

Ammortizzatori sociali, NASpl e compatibilità con *voucher* e prestazioni lavorative

di Claudio Boller – consulente del lavoro

L'anno 2015 si prospetta ricco di novità: sono infatti in dirittura d'arrivo i decreti attuativi che daranno effettiva vita al Jobs Act; non si tratta, invero, di una rivoluzione epocale, in gran parte è un restyling delle normative già in vigore, un tentativo di riordino fatto però a macchia di leopardo. Tra i vari argomenti viene introdotta la NASpl, che andrà a sostituire l'ASpl e la mini-ASpl, e viene reintrodotta la possibilità, per i percettori di ammortizzatori sociali, di svolgere lavoro accessorio.

Inquadramento normativo

Non esiste nell'ordinamento italiano un'incompatibilità assoluta tra la prestazione di un'attività lavorativa remunerata, sia che venga svolta in forma subordinata sia che venga svolta in forma autonoma, con le prestazioni a sostegno del reddito erogate dallo Stato per lavoratori che versino in particolari situazioni occupazionali.

Risalendo indietro nel tempo, il Legislatore¹ aveva previsto che le integrazioni reddituali non dovessero essere corrisposte a quei lavoratori che, durante le giornate di riduzione del lavoro, si dedicassero ad altre attività remunerate.

Tale affermazione è stata interpretata giurisprudenzialmente² nel senso che il percepire una retribuzione a seguito di una prestazione lavorativa, a prescindere dalla forma con cui sia stata svolta, contestualmente a un periodo durante il quale si percepisce un'integrazione salariale, non costituisce di per sé motivo di perdita del diritto all'integrazione stessa, ma unicamente si deve prevedere una proporzionale riduzione del percepito a carico dello Stato rispetto al reddito ricevuto per l'attività lavorativa. In seconda battuta il Legislatore è di nuovo intervenuto³, affermando che il lavoratore che stia svolgendo un'attività, autonoma o subordinata, durante il periodo in cui percepisce l'integrazione salariale, non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Inoltre il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede provinciale dell'Istituto nazionale della previdenza sociale dello svolgimento della predetta attività.

Queste due normative, nella loro lettura congiun-

ta, risultano essere la chiave di lettura per capire la compatibilità o meno degli ammortizzatori sociali che vengono dallo Stato erogati ai lavoratori in presenza di situazioni di crisi aziendale o in caso di perdita involontaria dell'occupazione rispetto ad attività lavorative di breve durata e/o a basso reddito.

L'introduzione del lavoro accessorio, quale corollario occasionale alle prestazioni lavorative vere e proprie, non inficia il significato e l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, anzi si può anche sostenere che si tratti di uno strumento in più per permettere alle persone di avere un sostentamento che, per la sua limitazione nella prestazione e nel reddito che genera, può avere una coerente funzione parallela agli ammortizzatori stessi. In tal senso il Legislatore ha ritenuto, sin dal 2009 e fino al termine del 2014, che l'utilizzo dei *voucher* fosse anche compatibile con le integrazioni a sostegno del reddito a carico dello Stato, prevedendo però un limite massimo economico più basso rispetto alle prestazioni accessorie in generale (art.7-ter, co.12, lett.b), del D.L. n.5/09⁴).

Diverse sono ora le novità in arrivo con i decreti attuativi del *Jobs Act*, compresa la rivisitazione dei *voucher* e l'introduzione della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego; quanto segue vuole quindi essere una prima lettura e disamina, vista dal punto della compatibilità di alcuni ammortizzatori sociali in concomitanza con le prestazioni lavorative.

Voucher e ammortizzatori sociali

Ai più non dovrebbe essere sfuggito il fatto che con il 2015 non è stata confermata quella parte della Legge Biagi⁵, così come infine modificata dalla L. n.15/14, di conversione del D.L. n.150/13, art.8, co.2-ter, che prevedeva la possibilità di utilizzo dei *voucher* per la-

¹ Art.3, D.Lgs. Luogotenenziale n.788/45.

² Cassazione, sent. n.12487/92.

³ Art.8, co.4-5, D.L. n.86/88 (conversione in Legge n.160/88).

⁴ D.L. convertito con modificazioni dalla L. n.33/09 e dall'art.2, co.148, lett.g), L. n.191/09.

⁵ D.Lgs. n.276/03.

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

voro accessorio anche per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito:

“Per gli anni 2013 e 2014, prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 3 e nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L’INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio”.

È però in via di approvazione uno dei decreti attuativi della Legge delega, che rimandava al Governo la disciplina in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Con tale [decreto](#) viene reinserito in via definitiva, e quindi ripristinato a tutti gli effetti e senza più alcun limite temporale, il comma prevedente l’utilizzo dei *voucher* con lavoratori che percepiscono importi a sostegno del reddito, ristabilendo quindi la situazione *ante* 2015, compresa la soglia limite di € 3.000,00. Deve però tenersi conto che si è creato un buco normativo, per il periodo dal 1° gennaio 2015 e fino alla definitiva entrata in vigore del Decreto attuativo: di fatto durante questo periodo non risulta ammesso l’utilizzo del lavoro accessorio nel caso di lavoratori che già percepiscono ammortizzatori sociali, salvo che non si voglia dare un’interpretazione strettamente letterale alla norma, che, priva del prolungamento anche per l’anno 2015, non ne escluderebbe *tout court* la possibilità, ma anzi potrebbe essere letta come decaduta unicamente la parte prevedente un limite massimo diverso per i *voucher* rispetto alla generalità dei lavoratori.

Con il decreto in via di approvazione viene anche “corretta” – o più propriamente si dovrebbe dire che il Legislatore ha voluto tagliare la testa al toro a difformi interpretazioni da parte dei burocrati statali – la precedente dicitura, che prevedeva che il limite massimo di € 3.000,00 si applicasse ad “anno solare”. Ora ci si riferisce ad “anno civile”.

Questo intervento si è reso necessario a seguito

dell’affermazione dell’Inps⁶, che riteneva anno solare quel periodo che intercorre dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno, dimenticandosi di quanto affermato dagli Ermellini⁷ e non solo, dimenticandosi cioè che con tale termine si intende propriamente un periodo mobile di 365 giorni, che può decorrere da qualsiasi giorno del calendario.

Ora, quindi, per la felicità dell’Ente, ci si deve riferire all’anno civile, chiamato anche anno di calendario, e pertanto il periodo sarà fisso e non mobile e coprirà sempre il periodo da gennaio a dicembre.

Si ricorda che gli accrediti previsti per le prestazioni di lavoro accessorio effettivamente svolto vengono sottratti dalla contribuzione figurativa corrispondente alle prestazioni a sostegno del reddito percepite dal lavoratore.

	Generalità lavoratori	Percettori di ammortizzatori
limite massimo complessivo	€ 7.000,00	€ 3.000,00
limite massimo singolo committente	€ 2.000,00	€ 2.000,00

Le remunerazioni percepite dal lavoratore per lavoro accessorio che superino il limite di € 3.000,00 non sono integralmente cumulabili; si dovrà applicare la disciplina ordinaria sulla compatibilità ed eventuale cumulabilità parziale della retribuzione.

In caso di percezione di un importo di integrazione salariale proporzionalmente ridotto, in conseguenza dello svolgimento di un’attività di lavoro, si applica il principio della quota integrativa per l’accreditamento dei contributi figurativi; questo significa che l’Inps riconosce una quota retributiva corrispondente alla differenza data dall’intera retribuzione presa a base per il calcolo dell’integrazione salariale rispetto alla retribuzione percepita in relazione all’attività svolta. La contribuzione obbligatoria a seguito dell’attività effettivamente svolta viene accreditata nella gestione di competenza, potendo dar luogo, se ne ricorrono le condizioni, alle prestazioni previste dall’ordinamento delle medesime gestioni.

Il criterio sopra illustrato dell’accredito dei contributi figurativi in quota integrativa è espressamente previsto per il lavoro accessorio dall’art.70, D.Lgs. n.276/03.

⁶ Circolare n.177/13.

⁷ Cass. Civ., Sez. Lavoro, sent. n.5969/95; Cass. Civ., Sez. Lavoro, sent. n.13396/02.

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Rimanendo nel limite di € 3.000,00 annui il percettore non è obbligato a dare alcuna comunicazione all'Inps, ma se vi è sfioramento scatta sempre l'obbligo di presentare preventiva comunicazione; se si trova nella situazione di svolgere più prestazioni di lavoro accessorio nel corso dello stesso anno civile, per redditi che singolarmente non superano il limite massimo di € 3.000,00, ma che nel cumulo possono sfiorare tale limite, la comunicazione all'Inps andrà resa prima che la sommatoria dei diversi redditi per lavoro accessorio determini il superamento del predetto limite.

Riordino della normativa (Decreto attuativo del Jobs Act)

Facendo seguito alla Legge delega n.183/14, il Governo è intervenuto con il [D.Lgs. n.22 del 4 marzo 2015](#), in vigore dal 7 marzo, nell'intento esplicito di modificare le attuali norme per assicurare ai lavoratori, involontariamente rimasti disoccupati, tutele uniformi e coerenti con la loro singola storia contributiva, razionalizzando, o quantomeno provando a razionalizzare, il sistema delle integrazioni salariali e del coinvolgimento attivo per la ricerca di una nuova occupazione.

Viene prevista, a decorrere dal 1° maggio 2015, una nuova indennità di disoccupazione, denominata, per dire la verità con poca fantasia, NASpl (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'impiego), che andrà a sostituire l'attuale ASpl⁸ (e anche la mini-ASpl), che, appena più di due anni fa, precisamente dal 1° gennaio 2013, aveva a sua volta sostituito le indennità di disoccupazione precedenti, e cioè l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria, l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, l'indennità di disoccupazione speciale nell'edilizia.

La NASpl verrà garantita ai lavoratori privati involontariamente dell'occupazione, compresi i casi di dimissioni per giusta causa e le risoluzioni consensuali perfezionate al termine della procedura prevista dall'art.7, L. n.604/66⁹, che contemporaneamente presentino i seguenti requisiti:

- 13 settimane di contributi versati negli ultimi quattro anni;
- almeno trenta giorni di effettivo lavoro negli ultimi dodici mesi, a prescindere dal minimale contributivo.

La NASpl è compatibile con momentanee prestazioni lavorative, infatti l'instaurazione di un rapporto

di lavoro subordinato di durata inferiore ai sei mesi sospende, ma non fa decadere, il diritto alla prestazione. Anche l'instaurazione di rapporti di lavoro, a prescindere che siano a tempo determinato o indeterminato, che generino comunque un reddito annuale inferiore al reddito minimo escluso da imposizione, risultano compatibili con la NASpl, sempreché l'azienda utilizzatrice non sia la stessa o sia collegata o controllata o con assetti sostanzialmente coincidenti con l'azienda ove lavorava il percettore dell'indennità NASpl quando è cessato il rapporto di lavoro.

Vi è di più; la nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego risulta compatibile anche nel caso di lavoratore con due rapporti di lavoro a tempo parziale, che cessi da uno dei due rapporti involontariamente o per dimissioni per giusta causa o per risoluzione consensuale ex art.7, L. n.604/66, a condizione che il suo reddito annuo sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello *status* di disoccupato e che, entro trenta giorni dalla domanda di prestazione NASpl, comunichi all'Inps il suo reddito annuo previsto.

La possibilità, quindi, di integrare il proprio reddito dato da prestazioni lavorative con l'indennità garantita dallo Stato per i lavoratori che hanno perso il lavoro, diventa un interessante strumento di sostegno, permettendo in questo modo una maggiore entrata economica in situazioni di lavoro precario o *borderline*. Vero è che la copertura data dallo Stato in caso di disoccupazione o di parziale disoccupazione dovrebbe contemporaneamente essere riequilibrata da un maggior numero di controlli e da un inasprimento delle pene in caso di violazione, questo perché l'abuso è sempre dietro l'angolo.

Si rimane invece perplessi che il Legislatore, attento a disciplinare il particolare caso del doppio rapporto di lavoro parziale e la possibilità di percepire la NASpl in caso di perdita di uno dei due rapporti, non abbia considerato anche il caso del lavoratore che, con unico rapporto di lavoro, si veda ridotto l'orario di lavoro fino a percepire un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, non per sua colpa, ma magari per una grave crisi aziendale.

Di fondo si crea una disparità tra due lavoratori, a parità di reddito, a seconda delle loro vicissitudini aziendali.

⁸ Art.2, L. n.92/12; Inps, circolare n.140/12.

⁹ Così come modificato dall'art.2, co.40, L. n.92/12.