

AMMORTIZZATORI SOCIALI: LE NUOVE REGOLE PER IL 2016

- ✓ **Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria,**
- ✓ **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria,**
- ✓ **Contratto Di Solidarietà difensivo**

sono messi sullo stesso piano per quanto riguarda:

il computo nel quinquennio mobile, il contributo addizionale, la durata complessiva di godimento all'interno all'unità produttiva ed il massimale di integrazione da corrispondere ai lavoratori .

Con alcuni limiti ne usufruiscono anche gli apprendisti,

sono previsti nuovi requisiti soggettivi per l'accesso e nuovi limiti di durata.

Aumenta per le aziende il contributo addizionale destinato a gravare con modalità progressive man mano che si utilizzano gli ammortizzatori, compresi i contratti di solidarietà.

A partire dal 2016, non saranno più attivabili le procedure per la CIGS determinata da **crisi aziendale** per cessazione di attività o quelle al termine di una procedura concorsuale, come previsto dall'art. 3 della legge n. 92/2012, salvo sia prevista prosecuzione produttiva.

REQUISITI SOGGETTIVI:

Lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante.

I lavoratori, le lavoratrici devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni (giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria) alla data di presentazione della domanda di concessione, tale anzianità per i dipendenti dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto del periodo lavorato nell'appalto. Sono considerati giorni di effettivo lavoro, ferie, festività, infortuni e i periodi di maternità obbligatoria.

Per le sole domande relative a trattamenti di cassa integrazione ordinaria per eventi **oggettivamente non evitabili nel settore industriale**, viene esclusa la verifica del requisito dei 90 giorni di anzianità.

- **Gli apprendisti** alle dipendenze di imprese che possono accedere alle integrazioni salariali ordinarie, sono destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria.
- Gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle sole integrazioni salariali straordinarie (es aziende commerciali sopra i 50 dipendenti), saranno destinatari di tale trattamento ma limitatamente al caso in cui l'intervento sia stato richiesto per la causale di crisi aziendale.
- Gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle integrazioni salariali sia ordinarie che straordinarie, sono destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria.

Il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente al periodo di sospensione usufruito.

TRATTAMENTO ECONOMICO per Cigo, Cigs e CdS Difensivi

Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate.

L'importo del trattamento comunque non può superare gli importi massimi mensili, per 2015 gli importi sono i seguenti:

971,71 euro quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24.

1.167,91 euro quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.102,24.

Il pagamento deve essere anticipato dall'azienda poi rimborsato da Inps, salvo casi eccezionali.

Malattia e TFR

Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a zero ore) insorge la **malattia**, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali e non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali della Cigo.

Malattia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due possibilità:

Quando la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIGS/CIGO dalla data di inizio della stessa. Qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare, se ne ha diritto, dell'indennità di malattia.

Se l'intervento di cassa integrazione è ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia.

Le quote di **Trattamento di Fine rapporto** maturate nel periodo di Cigo, Cigs e CdS(per i periodi di afferenza del trattamento) sono a carico del datore di lavoro.

DURATA MASSIMA DELL'INTERVENTO:

Il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale (somma dei periodi) non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile. Solo in presenza della causale di utilizzo "contratto di solidarietà" il calcolo della durata massima complessiva la durata dei trattamenti viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente. La durata massima può raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile. Il quinquennio mobile inizia la prima settimana oggetto di richiesta di prestazione e, retrocedendo, termina dopo 259 settimane.

Esempi:

- 12 mesi di CIGO+12 mesi di CIGS (es. riorganizzazione): ok 24 mesi
- 12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS (Contratto di Solidarietà): ok 36 mesi
- 12 mesi di CIGS (es. crisi)+24 mesi di CDS: ok 36 mesi
- 36 mesi di CDS: ok
- 6 mesi di CIGO+12 mesi di CDS: possibili altri 12 mesi di CIGS oppure altri 18 mesi di CDS

*Quindi per la **verifica del quinquennio mobile** non si prenderanno in considerazione periodi anteriori al 24 settembre 2015.*

CONTRIBUTO ADDIZIONALE:

Oltre alla contribuzione ordinaria di finanziamento delle integrazioni salariali, è prevista una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici dei trattamenti con l'applicazione di un contributo addizionale a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale, non più commisurato all'organico dell'impresa (criterio dimensionale) ma connesso all'effettivo utilizzo del trattamento. Il contributo addizionale quindi è maggiore in relazione ad un crescente utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale. La misura del contributo è pari a:

- **9% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate relativamente ai periodi di integrazione ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di **52 settimane** in un quinquennio mobile;
- **12% oltre le 52 e sino a 104 settimane** in un quinquennio mobile;
- **15% oltre 104 settimane** di utilizzo delle integrazioni salariali in un quinquennio mobile.

CIGO:

La CIGO è un ammortizzatore al quale si può ricorrere per crisi di breve durata e di natura transitoria, a cui segue la ripresa dell'attività produttiva, le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane nel biennio.

L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.

Le casuali previste per attivare la Cigo:

- Situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali (non richiesto il requisito dei 90 giorni di effettivo lavoro).
- Situazioni temporanee di mercato (richiesto il requisito dei 90 giorni di effettivo lavoro).

Il limite delle 52 settimane consecutive e complessive nel biennio mobile non trova applicazione in caso di interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili. La caratteristica di "evento oggettivamente non evitabile" è riconosciuta a quelle causali determinate da casi fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio di impresa, per i quali risulti evidente la forza maggiore.

Non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente.

Esempio:

se nel semestre precedente l'utilizzo della CIGO la media dei lavoratori occupati è di 1 unità le ore lavorabili nel biennio mobile saranno:

$1 \times 40 \times (365,25/7) = 2.087 \times 2 = 4.174$ in questo caso il limite di **1/3** è di **1.391** ore.

Procedimento Amministrativo

l'azienda ha l'obbligo di avviare la procedura di consultazione sindacale, vanno indicate le ragioni della non percorribilità dei CDS, alla domanda deve essere allegata l'elenco dei lavoratori sospesi.

Presentazione della domanda

La domanda, che dovrà essere inviata all'Inps territorialmente competente (per edilizia il riferimento territoriale è legato al luogo del contratto di appalto e i lavori devono avere una durata minima di sei mesi), dovrà essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione e non oltre 15 giorni dall'avvio della riduzione o sospensione dell'attività. In caso di presentazione oltre il termine dei 15 giorni verrà riconosciuto il periodo della settimana prima dalla presentazione della domanda. Per il periodo perso ai lavoratori l'azienda erogherà il valore della cassa integrazione.

Durata massima e casuali della Cigo:

Tipo casuale	Durata	Riferimento normativo
Eventi transitori non imputabili	13 settimane fino ad un massimo di 52 nel biennio mobile, con il limite di un terzo delle ore lavorabili.	Art 11
Situazioni temporanee di mercato	13 settimane fino ad un massimo di 52 nel biennio mobile, con il limite di un terzo delle ore lavorabili.	Art 11

Obblighi del lavoratore:

Se è prevista una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro il lavoratore deve stipulare un patto di servizio personalizzato a seguito di convocazione presso i centri per l'impiego.

CIGS:

→ Si applica alle aziende che occupano mediamente più di quindici dipendenti (media dei sei mesi precedenti la richiesta, inclusi apprendisti e dirigenti);
per le **imprese industriali** comprese quelle **edili e affini, imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, di servizi di pulizia, imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli, imprese di vigilanza, imprese artigiane.**

→ Si applica alle aziende che occupano mediamente più di cinquanta dipendenti (media dei sei mesi precedenti la richiesta, inclusi apprendisti e dirigenti);
per le **imprese esercenti attività commerciali** comprese quelle della **logistica, agenzie di viaggio e turismo** compresi gli **operatori turistici.**

→ Si applica a prescindere dal numero dei dipendenti:
per le **imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale, i partiti e movimenti politici.**

L'impresa non può richiedere la Cigs per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi, la Cigo (art.21, comma 6).

La Cigs è concessa anche nel caso in cui l'azienda sia sottoposta a procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio d'impresa.

Tipo casuale	Durata	Riferimento normativo
Riorganizzazione aziendale (deve prevedere un piano d'interventi, contenere gli investimenti, deve essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale).	Durata massima di 24 mesi nel quinquennio mobile, possono essere autorizzate sospensioni dal lavoro nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, tale disposizione si applica dal 25 settembre 2017 (art. 44)	Art 21 comma 2, e art 22 comma 4 decreto 148
Crisi aziendale , ad esclusione delle cessazioni di attività o di procedure concorsuali. (deve contenere un piano di risanamento con indicati gli interventi correttivi)	Durata massima di 12 mesi nel quinquennio mobile, una nuova autorizzazione è possibile dopo che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello autorizzato, possono essere autorizzate sospensioni dal lavoro nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, tale disposizione si applica dal 25 settembre 2017 .	Art.22 comma 1 e 2 art 22 comma 4 decreto 148
Contratti di solidarietà la riduzione d'orario si applica a tutti i dipendenti, esclusi dirigenti, ai lavoratori a tempo determinato, con contratto di inserimento e apprendisti.	La durata massima può raggiungere fino a 36 mesi nel quinquennio mobile. La riduzione non può essere superiore del 60% dell'orario medio giornaliero, settimanale o mensile, per ciascun lavoratore la riduzione non può superare il 70%	Art 21 e art 22 decreto 1

Procedimento Amministrativo:

- L'impresa avvia la procedura di consultazione sindacale, nell'esame congiunto espone programma, criteri di scelta dei lavoratori e rotazione, salvo che per le imprese edili, vanno indicate le ragioni per cui non si utilizzano i CdS.
- A conclusione dell'esame congiunto o dalla data dell'accordo tassativamente entro 7 giorni l'azienda deve presentare domanda, le Regioni devono esprimere parere entro 20 giorni, entro 60 giorni Ministero emette decreto.

- La sospensione decorre dal 30° giorno dalla domanda, in caso di presentazione tardiva il trattamento economico dell'Inps decorre dal 30° giorno dalla data di domanda. Per i periodi scoperti il trattamento salariale pari al valore della Cigs è a carico dell'azienda.

Obblighi del lavoratore:

Se è prevista una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro il lavoratore dovrà stipulare un patto di servizio personalizzato a seguito di convocazione presso i centri per l'impiego, in cui dichiara la propria disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione di misure di politica attiva del lavoro (formazione, riqualificazione ecc.).

CIG in deroga per anno 2016

- Sono previsti nel 2016, **3 mesi di cigd (91 giornate)** usufruibili anche in modo spezzettato (più accordi e più domande) e senza una durata minima.
- i Lavoratori devono possedere **un'anzianità lavorativa di almeno 12 mesi** dalla data di inizio di intervento dell'ammortizzatore sociale
- il Lavoratore **deve** avere usufruito le **ferie residue**.
- **non** è possibile chiedere **cigd** per **cessazione** parziale o totale attività
- nelle aziende che usufruiscono di ammortizzatori sociali (cigo, cigs) è possibile utilizzare la **cigd** per coprire gli **apprendisti** esclusi.
- **non è obbligatorio iscriversi alle politiche attive**
- prima dell'utilizzo della cigd verificare che non si possa ricorrere ai normali ammortizzatori : Cigo, Cigs, Fondo residuale Inps (che diventerà Fis) o dai fondi alternativi (esempio Fsba dell'artigianato).
Ricordiamo che da Luglio 2016 i fondi dovranno essere operativi e **coprire la mancanza di ammortizzatori sociali** .

Fondi di solidarietà

La rivisitazione della disciplina dei fondi di solidarietà contenuta nel Titolo II del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015 ha come obiettivo di riscrivere la normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro per quelle imprese escluse dal campo d'applicazione definito dal Titolo I dello stesso decreto n. 148/2015 e il superamento dello strumento della cassa integrazione in deroga.

Entro il 31 dicembre 2015, i datori di lavoro appartenenti a settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I e non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali (art. 26) o adeguato i fondi di solidarietà alternativi (art. 27) a quanto previsto dalla nuova normativa confluiranno nel fondo di integrazione salariale (art. 29).

Lo stesso art. 29 delinea in maniera precisa il doppio canale di contribuzione obbligatoria che scatterà dal 1° gennaio 2016 e che riguarderà in maniera proporzionale sia le aziende che hanno in forza dai 5 ai 15 dipendenti (0,45%) sia quelle che occupano mediamente più di 15 dipendenti (0,65%)

Sarà previsto un periodo transitorio necessario all'acquisizione da parte dei diversi fondi delle risorse necessarie ad erogare le prestazioni e che lo stesso decreto individua a decorrere dal 1 luglio 2016.

Si può ipotizzare a tal proposito un'ultima e definitiva appendice della cassa integrazione in deroga a copertura dei primi sei mesi del 2016 (articolo 2, commi 64, 65, 66 e 67, della legge n. 92/2012).

NASPI

La NASpI 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 NASpI 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).

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 ASpI 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;

Non sono 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.

L'indennità Naspi è erogata per un periodo pari alla metà dei periodi contributivi verificati nel quadriennio precedente la perdita del lavoro.

Indennità di mobilità

per l'anno 2016 spetta per un periodo di 12 mesi, con 50 anni di età il periodo è di 18 mesi.

Dal 1 gennaio 2017 verrà abolita e sostituita dalla NASpI.

ASDI

L'Asdi ha una durata di sei mesi ed è rivolto a tutti quei lavoratori e lavoratrici disoccupati, in condizioni di particolare disagio economico (rilevato dall'Isee), con figli minori e che non abbiano maturato i requisiti contributivi e anagrafici per il pensionamento. E' una misura che si aggiunge alla Naspi e che interviene quando il lavoratore risulti ancora senza lavoro.

L'importo dell'Asdi è pari al 75 % dell'ultimo trattamento di disoccupazione (Naspi) percepito, ma comunque non può essere superiore a quello dell'assegno sociale. La prestazione sarà incrementata per gli eventuali carichi familiari del lavoratore (assegni familiari), indicati nella tabella ministeriale allegata al decreto, in 89,7 euro per un figlio e 163,3 euro per 4 o più figli. *Per accedere all'Asdi il lavoratore/trice deve presentare la domanda in via telematica all'inps, a partire dal giorno successivo al termine della Naspi e tassativamente entro 30 giorni.*

DISCOLL

La nuova indennità di disoccupazione è riconosciuta a: Collaboratori coordinati e continuativi, i cd. co.co.co. e Collaboratori a progetto, co.co.pro. Quali sono le condizioni per fruire della disoccupazione collaboratori? Aver perduto involontariamente il lavoro, ovvero, essere stati licenziati e non dimessi volontariamente fatta eccezione per i casi prevista dalla legge per le dimissioni per giusta causa, essere iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non essere pensionati e non aver aperto una partita IVA.

Servizi per il lavoro e di politiche attive

Il Decreto legislativo 150/2015 introduce la **condizionalità** delle misure di sostegno al reddito, ossia l'obbligo per il lavoratore/trice coinvolto sia nell'utilizzo di ammortizzatori sociali con sospensioni dell'orario di lavoro superiori al 50% sia in situazioni di disoccupazione.

Introduce una nuova procedura obbligatoria per il riconoscimento delle prestazioni economiche: sottoscrizione della Dichiarazione D' Immediata Disponibilità (DID), la domanda di AspI, NASpI,DIS-COLL e indennità di mobilità resa dal lavoratore all'Inps equivale alla DID.

Entro 30 giorni (15 in caso AspI,NASpI,DIS-COLL e indennità di mobilità) il disoccupato deve recarsi presso Centro per l'impiego per confermare lo stato di disoccupazione e sottoscrivere un **patto di servizio personalizzato** che contiene; il profilo professionale,iniziative di orientamento, iniziative formative o di riqualificazione, accettazione di congrue offerte di lavoro.

- La mancata presentazione, in assenza di giustificato motivo, alle convocazioni e appuntamenti per l'orientamento comporta in prima chiamata una decurtazione economica pari a $\frac{1}{4}$ di una mensilità percepita, in seconda chiamata tutta la mensilità percepita, dalla terza la decadenza della prestazione e dello stato di disoccupazione
- La mancata partecipazione alle iniziative di ricerca e formative comporta la decurtazione di una mensilità in prima chiamata, dalla seconda la decadenza della prestazione e dallo stato di disoccupazione.

Assegno di ricollocazione:

E' una somma di denaro proporzionata al profilo professionale,destinata ai lavoratori/trici in Naspi con una disoccupazione di durata superiore a 4 mesi,la somma erogata è spendibile presso i centri per impiego o i servizi accreditati, per ottenere un servizio di assistenza nella ricerca del lavoro.

Offerta di lavoro congrua:

deve essere definita dal Ministero del Lavoro, nel frattempo ci si riferisce ai criteri della Fornero: offerta di lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore del 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità percepita nell'ultimo mese;

il luogo di lavoro non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore;

non occorrono più di 80 minuti di trasferimento mediante mezzi pubblici;

LSU:

i lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro (mobilità) possono essere chiamati in attività nel territorio del comune ove siano residenti;

i disoccupati con più di 60 anni possono essere utilizzati in attività di pubblica utilità per un orario non eccedente le 20 ore settimanali è previsto un sostegno al reddito e la contemporanea maturazione dei contributi pensionistici.

A livello provinciale è in vigore un accordo che prevede la rotazione dei lavoratori.

Riferimenti normativi, note ministeriali, circolari:

Jobs Act decreti attuativi

- Decreto legge n 22 del 4 Marzo 2015: NASpI,ASDI, DIS-COLL;
- Decreto Legge n 148 del 14 Settembre 2015: Cigo,Cigs, Contratti di solidarietà, Fondi;
- Decreto legge n 150 del 14 Settembre 2015: Politiche attive e servizi per il lavoro;
 - Legge di stabilità 2016: rifinanziamento ammortizzatori sociali in deroga;
 - Circolare **Ministeriale** n 24 del 5 Ottobre 2015 chiarimenti operativi in merito alle nuove disposizioni in materia di ammortizzatori sociali;
 - Circolare **Ministeriale** n 30 del 9 Novembre 2015 nota integrativa alla circolare 24;
 - Circolare **Ministeriale** n 34 del 23 Dicembre 2015 servizi per il lavoro e politiche attive, prime indicazioni operative;
 - Nota **Ministeriale** del 18 gennaio 2016: ASDI e Fondo d'integrazione salariale
 - Circolare **Ministeriale** n 1 del 22/1/2016 chiarimenti su fruizione cigs per imprese soggette a procedura concorsuale;
 - Circolare **Inps** 197/2015 del 2 Dicembre 2015 riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali e definizione del termine unità produttiva;
 - Messaggio **Inps** n 7637 del 28 dicembre 2015: operatività del fondo di solidarietà residuale;
 - Messaggio **Inps** n 24 del 5 Gennaio 2016: estensione degli ammortizzatori sociali all'apprendistato professionalizzante;
 - Circolare **Inps** 7/2016 del 20 Gennaio 2016: competenza concessoria delle strutture territoriali Inps;
 - Circolare **Inps** 22 del 4/02/2016 operatività e modalità della presentazione domande coperte dal fondo.