



NOTA UFFICIO SINDACALE

Le novità 2025 in materia di ammortizzatori sociali, NASpI e congedo parentale

Il Collegato Lavoro 2024, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024 e in vigore dal 12 gennaio 2025, contiene al suo interno varie disposizioni in materia di lavoro volte, riguardanti le condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro e la tutela dei diritti dei lavoratori, nonché alcune disposizioni che incidono sulla normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro.

Sospensione della prestazione di cassa integrazione

L'articolo 6 del Collegato Lavoro 2024 sostituisce l'articolo 8 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, che disciplina la compatibilità dei trattamenti di integrazione salariale con lo svolgimento di attività lavorativa.

Il comma 1 dell'articolo 6 - modificando il precedente impianto normativo che, determinava conseguenze diverse in funzione della natura e della durata dell'attività svolta dal lavoratore durante il periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale - stabilisce che il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o autonomo durante il periodo di percezione dell'integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

A tal proposito, la recente norma deve essere integrata con il costante e uniforme indirizzo giurisprudenziale secondo cui lo svolgimento di attività lavorativa remunerata, sia essa subordinata o autonoma, durante il periodo di sospensione del lavoro con diritto all'integrazione salariale comporta non la perdita del diritto all'integrazione per l'intero periodo predetto ma solo una riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi di quell'altra attività lavorativa.

Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla Struttura territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività lavorativa. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 (modello UNILAV), sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui trattasi.

È prevista una specifica circolare di prossima pubblicazione da parte dell'INPS.

Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro

L'articolo 19 del Collegato Lavoro 2024 prevede una specifica disposizione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata del lavoratore.

“In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di una previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. [...]”.

L'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015 prevede che, al di fuori di determinate ipotesi, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere comunicate, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli e trasmessi al datore di lavoro e alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La nuova norma stabilisce, tuttavia, che laddove il lavoratore dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano l'assenza, il rapporto di lavoro non si risolve.

Trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa

La legge di Bilancio 2025 destina risorse per un importo pari a 70 milioni di €, per la prosecuzione dei trattamenti di sostegno al reddito (trattamento di integrazione salariale straordinaria e mobilità in deroga) in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

Tali risorse sono finalizzate al completamento dei piani di recupero occupazionale di cui all'articolo 44, comma 11-bis, del decreto legislativo n. 148/2015 ripartiti tra le Regioni interessate con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze.

Trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività

La legge di Bilancio 2025 interviene sulla disciplina in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale straordinaria per cessazione di attività.

A seguito della modifica legislativa, il trattamento di cui trattasi può essere concesso in deroga sia ai limiti massimi di fruizione delle integrazioni salariali di cui agli articoli 4 e 22 del decreto legislativo n. 148/2015, sia all'articolo 20, comma 3-bis, del medesimo decreto legislativo, che individua i datori di lavoro cui si applicano la disciplina e gli obblighi contributivi in materia di cassa integrazione straordinaria.

A decorrere dal 1° gennaio 2025, la misura può essere concessa, quindi, anche ai datori di lavoro non destinatari della normativa in materia di integrazione salariale straordinaria.

È prevista per l'anno 2025, della possibilità di accedere al trattamento straordinario di integrazione salariale da parte dei datori di lavoro che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, ai fini della gestione degli esuberanti di personale.

Restano confermati i presupposti e le condizioni per accedere al trattamento in questione, illustrati nella circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 15 del 4 ottobre 2018.

Proroga dell'integrazione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per i dipendenti del gruppo ILVA

Prorogata per l'anno 2025, nel limite di spesa di 19 milioni di €, l'integrazione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria prevista anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche di cui all'articolo 1-bis del decreto-legge 29 dicembre 2016, n. 243, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2017, n. 18.

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

La Legge di Bilancio 2025 prevede l'ulteriore proroga, per il triennio 2025-2027, delle disposizioni di cui all'articolo 22-bis del decreto legislativo n. 148/2015, nel limite di spesa di 100 milioni di € per ciascuno di tali anni.

Per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga ai limiti massimi di durata stabiliti dagli articoli 4 e 22 del decreto legislativo n. 148/2015.

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

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

Ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica

La legge di Bilancio 2025 riconosce un ulteriore periodo di trattamento di integrazione salariale straordinaria alle imprese di interesse strategico nazionale, con un numero di

dipendenti non inferiore a 1.000, che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati a causa della loro complessità.

Il trattamento può essere riconosciuto, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa vigente di cui agli articoli 4 e 22 del decreto legislativo n. 148/2015 in continuità con le misure di sostegno già autorizzate.

Tali trattamenti possono riguardare anche periodi antecedenti al 1° gennaio 2025.

L'ulteriore periodo di CIGS può avere una durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà oppure di 6 mesi in caso di crisi aziendale.

Trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria

Prosegue anche per l'anno 2025 il trattamento di sostegno al reddito in favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria, originariamente introdotto dall'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 72.

L'intervento è stato infatti prorogato, nel triennio 2024/2026, alle medesime condizioni stabilite dal citato articolo 1, per una durata massima complessiva di 12 mesi.

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

Continua a trovare applicazione, essendo diventata strutturale la previsione di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo n. 148/2015, che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, prevede la possibilità di ricorrere a un ulteriore intervento di CIGS.

Il trattamento, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata come stabiliti dagli articoli 4 e 22 del decreto legislativo n. 148/2015, per un periodo massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili, in relazione alle causali di riorganizzazione e crisi aziendale.

La disposizione si rivolge ai datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.

Requisiti per la fruizione della NASpI

La legge di Bilancio 2025, interviene sulla disciplina della NASpI, introducendo un nuovo requisito contributivo che, in determinate ipotesi, i lavoratori devono possedere al fine della fruizione della citata indennità.

La nuova norma, prevede che, per gli eventi di disoccupazione involontaria verificatisi dal 1° gennaio 2025, qualora i lavoratori, nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione

involontaria per cui richiedono la NASpI, abbiano interrotto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale, il requisito delle 13 settimane di contribuzione - utile per accedere alla NASpI e vigente in via ordinaria - deve collocarsi all'interno del periodo intercorrente tra i due eventi e non nel quadriennio precedente l'inizio della disoccupazione involontaria.

La disposizione in argomento fa salve le ipotesi delle dimissioni per giusta causa, delle dimissioni intervenute nel periodo tutelato della maternità e della paternità di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché le ipotesi di risoluzione consensuale intervenute nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1996, n. 604, che, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo 3 del decreto legislativo n. 22/2015, consentono l'accesso alla prestazione.

Il requisito delle 13 settimane di contribuzione recentemente introdotto della legge di Bilancio 2025 non è richiesto laddove, nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione NASpI, il lavoratore sia cessato da un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a seguito di dimissioni per giusta causa, dimissioni nel periodo tutelato della maternità e paternità o di risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui al citato articolo 7 della legge n. 604/1966.

Esempio

Lavoratore che un lavoratore, dopo un periodo di occupazione presso l'azienda a), cessa il rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie in data 15 febbraio 2025 e si rioccupi il 10 marzo 2025 presso un nuovo datore di lavoro che, tuttavia, lo licenzia il 10 aprile 2025, per giustificato motivo oggettivo. In relazione alla novella legislativa, il lavoratore, non avendo maturato il requisito contributivo delle 13 settimane tra i due eventi, non può accedere alla NASpI. Laddove, invece, il licenziamento intervenga il 10 luglio 2025, essendosi concretizzato il requisito contributivo delle 13 settimane tra i due eventi, il medesimo lavoratore può fruire della NASpI.

Congedo parentale

Con la Legge di Bilancio 2025, il legislatore interviene sulla disciplina in materia di congedo parentale di cui all'articolo 34 del decreto legislativo n. 151/2021, recante "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".

Si prevede che i genitori occupati con rapporto di lavoro dipendente possano beneficiare, in alternativa tra loro, di un elevamento dell'indennità per congedo parentale all'80% per un periodo complessivo di 3 mesi, articolato come segue: un mese con indennità maggiorata all'80% dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023); un altro mese con indennità maggiorata al 60% dalla legge di Bilancio 2024 e ulteriormente elevato all'80% dalla legge di Bilancio 2025; un ulteriore mese con indennità maggiorata all'80% dalla legge di Bilancio 2025, e da fruire entro il sesto anno di vita del bambino o entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione o affidamento.

Le maggiorazioni dell'indennità trovano applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che hanno rispettivamente concluso o terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

Una specifica successiva circolare INPS specificherà gli aspetti connessi alla portata e agli effetti della nuova misura, oltre alle relative istruzioni operative.

FIOM-CGIL NAZIONALE

Roma, 20 gennaio 2025