattamento residuo di NASpI è destinato in via diretta al lavoratore e non alla cooperativa. Il lavoratore che ha chiesto l'anticipazione è tenuto ad utilizzare l'incentivo per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa - nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio - instaurando con la medesima un rapporto di lavoro in forma subordinata o autonoma o di collaborazione coordinata non occasionale ai sensi dell'art.1 della L.142 del 2001. Nel caso in cui il lavoratore instauri con la cooperativa un rapporto di lavoro in forma subordinata, il beneficio dell'incentivo all'autoimprenditorialità è alternativo a quello previsto dall'art. 2, comma 10 bis della legge 92/2012, introdotto dall'art.7 comma 5 lett.b) del decreto legge 28 giugno 2013, n.76, convertito, con modificazioni, in legge 9 agosto 2013, n. 99.

Il lavoratore che intende avvalersi della liquidazione in un'unica soluzione della NASpI deve presentare all'INPS, a pena di decadenza, domanda di anticipazione in via telematica entro trenta giorni dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o dalla data di sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa. Se detta attività è iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente la cui cessazione ha dato luogo alla prestazione NASpI, la domanda intesa ad ottenere l'anticipazione della predetta prestazione deve essere trasmessa entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda di indennità di disoccupazione NASpI.

Il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpI è tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale ha sottoscritto una quota di capitale sociale.

L'erogazione anticipata in un'unica soluzione della NASpI a titolo di incentivo all'autoimprenditorialità non dà diritto alla contribuzione figurativa né all'Assegno per il Nucleo Familiare.

2.9.b Accertata la sussistenza dell'indennità NASpI, oppure - nel caso di domande di prestazione mensile e di prestazione anticipata presentate contestualmente - riconosciuto il diritto all'indennità NASpI, le Strutture territoriali dovranno accertare - basandosi sull'idoneità degli elementi forniti nella domanda mediante dichiarazioni sostitutive delle certificazioni e

dell'atto di notorietà di cui agli articoli 46 e 47 del D.P.R. n.445 del 2000 o sull'idoneità della documentazione prodotta - se i richiedenti abbiano titolo ad ottenere l'anticipazione (vedi punto 2.2 della circolare INPS n. 145 del 9 ottobre 2013). In caso positivo, in procedura informatica DSWeb verrà contrassegnata la corrispondente prestazione mensile di NASpI con il "codice di stato" "D" (Definita), con decadenza impostata al giorno di presentazione della domanda di anticipazione.

Laddove il soggetto interessato sia divenuto beneficiario dell'indennità di disoccupazione NASpI in misura ridotta per un importo pari all'80% dei proventi preventivati per lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma di cui all'art. 10, comma 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22, la prestazione anticipata verrà erogata considerando l'importo residuo da corrispondere senza l'applicazione della suddetta riduzione.

Le Strutture territoriali, quindi, dovranno procedere alla determinazione dell'importo da corrispondere a titolo di anticipazione erogando in un'unica soluzione i ratei spettanti nel periodo compreso tra la data di presentazione della domanda di anticipazione e il termine di spettanza dell'indennità di disoccupazione NASpI detraendo i ratei già eventualmente pagati nello stesso periodo. La procedura DSWEB provvederà in automatico al calcolo dell'importo da mettere in pagamento.

2.10 Nuova attività lavorativa in corso di prestazione

2.10.a Nuovo rapporto di lavoro subordinato

2.10.a.1 In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato del soggetto percettore di NASpI dalla quale derivi un reddito annuale superiore al reddito minimo escluso da imposizione si produce la decadenza dalla prestazione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi. In tale caso l'indennità è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie, per la durata del rapporto di lavoro. Al termine del periodo di sospensione l'indennità riprende ad essere corrisposta per il periodo residuo spettante al momento in cui l'indennità stessa era stata sospesa.

La contribuzione versata durante il periodo di sospensione è utile ai fini di cui agli articoli 3 e 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22 ossia, tanto ai fini dei requisiti per l'accesso che ai fini della determinazione della durata di una nuova prestazione di disoccupazione NASpI.

Per l'individuazione del periodo di sospensione si considera la durata di calendario del rapporto di lavoro, prescindendo da ogni riferimento alle giornate effettivamente lavorate.

Si precisa che la sospensione e la ripresa della prestazione avvengono d'ufficio e che a tal fine è ininfluente l'eventuale cessazione anticipata per dimissioni del lavoratore.

Si precisa infine che la sospensione dell'indennità e la sua ripresa avvengono anche nel caso di un lavoro a tempo determinato della durata massima di sei mesi intrapreso in uno stato estero, sia si tratti di Stati appartenenti all'UE sia si tratti di Stati extracomunitari.

2.10.a.2 In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato del soggetto percettore di NASpI il cui reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione si mantiene la prestazione ridotta alle seguenti condizioni:

- il percettore deve comunicare all'INPS, entro un mese dall'inizio dell'attività, il reddito annuo previsto.
- il datore di lavoro o - qualora il lavoratore sia impiegato con contratto di somministrazione - l'utilizzatore, devono essere diversi dal datore di lavoro o dall'utilizzatore per i quali il lavoratore prestava la sua attività quando è cessato il rapporto di lavoro che ha determinato il diritto alla NASpI e non devono presentare rispetto ad essi rapporti di collegamento o di

controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

Ricorrendo tali condizioni l'indennità NASpI è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio del contratto di lavoro subordinato e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi.

In caso di mancata comunicazione del reddito, laddove il rapporto di lavoro sia di durata pari o inferiore a sei mesi si applica l'istituto della sospensione di cui all'art. 9 comma 1 del d. lgs. n. 22 del 2015 ; laddove il rapporto sia di durata superiore a sei mesi o a tempo indeterminato si applica l'istituto della decadenza.

La contribuzione versata durante il periodo di mantenimento della NASpI è utile tanto ai fini dei requisiti per l'accesso che ai fini della determinazione della durata di una nuova prestazione di disoccupazione.

2.10.a.3 Il lavoratore titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale che cessi da uno dei detti rapporti a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa, o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 40 dell'articolo 1 della legge n. 92 del 2012, e il cui reddito sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, ha diritto, ricorrendo tutti gli altri requisiti previsti e a condizione che comunichi all'INPS entro un mese dalla domanda di prestazione il reddito annuo previsto derivante dal o dai rapporti rimasti in essere, di percepire la NASpI, ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio del contratto di lavoro subordinato e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi.

La contribuzione versata durante il periodo di mantenimento della NASpI è utile tanto ai fini dei requisiti per l'accesso che ai fini della determinazione della durata di una nuova prestazione di disoccupazione.

Nelle suddette ipotesi di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato del soggetto percettore di NASpI, la contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività di lavoro subordinato non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

2.10.b Lavoro autonomo

In caso di svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma, di impresa individuale o parasubordinata, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, il soggetto beneficiario deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, o entro un mese dalla domanda di NASpI se l'attività era preesistente, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarre da tale attività.

In tal caso l'indennità NASpI è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Nei casi di esenzione dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, il beneficiario è tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore è tenuto a restituire la NASpI percepita dalla data di inizio dell'attività lavorativa in argomento.

Qualora nel corso del periodo di godimento delle indennità il lavoratore, per qualsiasi motivo, ritenesse di dover modificare il reddito dichiarato, dovrà presentare una nuova dichiarazione "a montante" cioè comprensiva del reddito precedentemente dichiarato e delle variazioni a maggiorazione o a diminuzione. In tal caso si procederà a rideterminare, dalla data della nuova dichiarazione, l'importo della trattenuta sull'intero reddito diminuito delle quote già eventualmente recuperate.

La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale non da' luogo ad accrediti contributivi ed e' riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

2.11 Comunicazione dei redditi presunti in occasione di nuovo anno. Svolgimento di più attività lavorative in concomitanza di percezione della NASpl.

Si precisa che nei casi di svolgimento delle attività lavorative autonome, parasubordinate, subordinate, occasionali in concomitanza di percezione dell'indennità NASpl, qualora quest'ultima coinvolga più anni solari, stante la necessità di disporre di dati necessari per procedere alla riduzione dell'80 per cento della prestazione in funzione del reddito previsto, si rende necessario quanto segue. All'inizio di ogni nuovo anno di percezione della prestazione successivo al primo il percettore della prestazione dovrà fornire una nuova comunicazione del reddito presunto tramite modello NASpl Com entro il 31 gennaio. La mancata comunicazione del reddito per gli anni di prestazione successivi al primo non determina tuttavia la decadenza dalla prestazione ma la sua sospensione fino all'acquisizione della nuova comunicazione. Sarà cura delle strutture territoriali sollecitare l'adempimento al percettore di NASpl che non vi abbia provveduto.

Si precisa inoltre che, in caso di svolgimento durante la percezione dell'indennità NASpl di più attività lavorative di diversa tipologia (autonome, parasubordinate, subordinate, occasionali) che non superino in ciascuno dei predetti settori i rispettivi limiti di reddito imposti per il mantenimento dello stato di disoccupazione, si dovrà verificare il reddito complessivo previsto derivante dal complesso delle attività e ridurre conseguentemente la prestazione NASpl in misura pari all'ottanta per cento di detto reddito complessivo. Qualora la verifica accerti la presenza di un reddito complessivo proveniente dalla somma dalle attività svolte in vari settori superiore a quello massimo consentito dalle norme vigenti per il mantenimento dello stato di disoccupazione (euro 8.000), la prestazione NASpl dovrà essere posta in decadenza.

2.12 Decadenza dalla prestazione

Il beneficiario decade dalla fruizione della NASpl, con effetto dal verificarsi dell'evento interruttivo, nei seguenti casi:

- a) perdita dello stato di disoccupazione;
- b) inizio di un'attività lavorativa subordinata senza provvedere alle comunicazioni di cui ai commi due e tre dell'articolo 9 del d. lgsl. 4 marzo 2015 n. 22.;
- c) inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma senza provvedere alla comunicazione di cui all'articolo 10 del d. lgsl. 4 marzo 2015 n. 22 ;
- d) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- e) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per la NASpl;
- f) violazione delle regole di condizionalità di cui all'art. 7 del D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 22 e all'art. 4, co. 41 e co.42 della legge 28 giugno 2012 n. 92.

L'interruzione si realizza dal momento in cui si verifica l'evento che la determina, con conseguente obbligo di restituire l'indennità che eventualmente si sia continuato a percepire

oltre la data del verificarsi dell'evento interruttivo.

3. Trattamento degli eventi di disoccupazione intervenuti prima del 1° maggio 2015

Agli eventi di disoccupazione intervenuti fino al 30 aprile 2015, indipendentemente dalla data di presentazione della domanda di prestazione di disoccupazione, si applicano, fino alla scadenza naturale ovvero alla decadenza dalla prestazione, le disposizioni in materia di indennità di disoccupazione ASpl di cui all'articolo 2 della legge 28 giugno 2012 n. 92.

4. Prestazioni accessorie

Per i periodi di fruizione della NASpl sono riconosciuti d'ufficio i contributi figurativi rapportati alla retribuzione di cui all'articolo 4, comma 1 del decreto legislativo n. 22 del 2015, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpl per l'anno in corso.

Poiché l'importo massimo mensile della NASpl per l'anno 2015 è di € 1.300, la predetta contribuzione figurativa è riconosciuta solo entro il limite di € 1.820 (euro 1.300 per 1,4=euro 1.820).

Ai fini del calcolo delle quote retributive di pensione le retribuzioni relative ai periodi di contribuzione figurativa per i quali viene applicato il predetto tetto (1,4 volte l'importo massimo della NASPI) vengono neutralizzate, qualora, una volta rivalutate, siano di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile ottenuta senza di esse.

Il periodo di contribuzione figurativa per NASpl è computato per l'anzianità contributiva ai fini pensionistici.

Con successivo messaggio verranno fornite le modalità applicative per la determinazione della retribuzione pensionabile nella fattispecie appena illustrata.

Resta confermato il diritto all'assegno per il nucleo familiare per l'indennità in argomento.

5. Istruzioni procedurali

Sono disponibili nel sito Internet dell'Istituto i servizi per la presentazione telematica delle domande NASpl per gli utenti Patronati, Cittadini ed operatori di Contact Center.

Le domande presentate telematicamente potranno essere acquisite in DsWeb accedendo al link Domande Internet con le consuete modalità.

La procedura DsWeb sarà integrata con i servizi per la gestione della nuova tipologia di domanda "NASpl". Sarà pertanto consentita l'acquisizione e variazione di domande NASpl, nonché l'istruttoria e il pagamento delle stesse.

A questo fine in fase di consultazione e variazione domanda sarà prevista la nuova sezione NASpl in cui occorrerà riportare i dati relativi a :

N.ro settimane lavoro ultimo quadriennio
Tot. retribuzione ultimo quadriennio
N.ro giornate di lavoro effettivo ultimi 12 mesi
Periodi contributivi già utilizzati espressi in giornate.

A seguito dell'acquisizione dei dati suindicati verranno calcolati la Retribuzione media mensile e

l'importo giornaliero iniziale della prestazione al lordo del massimale. Completata questa fase di lavorazione della pratica si potrà procedere all'istruttoria e all'eventuale pagamento della stessa.

Il rilascio degli aggiornamenti suindicati sarà comunicato con apposito messaggio.

6. Regime fiscale

L' indennità di disoccupazione NASpl, percepita in sostituzione del reddito di lavoro dipendente, in forza di quanto disposto dall'art. 6, comma 2 del Tuir, costituisce reddito della stessa categoria di quello perduto o sostituito.

Pertanto, l'Istituto, in qualità di sostituto di imposta ai sensi dell'art. 64 del DPR n. 600/73, sulle somme erogate a titolo di indennità NASpl:

- applica le ritenute IRPEF, determinate ai sensi dell'art. 11 del Tuir;
- riconosce, se richieste, le eventuali detrazioni fiscali per reddito (art. 13 del Tuir) e per carichi di famiglia (art. 12 del Tuir);
- effettua il conguaglio fiscale di fine anno tra le ritenute operate e l'imposta dovuta sul reddito complessivo (art. 23, comma 3 del DPR n. 600/73);
- rilascia la Certificazione Unica (art. 4, comma 6-ter del DPR. 322/1998).

7. Istruzioni contabili

7.a) Indennità di disoccupazione NASpl

Al fine di rilevare contabilmente l'onere derivante dall'erogazione della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (c.d. NASpl), ai sensi degli articoli da 1 a 14, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, che, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015, sostituisce le prestazioni di ASpl e mini-ASpl di cui all'art. 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, si istituisce il seguente conto nell'ambito della Gestione dei trattamenti dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (evidenza contabile PTA):

PTA30166 – Indennità di disoccupazione NASpl ai lavoratori dipendenti non agricoli – articoli da 1 a 14, del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22.

In considerazione che l'onere per il pagamento della nuova prestazione ai beneficiari è posto, in parte, anche a carico dello Stato, si istituisce l'ulteriore conto nell'ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali – evidenza contabile GAU (Gestione degli oneri per il mantenimento del salario):

GAU30197 – Indennità di disoccupazione NASpl ai lavoratori dipendenti non agricoli – articoli da 1 a 14, del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22 (quota parte).

Il debito nei confronti dei beneficiari della prestazione, sia per la quota a carico GIAS che per quella a carico della gestione PTA, andrà imputato al conto in uso GPA10022.

La procedura informatica che consente la liquidazione della prestazione in argomento, con l'utilizzo della struttura in uso prevista per i pagamenti accentrati delle prestazioni a sostegno del reddito, opportunamente adeguata, effettuerà sulla contabilità di Sede, la seguente scrittura contabile (tipo operazione "PN"):

PTA30166

GAU30197 a GPA10022

GPA27009 (per la rilevazione di eventuali ritenute erariali).

Predisposto il lotto, sulla contabilità di Direzione generale verrà preacquisito il corrispondente ordinativo di pagamento al conto di interferenza in uso GPA55170, per consentire

successivamente, sulla contabilità di Sede, la chiusura del debito, imputato al citato conto GPA10022, in contropartita dello stesso conto di interferenza (tipo operazione "NP").

Eventuali riaccrediti di somme per pagamenti non andati a buon fine, andranno rilevati sulla contabilità di Direzione generale al conto d'interferenza GPA55180, da parte della procedura automatizzata che gestisce i riaccrediti da Banca d'Italia.

La chiusura del conto d'interferenza, sulla Sede interessata, avverrà in contropartita del conto in uso GPA10031, assistito da partitario contabile, con l'indicazione dei codici bilancio in uso, opportunamente ridenominati:

"3037 – Indennità DS, ASpl, mini-ASpl e NASpl ai lavoratori non agricoli – PT (Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti)";

"3078 – Somme non rimosse dai beneficiari – DS, ASpl, mini-ASpl e NASpl – GIAS".

Per gli eventuali recuperi dell'indennità in argomento, si istituiscono i seguenti conti nell'ambito delle gestioni di pertinenza:

PTA24166 – Entrate varie - recuperi e reintroiti dell'indennità di disoccupazione NASpl ai lavoratori dipendenti non agricoli – articoli da 1 a 14, del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22;

GAU24197 – Entrate varie - recuperi e reintroiti dell'indennità di disoccupazione NASpl ai lavoratori dipendenti non agricoli – articoli da 1 a 14, del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22 (quota parte).

Ai conti di recupero in questione, vengono abbinati, nell'ambito della procedura "recupero crediti per prestazioni", i seguenti codici bilancio già esistenti:

"1040 – Indebiti relativi a DS, ASpl, mini-ASpl e NASpl ai lavoratori non agricoli – PT (Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti)";

"1097 – Indebiti DS ordinaria, ASpl, mini-ASpl e NASpl – GIAS".

Eventuali partite creditorie, risultanti allo stesso titolo al termine dell'esercizio, andranno imputate, rispettivamente, ai conti in uso PTR00030 e GAU00030, sulla base della ripartizione del saldo del conto GPA00032, eseguita dalla suddetta procedura.

I citati codici bilancio "1040" e "1097" dovranno essere utilizzati, altresì, per evidenziare, nell'ambito del partitario del conto GPA00069, i crediti per prestazioni divenuti inesigibili.

Qualora, per motivi diversi, l'indennità di disoccupazione in parola debba essere riliquidata, si rileveranno distintamente i recuperi effettuati in occasione della riliquidazione della medesima prestazione, da quelli conseguenti a prestazioni indebite. A tal fine, si istituiscono i conti:

PTA52166 - per il recupero dell'indennità di disoccupazione NASpl per riliquidazione (per la quota imputata al conto PTA30166);

GAU52197 - per il recupero dell'indennità di disoccupazione NASpl per riliquidazione (per la quota imputata al conto GAU30197).

Circa i criteri di imputazione dei recuperi in argomento si precisa quanto segue:

- qualora la riliquidazione interessi la medesima prestazione, il recupero della somma già erogata deve essere imputato ai conti PTA52166 e GAU52197, sia che la riliquidazione avvenga nello stesso esercizio nel quale è avvenuta la liquidazione provvisoria, sia che avvenga negli esercizi successivi;

- qualora la riliquidazione interessi una prestazione diversa da quella precedentemente erogata, è necessaria la seguente distinzione:

se la riliquidazione della nuova prestazione avviene nello stesso esercizio nel quale è stata liquidata la prestazione sostituita, il recupero di quest'ultima deve essere imputato ai citati conti PTA52166 e GAU52197;

viceversa, se la riliquidazione avviene negli esercizi successivi, il recupero della prestazione sostituita deve essere imputato ai conti PTA24166 e GAU24197.

I saldi dei conti istituiti per la riliquidazione delle prestazioni in oggetto, risultanti alla fine dell'esercizio, non dovranno essere ripresi in carico nel nuovo esercizio, poiché la competenza alla sistemazione contabile degli stessi spetta alla Direzione generale.

L'imputazione contabile degli assegni per il nucleo familiare connessi con la nuova prestazione NASpI avverrà ai conti già in uso nel sistema contabile dell'Istituto, relativi alla Gestione dei trattamenti di famiglia (evidenza contabile PTD).

7.b) Incentivo all'autoimprenditorialità

Relativamente all'onere per la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'indennità NASpI – a titolo di incentivo all'autoimprenditorialità e disciplinata dall'art. 8, del d.lgs. n. 22/2015 (cfr. paragrafo 2.9 della presente circolare) – disposta mediante l'utilizzo della medesima procedura dei pagamenti accentrati delle prestazioni temporanee, si istituiscono i seguenti nuovi conti:

GAU30198 per l'anticipata liquidazione della prestazione NASpI;
GAU10198 per la rilevazione del relativo debito nei confronti dei beneficiari.

Eventuali riaccrediti per pagamenti non andati a buon fine dovranno essere rilevati sulla contabilità di Direzione generale al conto d'interferenza GPA55180, da parte della procedura automatizzata che gestisce i riaccrediti da Banca d'Italia.

La chiusura del conto d'interferenza, sulla Sede interessata, avverrà in contropartita del conto in uso GPA10031, assistito da partitario contabile, con l'indicazione del codice bilancio esistente, così ridenominato:

"3118 – Somme non riscosse dai beneficiari – anticipata liquidazione ASpI, mini-ASpI e NASpI".

Eventuali recuperi della prestazione oggetto del presente paragrafo andranno imputati al nuovo conto GAU24198, al quale viene abbinato, nell'ambito della procedura "recupero crediti per prestazioni" il codice bilancio in uso, anch'esso opportunamente ridenominato:

"1120 – Indebiti per anticipata liquidazione ASpI, mini-ASpI e NASpI".

Le partite che al termine dell'esercizio risultino ancora da definire andranno imputate al conto in uso GAU00030, sulla base della ripartizione del saldo del conto GPA00032, eseguita dalla suddetta procedura.

Il codice bilancio "1120" dovrà essere utilizzato, altresì, per evidenziare i crediti per prestazioni divenuti inesigibili, nell'ambito del partitario del conto GPA00069.

Si riporta nell'allegato n. 1 l'elenco delle variazioni apportate al piano dei conti.

8. Ricorsi

Competente a decidere i ricorsi amministrativi presentati avverso i provvedimenti adottati in materia di Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego è il Comitato Provinciale della struttura che ha emesso il provvedimento.

Il ricorso va presentato entro il termine di 90 giorni dal ricevimento del provvedimento amministrativo:

online (tramite codice PIN rilasciato dall'istituto), utilizzando la procedura disponibile tra i "Servizi Online" del sito www.inps.it, seguendo il percorso: servizi online – per tipologia di utente – cittadino – ricorsi online;

tramite i patronati e gli intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti agli stessi.

E' confermata l'applicazione del regime decadenziale di un anno per la proposizione della vertenza giudiziaria avverso il provvedimento di concessione o diniego della prestazione che si ricorda decorre in alternativa:

dal 181° giorno successivo a quello di comunicazione del provvedimento amministrativo di definizione della domanda di prestazione;

dal 301° giorno successivo alla data di presentazione della domanda nel caso di mancata definizione;

dal giorno successivo alla reiezione del ricorso amministrativo intervenuta entro il termine di 90 giorni;

dal 91° giorno successivo alla presentazione del ricorso amministrativo al Comitato Provinciale.

9. Istituti in vigore/Rinvio

Ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 22 del 2015, alla prestazione oggetto della presente circolare si applicano, per quanto non disciplinato espressamente dallo stesso decreto e in quanto compatibili, le norme già operanti in materia di indennità di disoccupazione ASpl, anche in merito al finanziamento.

Si precisa che sono confermate le percentuali di ripartizione dell'onere della NASpl tra la Gestione prestazioni temporanee e la Gias già utilizzate per l'ASpl.

Il Direttore Generale
Cioffi

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito

Direzione Centrale Entrate

Direzione Centrale Pensioni

Direzione Centrale Sistemi Informativi e Tecnologici

Roma, 29/07/2015

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

Circolare n. 142

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

OGGETTO: Chiarimenti su Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI).

SOMMARIO:

- 1. Premessa*
- 2. Effetti sull'indennità NASpI in caso di rifiuto alle proposte di lavoro o di trasferimento del lavoratore.*
- 3. Licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 23 del 2015 e licenziamento disciplinare.*

4. *Requisito contributivo: almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.*
 - 4.1. *Meccanismo di neutralizzazione.*
 - 4.2. *Neutralizzazione aspettativa sindacale ex art. 31 della Legge n. 300 del 1970.*
 - 4.3. *Neutralizzazione dei periodi di CIG in deroga.*
 - 4.4. *Neutralizzazione dei periodi di lavoro all'estero in Paesi non convenzionati.*
5. *Requisito lavorativo: trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.*
 - 5.1. *Perfezionamento del requisito delle 30 giornate di effettivo lavoro per i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari.*
 - 5.2. *Eventi che consentono neutralizzazione ai fini della ricerca delle trenta giornate di lavoro "effettivo".*
 - 5.2.a. *Aspettativa sindacale ex art. 31 della legge n. 300 del 1970 e Cig in deroga.*
 - 5.2.b. *Malattia integrata dal datore di lavoro.*
6. *Durata. Procedimento di calcolo. Ulteriori precisazioni.*
7. *Domanda di indennità di mobilità o di indennità di disoccupazione NASpI.*
8. *Servizio Civile Nazionale e indennità di disoccupazione NASpI.*
 - 8.1 *Premessa ed evoluzione del quadro normativo.*
 - 8.2 *Disciplina dei rapporti fra indennità di disoccupazione NASpI e Servizio Civile nazionale.*
9. *Nuova attività lavorativa in corso di prestazione.*
 - 9.1. *Effetti del lavoro occasionale accessorio sull'indennità NASpI.*
 - 9.2 *Effetti del lavoro intermittente sull'indennità NASpI.*
 - 9.3 *Effetti del lavoro all'estero sull'indennità NASpI.*
10. *Espletamento di cariche pubbliche elettive e non elettive in corso di prestazione.*
11. *Precisazioni alla circolare INPS n. 180 del 2014.*
11. *Precisazioni alla circolare INPS n. 180 del 2014.*

1. Premessa

A seguito della pubblicazione della circolare n.94 del 12 maggio 2015 attuativa degli artt.1-14 del decreto legislativo n.22 del 2015 in materia di indennità di disoccupazione NASpI, si rende necessario fornire chiarimenti di carattere amministrativo-operativo su aspetti specifici non espressamente disciplinati dalla normativa richiamata ma che possono avere incidenza sulla prestazione.

Con l'occasione si forniscono, tra l'altro, elementi utili all'interpretazione del paragrafo 2.5 punto 4) della circolare n.94 del 2015 in ordine al quale sono state segnalate incertezze circa gli effetti sul calcolo della durata della NASpI.

2. Effetti sull'indennità NASpI in caso di rifiuto alle proposte di lavoro o di trasferimento del lavoratore.

Nelle more dell'attuazione tramite decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - del disposto di cui all'art. 7 del D.Lgs. n.22 del 2015 in materia di condizionalità alla erogazione della indennità NASpI, stante il rinvio all'applicabilità alla NASpI delle disposizioni in materia di ASpI in quanto compatibili, si confermano le disposizioni attuative e di prassi sulla risoluzione del rapporto di lavoro e sulla decadenza dalla prestazione nell'ipotesi di trasferimento del lavoratore ad altra sede della stessa azienda e nell'ipotesi di rifiuto di partecipazione ad iniziative di politica attiva e di non accettazione di un'offerta di lavoro

congrua.

In dette ipotesi l'elemento della distanza della sede di lavoro - entro o oltre i 50 chilometri o la raggiungibilità della predetta sede fino a 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici - rispetto alla residenza del lavoratore, incide sia sul requisito di accesso alla tutela sotto il profilo della cessazione involontaria sia sul mantenimento della prestazione.

In ordine al requisito di accesso alla tutela, la cessazione del rapporto di lavoro per risoluzione consensuale - in seguito al rifiuto da parte del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici - non è ostativa al riconoscimento della prestazione di disoccupazione.

In ordine al mantenimento della prestazione, per effetto del combinato disposto di cui ai commi 41 e 42 dell'art.4 della legge n.92 del 28 giugno 2012, il rifiuto da parte del lavoratore di partecipazione ad iniziative di politica attiva o la non accettazione di un'offerta di lavoro congrua non costituisce ipotesi di decadenza dalla prestazione laddove le attività lavorative, di formazione o di riqualificazione si svolgano in un luogo che dista oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o che è raggiungibile mediamente in più di 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico. Viceversa il rifiuto alla partecipazione ad iniziative di politica attiva o la non accettazione di un'offerta di lavoro congrua in un luogo che dista entro 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o che è raggiungibile mediamente entro 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico, costituisce ipotesi di decadenza dalla prestazione, con decorrenza dal verificarsi dell'evento interruttivo che la determina.

3. Licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del D. Lgs. n.23 del 2015 e licenziamento disciplinare.

Accanto all'ipotesi legislativamente prevista di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.604 del 1966 come modificato dal comma 40 dell'art.1 della legge n.92 del 2012, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con interpello n.13 del 2015, ha chiarito che non è ostativo al riconoscimento della indennità NASpl l'ipotesi di licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del D. Lgs. n.23 del 2015.

In particolare il predetto art.6 stabilisce che in caso di licenziamento il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento stesso, un importo che non costituisce reddito imponibile e non risulta assoggettato a contribuzione previdenziale e la cui accettazione da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento. Con il citato interpello è stato chiarito che l'accettazione in questione non muta il titolo della risoluzione del rapporto di lavoro che resta il licenziamento e pertanto tale fattispecie è da intendersi quale ipotesi di disoccupazione involontaria conseguente ad atto unilaterale di licenziamento del datore di lavoro.

Nel medesimo interpello è stato altresì chiarito che anche la nuova indennità di disoccupazione NASpl può essere riconosciuta ai lavoratori licenziati per motivi disciplinari. Il licenziamento disciplinare, infatti, non può essere inteso quale evento da cui derivi disoccupazione volontaria in quanto la misura sanzionatoria del licenziamento non risulta conseguenza automatica dell'illecito disciplinare ma è sempre rimessa alla libera determinazione e valutazione del datore di lavoro, costituendone esercizio del potere discrezionale.

In definitiva l'indennità NASpl può essere riconosciuta sia ai lavoratori che accettano l'offerta economica del datore di lavoro di cui all'art.6 del D.lgs. n.23 del 2015, sia a quelli licenziati per motivi disciplinari.

4. Requisito contributivo: almeno tredici settimane di contribuzione contro la

disoccupazione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

4.1. Meccanismo di neutralizzazione.

Con riferimento alla individuazione del quadriennio per la ricerca del requisito contributivo richiesto, unitamente agli altri requisiti legislativamente previsti, si precisa quanto segue.

In presenza di una pluralità di periodi neutri - cioè periodi non utili ai fini della ricerca del requisito contributivo e lavorativo - che si susseguono si richiede che almeno il primo evento neutro cominci o sia in corso nel quadriennio di osservazione ai fini della ricerca del requisito contributivo. Il predetto quadriennio viene così ampliato in misura pari alla durata dell'evento neutro.

Se nel quadriennio così ampliato "si rinviene" un ulteriore evento neutro, il quadriennio dovrà essere ulteriormente ampliato in misura pari alla durata dell'evento rinvenuto.

Il procedimento di ampliamento si protrae fino alla ricostruzione del periodo di osservazione di 48 mesi (quadriennio) al netto degli eventi neutri.

Si chiarisce ad ogni buon conto che i periodi di inoccupazione o disoccupazione non danno luogo a neutralizzazioni ed a conseguenti ulteriori ampliamenti del quadriennio; tuttavia non determinano, di per sé, interruzione della ricostruzione del quadriennio di osservazione.

A tal fine giovi il seguente esempio:

Quadriennio dal 15.5.2015 al 15.5.2011, CIG a zero ore per 30 mesi dal 31.5.2011 al 1.12.2008, malattia non integrata dal 20 ottobre al 25 novembre 2008: il requisito contributivo, per effetto dei predetti eventi che determinano l'ampliamento del quadriennio, deve essere ricercato entro l'8.10.2008. Il quadriennio di osservazione sarà pertanto 15.5.2015 - 08.10.2008.

Qualora all'interno di detto quadriennio (15.05.2015 – 08.10.2008) si rinvienga un evento interruttivo del rapporto assicurativo (es. inoccupazione) che non si esaurisca entro detto quadriennio ma risalga, a ritroso, a data precedente estendendosi ad esempio dal 31.12.2008 al 20.09.2008, il suddetto evento non comporta ulteriore ampliamento del quadriennio: la retrodatazione del quadriennio si estenderà sempre fino all'8.10.2008. Il periodo dell'evento interruttivo del rapporto assicurativo non è, infatti, da considerare neutro e non comporta quindi ampliamento del periodo di osservazione (quadriennio) ma è utile alla ricostruzione del quadriennio. In concreto ovviamente, nell'esempio riportato, l'ultima contribuzione utilizzabile ai fini della verifica della sussistenza del requisito contributivo sarà quella presente fino al 1 gennaio 2009.

4.2. Neutralizzazione aspettativa sindacale ex art. 31 della Legge n.300 del 1970.

L'art. 31 della legge n.300 del 1970 dispone espressamente che i periodi durante i quali i lavoratori sono collocati in aspettativa non retribuita in quanto chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali sono considerati utili ai fini del diritto e della misura delle pensioni.

In considerazione dell'esplicito richiamo della norma in questione alla sola tutela pensionistica ed in relazione all'orientamento della giurisprudenza della Corte di Cassazione - espresso in alcune pronunce rese in materia di trattamenti previdenziali non pensionistici (cfr. sentenze Cass. Civ. n. 7558 del 13/08/1997; n. 17130 del 3/12/2002) nelle quali essa ha affermato che se non vi sono disposizioni specifiche che prevedono il periodo di aspettativa per motivi politici e sindacali come utile figurativamente ai fini delle predette prestazioni – i periodi di aspettativa di cui al citato art. 31 coperti da contribuzione figurativa, non sono utili ai fini del perfezionamento del requisito contributivo per l'accesso alla prestazione NASpl.

Tuttavia, i suddetti periodi - seppure non utili per il perfezionamento del requisito contributivo - possono essere considerati "neutri" con un corrispondente ampliamento sia del periodo di osservazione (quadriennio) per la ricerca della contribuzione utile alla prestazione di disoccupazione, sia del periodo di dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro per la ricerca del requisito delle trenta giornate di effettivo lavoro.

Ciò in analogia a quanto previsto per l'indennità di mobilità rispetto alla quale, per il perfezionamento del requisito di sei mesi "di lavoro effettivamente prestato", i periodi di aspettativa di cui all'art. 31 della Legge n.300 del 1970 sono considerati "neutri".

4.3. Neutralizzazione dei periodi di CIG in deroga.

Ai fini della determinazione del "quadriennio" per la ricerca del requisito contributivo (minimo 13 settimane) necessario, unitamente agli altri requisiti, per l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpl nonché ai fini della ricerca del requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro si osserva che, anche i periodi di CIG in deroga con sospensione dell'attività a zero ore - vista l'analogia di detta prestazione previdenziale di sostegno al reddito con la CIG ordinaria e straordinaria - sono da considerarsi "neutri" con corrispondente ampliamento sia del periodo di osservazione (quadriennio) per la ricerca della contribuzione utile alla prestazione di disoccupazione, sia del periodo di dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro per la ricerca del requisito delle trenta giornate di effettivo lavoro.

4.4 Neutralizzazione dei periodi di lavoro all'estero in Paesi non convenzionati.

Ai fini della determinazione del "quadriennio" per la ricerca del requisito contributivo (minimo 13 settimane) necessario, unitamente agli altri requisiti, per l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpl nonché ai fini della ricerca del requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro, si precisa che i periodi di lavoro all'estero - in Stati con i quali l'Italia non abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali in materia di assicurazione contro la disoccupazione - sono da considerarsi "neutri" con corrispondente ampliamento sia del periodo di osservazione (quadriennio) per la ricerca della contribuzione utile alla prestazione di disoccupazione, sia del periodo di dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro per la ricerca del requisito delle trenta giornate di effettivo lavoro.

5. Requisito lavorativo: trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

5.1. Perfezionamento del requisito delle 30 giornate di effettivo lavoro per i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari.

A causa del particolare regime che caratterizza il lavoro domestico, per i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari è possibile individuare le settimane in cui gli stessi hanno prestato attività lavorativa ma non è possibile verificare, all'interno di ciascuna settimana, in quali e in quante giornate sia stata prestata l'attività lavorativa.

All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, infatti, il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'INPS in via telematica il numero di ore lavorative settimanali - senza la specifica della distribuzione delle medesime all'interno delle singole giornate - e la relativa retribuzione oraria o mensile. Successivamente, all'atto del pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali - effettuato trimestralmente dal datore di lavoro per un numero di ore che può essere anche maggiore o minore rispetto a quelle inizialmente comunicate - è possibile conoscere soltanto il numero di settimane accreditate per ciascun mese.

In ragione di quanto esposto – considerato che per la copertura contributiva di una settimana sono necessarie 24 ore di lavoro - ai fini della ricerca del requisito delle “trenta giornate di lavoro effettivo” nei dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro per l’accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI, il requisito si intende soddisfatto laddove tali assicurati abbiano prestato – nel periodo di osservazione (12 mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro) – attività lavorativa per 5 settimane con un minimo di ore lavorate per ciascuna settimana pari a 24 ore (24 X 5 cioè minimo di ore per la copertura di una settimana = 120 ore). Per la costituzione del requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo occorre pertanto la presenza - nei dodici mesi precedenti l’inizio del periodo di disoccupazione - di un minimo di 120 ore distribuite nella maniera sopra descritta e cioè 24 ore per ciascuna delle cinque settimane.

5.2. Eventi che consentono neutralizzazione ai fini della ricerca delle 30 giornate di lavoro “effettivo”.

5.2.a. Aspettativa sindacale ex art.31 della legge n.300 del 1970 e Cig in deroga.

Si richiamano i paragrafi 4.2 e 4.3 relativi alla neutralizzazione dei periodi di aspettativa sindacale ex art.31 della legge n.300 del 1970 e di Cig in deroga anche ai fini della ricerca del requisito delle trenta giornate di effettivo lavoro nei dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro.

5.2.b. Malattia integrata dal datore di lavoro.

Nella circolare n. 94 del 2015 al paragrafo “Requisiti” è stato precisato che - ai fini della ricerca del requisito delle “trenta giornate di lavoro effettivo” nei dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro per l’accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI - i periodi di malattia nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro (ovviamente nel rispetto del minimale retributivo) siano da considerare “neutri”, con conseguente ampliamento del periodo di osservazione.

Analogamente, anche i periodi di malattia con integrazione della retribuzione a carico del datore di lavoro determinano - se si verificano o siano in corso nei dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro - un corrispondente ampliamento del periodo di osservazione all’interno del quale ricercare il requisito delle trenta giornate.

6. Durata. Procedimento di calcolo. Ulteriori precisazioni.

Ad integrazione della circolare n.94 del 12 maggio 2015 e a seguito di segnalazioni pervenute da diversi canali di utenza si ritiene utile esporre nel dettaglio i singoli passaggi relativi al calcolo della durata dell’indennità NASpI.

Per determinare la durata della prestazione NASpI si procede come segue.

1 - Si considerano in prima istanza le prestazioni di Disoccupazione ordinaria (DSO) e ASpI il cui biennio di osservazione (eventualmente ampliato in ragione della presenza di periodi neutri) sia a cavallo dell’inizio del quadriennio di osservazione per la determinazione della durata dell’indennità NASpI.

1 a) Per la prima prestazione DSO o ASpI e cioè per quella con la data di cessazione più vecchia:

- Si calcolano i Contributi Fuori Quadriennio nel seguente modo:

52 settimane – contributi utili alla prestazione nel quadriennio;

Si calcolano le Settimane utilizzate come segue, e cioè:

- Per il caso di prestazione con durata teorica fino a 52 settimane:

a) Durata effettiva/durata teorica x 52

b) Se i 12 mesi precedenti l'evento di cessazione che ha dato luogo a DSO/ASpl sono interamente contenuti nel quadriennio si confrontano le Settimane di contribuzione presenti in detti mesi, con quelle calcolate al punto a) e si considera il minore tra i due valori

c) Se i 12 mesi precedenti l'evento di cessazione che ha dato luogo a DSO/ASpl non sono interamente contenuti nel quadriennio, resta confermato il numero di settimane calcolato al punto a)

- Per il caso di prestazione con durata teorica superiore a 52 settimane:

a) Durata effettiva in settimane

b) Se i mesi in numero pari alla durata teorica della prestazione precedenti l'evento di cessazione che ha dato luogo a DSO/ASpl, sono interamente contenuti nel quadriennio si confrontano le Settimane di contribuzione presenti in detto periodo con quelle calcolate al punto a) e si considera il minore tra i due valori

c) Se i mesi in numero pari alla durata teorica della prestazione precedenti l'evento di cessazione che ha dato luogo a DSO/ASpl non sono interamente contenuti nel quadriennio, resta confermato il numero di settimane calcolato al punto a)

- Si verifica se i Contributi Fuori Quadriennio coprono tutte le settimane utilizzate; in questo caso per la domanda in esame di NASpl non ci sono settimane da scomputare e sarà il residuo Contributi Fuori Quadriennio ad essere ridotto di dette settimane.
- Se i Contributi Fuori Quadriennio non coprono tutte le settimane utilizzate per la domanda di DSO o ASpl, si azzererà il numero di Contributi Fuori Quadriennio (da considerare per eventuali successive domande DSO o ASpl con biennio a cavallo) e la ulteriore parte residua di settimane da ritenersi utilizzate sarà detratta dai contributi presenti nel quadriennio da considerare per il calcolo della durata della prestazione NASpl.

1 b) Per la seconda prestazione DSO o ASpl ed eventuali successive sempre di DSO o ASpl (in ordine di data cessazione a partire dalla più vecchia):

- Si calcolano le Settimane utilizzate come segue, e cioè:

Per il caso di prestazione con durata teorica fino a 52 settimane:

a) Durata effettiva/durata teorica x 52

b) Se i 12 mesi precedenti l'evento di cessazione che ha dato luogo a DSO/ASpl sono interamente contenuti nel quadriennio si confrontano le Settimane di contribuzione presenti in detti mesi, con quelle calcolate al punto a) e si considera il minore tra i due valori

c) Se i 12 mesi precedenti l'evento di cessazione che ha dato luogo a DSO/ASpl non sono interamente contenuti nel quadriennio, resta confermato il numero di settimane calcolato al punto a)

Per il caso di prestazione con durata teorica superiore a 52 settimane:

a) Durata effettiva in settimane

b) Se i mesi in numero pari alla durata teorica della prestazione precedenti l'evento di cessazione che ha dato luogo a DSO/ASpl, sono interamente contenuti nel quadriennio si confrontano le Settimane di contribuzione presenti in detto periodo con quelle calcolate al punto a) e si considera il minore tra i due valori

c) Se i mesi in numero pari alla durata teorica della prestazione precedenti l'evento di cessazione che ha dato luogo a DSO/ASpl non sono interamente contenuti nel quadriennio, resta confermato il numero di settimane calcolato al punto a).

- Si calcolano i Contributi Fuori Quadriennio nel modo seguente:

52 settimane – contributi utili alla prestazione nel quadriennio, nel limite comunque del residuo Contributi Fuori Quadriennio risultato dalle precedenti domande con biennio a cavallo;

- Si verifica se i Contributi Fuori Quadriennio coprono tutte le settimane utilizzate; in questo caso per la domanda di NASpl in esame non ci sono settimane da scomputare e sarà il residuo Contributi Fuori Quadriennio ad essere ridotto di conseguenza.
- Se i Contributi Fuori Quadriennio non coprono tutte le settimane utilizzate per la domanda di DSO o ASpl, si azzererà il numero di Contributi Fuori Quadriennio (da considerare per eventuali successive domande DSO o ASpl con biennio a cavallo) e la ulteriore parte residua di settimane da ritenersi utilizzate sarà detratta dai contributi presenti nel quadriennio da considerare per il calcolo della durata della prestazione NASpl.

2 - Si considerano tutte le domande di prestazione Ds ordinaria (DSO) e ASpl, miniASpl, NASpl, DS Requisiti ridotti e miniASpl 2012 del lavoratore già percepite con data cessazione nel quadriennio ad esclusione di quelle già esaminate al punto 1, e cioè delle prestazioni di Disoccupazione ordinaria (DSO) e ASpl il cui biennio di osservazione (eventualmente ampliato in ragione della presenza di periodi neutri) sia a cavallo dell'inizio del quadriennio di osservazione per la determinazione della durata dell'indennità NASpl.

2 a- Per le prestazioni di cui al presente punto di Ds ordinaria (DSO) e ASpl e con durata teorica fino a 52 settimane si calcolano le Settimane utilizzate come il valore MINORE tra i seguenti:

a) Durata effettiva/durata teorica x 52

b) Settimane contribuzione presenti nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione che ha dato luogo a DSO/ASpl

c) Settimane di contribuzione utilizzate per la domanda di DSO o ASpl che cadono nel quadriennio di osservazione.

2 b- Per le domande di cui al presente punto 2 di Ds Ordinaria (DSO) e di ASpl con durata teorica superiore a 52 settimane si calcolano le Settimane utilizzate come il valore MINIMO tra i seguenti:

a) Durata effettiva in settimane

b) Settimane contribuzione presenti in un numero di mesi pari alla durata teorica della prestazione, precedenti l'evento di DSO/ASpl

c) Settimane di contribuzione utilizzate per la domanda che cadono nel quadriennio di osservazione.

2 c- Per le domande di cui al presente punto 2 di miniASpl e NASpl si calcolano le Settimane utilizzate come il valore MINORE tra:

a) Settimane di durata effettiva x 2

b) Settimane di contribuzione utilizzate per la domanda di miniASpl e NASpl che cadono nel quadriennio di osservazione dell'ultima domanda di NASpl.

2 d- Per le domande di cui al presente punto 2 di Ds Requisiti Ridotti e miniASpl 2012 si calcolano le Settimane già utilizzate in una misura pari alle Settimane di contribuzione nell'anno solare precedente l'anno di presentazione della domanda di Ds RR o di MiniASpl 2012, che cadono nel quadriennio di osservazione per l'ultima domanda di NASpl.

3 – Si considerano i contributi del lavoratore nel quadriennio di osservazione (eventualmente ampliato in ragione della presenza di periodi neutri) prima della data cessazione attività a seguito della quale viene richiesta la NASpl

4 - Al termine del calcolo fin qui illustrato si sommano i contributi nel quadriennio calcolati al punto 3, e cioè i contributi del lavoratore nel quadriennio di osservazione (eventualmente ampliato in ragione della presenza di periodi neutri) prima della data cessazione attività, e si riducono del numero delle Settimane di contributi utilizzate come calcolate ai punti precedenti, facendo comunque salvi i contributi derivati dai rapporti di lavoro successivi alla data cessazione che ha dato luogo all'ultima indennità di disoccupazione percepita dal lavoratore.

5 - Dividendo per 2 il risultato si ottiene la durata della prestazione NASpl.

Con l'occasione si forniscono elementi utili all'interpretazione del paragrafo 2.5 punto 4) della circolare n.94 del 2015 in ordine al quale sono state segnalate incertezze circa gli effetti sul calcolo della durata della NASpl.

Si precisa pertanto che per tutte le prestazioni di disoccupazione ordinaria con requisiti normali (DSO) o di ASpl le cui ultime 52 settimane di contribuzione che vi hanno dato luogo siano a cavallo dell'inizio del quadriennio, la valutazione della contribuzione utilizzata – calcolata così come indicato al punto 1) dello stesso paragrafo 2.5 - deve essere ricondotta prioritariamente ai periodi contributivi più risalenti delle ultime 52 settimane di contribuzione che hanno dato luogo a prestazioni di DSO o ASpl, anche se detta contribuzione si colloca al di fuori del quadriennio di riferimento.

Il procedimento di calcolo fin qui descritto sarà pubblicato in apposita sezione di pagina Internet.

7. Domanda di indennità di mobilità o di indennità di disoccupazione NASpl.

A seguito dei quesiti pervenuti dalle strutture territoriali circa la possibilità per il lavoratore di optare tra la prestazione di mobilità e la prestazione di disoccupazione NASpl, si precisa quanto segue in ordine alla diversità delle due prestazioni con riferimento alla contribuzione versata dal datore di lavoro, ai requisiti di accesso, alla durata, alla misura ed alle tipologie di agevolazioni. Per quanto concerne gli aspetti contributivi, il datore di lavoro è tenuto al versamento dell'aliquota contributiva ordinaria ASpl dell'1,61% (1,31% + 0,30%), a favore dei lavoratori per i quali è prevista l'assicurazione contro la disoccupazione.

In materia di mobilità, invece, sono tenute al versamento del contributo dello 0,30 le aziende inquadrate, ai fini contributivi, nei settori economico–produttivi rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale.

Quanto agli aspetti legati ai requisiti di accesso, la prestazione di disoccupazione NASpI è rivolta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione a seguito di licenziamento individuale, licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del D. Lgs. n.23 del 2015, dimissioni per giusta causa (individuate dalla giurisprudenza), nonché risoluzione consensuale (esclusivamente se avvenuta secondo la procedura di cui all'art. 7, L. 604/1966).

L'indennità di mobilità è, invece, rivolta ai lavoratori licenziati a seguito di una procedura di licenziamento collettivo ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n.223 del 1991 da aziende rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale e appartenenti a particolari settori economico-produttivi.

Quanto ai requisiti di accesso, per la prestazione di disoccupazione NASpI si richiede, oltre allo stato di disoccupazione involontario, la presenza di almeno tredici settimane di contribuzione nel quadriennio precedente la data di cessazione dal lavoro, nonché la presenza di almeno trenta giornate di effettivo lavoro nei dodici mesi precedenti la cessazione dal lavoro. Per l'accesso alla indennità di mobilità, oltre all'iscrizione nelle liste di mobilità, i lavoratori licenziati devono avere la qualifica di operai, impiegati e quadri e un'anzianità aziendale di dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, come disciplinato dall'art. 16, comma 1 della legge n.223 del 1991.

Quanto alla durata delle prestazioni in argomento, l'indennità NASpI è pari alla metà delle settimane di contribuzione nel quadriennio precedente la data di cessazione dal lavoro, risultando pertanto strettamente legata all'anzianità contributiva del lavoratore. La durata dell'indennità di mobilità, invece, è commisurata all'età anagrafica del lavoratore al momento del licenziamento nonché all'area geografica di ubicazione dell'azienda interessata dalla procedura di licenziamento collettivo. A tal proposito, si precisa che l'art. 2, comma 46 della legge n.92 del 2012 ha introdotto un regime transitorio della durata dell'indennità di mobilità per cui si dovrà applicare una graduale riduzione della durata dell'indennità di mobilità secondo quanto meglio specificato nella circolare n.2 del 2013 e nel messaggio Hermes 009916 del 24.12.2014. Infine, ai sensi dell'art. 7, comma 4 l'indennità di mobilità non può essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità maturata dal lavoratore alle dipendenze dell'impresa che abbia attivato la procedura di cui all'articolo 4 della legge n.223 del 1991.

Quanto alla misura, l'indennità mensile NASpI è pari al 75% della retribuzione media mensile nei casi in cui tale retribuzione sia pari o inferiore ad un importo stabilito che per l'anno 2015 è di € 1.195; nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore all'importo stabilito, l'indennità NASpI è pari al 75% di detto importo incrementato di una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione media mensile e il predetto importo stabilito.

All'indennità mensile si applica una riduzione del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

L'indennità NASpI non può superare un importo massimo mensile stabilito dalla legge, che per il 2015 è pari a € 1.300 lorde.

L'importo dell'indennità di mobilità è, invece, pari al trattamento straordinario di integrazione salariale che il lavoratore avrebbe percepito nel periodo immediatamente precedente la risoluzione del rapporto di lavoro, nei limiti dei "massimali", previsti per le due fasce di retribuzione percepita prima del licenziamento e adeguati annualmente. Pertanto, detto importo, verrà corrisposto nella misura del cento per cento per i primi 12 mesi e dell'ottanta per cento a decorrere dal tredicesimo fino al termine della prestazione.

Sotto il profilo delle agevolazioni alle assunzioni, per i percettori delle prestazioni di

disoccupazione ASpl, mini-ASpl e NASpl, l'art. 2, comma 10 bis della legge n.92 del 2012 prevede che, al datore di lavoro che assume a tempo pieno e indeterminato lavoratori beneficiari della prestazione di disoccupazione, è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Per i destinatari dell'indennità di mobilità, al datore di lavoro è concesso uno sgravio sulla quota di contribuzione, pari a quella dovuta per gli apprendisti, per una durata massima di:

- 18 mesi nel caso di assunzione a tempo indeterminato (art. 25, comma 9, della legge n.223 del 1991);
- 12 mesi nel caso di assunzione a tempo determinato, anche attraverso più contratti di lavoro. Se nel corso del rapporto, lo stesso è trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi. Il contratto può avere anche una durata più lunga ma gli incentivi sono limitati a dodici mesi (articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991).

L'assunzione di un lavoratore in mobilità comporta anche un incentivo di natura economica solo qualora il lavoratore assunto sia anche beneficiario della prestazione.

Infatti, il datore di lavoro che senza esservi tenuto assume un lavoratore percettore di indennità di mobilità a tempo pieno e indeterminato percepisce (articolo 8, comma 2, della legge n.223 del 1991):

- il 50% dell'indennità di mobilità residua dovuta al lavoratore, per un massimo di dodici mesi se il lavoratore ha meno di 50 anni;
- il 50% dell'indennità di mobilità residua dovuta al lavoratore, per un massimo di 24 mesi se il lavoratore ha più di 50 anni, elevato a 36 nelle aree del Mezzogiorno.

Posto quanto sopra, nell'ipotesi di licenziamento collettivo a seguito di procedura di cui agli artt. 4 e 24 della Legge n.223 del 1991, il lavoratore che abbia presentato apposita domanda di indennità di mobilità accede esclusivamente alla indennità di mobilità, in presenza di tutti i requisiti legislativamente previsti; pertanto, sussistendo i requisiti di accesso a tale prestazione, il lavoratore non ha facoltà di optare tra l'indennità di mobilità e l'indennità di disoccupazione NASpl.

Al fine, comunque, di agevolare l'interessato a presentare correttamente la domanda della prestazione di mobilità o di NASpl si procederà ad inserire nella procedura informatica di presentazione della domanda di NASpl un avviso con il quale si porta a conoscenza dell'utente/lavoratore che se la cessazione del proprio rapporto di lavoro è avvenuta a seguito di licenziamento collettivo, ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n.223 del 1991, occorre presentare esclusivamente domanda di indennità di mobilità. Al riguardo si richiama tuttavia il messaggio INPS n.1644 del 2015 nel quale è stato chiarito che, nel caso di reiezione delle domande di indennità di mobilità, sarà cura degli operatori della struttura territoriale inserire – in calce alla comunicazione di reiezione e della relativa motivazione - una nota con la quale si chiede al lavoratore di manifestare espressamente la volontà di trasformare la iniziale domanda di indennità di mobilità in domanda di indennità di disoccupazione. A tal fine si precisa che il lavoratore dovrà manifestare la predetta scelta entro il termine di 30 giorni dalla data di ricezione della comunicazione in argomento. In tale ipotesi, ai fini della decorrenza della prestazione di disoccupazione, si terrà in considerazione l'originaria domanda di indennità di mobilità, successivamente "trasformata" in domanda di disoccupazione.

Inoltre, nella procedura informatica di presentazione della domanda di indennità di mobilità si procederà ad inserire l'avviso con il quale si porta a conoscenza dell'interessato che l'indennità di mobilità deve essere richiesta solo se la cessazione del proprio rapporto di lavoro sia avvenuta a seguito di procedura di mobilità ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n.223 del 1991 e che in tutti gli altri casi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro occorre

presentare domanda di indennità di disoccupazione NASpl.

8. Servizio civile nazionale e indennità di disoccupazione NASpl

8.1. Premessa ed evoluzione del quadro normativo.

Il decreto legislativo 5 aprile 2002, n.77 recante la disciplina del Servizio civile nazionale a norma dell'articolo 2 della legge 6 marzo 2001 n.64, all'art.9 rubricato "Trattamento economico e giuridico" stabilisce al comma 1 che l'attività svolta nell'ambito dei progetti di servizio civile non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e non comporta la sospensione e la cancellazione dalle liste di collocamento o dalle liste di mobilità.

Ai sensi del successivo comma 2, agli ammessi a prestare attività in un progetto di servizio civile compete un assegno per il servizio civile, non superiore al trattamento economico previsto per il personale militare volontario in ferma annuale, nonché' le eventuali indennità da corrispondere in caso di servizio civile all'estero. La misura del compenso dovuto ai volontari del servizio civile nazionale è determinata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri tenendo conto delle disponibilità finanziarie del Fondo nazionale per il servizio civile.

In relazione al compenso, l'Agenzia delle Entrate con circolare 10 giugno 2004 n.24/E ha chiarito che le somme percepite dai volontari ai sensi della normativa di settore, in mancanza dei presupposti che consentano di configurare il rapporto d'impiego dei volontari come un vero e proprio rapporto di lavoro dipendente, devono essere qualificate quali redditi di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art.50, lettera c-bis) del TUIR.

Relativamente al versamento della contribuzione, a norma dell'art. 9, co. 4, del D. Lgs. n.77/2002, il relativo onere era posto interamente a carico del Fondo nazionale per il servizio civile.

Il decreto legge 29 novembre 2008 n.185 convertito dalla L. 28 gennaio 2009, n.2 ha introdotto all'art.9 del decreto legislativo in argomento il comma 4 ter il quale prevede che dal 1° gennaio 2009, cessa a carico del Fondo Nazionale del Servizio Civile qualsiasi obbligo contributivo ai fini di cui al comma 4 per il periodo di servizio civile prestato dai volontari avviati dal 1° gennaio 2009.

Il succitato comma 4 – come modificato dal richiamato decreto legge n.185 del 2008 - prevede che per i soggetti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, agli iscritti ai fondi sostitutivi ed esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti ed alla gestione di cui all'articolo 2, co.26, della legge 8 agosto 1995, n.335, i periodi corrispondenti al servizio civile su base volontaria successivi al 1° gennaio 2009 sono riscattabili, in tutto o in parte, a domanda dell'assicurato, e senza oneri a carico del Fondo Nazionale del Servizio Civile, con le modalità di cui all'art. 13 della legge 12 agosto 1962, n.1338 e sempreché gli stessi non siano già coperti da contribuzione in alcuno dei regimi stessi.

Sulla base delle integrazioni e modifiche esposte il regime previdenziale dei soggetti interessati risulta significativamente trasformato rispetto al passato. Nel previgente regime infatti i beneficiari di prestazione di disoccupazione - i quali durante il periodo indennizzabile iniziavano il servizio civile volontario - decadevano dal diritto alla prestazione. Analogamente non competeva la prestazione di disoccupazione a coloro che presentavano la relativa domanda nel corso dello svolgimento del servizio civile a seguito di precedente cessazione di rapporto di lavoro subordinato.

L'attuale mutato quadro normativo impone un adeguamento delle ricadute in ambito previdenziale rispetto a quanto da ultimo richiamato.

8.2. Disciplina dei rapporti fra indennità di disoccupazione NASpl e Servizio Civile nazionale.

Ferme restando le previsioni di cui ai citati commi 1 e 2 dell'art. 9 del D.Lgs. n.77 del 2002, si evidenzia quanto segue.

A differenza che nel passato, i volontari del servizio civile, pur percependo un compenso - che vista la normativa fiscale vigente nonché le indicazioni dell'Agenzia delle Entrate è equiparato ai compensi percepiti dai soggetti che svolgono attività di lavoro parasubordinato (collaborazioni coordinate e continuative) – non ricevono copertura contributiva.

Per conseguenza, essendo rimasta immutata la natura delle somme percepite dai volontari del servizio civile qualificate quali redditi di collaborazione coordinata e continuativa ancorché cessato ogni obbligo contributivo, si ritiene di potere ricondurre la fattispecie in esame all'ipotesi normativa di cui all'art. 10 del D.Lgs. n.22 del 2015. La prestazione di disoccupazione è pertanto cumulabile con il compenso da servizio civile volontario subendo la riduzione pari all'80% del compenso previsto. Ciò comporta anche la copertura contributiva figurativa di un periodo altrimenti privo di tutela contributiva ancorché caratterizzato dallo svolgimento di attività a favore della collettività.

Le strutture territoriali provvederanno a gestire la situazione dei beneficiari di prestazione di disoccupazione NASpI i quali durante il periodo indennizzabile inizino il servizio civile volontario, applicando le medesime modalità riservate ai beneficiari della stessa prestazione che - durante il periodo indennizzabile - intraprendono una attività di lavoro parasubordinata (punto 2.10.b Circ. n.94 del 2015).

Analogamente sarà gestita la prestazione di disoccupazione NASpI di coloro che presentano, nei termini legislativamente previsti, la relativa domanda nel corso dello svolgimento del servizio civile a seguito di precedente cessazione di rapporto di lavoro subordinato.

Resta inteso che, non rilevando l'inizio del Servizio civile nazionale da archivio delle comunicazioni obbligatorie UNILAV, rimane a carico dell'interessato la relativa comunicazione.

L'interessato dovrà altresì effettuare all'Inps la comunicazione in ordine all'importo del compenso annuo che questi trarrà dallo svolgimento del Servizio.

Le suddette comunicazioni dovranno effettuarsi entro un mese dall'inizio del Servizio Civile se questo interviene nel corso della percezione della prestazione di disoccupazione o entro un mese dalla domanda di prestazione di disoccupazione - presentata a seguito di precedente cessazione di rapporto di lavoro subordinato - se il servizio civile è già in corso di svolgimento.

Si sottolinea che la presente disciplina comporta accredito di contribuzione figurativa nei periodi di sovrapposizione di Servizio civile nazionale con periodi indennizzati a titolo di NASpI. Nei periodi in cui non sussiste sovrapposizione in quanto il Servizio civile nazionale si svolge in tutto o in parte al di fuori dei periodi indennizzati di NASpI, la copertura contributiva dei periodi di Servizio civile non concomitanti con i periodi indennizzati a titolo di NASpI può essere ottenuta, ai sensi del modificato comma 4 del citato decreto legislativo, solo a seguito di riscatto con onere a carico degli assicurati.

9. Nuova attività lavorativa in corso di prestazione

9.1. Effetti del lavoro accessorio sull'indennità NASpI.

Il recente Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n.81 disciplina, tra l'altro, il lavoro accessorio. In particolare l'art. 48 del richiamato d.lgs. n.81 del 2015 stabilisce che per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative di cui trattasi

possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, anche essi rivalutati annualmente.

Il successivo comma 2 prevede che prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso per anno civile, anche essi rivalutati, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

Alla luce della disciplina sopra esposta e delle disposizioni di cui al D.lgs. n.22 del 2015 che prevedono la cumulabilità della prestazione NASpI con i redditi derivanti da attività lavorativa, si precisa che l'indennità NASpI è interamente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro accessorio nel limite complessivo di 3.000 per anno civile.

Per i compensi che superano detto limite e fino a 7.000 euro per anno civile la prestazione NASpI sarà ridotta di un importo pari all'80 per cento del compenso rapportato al periodo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.

Il beneficiario dell'indennità NASpI è tenuto a comunicare all'INPS entro un mese rispettivamente dall'inizio dell'attività di lavoro accessorio o, se questa era preesistente, dalla data di presentazione della domanda di NASpI, il compenso derivante dalla predetta attività.

9.2. Effetti del lavoro intermittente sull'indennità NASpI.

Il contratto di lavoro intermittente, disciplinato dagli artt. 13-18 del richiamato D.Lgs. 15 giugno 2015, n.81, costituisce un contratto di lavoro dipendente che può essere stipulato a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato.

Tale contratto può assumere una delle seguenti tipologie:

1. lavoro intermittente con espressa pattuizione dell'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro e diritto alla indennità di disponibilità;
2. lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità.

Tipologia 1

Nel caso in cui il lavoratore già beneficiario di indennità NASpI si rioccupi con un contratto di lavoro intermittente di cui alla prima tipologia e cioè con obbligo di risposta alla chiamata e diritto alla indennità di disponibilità, si precisa quanto segue.

Prima dell'evoluzione interpretativa delle disposizioni di cui all'art.2 della legge n.92 del 2012 e prima della disciplina dettata dall'art.9 del D.Lgs. n.22 del 2015 rispettivamente in materia di cumulo dell'indennità ASpI e NASpI con il reddito da lavoro dipendente nel caso di rioccupazione del beneficiario della prestazione, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con interpelli n.3147 del 22 dicembre 2005 e n.44 del 3 ottobre 2008 ha chiarito che la corresponsione dell'indennità di disoccupazione deve ritenersi esclusa per i periodi non lavorati durante i quali il lavoratore resta disponibile a prestare la propria attività lavorativa percependo la relativa indennità di disponibilità.

Alla luce delle vigenti disposizioni sia in materia di indennità di disoccupazione ASpI che della nuova indennità NASpI, nell'ipotesi di rioccupazione con contratto di lavoro subordinato è ammesso il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro dipendente laddove quest'ultimo sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione.

Pertanto, anche nell'ipotesi in esame di rioccupazione del beneficiario di indennità di disoccupazione con rapporto di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata da parte del prestatore di lavoro e obbligo di corresponsione della indennità di disponibilità da parte del datore di lavoro è ammissibile, trattandosi di rapporto di lavoro subordinato con una tutela retributiva continuativa assicurata dall'indennità di disponibilità, il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro, qualora quest'ultimo - comprensivo della indennità di disponibilità - non superi il limite di € 8.000 per il mantenimento dello stato di disoccupazione.

In particolare trovano applicazione - in considerazione della durata del contratto, che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato, e del reddito annuo derivante dal medesimo - le disposizioni in materia di rioccupazione del beneficiario dell'indennità di disoccupazione con rapporto di lavoro subordinato e i conseguenti effetti di sospensione, riduzione e decadenza sulla prestazione.

Tipologia 2

Nel caso in cui il lavoratore beneficiario di indennità NASpI si rioccupi con contratto di lavoro intermittente di cui alla seconda tipologia e cioè senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità, l'indennità di disoccupazione NASpI resta sospesa per le sole giornate di effettiva prestazione lavorativa e può essere riconosciuta limitatamente ai periodi interni al contratto non interessati da prestazione lavorativa tra una chiamata e l'altra.

Tuttavia, anche per tale tipologia di lavoro intermittente, in applicazione di quanto disposto dall'art. 9, comma 2, del D.Lgs. n.22 del 2015, è ammesso il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro qualora quest'ultimo non superi il limite annuo di 8.000 euro per il mantenimento dello stato di disoccupazione.

Pertanto, laddove il percettore di NASpI intenda cumulare il reddito derivante dal rapporto di lavoro intermittente con la prestazione di disoccupazione, è tenuto a comunicare all'Istituto, entro il termine di un mese dalla ripresa dell'attività lavorativa, il reddito annuo che prevede di trarre dalla stessa. In tal caso la prestazione verrà ridotta e sarà effettuato il conguaglio a fine anno tra i redditi conseguiti in seguito all'attività lavorativa e l'indennità NASpI, secondo quanto previsto per la generalità dei lavoratori.

Stante quanto sopra, si sottolinea che nell'ipotesi in cui un lavoratore, non percettore di indennità di disoccupazione, sia titolare di un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato o indeterminato di cui al pt.2 e cioè senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità, per i periodi interni al contratto non interessati da prestazione lavorativa tra una chiamata e l'altra, non è possibile accedere alla indennità di disoccupazione. I periodi di lavoro e di non lavoro costituiscono infatti l'articolazione della prestazione lavorativa della tipologia del contratto in argomento e pertanto i periodi di non lavoro non possono essere assimilati ad una cessazione involontaria del rapporto di lavoro, presupposto per la presentazione della domanda di indennità di disoccupazione.

9.3. Effetti del lavoro all'estero sull'indennità NASpI.

In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato all'estero del soggetto percettore di NASpI occorre distinguere a seconda che il nuovo lavoro sia intrapreso in uno Stato che applica la normativa comunitaria o in uno Stato non comunitario che sia convenzionato con l'Italia in materia di disoccupazione con previsione dell'esportabilità della prestazione o in uno Stato non comunitario che non sia convenzionato con l'Italia in materia di disoccupazione.

Si forniscono pertanto i seguenti chiarimenti in ordine alle diverse situazioni.

1. Percettore di indennità di disoccupazione NASpI che si reca in un Paese che applica la normativa comunitaria esportando la prestazione (artt. 7, 63 e 64 del Regolamento (UE) n. 883/2004).

Se la persona disoccupata titolare di prestazione italiana chiede, in applicazione dell'articolo 64 del regolamento CE n. 883/2004, di esportare tale prestazione perché si reca in cerca di lavoro in uno Stato che applica la normativa comunitaria, è tenuta a iscriversi come persona in cerca di lavoro nello Stato in cui si è recata e quindi non è più a disposizione del Centro per l'impiego in Italia. Qualora trovi lavoro in detto Stato si produrrà la decadenza dall'indennità NASpI.

2. Percettore di indennità di disoccupazione NASpI che lascia l'Italia avendo già un contratto di lavoro in Paese estero che applica la normativa comunitaria.

In tale ipotesi l'indennità viene sospesa fino ad un massimo di sei mesi: in questo caso infatti nel momento in cui è stipulato il contratto di lavoro la persona disoccupata è iscritta al Centro per l'impiego.

Al termine del contratto di lavoro all'estero, prima di ripristinare l'indennità sospesa, occorre verificare che l'interessato non si sia iscritto all'ufficio del lavoro dello Stato estero di ultima occupazione e abbia chiesto una prestazione a carico di detto Stato. In tale ipotesi l'indennità NASpI non potrà più essere ripristinata.

3. Percettore di indennità di disoccupazione NASpI che si reca in uno Stato non comunitario che sia convenzionato con l'Italia in materia di disoccupazione con previsione dell'esportabilità della prestazione, esportando la prestazione. In tale ipotesi si applica quanto previsto al precedente punto 1.

4. Percettore di indennità di disoccupazione NASpI che lascia l'Italia avendo già un contratto di lavoro in Paese non comunitario che sia convenzionato con l'Italia in materia di disoccupazione con previsione dell'esportabilità della prestazione. In tale ipotesi si applica quanto previsto al precedente punto 2.

5. Percettore di indennità di disoccupazione NASpI che si reca in uno Stato non comunitario che non sia convenzionato con l'Italia in materia di disoccupazione. In tale ipotesi se la persona ha già un contratto di lavoro nel Paese in cui si reca, l'indennità viene sospesa fino ad un massimo di sei mesi, dopodiché si produce decadenza.

Nel caso invece la persona si rechi nell'altro Paese per brevi periodi e per motivi documentati, si applica quanto già previsto con messaggio n.367/8.1.2009.

6. Percettore di indennità di disoccupazione NASpI che stipuli in Italia un contratto di lavoro subordinato da eseguire in un Paese che applica la normativa comunitaria. In tale caso, essendo il rapporto di lavoro disciplinato dalla normativa Italiana anche in materia previdenziale, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 9 del D.Lgs. n. 22 del 2015 e i conseguenti effetti di sospensione, riduzione e decadenza sulla prestazione, come nel caso di percettore di NASpI che si rioccupa in Italia.

10. Espletamento di cariche pubbliche elettive e non elettive in corso di prestazione.

In ordine alla compatibilità e cumulabilità in tutto o in parte degli emolumenti derivanti dall'esercizio di cariche pubbliche elettive e non elettive con la fruizione di indennità di disoccupazione NASpI, in assenza di normativa esplicita specifica - fermo restando il presupposto del mantenimento dello status di disoccupato - si precisa quanto segue.

Ai sensi dei combinati disposti di cui agli artt. 31, 32 della Legge 20 maggio 1970, n.300 e degli artt. 79, 80, 81 e 82 del D.lgs. 18 agosto 2000, n.267 (T.U.E.L.), i lavoratori dipendenti chiamati a funzioni pubbliche elettive e non elettive possono essere collocati, a richiesta, in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato o, in alternativa, hanno diritto di assentarsi dal servizio per la partecipazione alle sedute e alle riunioni degli organi di cui fanno parte per la loro effettiva durata.

Ai predetti lavoratori che chiedono di essere collocati in aspettativa non retribuita compete, ai sensi del richiamato art. 82 del D.Lgs. n.267 del 2000, una indennità di funzione corrisposta in misura intera. Per i lavoratori che, invece, non richiedono l'aspettativa non retribuita tale indennità di funzione è dimezzata.

Ai sensi dell'art. 50 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n.917 (T.U.I.R.) la richiamata indennità di funzione è assimilata ai redditi di lavoro dipendente.

Ciò premesso, nell'ipotesi in cui il lavoratore dipendente che all'atto della cessazione involontaria del rapporto di lavoro ricopre cariche pubbliche percependo la relativa indennità di funzione può, in presenza di tutti i requisiti legislativamente previsti, accedere alla prestazione NASpl.

In particolare, considerato che l'indennità di funzione è assimilata a reddito di lavoro dipendente, possono trovare applicazione rispetto alla prestazione NASpl, gli istituti - previsti per il caso di rioccupazione del beneficiario della prestazione con rapporto di lavoro subordinato - del cumulo, della sospensione e della decadenza in relazione all'importo lordo annuo dell'indennità di funzione e alla durata della carica rivestita. In tali ipotesi, il percettore di NASpl è tenuto alle comunicazioni in ordine allo svolgimento della carica ed alla misura annua dell'indennità di funzione da essa derivante.

Analogamente, anche per il beneficiario di NASpl che nel corso della fruizione della prestazione venga chiamato a ricoprire cariche pubbliche, possono trovare applicazione gli istituti suddetti con la relativa disciplina.

11. Precisazioni alla circolare INPS n. 180 del 2014.

Con la circolare n. 180 del 2014 sono state date istruzioni in merito alla fruizione delle indennità di ASPI e Mini-ASPI in caso di raggiungimento dei requisiti per il diritto a pensione. In particolare, al punto 1.4 della citata circolare è stato, tra l'altro, chiarito che ai soggetti nei confronti dei quali si applicano le disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze previgenti all'entrata in vigore del decreto legge n. 201 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214 del 2011, la decadenza dell'indennità di disoccupazione ASpl e mini ASpl deve essere riferita alla prima decorrenza utile della prestazione pensionistica di vecchiaia o di anzianità. Pertanto, tali soggetti raggiunti i requisiti per il pensionamento, decadono dalla fruizione delle indennità di disoccupazione ASpl e mini-ASpl dalla data di apertura della c.d. finestra di accesso. In coerenza con quanto specificato, quindi, devono essere respinte le domande di indennità di disoccupazione ASpl e mini ASpl per le quali la fruizione delle predette indennità dovrebbe decorrere successivamente alla prima decorrenza utile della prestazione pensionistica di vecchiaia o di anzianità (data di apertura della c.d. finestra di accesso).

Ciò posto sulla materia sono pervenute richieste di chiarimento nei casi di soggetti che risultano aver percepito l'indennità di disoccupazione ASPI o mini ASpl successivamente alla data della prima decorrenza utile della pensione di anzianità, ma prima della effettiva corresponsione della pensione. La criticità è data dalla necessaria restituzione di un importo percepito durante un periodo che rimarrebbe privo di copertura sia reddituale, essendo intervenuta la cessazione dell'attività lavorativa, condizione questa di erogabilità dell'indennità di disoccupazione, sia pensionistica, stante la decorrenza della pensione di anzianità successiva alla data di presentazione della relativa domanda.

A tale proposito, infatti, sussistono situazioni come ad esempio quelle relative al regime sperimentale donna di cui all'art 1, comma 9, della legge n 23 agosto 2004 n 243 o relative alla disciplina della totalizzazione di cui decreto legislativo 2 febbraio 2006, n. 42, nelle quali è impraticabile, dal punto di vista logico ed operativo, la possibilità di respingere le eventuali domande di indennità di disoccupazione ASpl e mini ASpl per le quali la fruizione delle predette indennità dovrebbe decorrere successivamente alla prima decorrenza utile della

prestazione pensionistica di anzianità e, conseguentemente, applicare in modo restrittivo il principio della decadenza dalla fruizione delle indennità di disoccupazione ASpl e mini-ASpl dalla data di apertura della c.d. finestra di accesso.

In questi casi, infatti, l'esercizio delle predette facoltà, anch'esse previste dalla legge, può consentire di avvalersi di requisiti più favorevoli per l'assicurato, attribuendo una decorrenza della pensione già in corso di percezione di indennità di disoccupazione ASpl e mini ASpl ma una corresponsione della stessa solo dalla data dell'esercizio della facoltà, successiva all'apertura della c.d. finestra di accesso.

Ciò posto, dopo aver acquisito anche il concorde parere del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si chiarisce che nei casi in cui l'esercizio di una facoltà di legge (es. opzione per il regime sperimentale donna, totalizzazione, ricongiunzione o totalizzazione di periodi contributivi esteri) comporti il perfezionamento del diritto a pensione ad un momento antecedente all'esercizio della facoltà, ma consenta di ottenere la pensione solo con decorrenza successiva all'esercizio delle predette facoltà, è possibile fruire dell'indennità di disoccupazione ASpl e mini-ASpl e Naspi fino alla prima decorrenza utile successiva all'esercizio delle predette facoltà.

Il Direttore Generale
Cioffi

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

DECRETO 15 dicembre 2015

Modalità di comunicazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. (G.U. n.7 del 11 gennaio 2016)

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Visto l'art. 1, comma 6, lettera g), della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

Visto l'art. 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151;

Visto il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni, recante «Codice dell'amministrazione digitale»;

Decreta:

Art. 1

Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente decreto **definisce i dati contenuti nel modulo** per le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e la loro revoca e gli **standard** e le **regole tecniche** per la compilazione del modulo e per la sua trasmissione al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 26, comma 3, del decreto legislativo n. 151 del 2015.

Art. 2

Definizioni

1. Ai fini del presente decreto si intendono per:

a) «modulo»: il modello con il quale il lavoratore **manifesta la volontà di recedere dal contratto di lavoro per** dimissioni o risoluzione consensuale o di **revocare** tale volontà;

b) «**soggetti abilitati**»: i patronati, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che possono trasmettere il modulo **per conto del lavoratore**;

c) «**sistema informatico SMV**»: il sistema informatico messo a disposizione dei lavoratori e dei soggetti abilitati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in attuazione dell'art. 26, comma 3, del decreto legislativo n. 151 del 2015;

d) «**codice identificativo del modulo**»: il codice alfanumerico rilasciato dal sistema informatico SMV attestante il giorno e l'ora in cui il modulo è stato trasmesso dal lavoratore con le modalità di cui all'art. 3, comma 3;

e) **«data certa di trasmissione»**: la data risultante dalla procedura di validazione temporale attestante il giorno e l'ora in cui il modulo è stato trasmesso dal lavoratore o dai soggetti abilitati.

Art. 3

Modulo per le dimissioni, la risoluzione consensuale e la revoca

1. Per la **comunicazione** delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e della loro revoca **è adottato** il modulo di cui all'allegato A, che costituisce parte integrante del presente decreto.

2. Il modulo di cui al comma 1 **è reso disponibile** ai lavoratori e ai soggetti abilitati nel sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali www.lavoro.gov.it, con le modalità tecniche di cui all'allegato B, che forma parte integrante del presente decreto.

3. Il modulo di cui al comma 1 **è inoltrato** alla casella di **posta elettronica certificata del datore di lavoro** con le **modalità stabilite nell'allegato B**, il quale stabilisce, altresì, le **modalità di trasmissione del modulo alla Direzione territoriale del lavoro competente** e i caratteri di non contraffazione e falsificazione della manifestazione di volontà di recedere o risolvere il rapporto di lavoro o di revocare tale volontà.

Art. 4

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto e' inviato ai competenti organi di controllo e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 15 dicembre 2015

Il Ministro: Poletti

Allegato A

Modulo recesso dal rapporto di lavoro/revoca

Sezione 1 – Lavoratore

Codice Fiscale

Cognome

Nome

E-mail

Sezione 2 – Datore di Lavoro

Codice Fiscale

Denominazione

Indirizzo sede di lavoro

Comune sede di lavoro

CAP sede di lavoro

Sezione 3 – Rapporto di Lavoro

Data Inizio

Tipologia Contrattuale

Sezione 4 – Recesso dal rapporto di lavoro/revoca

Tipo di comunicazione dimissioni risoluzione revoca

Data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale

Sezione 5 – Dati Invio

Codice Identificativo Modulo

Tipo Soggetto Abilitato

Codice Fiscale Soggetto abilitato

Codice Identificativo Modulo
dimissioni/risoluzione consensuale
(per il caso di revoca)

Data trasmissione

*** **

Allegato B

MODALITA' TECNICHE.

Nel presente allegato è illustrata la procedura per la trasmissione del modulo per le dimissioni/risoluzione consensuale e loro revoca, che garantisce, in particolar modo: il **riconoscimento certo del soggetto che effettua l'adempimento** (verifica dell'identità); **l'attribuzione di una data certa** di trasmissione alla comunicazione (marca temporale); la **revoca** della comunicazione entro **sette giorni** dalla data di trasmissione; l'intervento di un **soggetto abilitato a supporto del lavoratore** per l'esecuzione delle operazioni di trasmissione e revoca.

Un aspetto importante riguarda la **verifica dell'identità del soggetto che effettua l'adempimento**. Questo controllo, necessario al fine di prevenire dimissioni o risoluzioni poste in essere da soggetti diversi dal lavoratore, poggia sull'applicazione del seguente vincolo: l'accesso alle funzionalità, disponibili nel se l'utente e' in possesso del codice personale I.N.P.S. (PIN I.N.P.S.). L'accesso alle funzionalità di gestione della comunicazione avviene attraverso link specifici nel portale lavoro.gov.it, il quale a sua volta poggia sull'anagrafica delle utenze di ClicLavoro, per il riconoscimento della tipologia dell'utente, e sull'autenticazione tramite il PIN I.N.P.S. per il suo riconoscimento certo.

Il possesso del PIN I.N.P.S. non sostituisce le credenziali ClicLavoro, ma si aggiunge allo scopo di conferire un maggior livello di sicurezza al riconoscimento.

La richiesta di emissione del PIN deve essere inoltrata all'I.N.P.S., accedendo al portale I.N.P.S.it e attenendosi alla procedura per il rilascio del PIN.

Il possesso dell'utenza ClicLavoro e del PIN I.N.P.S. non sono necessari nel caso in cui la trasmissione del modulo venga eseguita per il tramite di un soggetto abilitato (art. 26, comma 4, del decreto legislativo n. 151 del 2015).

Quest'ultimo deve utilizzare la propria utenza ClicLavoro per accedere alle funzionalità e quindi **assumersi la responsabilità dell'accertamento dell'identità** del lavoratore che richiede la trasmissione del modulo attraverso la **firma digitale** del file PDF prodotto con i dati comunicati per le dimissioni/risoluzione consensuale e per la loro revoca e il salvataggio di questo nel sistema informatico SMV.

Nella figura che segue, è proposta la sequenza delle attività e decisioni che compongono l'intera procedura per la trasmissione e la revoca di un modulo di dimissioni/risoluzione consensuale, nella quale trova applicazione quanto sopra descritto.

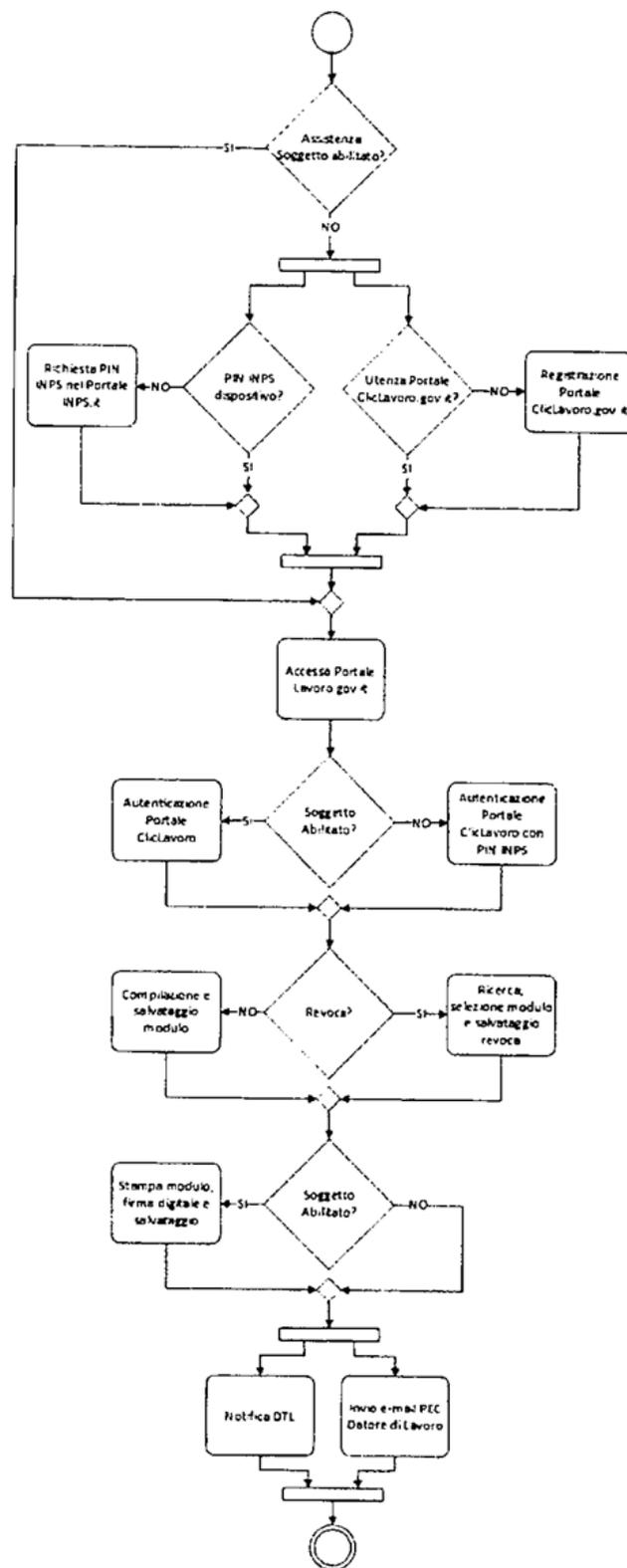


Figura 1 –Diagramma di flusso Invio Recesso Rapporto di Lavoro

La procedura proposta può essere scomposta in **tre macro fasi**:

nella **prima fase**, il lavoratore, se non assistito da un **soggetto abilitato**, deve: richiedere, se ancora non in suo possesso, il **codice PIN I.N.P.S.** all'Istituto; creare un'utenza, se ancora non in suo possesso, per l'accesso al portale ClicLavoro. Solo dopo aver soddisfatto entrambi i vincoli o nel caso in cui scegliesse di essere assistito da un soggetto abilitato, potrà procedere con le successive attività;

nella **seconda fase** il lavoratore, in autonomia o con l'assistenza di un soggetto abilitato può accedere tramite il portale lavoro.gov.it: al form on-line per la **trasmissione** della comunicazione; alla pagina di **ricerca** e selezione di una comunicazione, per l'invio di una revoca;

nell'**ultima fase** si procederà: nel caso di adempimento eseguito con il supporto di un soggetto abilitato: alla **firma digitale** del modulo prodotto con i dati delle dimissioni/risoluzione consensuale o revoca degli stessi; alla **trasmissione** del modulo di dimissioni/risoluzione consensuale/revoca al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente. In particolare, il datore di lavoro riceverà il modulo nella propria casella di posta elettronica certificata e la Direzione territoriale del lavoro riceverà una notifica nel proprio cruscotto e avrà la possibilità di visionare il modulo.

MODULO RECESSO DAL RAPPORTO DI LAVORO/REVOCA.

Nella tabella sotto riportata vi è l'elenco delle **informazioni** che compongono un modulo di dimissioni volontarie/risoluzione consensuale e della loro revoca.

... *omissis*...

Il portale, come **primo passo** nella compilazione di un modulo di recesso/revoca, chiederà all'utente di fornire le **informazioni necessarie a risalire al rapporto di lavoro** e quindi alla **comunicazione obbligatoria di avvio/proroga/trasformazione/rettifica** più recente.

Il recupero della comunicazione obbligatoria permette al sistema di **popolare in automatico le sezioni 1, 2 e 3**, con la sola eccezione dell'indirizzo e-mail, e quindi di inibire il loro aggiornamento all'utente.

Il lavoratore avrà la possibilità di scegliere se il rapporto di lavoro **è iniziato prima del 2008 o dopo il 2008** (anno di entrata in vigore del sistema delle comunicazioni obbligatorie); nel primo caso dovrà compilare interamente le sezioni 2 e 3 mentre nel secondo caso dovrà inserire solo il codice fiscale del datore di lavoro e il sistema gli prospetterà tutti i rapporti di lavoro attivi in modo che il lavoratore possa scegliere quello dal quale intende recedere.

La sezione 4 dovrà sempre essere compilata dal lavoratore.

La sezione 5 sarà aggiornata automaticamente dal sistema, contestualmente al salvataggio nel sistema informatico SMV del Ministero.

Ad ogni modulo salvato sono attribuite due informazioni identificative:

la data di trasmissione (marca temporale): corrispondente alla data di sistema rilevata all'atto del salvataggio delle dimissioni/risoluzione consensuale;

un codice identificativo, con formato: aaaammgghh24missms coerente con la data di trasmissione, dove: aaaa: anno (4 digit); mm: mese (2 digit); gg: giorno (2 digit); hh24: ore, nel formato «24 ore» (2 digit); mi: minuti (2 digit); ss: secondi (2 digit); ms: millisecondi (3 digit).

TIPOLOGIA DI UTENZA.

Le funzionalità per la trasmissione delle dimissioni volontarie/risoluzione consensuale e della loro revoca sono riservate alle seguenti classi di utenza: lavoratori; soggetti abilitati (art. 26, comma 4 del decreto legislativo n. 151 del 2015).

Oltre che a tali soggetti, le comunicazioni inviate sono accessibili nel portale, in sola lettura, a: i datori di lavoro, limitatamente a quelle riguardanti la propria azienda; le direzioni territoriali del lavoro, individuate per competenza.



Circolare n. 12 del 4 marzo 2016

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

*Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione
tecnologica e della comunicazione*

*Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e
delle relazioni industriali*

Direzione Generale per l'attività ispettiva

A tutti gli indirizzi in allegato

Loro sedi

OGGETTO: Modalità di comunicazione delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Nuova disciplina ai sensi dell'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 e del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 15 dicembre 2015.

1. La nuova disciplina introdotta dal d.lgs. n. 151 del 2015

L'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 ha previsto che le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro siano comunicate dal lavoratore, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche, utilizzando appositi moduli resi disponibili da questo Ministero e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente.

In attuazione di tale previsione è stato adottato in data 15 dicembre 2015 il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 7 dell'11 gennaio 2016, in vigore dal 12 gennaio 2016, con il quale è definito il modulo per la comunicazione del recesso dal rapporto di lavoro per dimissioni volontarie o per risoluzione consensuale. Il modello "telematico" adottato con il decreto ministeriale del 15 dicembre 2015 è valido su tutto il territorio nazionale ed è dotato delle caratteristiche di non contraffabilità e non falsificabilità.

1.1. Finalità e ambito di applicazione

La nuova disciplina, che si applica alle dimissioni comunicate a partire dal **12 marzo 2016** e riguarda tutti i rapporti di lavoro subordinato ad eccezione delle ipotesi di cui al punto 1.2., intende, da un lato, evitare il fenomeno delle c.d. "lettere di dimissioni in bianco" e, dall'altro, rendere inefficaci le dimissioni presentate con modalità diverse da quelle previste dalle nuove disposizioni.

Resta fermo per il lavoratore l'obbligo di rispettare il termine di preavviso, salvo il caso in cui sussista una giusta causa di dimissioni e fermo restando che, in caso di mancato rispetto del termine di preavviso, le dimissioni, pur se immediatamente efficaci, obbligano il lavoratore al risarcimento dell'eventuale danno. Come stabilito dall'articolo 26, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2015, le dimissioni rassegnate con modalità diverse da quelle previste dalla disciplina in esame sono inefficaci; in tal caso il datore di lavoro dovrebbe invitare il lavoratore a compilare il modulo nella forma e con le modalità telematiche previste dalla nuova disciplina.

La nuova modalità di cui all'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015 si applica a tutti i casi di recesso unilaterale del lavoratore e ai casi di risoluzione consensuale di cui all'articolo 1372, comma 1, del codice civile, per i quali si introduce la medesima "forma tipica" del modulo adottato con il decreto ministeriale del 15 dicembre 2015.

È opportuno ricordare che il lavoratore, entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo previsto dalla nuova disciplina, ha la facoltà di revocare le proprie dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità (articolo 26, comma 2, del decreto legislativo n. 151 del 2015).

1.2. Fattispecie escluse dalla nuova disciplina

La disciplina introdotta dall'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015 non si applica:

a) ai rapporti di lavoro domestico e nei casi in cui il recesso interviene nelle sedi c.d. "protette" (articolo 26, comma 7, del decreto legislativo n. 151 del 2015);

b) al recesso durante il periodo di prova di cui all'articolo 2096 del codice civile;

c) nei casi di dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro presentate dalla lavoratrice nel periodo di gravidanza o dalla lavoratrice/lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino, che dovranno ancora essere convalidate presso la Direzione del lavoro territorialmente competente (ai sensi dell'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151);

d) ai rapporti di lavoro marittimo, in quanto il contratto di arruolamento dei lavoratori marittimi è regolato da legge speciale del Codice della Navigazione.

Infine, in considerazione del fatto che la *ratio* dell'intervento normativo di cui all'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015 è principalmente quella di contrastare la pratica delle c.d. dimissioni in bianco (cfr. articolo 1, comma 6, lettera g) della legge delega n. 183 del 2014), pratica che non risulta presente nell'ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, si ritiene che la citata disposizione, così come la precedente disciplina di cui all'articolo 4, commi da 17 a 23-bis della legge n. 92 del 2012, non trovi applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

2. I contenuti del D.M. 15 dicembre 2015

Il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 15 dicembre 2015 reca l'adozione del modulo utilizzato per la comunicazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e della loro revoca e contiene altresì una regolamentazione organica del nuovo sistema di comunicazione, definendo parimenti le modalità tecniche di trasmissione ai soggetti interessati (datori di lavoro e Direzioni del lavoro territorialmente competenti) nonché i compiti dei soggetti che la legge individua come "intermediari", ovvero i patronati, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lett. h) e 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che possono trasmettere il modulo per conto del lavoratore ("*soggetti abilitati*").

Entro il 12 marzo 2016, sarà disponibile sul sito del Ministero del lavoro - www.lavoro.gov.it - il modello utilizzabile sia dai lavoratori che dai soggetti che la disposizione individua come intermediari (articolo 26, comma 4, del decreto legislativo n. 151 del 2015).

2.1. Aspetti generali

Il preambolo contiene il riferimento normativo che costituisce la fonte primaria in attuazione della quale è stato emanato il decreto ed il riferimento al Codice dell'amministrazione digitale, che disciplina in forma organica l'uso appropriato delle tecnologie informatiche all'interno della pubblica amministrazione e nei rapporti tra privati e pubblica amministrazione.

Sempre in via generale, l'articolo 2 del decreto reca le definizioni dei principali termini e locuzioni utilizzati nel testo normativo, sia per consentire una formulazione più efficace delle singole disposizioni sia per assicurare l'uniformità interpretativa rispetto al loro significato letterale. Tali definizioni nel prosieguo della nota circolare saranno indicate in *carattere corsivo*.

Il decreto prevede che il recesso del lavoratore dal rapporto di lavoro non solo sia manifestato in "forma tipica", ma anche che essa debba corrispondere necessariamente a quella del modulo adottato con il decreto stesso.

2.2. Soggetti abilitati

L'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015 individua, al comma 4, i soggetti ai quali il lavoratore può rivolgersi per effettuare le comunicazioni secondo le nuove modalità.

Tale previsione è puntualmente ripresa dall'articolo 2 del decreto ministeriale, che definisce *soggetti abilitati*:

- i patronati;
- le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lett. h), e 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Ad essi il lavoratore può rivolgersi per l'invio del *modulo* indipendentemente dal luogo ove questi sia residente o presti la sua attività lavorativa.

2.3. Il modulo

L'articolo 3 del decreto ministeriale dispone l'adozione del *modulo* ovvero del modello con il quale il lavoratore manifesta la volontà di recedere dal contratto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale ovvero di revocare tale volontà nei tempi previsti (7 giorni) indicati dal comma 2 dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015, rinviando ad uno specifico allegato la dettagliata identificazione dei dati, dei sistemi di classificazione e del formato di trasmissione degli stessi.

Nel dettaglio, il *modulo* si compone di 5 (cinque) sezioni:

- una relativa ai dati identificativi del lavoratore;
- una relativa ai dati identificativi del datore di lavoro;
- una relativa ai dati identificativi del rapporto di lavoro dal quale si intende recedere;
- una relativa ai dati identificativi della comunicazione, indicando - nel caso di dimissioni o risoluzione consensuale - la data di decorrenza delle stesse;
- una relativa ai dati identificativi del *soggetto abilitato* nonché ai dati rilasciati dal sistema al fine di identificare in maniera univoca e non alterabile il *modulo*: il codice identificativo del modulo e la *data certa di trasmissione*.

Tale modulo è reso disponibile attraverso un'apposita sezione del sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali www.lavoro.gov.it ai lavoratori e ai *soggetti abilitati* con le modalità tecniche che vengono descritte dettagliatamente in un allegato tecnico, messe a disposizione attraverso il *sistema informatico S.M.V.*

Secondo quanto previsto dallo Statuto della Provincia Autonoma di Bolzano tale modulo è a disposizione anche nella versione in lingua tedesca.

3. Le modalità tecniche di compilazione e di trasmissione del modulo

La procedura introdotta dal decreto ministeriale per la manifestazione della volontà di recedere dal rapporto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale è preceduta dalla fase di *riconoscimento del soggetto* che effettua l'adempimento, diversa a seconda se il lavoratore recede dal contratto direttamente o facendosi assistere da un *soggetto abilitato*.

Nel primo caso il lavoratore per rassegnare dimissioni "efficaci" deve essere in possesso del codice personale I.N.P.S. ("PIN INPS") ovvero richiederlo all'Istituto; queste credenziali danno la possibilità di accedere al sistema e di compilare il modello. Tale codice permette di popolare automaticamente la sezione n. 1, rendendo i dati imm modificabili da parte del lavoratore che sta compilando il *modulo*.

Nel caso di comunicazione resa per il tramite di uno dei *soggetti abilitati* dalla norma il sistema consente l'accesso anche in assenza del PIN INPS, con le sole credenziali di diclavoro che tali soggetti possiedono o devono richiedere al momento della comunicazione. In seguito, la compilazione segue le medesime modalità adottate nel caso del lavoratore, di seguito illustrate, e il sistema indicherà direttamente nella sezione 5 il tipo di soggetto abilitato.

Prima della compilazione del *modulo* il *sistema informatico SMV* richiede all'utente di fornire le informazioni necessarie a risalire al rapporto di lavoro dal quale si intende recedere e quindi le comunicazioni obbligatorie "attive". Il recupero della comunicazione obbligatoria permetterà al sistema di popolare **in automatico** le sezioni 1, 2 e 3 e quindi di inibire il loro aggiornamento all'utente, con la sola eccezione dell'indirizzo e-mail del datore di lavoro che potrà essere aggiornato dal lavoratore.

Pertanto:

1. per i rapporti di lavoro iniziati prima del 2008: l'utente compilerà le sezioni 2 e 3;
2. per i rapporti di lavoro iniziati dopo il 2008: l'utente inserendo il solo codice fiscale del datore di lavoro avrà visione di tutti i rapporti di lavoro attivi in modo che potrà scegliere quello dal quale intende recedere.

La sezione 4 dovrà sempre essere compilata dal lavoratore. Si sottolinea la necessità, nella compilazione del campo "data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale", di tenere in debita considerazione i termini di preavviso disciplinati dalla contrattazione collettiva.

La sezione 5 sarà aggiornata automaticamente dal sistema, contestualmente al salvataggio nel *sistema informatico SMV*, attraverso due informazioni identificative: la *data di trasmissione* (marca temporale) e il

codice identificativo che, insieme consentono la non contraffabilità e immodificabilità della comunicazione resa.

La *data di trasmissione* consente altresì al sistema di "controllare" il termine dei 7 giorni, entro il quale il lavoratore può revocare le dimissioni rese in ossequio a quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015. In quest'ultimo caso il lavoratore potrà accedere solo alle comunicazioni trasmesse nei 7 giorni precedenti. Il *sistema informatico SMV* darà accesso infatti alle sole comunicazioni revocabili.

Una volta completata la compilazione, il *modulo* viene inviato all'indirizzo di posta **elettronica** (anche certificata) del datore di lavoro implementato nell'apposita sezione 2 e alla Direzione del lavoro territorialmente competente, ovvero alle Province Autonome di Trento e Bolzano e alla Regione Siciliana.

Il rispetto di tali modalità rende valide le dimissioni ai sensi di quanto previsto dall'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015, in quanto il modulo è trasmesso per via telematica (comma 1) e contiene i dati essenziali di cui al comma 3. Soltanto con tali modalità il datore di lavoro potrà considerare valide le dimissioni presentate dal lavoratore e considerare risolto il contratto di lavoro e, conseguentemente, presentare entro 5 giorni dalla data di cessazione la comunicazione prevista dall'articolo 9-*bis* del decreto-legge n. 510 del 1996 con le modalità previste dal D.M. 30 ottobre 2007. Analoga considerazione vale anche in caso di risoluzione consensuale.

4. Sanzioni

L'articolo 26, comma 4, del decreto legislativo n. 151 del 2015 disciplina le sanzioni alle quali è sottoposto il datore di lavoro che "altera" i *moduli* attraverso i quali il lavoratore manifesta la volontà di recedere dal rapporto di lavoro, che non possono che essere resi con le modalità introdotti dal decreto ministeriale in esame. In particolare si prevede che: "*Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i suddetti moduli è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni Territoriali del Lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge n. 689/1981*". La violazione non è sanabile e pertanto non è applicabile l'istituto della diffida obbligatoria ai sensi dell'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004.

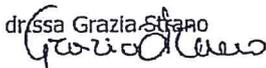
5. Supporto agli utenti

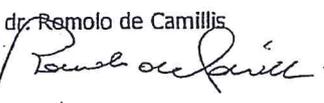
Per garantire il necessario supporto agli utenti nella fase di avvio della nuova procedura, la compilazione del modulo sarà illustrata anche in un "*video-tutorial*", reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - www.lavoro.gov.it - che mostra i passi operativi, sia nel caso in cui il modello venga compilato direttamente dal lavoratore e sia nel caso di intervento di uno dei soggetti abilitati. Inoltre sarà possibile utilizzare il seguente indirizzo di posta elettronica per inoltrare eventuali quesiti per l'utilizzo del sistema: dimissionivolontarie@lavoro.gov.it. Sul sito del Ministero, in un'apposita sezione, saranno pubblicate periodicamente le relative FAQ.

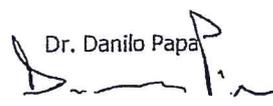
Il Direttore Generale dei sistemi
informativi, dell'innovazione
tecnologica e della comunicazione

Il Direttore Generale
della tutela delle condizioni di lavoro
e delle relazioni industriali

Il Direttore Generale
dell'attività ispettiva

dr.ssa Grazia Stefano


dr. Romolo de Camillis


Dr. Danilo Papa




*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale dei sistemi informativi,
dell'innovazione tecnologica e della
comunicazione

Direzione Generale della tutela delle condizioni
di lavoro e delle relazioni industriali

Direzione Generale per l'attività ispettiva

*Alle Commissioni di certificazione presso le
Direzioni territoriali del lavoro*

e p.c.

Alle Direzioni interregionali del lavoro

Oggetto: art. 26, D.Lgs. n. 151/2015 – dimissioni/risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro – Commissioni di certificazione presso le DTL.

Al fine di corrispondere alle richieste di chiarimento provenienti da alcuni Uffici in ordine alla attività in oggetto rimessa alle Commissioni di certificazione operanti presso le DTL, si rappresenta quanto segue.

La disposizione stabilisce che *“la trasmissione dei moduli (...) può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276”*.

La formulazione normativa fa evidentemente riferimento alle **“sedi”** dove possono essere formalizzate le dimissioni o la risoluzione consensuale e non già alle Commissioni di certificazione intese come **“organi”**.

Ciò è confermato dalla circostanza secondo cui si fa riferimento anche a patronati ed enti bilaterali, che vanno evidentemente intesi come **“sedi”** in cui è possibile assistere il lavoratore – di cui si è accertata l'identità – nella **mera compilazione e invio del modello di dimissione/risoluzione consensuale**.

Ciò premesso si ritiene che la procedura in esame svolta dalle Commissioni di certificazione operanti presso codesti Uffici, possa essere utilmente esercitata **direttamente dal Direttore della DTL, nella sua qualità di presidente della Commissione, anche per il tramite di personale appositamente individuato.**

A tal fine la competente Direzione generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione provvederà già a partire dalla data odierna a trasmettere, presso le caselle di posta elettronica certificata delle DTL, le credenziali necessarie all'invio dei moduli.

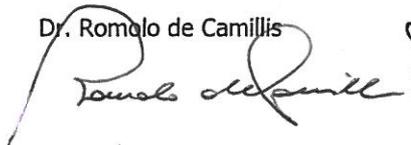
Il Direttore Generale dei sistemi
informativi, dell'innovazione
tecnologica e della comunicazione

Dr.ssa Grazia Strano



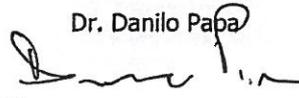
Il Direttore Generale
della tutela delle condizioni di lavoro
e delle relazioni industriali

Dr. Romolo de Camillis



Il Direttore Generale
dell'attività ispettiva

Dr. Danilo Papa



INTERPELLO N. 24/2016



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Confimi Industria

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – procedura di presentazione telematica delle dimissioni, come integrata dal D.Lgs. n. 185/2016 – soggetti abilitati.

La Confimi Industria ha avanzato richiesta di interpello al fine di conoscere la corretta interpretazione del disposto di cui all'art. 26, comma 4, D.Lgs. n. 151/2015 così come modificato dall'art. 5, comma 3 lett. b), D.Lgs. n. 185/2016, con riferimento alla disciplina delle dimissioni volontarie e delle risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro subordinato da effettuarsi con modalità telematica ai sensi del comma 1 del medesimo art. 26.

In particolare, l'istante chiede se nell'ambito della locuzione consulenti del lavoro contemplata dal comma 4 dell'art. 26 sopra citato possano ricomprendersi gli altri professionisti di cui all'art. 1, comma 1, della L. n. 12/1979 (avvocati, dottori commercialisti, ragionieri ecc.) nonché i soggetti di cui al successivo comma 4, ossia *“le imprese considerate artigiane ai sensi della legge 25 luglio 1956, n. 860, nonché le altre piccole imprese, anche in forma cooperativa”* le quali *“possono affidare l'esecuzione degli adempimenti”* in materia di lavoro *“a servizi o a centri di assistenza fiscale istituiti dalle rispettive associazioni di categoria (...)”*.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle relazioni industriali e dell'Ufficio Legislativo, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, occorre muovere dalla lettura dell'art. 26, comma 4, il quale stabilisce che *“la trasmissione dei moduli di cui al comma 1”* – relativi alle dimissioni e alla risoluzione del contratto di lavoro – *“può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, dei consulenti del lavoro, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276”*.

Il suddetto dettato normativo ha dunque previsto un ampliamento della platea dei soggetti abilitati alla trasmissione dei moduli telematici rispetto alla precedente formulazione della norma,

nel cui contesto tuttavia il riferimento testuale ai “*consulenti del lavoro*” non sembra consentire una interpretazione estensiva, tale da ricomprendere tutti i professionisti e le associazioni abilitati ad effettuare gli adempimenti di cui all’art. 1 della L. n. 12/1979.

Ciò in quanto gli obblighi sanciti dall’art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 gravano principalmente sul lavoratore e **non possono pertanto essere ricompresi nell’ambito degli adempimenti connessi alla gestione del rapporto di lavoro di esclusiva pertinenza del datore di lavoro, che possono essere pertanto assolti anche dagli altri soggetti di cui alla L. n. 12 del 1979.**

In definitiva, in considerazione del riferimento testuale dell’art. 26, comma 4, ai “*consulenti del lavoro*”, non si ritiene di potere estendere, in via di interpretazione, ad altri professionisti o ad altri soggetti indicati dall’art. 1 della L. n. 12/1979 la competenza a trasmettere telematicamente i moduli relativi alle dimissioni del lavoratore o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Danilo Papa)

Aggiornamento RISPOSTE A QUESITI – FAQ CLICLAVORO

Dimissioni Telematiche

1. Quali categorie di lavoratori non dovranno utilizzare la procedura per presentare le proprie dimissioni o risoluzione consensuale?

Il Decreto Legislativo n.151/2015 esclude i lavoratori domestici, le risoluzioni consensuali raggiunte tramite accordi di conciliazione in sede stragiudiziale. Sono poi esclusi i genitori lavoratori nelle ipotesi indicate nell'articolo 55, comma 4 del Decreto Legislativo n.151/2001 che prevedono la convalida presso gli Uffici territoriali competenti. La circolare n.12/2016 specifica inoltre che non dovrà essere utilizzata la procedura nei casi di recesso durante il periodo di prova e per i rapporti di lavoro marittimo.

2. La procedura dovrà essere utilizzata solo dai lavoratori del settore privato?

Sì, la procedura non si applica ai rapporti di lavoro del pubblico impiego, come specificato nell'articolo 26 del Decreto Legislativo n.151/2015.

3. Anche le lavoratrici che hanno pubblicato la data del loro matrimonio per cui vige il divieto di licenziamento devono effettuare la procedura?

Sì, anche in questo caso, dovrà essere compilato il modello telematico per presentare le proprie dimissioni o effettuare la risoluzione consensuale.

4. La procedura dovrà essere utilizzata dai collaboratori coordinati e continuativi nei casi di recesso anticipato?

No, la procedura si applica ai rapporti di lavoro subordinato, così come indicato al punto 1.1 della circolare n.12/2016.

5. L'interruzione anticipata del tirocinio prevede l'applicazione della procedura per le dimissioni volontarie?

No, perché il tirocinio non si configura come un rapporto di lavoro subordinato.

6. Dovranno utilizzare la procedura anche i lavoratori che presentano le proprie dimissioni per il raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata?

Sì. Per determinare la decorrenza dei trattamenti pensionistici l'INPS ha chiarito, con il messaggio INPS n.3755/2016, che la data di cessazione del rapporto di lavoro coincide con la data dell'ultimo giorno di lavoro, ovvero, il giorno precedente a quello indicato nella sezione del modulo "Data di decorrenza delle dimissioni /risoluzione consensuale" .

7. Nell'ipotesi di dimissioni presentate in data antecedente al 12 marzo 2016 ma la cui cessazione avvenga successivamente, per effetto della decorrenza del preavviso, è necessario utilizzare la procedura?

No. Il DM 15 dicembre 2015 disciplina le modalità di comunicazione delle dimissioni al momento in cui si manifesta la volontà e non già la data di decorrenza. Pertanto se le dimissioni sono state presentate prima del 12 marzo 2016 trova applicazione la normativa di cui alla legge n. 92/2012.

8. Devo presentare le dimissioni o la risoluzione consensuale, come accedo alla procedura telematica in qualità di cittadino?

È necessario essere in possesso del PIN INPS dispositivo o SPID.

9. A chi devo rivolgermi per ottenere il PIN INPS dispositivo?

Il PIN dispositivo è rilasciato dall'INPS e potrà essere richiesto online sul sito www.inps.it o recandosi presso una delle sedi territoriali dell'Istituto.

10. Non conosco l'indirizzo PEC del datore di lavoro, cosa devo inserire?

È possibile inserire come recapito email anche una casella di posta non certificata.

11. È necessario possedere il PIN INPS dispositivo e la firma digitale anche se si presentano le dimissioni – o la risoluzione consensuale - attraverso un soggetto abilitato?

No.

12. Posso rivolgermi solo ad un soggetto abilitato presente nel mio luogo di residenza?

No, l'assistenza di un soggetto abilitato potrà essere richiesta sull'intero territorio nazionale, indipendentemente dalla propria residenza o sede lavorativa.

13. Il modello è disponibile anche in altre lingue?

Sì, è disponibile anche una versione del modello telematico in lingua tedesca, secondo quanto previsto dallo Statuto della Provincia Autonoma di Bolzano.

14. Sono un soggetto abilitato come devo accedere alla procedura?

Sarà necessario registrarsi su Cliclavoro con il profilo di "Operatore" per ottenere le credenziali di accesso.

15. Sono un consulente del lavoro, posso essere abilitato?

Sì, come previsto dal Decreto Legislativo n.185/2016. I consulenti del lavoro, se ancora non lo hanno fatto, devono registrarsi a Cliclavoro. Non occorre inviare le richieste di abilitazione all'assistenza tecnica del portale.

16. I lavoratori con contratto a tempo determinato che intendano dimettersi dovranno usare la nuova procedura?

Sì, come indicato al punto 1.1 della circolare n. 12/2016 le dimissioni da rapporto di lavoro a tempo determinato rientrano nel campo di applicazione della nuova procedura.

17. La procedura influisce sul periodo di preavviso da parte del lavoratore?

No. Come indicato nella circolare n.12/2016, la procedura online non incide sull'obbligo di preavviso in capo al lavoratore e non modifica la disciplina del rapporto e della sua risoluzione. Pertanto restano ferme le disposizioni di legge o contrattuali in materia di preavviso.

18. Qual è la data di decorrenza da indicare nella compilazione del modello telematico?

La data di decorrenza delle dimissioni è quella a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa. Pertanto la data da indicare sarà quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro.

19. Per gli esodi volontari effettuati a seguito di accordo sindacale aziendale e realizzati anche attraverso il Fondo di Solidarietà di categoria, la nuova procedura deve essere applicata?

La nuova procedura non trova applicazione se le risoluzioni consensuali sono state raggiunte tramite accordi di conciliazione in sede stragiudiziale (cd. sedi "protette"), secondo quanto previsto dal comma 7 dell'articolo 26 del Decreto Legislativo n.151/2015.

20. Il modulo telematico ha la funzione di convalidare delle dimissioni già presentate con altra forma o quella di comunicare la volontà di dimettersi?

Il modello telematico non ha la funzione di convalidare dimissioni rese in altra forma bensì introduce la "forma tipica" delle stesse che per essere efficaci devono essere presentate secondo le modalità introdotte dall'articolo 26 del Decreto Legislativo n.151/2015.

21. Nel caso in cui, dopo l'invio della comunicazione, il lavoratore si ammali durante il periodo di preavviso e il datore di lavoro deve rinviare la chiusura del rapporto di lavoro, come si può comunicare la nuova data se sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni e variare la data di cessazione?

In questo caso il lavoratore non deve revocare le dimissioni già comunicate perché la malattia non incide sulla sua manifestazione di volontà. Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. L'eventuale discordanza tra la data di cessazione comunicata dal lavoratore e quella indicata dal datore di lavoro è del resto comprovata dallo stato di malattia del primo.

22. Nell'ipotesi in cui il lavoratore e il datore di lavoro si accordino per modificare il periodo di preavviso, spostando quindi la data di decorrenza indicata nel modello telematico, come si può comunicare la nuova data se sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni e variare la data di cessazione?

Come indicato nella circolare n.12/2016, la procedura online non incide sulle disposizioni relative al preavviso lasciando quindi alle parti la libertà di raggiungere degli accordi modificativi che spostino la data di decorrenza delle dimissioni o della risoluzione consensuale. Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, senza che il lavoratore revochi le dimissioni trasmesse telematicamente.

23. Se la data di decorrenza è stata inserita dal lavoratore calcolando erroneamente il preavviso e sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni, come può essere comunicata la data di cessazione esatta?

La procedura telematica introdotta dall'articolo 26 del D.lgs.151/2015 e dal DM del 15 dicembre 2015 interviene sulle modalità di manifestazione della volontà, la quale non viene inficiata da un eventuale errore di calcolo o di imputazione. In questa ipotesi, la Comunicazione obbligatoria di cessazione, da effettuare secondo le vigenti disposizioni normative, fornisce l'informazione esatta sull'effettiva estinzione del rapporto di lavoro.

24. Le aziende come possono visualizzare le comunicazioni relative alle dimissioni volontarie o alle risoluzioni consensuali dei propri dipendenti?

Accedendo alla propria Area riservata del portale Cliclavoro, le aziende possono ricercare le comunicazioni nella sezione "Dimissioni volontarie".

25. I soggetti abilitati sono responsabili dell'accertamento dell'identità del lavoratore che richiede la trasmissione del modello telematico?

Sì, come specificato nell'allegato B del DM 15 dicembre 2015. I soggetti abilitati dovranno quindi adottare tutte le misure idonee all'accertamento dell'identità del lavoratore che si reca presso le loro sedi per accedere alla procedura telematica.

26. Le Commissioni di certificazione costituite presso l'ITL (ex DTL) in che modo possono assistere il lavoratore nella trasmissione del modello telematico?

Come chiarito nella Nota direttoriale del 24 marzo 2016, la procedura può essere esercitata direttamente dal Direttore dell'ITL (ex DTL), in qualità di Presidente della Commissione, anche per il tramite del personale appositamente incaricato.

27. Le dimissioni possono essere presentate anche rivolgendosi alle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile. Tale disposizione, a sua volta, rinvia tra gli altri all'articolo 411 C.P.C. che individua, testualmente, la "sede sindacale". Cosa si intende esattamente per "sede sindacale"?

Tale espressione indica, di prassi, l'ipotesi in cui il lavoratore pone in essere determinati atti con l'assistenza di un sindacalista di sua fiducia. È quindi sufficiente che la formalizzazione delle dimissioni o della risoluzione consensuale avvenga alla presenza di un sindacalista, in quanto la stessa costituisce garanzia circa la spontaneità e la consapevolezza dell'atto.

28. In caso d'invio di dimissioni telematiche errate perché non rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 26 del D.lgs.151/2015, quelle telematiche vanno revocate?

No, in questo caso non è necessaria la revoca.

29. Se la data di decorrenza delle dimissioni coincide con il sabato o un giorno festivo, quale giorno andrà inserito?

La nuova modalità telematica di trasmissione delle dimissioni non ha innovato la disciplina giuridica che regola il rapporto di lavoro, ma solo la modalità di tale trasmissione. Se il contratto collettivo o individuale applicato non dispone nulla in proposito, il conteggio dei giorni comprende giorni consecutivi e quindi il primo giorno non lavorato può coincidere con un giorno festivo.

30. I lavoratori assunti presso una società privata a totale partecipazione pubblica dovranno effettuare la procedura?

Sì, in quanto la procedura deve essere effettuata con riferimento ai rapporti di lavoro privati, come specificato nell'articolo 26 del D.lgs. 151/2015, a prescindere dalla natura del datore di lavoro.

31. Per i rapporti di lavoro domestico in somministrazione si applica la nuova procedura?

Il rapporto di lavoro in questa ipotesi intercorre tra l'agenzia di somministrazione ed il lavoratore. La procedura telematica deve essere quindi seguita dal lavoratore in somministrazione, in quanto tale rapporto non rientra tra le fattispecie escluse, di cui all'art. 26, comma 7, D.lgs. 151/2015 e riprese dalla circolare n. 12 del 4 marzo 2016.

32. La comunicazione obbligatoria di cessazione è valida anche se il lavoratore non ha proceduto con l'invio del modello telematico relativo alle proprie dimissioni o alla risoluzione consensuale?

La comunicazione obbligatoria di cessazione è inefficace se non è stata preceduta da una comunicazione del lavoratore resa con le modalità telematiche di cui al DM 15 dicembre 2015.

33. Se il lavoratore rassegna le proprie dimissioni e, nonostante i solleciti, non compila la prevista procedura online, il datore di lavoro come si deve comportare?

Le dimissioni vanno rassegnate esclusivamente con il modello introdotto dal DM 15 dicembre 2015. Diversamente il datore di lavoro dovrà rescindere il rapporto di lavoro.

34. Sono tenuti ad adottare la procedura on line anche il direttore generale e l'amministratore delegato di un'azienda con la quale sussiste un rapporto di lavoro subordinato?

Sì.

35. Quali conseguenze ha il rapporto di lavoro nel caso in cui un lavoratore, oppure il sistema in automatico, compili in modo errato l'indirizzo email del datore di lavoro?

Il datore di lavoro ha a disposizione sulla sua pagina personale tutte le comunicazioni di competenza. A partire dal 1° aprile 2016 è stato attivato uno specifico servizio che notifica al lavoratore il mancato recapito, invitandolo a modificare l'indirizzo email errato (o sconosciuto).

36. Se le parti si accordano di revocare le dimissioni dopo i 7 giorni dalla trasmissione del modello telematico, quale procedura deve essere adottata?

La data di effettiva decorrenza della cessazione del rapporto di lavoro è quella che risulta dalla comunicazione obbligatoria. In assenza di tale comunicazione, il rapporto di lavoro risulta ancora in essere. Tali informazioni sono messe a disposizione delle sedi territoriali dell'INL (ex direzioni territoriali del lavoro) che riceveranno notifica delle comunicazioni di dimissioni/risoluzione consensuale non seguite da comunicazione obbligatoria.

37. Le dimissioni per giusta causa devono essere comunicate telematicamente?

Sì, nella compilazione è possibile inserire "Dimissioni per giusta causa" come Tipologia di comunicazione.

38. Se le dimissioni per giusta causa sono state comunicate con modalità telematiche quando non era possibile indicare la specifica tipologia, sono comunque efficaci?

Sì, il modello telematico evidenzia solo la genuinità delle dimissioni. La "giusta causa" sarà comprovata dagli uffici competenti secondo le modalità vigenti.

39. Alla luce dell'espressa esclusione dei rapporti di lavoro domestico dalla disciplina introdotta dall'art. 26 del D. Lgs. 151/2015, a questa tipologia di dimissioni si applicano ancora le procedure di convalida di cui alla l. 92/2012?

No, in quanto le disposizioni dei commi da 17 a 23-bis dell'articolo 4 della Legge n.92/2012 sono abrogate a partire dal 12 marzo 2016. Non è prevista nell'articolo 26 comma 8 la loro ultrattività in via residuale per le ipotesi di esclusione specificate nella circolare n.12/2016 nel punto 1.2.

40. L'obbligo di effettuare le dimissioni e le risoluzioni consensuali in via telematica riguarda anche i rapporti di lavoro instaurati all'interno delle strutture di detenzione?

Sì, in tal caso il dipendente in carcere può delegare l'assistente sociale presente presso la casa circondariale a rappresentarlo presso un soggetto abilitato.

41. La procedura si applica ai lavoratori assunti presso una società privata a partecipazione pubblica?

La procedura di dimissioni telematiche deve essere effettuata con riferimento ai rapporti di lavoro privati, a prescindere dalla natura del datore di lavoro.

42. I moduli in lingua tedesca sono validi solo per i cittadini della Provincia Autonoma di Bolzano?

Non risultando alcuna limitazione esplicita all'utilizzo del modulo in lingua tedesca, si ritiene che questo possa essere utilizzato alla stregua di quello in lingua italiana.

43. La procedura telematica può essere effettuata da un Tutore (nominato legalmente da Tribunale) per conto di un lavoratore divenuto "incapace"?

Sì ma occorre tuttavia verificare cosa è stato disposto nel provvedimento del Tribunale in relazione agli atti del tutore e a quelli dell'interdetto.

44. Nel settore bancario sono attivi dei Fondi per i lavoratori prossimi alla quiescenza per cui è richiesta la presentazione delle proprie dimissioni per accedervi. È necessario in questi casi effettuare la procedura telematica anche se è prevista la sottoscrizione di un verbale di conciliazione stragiudiziale e l'effettiva cessazione del rapporto avverrà a distanza di vari anni dalla comunicazione del recesso?

No, i casi di risoluzione consensuale sottoscritta nelle "Sedi protette" ai sensi dell'articolo 2113 c.c. non rientrano nell'ambito applicativo della procedura.

45. Nel caso di socio lavoratore è necessario effettuare la procedura telematica nei casi di dimissione o risoluzione consensuale?

Premesso che tra il socio lavoratore e la società cooperativa si instaurano due distinti rapporti giuridici, quello associativo e quello di lavoro; il primo è regolato dalle relative norme del codice civile, il secondo dalle norme afferenti al rapporto di lavoro, tra cui la L. n. 142 del 2001 finalizzata a tutelare la posizione del socio lavoratore. Vista l'intima connessione dei due rapporti, la previsione di cui al secondo comma dell'art. 5 della legge n. 142/2001 va intesa nel senso che, in seguito al recesso da socio, il lavoratore dovrà effettuare la trasmissione telematica delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali.

46. Prima di accedere alla compilazione del modello telematico il sistema richiede se il rapporto di lavoro oggetto delle dimissioni o della risoluzione consensuale sia stato instaurato prima o dopo il 2008. In quest'ultimo caso vengono recuperati alcuni dati presenti nella comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro. Qualora non vi siano comunicazioni obbligatorie relative al rapporto di lavoro come si deve operare?

In questo caso è possibile selezionare l'opzione "Prima del 2008" e compilare manualmente i campi del modello telematico, senza indicare la data di inizio del rapporto di lavoro che non è un campo obbligatorio.

47. Il recesso dell'apprendista al termine del periodo di apprendistato di cui all'articolo 42, comma 4, del decreto legislativo 81/2015 si deve manifestare attraverso la procedura telematica dell'articolo 26 del Decreto Legislativo 151/2015?

Sì, il recesso dell'apprendista si deve manifestare attraverso la procedura telematica, in quanto si tratta di un rapporto di lavoro subordinato, il quale, ove le parti non recedano dal medesimo, "prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato", così come espressamente stabilito dall'art. 42, quarto comma, del Decreto Legislativo 81/2015.

48. Sono considerati come soggetti abilitati anche i professionisti o ad altri soggetti indicati dall'art. 1 della L. n. 12/1979?

No, come chiarito nell'interpello n.24/2016, il riferimento testuale dell'art. 26, comma 4, ai "consulenti del lavoro", non può essere esteso ad altri professionisti o ad altri soggetti indicati dall'art. 1 della L. n. 12/1979, i quali quindi non hanno la competenza di trasmettere telematicamente i moduli relativi alle dimissioni del lavoratore o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Aggiornamento al 30 dicembre 2016

NORME SPECIFICHE
DI
CONTRATTO COLLETTIVO



***CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIRIGENTI DI
AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI***

1° GENNAIO 2015 - 31 DICEMBRE 2018

I N D I C E

NOTA DI INTENTI

Pag.

PARTE PRIMA

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 1 *Qualifica e suo riconoscimento – Applicabilità del contratto – Controversie*

Art. 2 *Istituzione del rapporto*

"

PARTE SECONDA

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 3 *Trattamento minimo complessivo di garanzia*

Art. 4 *Importo per ex elemento di maggiorazione (ABROGATO)*

Art.5 *Ex meccanismo di variazione automatica (ABROGATO)*

"

Art. 6 *Aumenti di anzianità (ABROGATO)*

"

Art. 6 bis *Compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (Management By Objective)*

"

PARTE TERZA

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 7 *Ferie*

Art. 8 *Aspettativa*

"

Art. 9 *Formazione – Aggiornamento culturale – professionale*

Art. 10 *Trasferte e missioni*

"

Art. 11 *Trattamento di malattia e di maternità*

Art. 12 *Trattamento di infortunio e di malattia da causa di servizio : Copertura assicurativa*

"

Art. 13 *Trasferimento di proprietà dell'azienda*

Art. 14 *Trasferimento del dirigente*

"

Art. 15 *Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione*

Art. 16 *Mutamento di posizione*

PARTE QUARTA

TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Art. 17 *Previdenza*

Art. 18 *Previdenza e assistenza sanitaria a carattere integrativo*

"

PARTE QUINTA

TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 19 Collegio arbitrale

Art. 20 Informazione e consultazione dei dirigenti

Art. 21 Controversie

"

PARTE SESTA

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 22 Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 23 Preavviso

Art. 24 Trattamento di fine rapporto

Art. 25 Indennità in caso di morte

Art. 26 Anzianità

"

"

PARTE SETTIMA

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 27 Disposizioni generali e condizioni di miglior favore

Art. 28 Contributi sindacali

Art. 29 Decorrenza e durata

"

"

PARTE SESTA

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 22 -Risoluzione del rapporto di lavoro

1. *Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.*
2. *Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.*
3. *Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'azienda, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 19.*
4. *Il ricorso dovrà essere inoltrato all'Organizzazione territoriale della Federmanager, a mezzo raccomandata a.r. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.*
5. *Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di cui agli artt. 23 e 24.*
6. *Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti*

di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbia comunque superato i 67 anni di età.

Art. 23 -Preavviso

1. Salvo il disposto dell'art. 2119 del cod. civ., il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto dal datore di lavoro senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) mesi 6 di preavviso per i dirigenti fino a sei anni di anzianità aziendale;
- b) mesi 8 di preavviso per i dirigenti fino a dieci anni di anzianità aziendale;
- c) mesi 10 di preavviso per i dirigenti fino a quindici anni di anzianità aziendale;
- d) mesi 12 di preavviso per i dirigenti oltre quindici anni di anzianità aziendale.

2. In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come dovuto ai sensi del comma 1, non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.

3. Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso i cui termini saranno pari ad 1/3 di quelli sopra indicati.

4. In caso di inosservanza dei termini suddetti è dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari alla retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

5. È in facoltà del dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

6. Il periodo di preavviso sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

7. L'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli Enti previdenziali e assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.

8. Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio senza il suo consenso alle dipendenze del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano che dalla stipula del contratto collettivo nazionale di lavoro 16 maggio 1985, per la peculiarità delle funzioni dirigenziali, il preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Art. 24 -Trattamento di fine rapporto

1. In caso di risoluzione del rapporto, spetterà al dirigente, a parte quanto previsto dall'art. 23, un trattamento di fine rapporto da calcolarsi in base a quanto disposto dall'art. 2120 del cod. civ., come sostituito dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297.

2. Con riferimento al comma 2 del citato art. 2120 del cod. civ., per il computo del trattamento di fine rapporto si considerano, oltre allo stipendio, tutti gli elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo, ivi compresi le provvigioni, i premi di produzione ed ogni altro compenso ed indennità anche se non di ammontare fisso, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese e di emolumenti di carattere occasionale. Fanno altresì parte della retribuzione l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente dovuti al dirigente nella misura convenzionalmente concordata, nonché le partecipazioni agli utili e le gratifiche non consuetudinarie e gli aumenti di gratifica pure non consuetudinari, corrisposti in funzione del favorevole andamento aziendale.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Ai fini della determinazione dell'indennità di anzianità da calcolarsi all'atto dell'entrata in vigore della legge n. 297 del 1982, ai sensi dell'art. 5, comma 1, della legge medesima, si richiamano le particolari norme di cui alle disposizioni transitorie in calce all'art. 24 del contratto collettivo nazionale di lavoro 13 aprile 1981, i cui termini vengono di seguito integralmente riportati.

«Per i dirigenti che, alla data del 31 gennaio 1979, hanno maturato l'anzianità già prevista dal sostituito art. 22 del contratto collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1975 per il conseguimento, sull'intera anzianità o su parte di essa, della maggiore indennità in ragione di mezza mensilità, si procederà a quantificare l'indicata maggiore indennità spettante alla data predetta, traducendola in corrispondenti mensilità (e/o frazione individuata ai sensi dell'art. 24, comma 2, del citato contratto collettivo nazionale di lavoro) che saranno erogate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e con il valore dell'ultima retribuzione al quale fanno riferimento i criteri di computo dell'indennità di anzianità.

Per i dirigenti che, alla data del 31 gennaio 1979, non hanno maturato i requisiti già stabiliti dal sostituito art. 22 per conseguire la maggiore indennità, si procederà alla relativa quantificazione e traduzione in corrispondenti mensilità (e/o frazione) in proporzione alle singole anzianità.

Nei casi di anzianità che, ai sensi del comma 1, diano diritto alla maggiore indennità limitatamente a parte dell'anzianità stessa, il riconoscimento di cui al precedente comma si aggiungerà a quello dovuto ai sensi del comma 1.

La liquidazione ed erogazione saranno effettuate con le modalità stabilite dal comma 1, anche nei casi di cui ai commi 2 e 3.

Le quantificazioni stabilite al comma 2 avverranno in base al rapporto tra l'anzianità maturata nella qualifica di dirigente alla data del 31 gennaio 1979 e la permanenza in detta qualifica che sarebbe stata individualmente necessaria a norma del sostituito art. 22 per consentire la migliore misura per l'intera anzianità. Per procedere al

calcolo del rapporto, che sarà espresso con tre cifre decimali, le suddette grandezze vanno indicate in numero di mesi. L'individuazione delle corrispondenti mensilità e/o frazione sarà ottenuta moltiplicando per quattro l'indicato rapporto».

