Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali

Roma, 15/01/2025

Circolare n. 3

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori centrali e ai responsabili territoriali dell'Area medico legale

E, per conoscenza,

Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo di 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

OGGETTO: **Sintesi delle principali disposizioni in materia di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito e alle famiglie per l'anno 2025**

SOMMARIO: *Con la presente circolare si fornisce un quadro riepilogativo delle disposizioni aventi riflessi in materia di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito e alle famiglie nel corso dell'anno 2025.*

INDICE

Premessa
1. 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
1.1 Sospensione della prestazione di cassa integrazione

1.2 Modifiche alla disciplina in materia di Fondi di solidarietà bilaterali
1.3 Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro
2. Disposizioni in materia di sostegno al reddito per i datori di lavoro e i lavoratori previsti dalla legge n. 199/2024
2.1 Destinatari e durata della misura di sostegno al reddito
2.2 Risorse finanziarie
3. 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
3.1 Disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro
3.1.1 Trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa
3.1.2 Trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività
3.1.3 Proroga dell'integrazione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per i dipendenti del gruppo ILVA
3.1.4 Proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi
3.1.5 Misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center
3.1.6 Ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica
3.2 Altri trattamenti di sostegno al reddito
3.2.1 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
3.2.2 Intervento straordinario di integrazione salariale a seguito di accordi di transizione occupazionale
3.3 Disposizioni in materia di ammortizzatori sociali a seguito della cessazione del rapporto di lavoro
3.3.1 Requisiti per la fruizione della NASpI
4. Congedo parentale
5. Disposizioni in materia di indennità di discontinuità per i lavoratori del settore dello spettacolo (IDIS)

Premessa

A seguito dell'entrata in vigore della legge 13 dicembre 2024, n. 203 (di seguito, Collegato Lavoro 2024), della legge 20 dicembre 2024, n. 199 (di conversione, con modificazioni, del decreto–legge 28 ottobre 2024, n. 160), nonché della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (di seguito, legge di Bilancio 2025), con la presente circolare si 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.

1. 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

Il Collegato Lavoro 2024, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale - n. 303 del 28 dicembre 2024 e vigente dal 12 gennaio 2025, racchiude al suo interno varie disposizioni in materia di lavoro volte, in particolare, a migliorare le condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro e a garantire una maggiore tutela dei diritti dei lavoratori, nonché alcune disposizioni - di seguito riassunte – che incidono sulla normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro.

1.1 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. In particolare, il comma 1 del menzionato articolo 6 - modificando il precedente impianto normativo che, per effetto della modifica apportata al testo originario dall’articolo 1, comma 197, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022)[1], 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.

Al riguardo, si 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 comma 2 del menzionato articolo 6 conferma, inoltre, 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 decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 (modello UNILAV), sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui trattasi.

Si evidenzia, infine, che il nuovo testo dell’articolo 8 del decreto legislativo n. 148/2015 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 suddette agenzie, prevedendo che la comunicazione (modello UNISOM) possa essere inviata dalle stesse entro il giorno venti del mese successivo alla data di assunzione, non riveste carattere preventivo.

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.

1.2 Modifiche alla disciplina in materia di Fondi di solidarietà bilaterali

L’articolo 8 del Collegato Lavoro 2024, aggiungendo il comma 11-bis all’articolo 26 del decreto legislativo n. 148/2015, prevede una specifica disciplina per i Fondi di solidarietà bilaterali costituiti successivamente al 1° maggio 2023, che consente il trasferimento, presso i medesimi Fondi, di una quota delle risorse finanziarie accumulate nel Fondo di integrazione salariale (FIS). La definizione delle relative disposizioni attuative è demandata a un decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, da emanarsi, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle finanze, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del Collegato Lavoro 2024 (12

gennaio 2025).

Sulla materia saranno fornite indicazioni successivamente all'emanazione del menzionato decreto interministeriale.

1.3 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 decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, aggiungendo il comma 7–bis, che così dispone: "*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*. […]".

Si ricorda che 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.

Il nuovo comma 7-bis 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.

Si osserva che la disposizione in commento – che recepisce alcuni orientamenti giurisprudenziali[2] - 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 NASpI 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 NASpI, si evidenzia che il legislatore è intervenuto anche con la previsione di cui all'articolo 1, comma 171, della legge di Bilancio 2025 (cfr. il successivo paragrafo 3.3.1).

2. Disposizioni in materia di sostegno al reddito per i datori di lavoro e i lavoratori previsti dalla legge n. 199/2024

In sede di conversione del decreto-legge n. 160/2024, la legge n. 199/2024[3] ha novellato l'articolo 2 del medesimo decreto-legge, che reca misure di sostegno al reddito per i settori tessile, dell'abbigliamento, del calzaturiero e del conciario[4].
La nuova formulazione della norma prevede che: "*In deroga agli articoli 4 e 12 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 e alle disposizioni che disciplinano la durata della prestazione erogata dal Fondo di solidarietà Bilaterale alternativo per l'Artigianato ai sensi dell'articolo 27 del medesimo decreto legislativo n. 148 del 2015, è riconosciuta dall'Istituto*

nazionale della previdenza sociale (INPS), per l'anno 2024, ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro, anche artigiani, con forza occupazionale media fino a 15 addetti nel semestre precedente, operanti nei settori tessile, della pelletteria, dell'abbigliamento e calzaturiero, nel settore conciario nonché, limitatamente alle attività svolte dagli addetti alle lavorazioni di montatura e saldatura di accessori della moda, nelle attività identificate dai codici ATECO indicati nella tabella A annessa al presente decreto e dal codice ATECO 25.62.00, un'integrazione al reddito, con relativa contribuzione figurativa o correlata, nella misura pari a quella prevista per le integrazioni salariali dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 148 del 2015, per un periodo massimo pari a dodici settimane fino al 31 gennaio 2025".

2.1 Destinatari e durata della misura di sostegno al reddito

Si evidenzia che la riformulazione della norma operata dalla legge n. 199/2024 ha esteso l'ambito di applicazione della misura di sostegno, già prevista per i settori tessile, dell'abbigliamento, del calzaturiero e del conciario, anche all'ambito della pelletteria, nonché - limitatamente alle attività svolte dagli addetti alle lavorazioni di montatura e saldatura di accessori della moda – ai settori indicati dalla tabella A annessa al decreto -legge n. 160/2024 e al settore dei lavori di meccanica generale individuato dal codice ATECO 25.62.00.

Restano invariate le condizioni di accesso al trattamento stabilite dalla norma, ovvero che i datori di lavoro richiedenti:

- siano classificati dall'Istituto, ai sensi dell'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, nei settori Industria o Artigianato;
- abbiano una forza occupazionale media inferiore o pari a 15 dipendenti, rilevata nel semestre precedente alla data di presentazione della domanda di accesso alla misura di sostegno al reddito;
- abbiano già raggiunto, alla data di trasmissione dell'istanza, i limiti di durata massima dei trattamenti di integrazione salariale previsti dagli articoli 4 e 12 del decreto legislativo n. 148/2015 (datori di lavoro del settore industriale) o quelli previsti dal Regolamento del Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per l'Artigianato, di cui all'articolo 27 del medesimo decreto legislativo per l'accesso all'Assegno di integrazione salariale.

2.2 Risorse finanziarie

In relazione all'ampliamento del bacino di operatività della misura di sostegno, la legge n. 199/2024 ha modificato il tetto massimo complessivo di spesa, che è stato rideterminato in 73,6 milioni di euro per l'anno 2024 e di 36,8 milioni di euro per l'anno 2025, a valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

Le modifiche apportate in materia dalla legge n. 199/2024, unitamente alle istruzioni operative che i datori di lavoro devono osservare per richiedere il trattamento di sostegno in parola, saranno dettagliatamente illustrate in una apposita circolare di prossima pubblicazione.

3. 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

3.1 Disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

Di seguito si riepilogano gli interventi previsti in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro dai commi da 189 a 197 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2025.

3.1.1 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 citato Fondo sociale per occupazione e formazione, 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 e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze.

Ai fini del rispetto delle disponibilità finanziarie stanziate, la norma affida il controllo e il monitoraggio dei flussi di spesa relativi alle misure di cui trattasi all'Istituto, che è chiamato a informare il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con cadenza almeno semestrale.

Sulla materia saranno fornite ulteriori indicazioni successivamente all'emanazione del menzionato decreto interministeriale.

3.1.2 Trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività

Con i commi 190 e 191 dell'articolo 1, la legge di Bilancio 2025 interviene sulla disciplina in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) per cessazione di attività.

In particolare, il comma 190 novella l'articolo 44, comma 1, del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130.

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[5], 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[6]. In relazione alla novella legislativa, a decorrere dal 1° gennaio 2025, la misura di sostegno in parola può essere concessa, quindi, 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 parola 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 questione, illustrati nella circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 15 del 4 ottobre 2018.

Per la prosecuzione della misura di sostegno in commento, 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), del decreto-legge n. 185/2008.

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

In merito alle istruzioni procedurali, si richiamano le indicazioni fornite con il messaggio n. 4265 del 15 novembre 2018.

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

Il comma 192 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2025 proroga, per l'anno 2025, nel limite di spesa di 19 milioni di euro, 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.
All'onere derivante dal finanziamento del predetto intervento si provvede a valere sulle risorse del citato Fondo sociale per occupazione e formazione.

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

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 decreto legislativo n. 148/2015, nel limite di spesa di 100 milioni di euro per ciascuno di tali anni.

Si rammenta che il citato articolo 22-bis prevede la possibilità, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevati 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 (cfr. la nota 4 della presente circolare).

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

Si 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 parola, permangono i presupposti e le condizioni stabilite dall'articolo 22–bis del decreto legislativo n. 148/2015.

3.1.5 Misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei *call center*

Il comma 195 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2025 prevede, anche per l'anno 2025, il finanziamento delle misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei *call center*, di cui all'articolo 44, comma 7, del decreto legislativo n. 148/2015, nel limite di spesa di 20 milioni di euro, al cui onere si provvede a valere sulle risorse del richiamato Fondo sociale per occupazione e formazione.

Si ricorda che il trattamento in deroga in parola si rivolge alle imprese del settore dei *call center* non rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, con un organico superiore alle 50 unità nel semestre precedente.

La misura – concessa in deroga alla vigente normativa in materia di integrazione salariale straordinaria - è costituita da un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria, la cui erogazione è subordinata all'emanazione di specifici decreti da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali contenenti le indicazioni relative all'azienda beneficiaria, al periodo di concessione e alla modalità di pagamento prevista.

I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, per cui è ammessa la specifica indennità, sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia, nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 148/2015.

Sul punto si richiamano le istruzioni fornite, da ultimo, con i messaggi n. 1495 del 4 aprile 2022 e n. 2232 del 13 giugno 2024.

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

Il comma 196 dell'articolo 1 della 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.

Tale trattamento - originariamente introdotto dall'articolo 42 del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 agosto 2023, n. 112[7] - 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 (cfr. la nota 4 della presente circolare), in continuità con le misure di sostegno già autorizzate. Ne deriva che i trattamenti *de quibus* possono riguardare anche periodi antecedenti al 1° gennaio 2025.

Si ricorda che 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.

L'intervento di proroga – concesso per il completamento dei piani di riorganizzazione aziendale e per la salvaguardia dei livelli occupazionali e del patrimonio delle competenze aziendali – può essere riconosciuto nel limite di spesa di 63,3 milioni di euro per l'anno 2025, a valere sulle risorse del citato Fondo sociale per occupazione e formazione.

3.2 Altri trattamenti di sostegno al reddito

Durante il 2025 continueranno a trovare applicazione anche gli ulteriori trattamenti di sostegno al reddito di seguito illustrati.

3.2.1 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

Nel corso del 2025 potrà proseguire 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[8].

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 e nel limite di spesa di 0,7 milioni di euro per ciascuna annualità, a valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione, dall'articolo 1, comma 171, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di Bilancio 2024).

La misura di sostegno - di entità pari al trattamento di integrazione salariale – è concessa dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e viene erogata dall'Istituto che, anche al fine di garantire il rispetto dei limiti finanziari stabiliti dalla norma, vi provvede esclusivamente con il sistema del pagamento diretto.

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

Continuerà a trovare applicazione, in quanto disposizione di carattere strutturale, anche 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 (cfr. la nota 4 della presente circolare), 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[9].

3.3 Disposizioni in materia di ammortizzatori sociali a seguito della cessazione del rapporto di lavoro

3.3.1 Requisiti per la fruizione della NASpI

Con l'articolo 1, comma 171, della legge di Bilancio 2025, il legislatore è intervenuto 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 norma in parola, infatti, inserendo all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, la lettera c-bis), 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.

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 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.

A titolo esemplificativo, si 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 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.

4. Congedo parentale

Nell'ambito delle disposizioni in materia di sostegno alle famiglie, con i commi 217 e 218 dell'articolo 1 della 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".

A seguito della novella, 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.

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 terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

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.

5. Disposizioni in materia di indennità di discontinuità per i lavoratori del settore dello spettacolo (IDIS)

Con le disposizioni recate nel comma 611 dell'articolo 1, la legge di Bilancio 2025 modifica parzialmente la disciplina prevista dal decreto legislativo 30 novembre 2023, n. 175, in materia di un'indennità di discontinuità in favore dei lavoratori del settore dello spettacolo (IDIS).

In particolare, modificando il citato decreto legislativo, la legge di Bilancio 2025 ridefinisce in termini più favorevoli i requisiti per il riconoscimento dell'indennità di discontinuità.

A seguito della modifica dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 175/2023, viene, infatti, innalzato da 25.000 euro a 30.000 euro il tetto massimo di reddito, dichiarato ai fini IRPEF nell'anno di imposta precedente alla presentazione della domanda, utile per l'accesso all'indennità e vengono ridotte da 60 a 51 le giornate di contribuzione accreditate al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo (FPLS), che i lavoratori devono avere maturato nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda.

Il citato comma 611 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2025 ha altresì modificato l'articolo 3 del decreto legislativo n. 175/2023, sopprimendo la previsione di cui al secondo periodo del comma 1 del medesimo articolo, che prevedeva la non computabilità, ai fini della determinazione della durata dell'indennità di discontinuità, dei periodi contributivi già utilizzati ai fini dell'erogazione di altra prestazione di disoccupazione.

Infine, il medesimo comma 611 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2025 ha abrogato la disposizione di cui all'articolo 5 del decreto legislativo n. 175/2023, che prevedeva misure dirette a favorire i percorsi di formazione e di aggiornamento per i percettori dell'indennità di discontinuità.

Con specifiche successive comunicazioni saranno approfonditi gli aspetti connessi alla portata e agli effetti delle modifiche alla disciplina dell'IDIS e verranno fornite le relative istruzioni operative.

Il Direttore Generale
Valeria Vittimberga

---

[1] Cfr. il paragrafo 1.6 della circolare n. 18 del 1° febbraio 2022.
[2] Cfr. le sentenze del Tribunale di Monza del 2 aprile 2019 e del Tribunale di Udine del 27 maggio 2022.

[3] La legge n. 199/2024 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale - n. 302 del 27 dicembre 2024 ed è entrata in vigore il giorno successivo (28 dicembre 2024).
[4] Sulla materia si rinvia alla circolare n. 99 del 26 novembre 2024.
[5] Si ricorda che i limiti di durata della CIGS sono pari – per ciascuna unità produttiva – a 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, per la causale di riorganizzazione aziendale; a 12 mesi, anche continuativi, per la causale di crisi aziendale; rimane fermo il rispetto del limite complessivo dei trattamenti di integrazione salariale (CIGO e CIGS) di 24 mesi in un quinquennio mobile o di 30 mesi per le imprese (industriali e artigiane) dell'edilizia e del settore lapideo.
[6] L'articolo 20, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 148/2015 stabilisce che, dal 1° gennaio 2022, la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione ai datori di lavoro non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo, che, nel semestre di riferimento, hanno occupato mediamente più di quindici dipendenti.
[7] Cfr. il messaggio n. 2948 dell'11 agosto 2023.
[8] Cfr. la circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 10 del 6 maggio 2019 e il messaggio n. 2679 del 12 luglio 2019.
[9] Cfr. la circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 6 del 18 marzo 2022, la circolare n. 18 del 1° febbraio 2022 e il messaggio n. 2423 del 15 giugno 2022.