

Inps, circ. n. 3/2024: novità normative in materia di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito e alle famiglie

11 Febbraio 2025

Il contenuto che stai visualizzando è riservato agli associati ANCE.

A seguito dell'entrata in vigore del c.d. Collegato Lavoro 2024 (legge n. 203/2024), della legge n. 199/2024, (di conversione, con modificazioni, del DL n. 160/2024), nonché della legge di Bilancio 2025, l'Inps, con la [circolare n. 3/2025](#), fornisce un quadro riepilogativo delle principali disposizioni destinate a produrre effetti, nel corso del 2025, in materia di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito e alle famiglie.

Si riporta di seguito quanto illustrato dall'Istituto con particolare riferimento alle disposizioni di interesse per il settore.

Disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dal Collegato Lavoro 2024

1. Sospensione della prestazione di cassa integrazione

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

In particolare, il comma 1 del predetto articolo 6 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.

Al riguardo, l'Inps osserva che la novella normativa deve essere integrata con il costante e uniforme indirizzo giurisprudenziale secondo cui lo svolgimento di attività lavorativa remunerata (sia essa subordinata o autonoma) durante il

periodo di sospensione del lavoro con diritto all'integrazione salariale comporta non la perdita del diritto all'integrazione per l'intero periodo predetto ma solo una riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi di quell'altra attività lavorativa.

Il successivo comma 2 conferma che 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. Il medesimo comma prevede altresì che le comunicazioni a carico dei datori di lavoro di cui all'articolo 4-bis del d.lgs. n. 181/2000, (modello UNILAV), sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui trattasi.

L'Istituto evidenzia che il nuovo testo dell'articolo 8 elimina qualsiasi riferimento alle comunicazioni obbligatorie delle agenzie di somministrazione (precedentemente indicate come "imprese fornitrici di lavoro temporaneo") in quanto la specifica normativa in materia di termini di trasmissione che riguarda le predette agenzie non riveste carattere preventivo. L'articolo 8 prevede, infatti, che la comunicazione (modello UNISOM) possa essere inviata dalle agenzie di somministrazione entro il giorno venti del mese successivo alla data di assunzione.

Infine, l'Inps comunica che gli effetti e la portata della modifica della disciplina che regola la compatibilità dei trattamenti di integrazione salariale con lo svolgimento di attività lavorativa saranno illustrati in una apposita circolare di prossima pubblicazione.

2. Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro

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

In particolare, il comma 1 del citato articolo 19 interviene sull'articolo 26 del d.lgs. n. 151/2015, aggiungendo il seguente comma 7-bis: *"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’Inps ricorda che l’articolo 26 del d.lgs. 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’INL.

Il nuovo comma 7-bis stabilisce 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.

L’Istituto osserva che la disposizione in esame assolve a finalità antielusive e si prefigge l’obiettivo di evitare comportamenti non corretti nelle ipotesi in cui il lavoratore manifesti nei fatti la propria intenzione di risolvere il rapporto di lavoro senza, tuttavia, adempiere alle formalità prescritte dalla legge, anche al fine di accedere alla NASpl che, in base alla vigente normativa, non può essere riconosciuta in caso di dimissioni volontarie non derivanti da giusta causa.

Sempre in tema di disposizioni antielusive nella fruizione della NASpl, l’Istituto evidenzia che il legislatore è intervenuto anche con la previsione di cui all’articolo 1, comma 171, della legge di Bilancio 2025, come si vedrà nel proseguo.

Disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie previsti dalla legge di Bilancio 2025

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

Il comma 189 dell’articolo 1 della legge di Bilancio 2025 destina risorse per un importo pari a 70 milioni di euro, a valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all’articolo 18, comma 1, lettera a), DL n. 185/2008, 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 - finalizzate al completamento dei piani di recupero occupazionale di cui all'articolo 44, comma 11-bis, del decreto legislativo n. 148/2015 - saranno ripartite tra le Regioni interessate con decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze.

Ai fini del rispetto delle disponibilità finanziarie stanziare, la norma affida il controllo e il monitoraggio dei flussi di spesa relativi alle misure in esame all'Inps, che è chiamato a informare il Ministero del Lavoro con cadenza almeno semestrale.

Infine, l'Inps informa che sulla materia saranno fornite ulteriori indicazioni successivamente all'emanazione del menzionato decreto interministeriale.

2. Trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività

I commi 190 e 191 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2025 intervengono sulla disciplina in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività.

In particolare, il comma 190 novella l'articolo 44, comma 1, DL n. 109/2018, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 130/2018.

A seguito della modifica legislativa, il trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività può essere concesso in deroga sia ai limiti massimi di fruizione delle integrazioni salariali di cui agli articoli 4 e 22 del d.lgs. 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 CIGS.

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

Con il successivo comma 191 viene, invece, disposta la proroga, per l'anno 2025, della possibilità di accedere al trattamento straordinario di integrazione salariale in esame da parte dei datori di lavoro che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, ai fini della gestione degli esuberi di personale.

Restano confermati i presupposti e le condizioni per accedere al trattamento in

esame, illustrati nella circolare del Ministero del Lavoro n. 15/2018.

Per la prosecuzione della misura in esame, che può essere concessa per un periodo massimo di 12 mesi, sono stanziati 100 milioni di euro a valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), DL n. 185/2008.

Ai fini del rispetto dei limiti di spesa prestabiliti, la legge demanda le attività di monitoraggio all'Inps, che continuerà altresì a farsi carico dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale di cui trattasi con la modalità del pagamento diretto ai lavoratori.

Per le istruzioni procedurali, l'Inps rinvia al messaggio n. 4265/2018.

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

L'articolo 1, comma 193, della legge di Bilancio 2025 dispone l'ulteriore proroga, per il triennio 2025-2027, delle disposizioni di cui all'articolo 22-bis del d.lgs. n. 148/2015, nel limite di spesa di 100 milioni di euro per ciascuno di tali anni.

L'Inps ricorda che il citato articolo 22-bis prevede la possibilità, 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 d.lgs. 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

L'Istituto segnala che l'articolo 1, comma 193, della legge di Bilancio 2025 non è intervenuto sulla disciplina di riferimento. Ne deriva che, per accedere alla proroga del trattamento di CIGS in esame, permangono i presupposti e le condizioni stabilite dall'articolo 22-bis del d.lgs. n. 148/2015.

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

L'Inps rileva che continuerà a trovare applicazione, in quanto disposizione di carattere strutturale, la previsione di cui all'articolo 22-ter del d.lgs. 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 d.lgs. 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 (cfr. circolare del Ministero del Lavoro n. 6 del 18 marzo 2022, circolare Inps n. 18 del 1° febbraio 2022 e il messaggio Inps n. 2423 del 15 giugno 2022).

5. Requisiti per la fruizione della NASpl

Il comma 171 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2025 interviene sulla disciplina della NASpl, introducendo, in determinate ipotesi, un nuovo requisito contributivo che i lavoratori devono possedere al fine della fruizione della predetta indennità.

Viene, infatti, inserita, all'articolo 3, comma 1, del d.lgs. n. 22/2015, la lettera c-bis), secondo cui, per gli eventi di disoccupazione involontaria verificatisi dal 1° gennaio 2025, qualora i lavoratori, nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui richiedono la NASpl, abbiano interrotto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale, il requisito delle 13 settimane di contribuzione - utile per accedere alla NASpl e vigente in via ordinaria - deve collocarsi all'interno del periodo intercorrente tra i due eventi e non nel quadriennio precedente l'inizio della disoccupazione involontaria.

La disposizione 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 d.lgs. n. 151/2001, nonché le ipotesi di risoluzione consensuale intervenute nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 604/1996, che, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo 3 del d.lgs. n. 22/2015, consentono l'accesso alla prestazione.

Conseguentemente, il requisito delle 13 settimane di contribuzione introdotto dall'articolo 1, comma 171, della legge di Bilancio 2025 non è richiesto laddove, nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione NASpl, il lavoratore sia cessato da un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a seguito di dimissioni per giusta causa, dimissioni nel periodo tutelato della maternità e paternità o di risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui al citato articolo 7 della legge n. 604/1966.

A titolo esemplificativo, l'Istituto riporta il seguente caso.

Si supponga che un lavoratore, dopo un periodo di occupazione presso l'azienda a), cessi 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 NASpl. 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 NASpl.

6. Congedo parentale

I commi 217 e 218 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2025 intervengono sulla disciplina in materia di congedo parentale di cui all'articolo 34 del d.lgs. n. 151/2021 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

In particolare, 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 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.

Ai sensi di quanto previsto dal successivo comma 218, le maggiorazioni dell'indennità trovano applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che hanno rispettivamente concluso o terminato il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

L'Inps comunica che con specifica successiva circolare saranno trattati gli aspetti connessi alla portata e agli effetti della nuova misura dell'indennità e verranno fornite le relative istruzioni operative.

Per quanto non riportato, si rinvia alla circolare allegata.

Allegati

[15781_Circolare-numero-3-del-15-01-2025](#)

[Apri](#)