

?

Capitolo 14

Gli ammortizzatori sociali

di Damiana Lesce

Capitolo 14 Gli ammortizzatori sociali

1. Con quali strumenti è intervenuto il Jobs Act?

Con il decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015, pubblicato il 23 settembre 2015 ed entrato in vigore il 24 settembre 2015, il legislatore ha introdotto un unico testo normativo di 47 articoli per la cassa integrazione e per i fondi di solidarietà, abrogando oltre 15 leggi e norme stratificatesi negli ultimi 70 anni, dal 1945 a oggi.

La normativa è integrata dalle circolari del ministero del Lavoro n. 24 del 5 ottobre 2015 e n. 30 del 9 novembre 2015 nonché dal messaggio n. 5919 del 24 settembre 2015 dell'Inps.

2. Quali lavoratori possono beneficiare del trattamento di Cassa integrazione guadagni?

L'istituto della Cassa integrazione (Cig) può essere concesso ai lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante. Sono, quindi, esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio. Per poter beneficiare della Cassa i dipendenti devono avere un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni presso l'unità organizzativa per la quale si richiede l'intervento dell'ammortizzatore sociale. Questa regola vale anche per la Cigo (il trattamento di integrazione salariale ordinario), fatta salva l'ipotesi della prestazione richiesta per gli eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.

Per quanto riguarda gli apprendisti la Cig spetta ai soli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, in pratica chi ha un'età compresa tra i 18 ed i 29 anni (29 e 364 giorni al momento dell'attivazione). In questo caso il periodo di durata del piano formativo viene prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione fruita per effetto della sospensione o della riduzione di orario. Tra i possibili beneficiari della Cig rientrano an-

che coloro che, senza limiti di età, sono iscritti, al momento dell'assunzione, nelle liste di mobilità o sono titolari di un qualsiasi trattamento di disoccupazione.

Nel caso di appalto, l'anzianità di effettivo lavoro (necessaria per godere del trattamento) del soggetto che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

3. A quanto ammonta il trattamento di integrazione salariale?

Il Jobs Act non introduce alcuna novità rispetto al passato. Il trattamento di integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione che sarebbe spettata per le ore di lavoro non effettuate, comprese tra zero e il limite contrattuale.

Il legislatore specifica che devono essere computate anche le indennità accessorie, previste dalle rispettive discipline legali e collettive. La loro misura è riparametrata ad ora, in rapporto ad un orario di 8 ore.

Per i lavoratori retribuiti a cottimo, o in tutto o in parte con premi di produzione, si deve fare riferimento alla retribuzione media oraria percepita nel periodo di paga nel quale è dovuta l'integrazione salariale. Il massimale per il 2015 è di 971,71 euro lordi; nel caso in cui il lavoratore benefici di una retribuzione mensile lorda superiore a 2.102,24 euro l'indennità sale a 1.167,91 euro.

Come in passato, le ore di cassa integrazione sono soggette agli obblighi contributivi già previsti dalla precedente normativa; è confermata la riduzione al 5,84% e sono confermati gli importi massimi del trattamento economico determinati e rivalutati annualmente.

La durata massima complessiva, sia del trattamento ordinario sia di quello straordinario, con riferimento a ciascuna unità produttiva, non può superare i 24 mesi in un quinquennio. A differenza che in passato, tuttavia, il parametro del quinquennio è mobile; i limiti temporali, quindi, non sono più riferiti ad una data fissa. In pratica nella valutazione si retrocede all'indietro di 5 anni.

Il legislatore ha, inoltre, previsto una differente mo-

dalità del calcolo della durata massima per l'ipotesi in cui vengono utilizzati gli strumenti di sostegno al reddito che prevedano la riduzione dell'orario di lavoro. In tale caso "la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente".

Fermo restando la durata massima complessiva, è prevista una disciplina specifica per la Cigo: il trattamento può essere concesso fino a un periodo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a 52. Quando l'impresa ha usufruito dell'istituto per 52 settimane consecutive, la stessa potrà proporre una nuova domanda, per la medesima unità produttiva, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa. Il trattamento concesso per più periodi non consecutivi non può, in ogni caso, superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile. Questi limiti non trovano applicazione relativamente agli interventi determinati da "eventi oggettivamente non evitabili" ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese di determinati settori, quali ad esempio le imprese edili e quelle esercenti attività di escavazione.

Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali (sia ordinarie sia straordinarie), i trattamenti richiesti prima della data di entrata in vigore del decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successivo.

Da ultimo, si segnala che 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 dipendenti dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

4. Ci sono oneri economici per l'azienda?

È previsto un contributo addizionale a carico delle imprese, ma rispetto al passato non è più commisurato all'organico aziendale ma dipende dall'effettivo utilizzo dell'ammortizzatore sociale. Il contributo aumenta, quindi, in connessione con il maggior uti-

lizzo della cassa integrazione secondo un meccanismo definito bonus malus:

- **a)** 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al dipendente per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- **b)** 12% oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- **c)** 15% oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.

5. Chi eroga il trattamento di Cassa integrazione?

L'impresa è tenuta ad anticipare il pagamento del trattamento nei confronti dei lavoratori che ne hanno diritto alla fine del periodo di paga e, successivamente, a richiederne il rimborso all'Inps oppure ad effettuare il conguaglio con i contributi previdenziali dovuti.

Nel caso di documentate difficoltà economiche dell'impresa, su autorizzazione della sede Inps territoriale competente, il pagamento al lavoratore del trattamento ordinario può essere effettuato direttamente dall'Istituto per la previdenza sociale. Per il trattamento straordinario l'autorizzazione al pagamento diretto da parte dell'Inps spetta al ministero del Lavoro. Una novità, rispetto al passato, è rappresentata dalla introduzione di un termine di decadenza di 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo, per chiedere il conguaglio.

Per i trattamenti conclusi ante decreto 148/2015, i sei mesi decorrono dalla sua data di entrata in vigore.

6. È ancora possibile la sospensione a zero ore?

Sia per la Cigo sia per la Cigs viene introdotto il divieto della cassa a zero ore per tutto il personale e per tutto il periodo di cassa disponibile. Il divieto, che per la Cigs non si applica per i primi 24 mesi

dall'entrata in vigore del decreto 148/2015, ha la finalità di favorire la rotazione nella fruizione del trattamento di integrazione salariale nonché il ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro rispetto alla sospensione.

7. Quali imprese possono ricorrere alla Cassa integrazione ordinaria?

L'articolo 10 del decreto 148/2015 individua l'ambito di applicazione del trattamento di integrazione salariale (Cigo). Possono accedervi:

- **a)** le imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- **b)** le cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- **c)** le imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- **d)** le cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- **e)** le imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- **f)** le imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- **g)** le imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- **h)** le imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- **i)** le imprese addette all'armamento ferroviario;
- **l)** le imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- **m)** le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- **n)** le imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;

7. Quando si può ricorrere alla Cigo?

I lavoratori, sospesi dal lavoro o che effettuano prestazioni a orario ridotto, possono usufruire della cassa integrazione ordinaria in una di queste condizioni:

- **a)** situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- **b)** situazioni temporanee di mercato.

Ecco alcune ipotesi:

- mancanza o rarefazione di commesse;
- mancanza di materie prime non dipendente da inadempienze contrattuali;
- interruzione di energia elettrica dovuta a fatto dell'ente erogatore;
- eventi naturali diversi dalle intemperie (ad esempio, alluvioni, terremoti, ecc.);
- incendi;
- guasti di macchinari (nonostante la ordinaria manutenzione);
- ordine di pubblica autorità non ascrivibile a comportamento inadempiente dell'imprenditore.

8. Ci sono costi a carico dell'azienda?

Vale la regola dell'incremento progressivo del contributo addizionale indicato nella domanda numero 3, ma è prevista per la Cigo una riduzione generalizzata del 10% sul contributo ordinario pagato su ogni lavoratore. L'aliquota, indipendentemente dall'utilizzo della cassa, passa quindi dall'1,90% all'1,70% della retribuzione per le imprese fino a 50 dipendenti; dal 2,20% al 2% per quelle sopra i 50; dal 5,20% al 4,70% per l'edilizia.

Il requisito numerico è determinato, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero

medio di dipendenti in forza nell'anno precedente. Per le aziende costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività.

Nel calcolo devono essere ricompresi tutti i lavoratori, compresi quelli a domicilio e gli apprendisti che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

9. È ancora obbligatorio il confronto sindacale?

La risposta è sì. In particolare, l'articolo 14 del decreto 148 disciplina la procedura di informazione e consultazione sindacale, che deve essere svolta prima della richiesta di concessione del trattamento.

L'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale:

- le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro;
- l'entità e la durata prevedibile;
- il numero dei lavoratori interessati.

A seguito di tale comunicazione, ciascuna delle parti (compresa, quindi, l'impresa) può chiedere un esame congiunto. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, ridotti a 10 giorni per le imprese fino a 50 dipendenti. Il legislatore ha previsto anche una procedura d'urgenza: nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta dell'impresa o dei soggetti sindacali, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione dell'azienda, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro.

La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.

Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei, queste procedure si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

Al momento della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale, l'impresa dovrà dare comunicazione che le procedure sono state rispettate.

10. Come ed entro quando deve essere presentata l'istanza per la Cigo?

Entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, l'impresa deve presentare in via telematica all'Inps la domanda di ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale.

Nella domanda devono essere indicati:

- la causa della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro;
- la presumibile durata;
- il nominativo dei lavoratori interessati;
- le ore richieste.

L'erogazione della Cigo è di competenza della sede Inps provinciale.

Contro il provvedimento di rigetto della domanda è possibile proporre ricorso al Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti.

Qualora la domanda venga presentata dopo il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, il trattamento di integrazione salariale non verrà concesso per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

Se dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi, a danno dei lavoratori, la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa sarà tenuta a corrispondere una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

11. Quali imprese possono ricorrere alla Cassa integrazione straordinaria?

L'articolo 20 individua dettagliatamente il campo di applicazione dell'intervento straordinario di cassa integrazione straordinaria (Cigs), elencando i settori produttivi e relative soglie occupazionali.

- **I)** Imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:
 - a) imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
 - b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
 - c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
 - d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
 - e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
 - f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
 - g) imprese di vigilanza.
- **II)** Imprese che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:
 - a) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
 - b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.
- **III)** La stessa disciplina trova applicazione, indi-

pendentemente dal numero dei dipendenti, per le categorie seguenti:

- a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
- b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.
- **IV)** Restano salve le discipline specifiche relative al settore grafico editoriale (articoli 35 e 37 della legge n. 416/1981) e alle imprese in amministrazione straordinaria che continuano la loro attività (articolo 7, comma 10 ter della legge n. 236/1993).

Nel caso di richieste di integrazione salariale presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, il requisito relativo alla classe dimensionale deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del trasferimento.

12. Quando si può ricorrere alla Cigs?

Il legislatore ha razionalizzato la disciplina delle causali di concessione del trattamento di integrazione salariale. L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere concesso per una delle seguenti tre causali:

- **a)** riorganizzazione aziendale, che riassorbe le attuali causali di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, nel limite di 24 mesi in un quinquennio mobile;
- **b)** crisi aziendale, nel limite di 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione;
- **c)** contratto di solidarietà, sino a 24 mesi in un

quinquennio mobile, che possono diventare 36 se l'impresa non utilizza Cigo o altre causali di Cigs nel quinquennio.

13. Quale è la nuova disciplina dei contratti di solidarietà difensivi?

I contratti di solidarietà di tipo "A", previsti per le imprese rientranti nell'ambito di applicazione della Cigs, diventano una causale di quest'ultima. L'articolo 21, comma 5, esplicita la caratteristica/finalità fondamentali dei contratti di solidarietà: evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale, anche attraverso un suo più razionale impiego.

Sono legittimati alla stipulazione degli accordi aventi ad oggetto il ricorso ai contratti di solidarietà le rappresentanze sindacali aziendali delle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero la rappresentanza sindacale unitaria.

Il decreto ha inoltre introdotto nuove regole sulla prestazione e sulla contribuzione addizionale: la riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà.

In ogni caso, per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

14. È possibile richiedere la Cigs per cessazione di attività?

Dal 2016 non può più essere concessa la Cigs nei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

È stato tuttavia previsto un fondo di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, che consente la possibilità di autorizzare, previo accordo stipulato in sede governativa, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria per una durata massima rispettivamente di dodici mesi nel 2016, nove nel 2017 e sei nel 2018, qualora al termine del programma di crisi l'impresa cessi l'attività produttiva, ma sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguen-

te riassorbimento occupazionale. Per beneficiare di questa norma transitoria, entro il 31 dicembre 2015 deve essere stipulato l'accordo in sede istituzionale e deve, altresì, essere presentata l'istanza di ammissione al trattamento.

Il decreto di ammissione potrà essere emanato anche successivamente al 31 dicembre 2015, una volta esaurita l'istruttoria.

14. Vi sono limiti per le integrazioni salariali?

Possono essere integrate secondo limiti che variano in base alla diversa tipologia di Cigs:

- in caso di riorganizzazione e crisi aziendale il limite è dell'80% delle ore lavorabili. Questa disposizione sarà operativa dopo 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto;
- in caso di contratto di solidarietà le integrazioni salariali sono autorizzate nel limite del 70% delle ore lavorabili.

15. Quali sono i costi per l'azienda?

A carico delle imprese (o dei partiti politici) che presentano domanda di integrazione salariale straordinaria è stabilito:

- **1)** un contributo ordinario nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui lo 0,60% a carico dell'impresa o del partito politico e lo 0,30% a carico del lavoratore;
- **2)** il contributo addizionale previsto dallo stesso articolo:
 - a) 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al dipendente per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
 - b) 12% oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;

16. Su chi grava il pagamento del Tfr?

- c) 15% oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.

Le quote di accantonamento del Trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono di competenza della gestione di afferenza. Sono a carico dell'impresa le quote di accantonamento del Tfr relative a lavoratori licenziati, per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo:

- 1) entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale

oppure

- 2) entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.

17. È ancora obbligatorio il confronto sindacale?

L'impresa che intende richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a), e b) (riorganizzazione e crisi aziendale) deve comunicare, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale:

- 1) le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro;
- 2) l'entità e la durata prevedibile;
- 3) il numero dei lavoratori interessati.

Entro tre giorni dalla comunicazione, l'impresa o i soggetti sindacali possono presentare domanda di esame congiunto della situazione aziendale.

La domanda deve essere trasmessa, ai fini della

convocazione delle parti, al competente Ufficio individuato dalla regione del territorio di riferimento, qualora l'intervento richiesto riguardi unità produttive ubicate in una sola Regione o al ministero del Lavoro e delle politiche sociali, se vengono coinvolte unità produttive ubicate in più Regioni. In questo caso il ministero richiede, comunque, il parere delle regioni interessate.

Deve costituire oggetto di esame congiunto:

- 1) il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario;
- 2) le misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale;
- 3) i criteri di scelta dei dipendenti da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento;
- 4) le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative di un'eventuale mancata adozione.

Importante novità: salvo il caso di richieste di trattamento presentate da imprese edili e affini, nel corso dell'esame congiunto le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà.

L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce entro i 25 giorni successivi, ridotti a 10 per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.

18. Ci sono sanzioni in caso di violazione dei criteri di rotazione?

Con decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle Finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto 148/2015 (24 settembre), sarà definito l'incremento della contribuzione addizionale applicabile a titolo di sanzione per il mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori.

19. Quali sono modalità e tempi di presentazione dell'istanza per la Cigs?

La domanda di concessione deve essere presentata entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale.

La domanda deve essere corredata:

- 1) dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario
- 2) per i casi di riorganizzazione e crisi è necessario indicare il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

Le informazioni devono essere inviate dall'Inps alle Regioni e Province autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro. La sospensione o la riduzione dell'orario decorre non prima del trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda.

Pertanto, i nuovi termini relativi alle sospensioni dei lavoratori e alla presentazione dell'istanza si applicano alle domande di integrazione salariale (presentate dal 1° novembre 2015), che dovranno essere corredate da un verbale di esame congiunto ovvero da un accordo collettivo aziendale che preveda la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro con decorrenza non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione dell'istanza che dovrà avvenire, per espressa disposizione normativa, entro il termine perentorio di sette giorni dalla conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla stipula dell'accordo collettivo aziendale.

La domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere presentata in unica soluzione contestualmente al ministero del Lavoro e alle Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio. La concessione avviene con decreto del ministero per l'intero periodo richiesto.

È, quindi, possibile richiedere la Cigs per tutto il periodo necessario (ad esempio: direttamente 24 mesi per riorganizzazione; per i contratti di solidarietà: anche 36 mesi continuativi). Fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori, il decreto è

adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa.

Nell'ipotesi di presentazione tardiva della istanza, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda medesima. Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della richiesta derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori una somma di importo equivalente alla quota non percepita.

20. È possibile modificare il programma di Cassa integrazione?

L'impresa, sentite le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, o in mancanza le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

21. Vengono effettuati controlli sulla corretta gestione del programma?

Il decreto semplifica la normativa: un unico controllo tre mesi prima della fine del periodo di cassa a cura delle Direzioni territoriali del lavoro che devono verificare l'avvenuto adempimento degli impegni presi dall'azienda.

La relazione ispettiva dovrà essere trasmessa al competente ufficio ministeriale entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario di integrazione salariale autorizzato.

Successivamente "nel caso in cui dalla relazione ispettiva emerga il mancato svolgimento, in tutto o in parte, del programma presentato dall'impresa" il ministero potrà in essere un procedimento volto al riesame della concessione della Cigs che si deve concludere nei successivi 90 giorni.

22. È previsto un regime transitorio tra vecchia e nuova normativa?

Il decreto prevede una transizione alle nuove disposizioni:

- 1) le nuove regole si applicano solo ai trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del provvedimento;

- 2) ai trattamenti pregressi si applicano le vecchie norme e le loro durate si computano ai fini del limite massimo complessivo previsto nel quinquennio mobile solo per il periodo successivo alla data di entrata in vigore del decreto. In altri termini, nel nuovo quinquennio mobile non si computano i periodi fruiti in passato: si riparte da zero. Quindi i nuovi limiti di durata incidono dalla fine del 2017, non prima;
- 3) il divieto delle zero ore di cassa integrazione per tutti per l'intero periodo autorizzato entra in vigore solo a fine 2017;
- 4) gli accordi sindacali conclusi prima dell'entrata in vigore del decreto (anche se la cassa non è ancora stata autorizzata) restano validi anche qualora prevedano durate maggiori. I periodi fruiti dall'entrata in vigore del decreto si computano però ai fini dei nuovi limiti;
- 5) la disposizione che prevede che la domanda di Cigs debba avvenire 30 giorni prima dell'avvio della riduzione o sospensione si applica ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti è entrata in vigore dal 1° novembre 2015.

La mappa

Le principali differenze tra vecchia e nuova normativa

		PRIMA	DOPO
Anzianità lavorativa	CIGO	-	90 giorni di effettivo lavoro
	CIGS	90 giorni anzianità lavorativa	90 giorni di effettivo lavoro
Durata complessiva trattamento		36 mesi in quinquennio fisso	24 mesi in quinquennio mobile
Destinatari		Operai, impiegati, intermedi, quadri, soci di cooperative di produzione e lavoro Esclusi: apprendisti, dirigenti e lavoratori a domicilio	Sono inclusi gli apprendisti
Procedura Cigo: destinatari comunicazione		Comunicazione alle Rsa/Rsu o alle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello provinciale	La comunicazione informativa va inviata congiuntamente sia alle Rsa/Rsu sia alle rappresentanze esterne
Durata Cigo		Periodi consecutivi: 13 settimane consecutive; possibilità di prorogare trimestralmente fino ad un massimo di 52 settimane; dopo 52 settimane: una nuova domanda può essere presentata solamente dopo un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa Periodi non consecutivi: 12 mesi in due anni (biennio mobile)	La durata è invariata. Non possono essere autorizzate ore di Cigo 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 la domanda di Cigo
Causali intervento Cigs		Crisi aziendale o settoriale; Ristrutturazione; Riorganizzazione aziendale; Riconversione; Procedure concorsuali, fino al 31 dicembre 2015 e solo quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia occupazionale (anche parziale)	Riorganizzazione aziendale; Crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa; Contratto di solidarietà

Procedura di consultazione sindacale Cigs	<p>Preventiva comunicazione alle Rsa/Rsu o ai sindacati di categoria più rappresentativi anche tramite l'associazione di categoria</p> <p>Oggetto della comunicazione: cause, entità, durata prevista della sospensione o riduzione e numero dei lavoratori coinvolti, criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere, modalità della rotazione</p> <p>Esame congiunto della situazione entro 3 giorni; conclusione entro 25 giorni dalla richiesta, ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti</p>	<p>La comunicazione informativa va inviata congiuntamente sia alle Rsa/Rsu sia alle rappresentanze esterne</p> <p>Oggetto della comunicazione informativa: le cause di sospensione o di riduzione dell'attività, l'entità e la durata prevedibile della Cigs, il numero dei lavoratori coinvolti</p> <p>Esame congiunto: le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzione di orario o l'attivazione di un Contratto di solidarietà. I criteri di scelta dei lavoratori da sospendere devono essere coerenti con le motivazioni per le quali è richiesta la Cigs</p>
Modalità presentazione della domanda di Cigs	<p>Presentazione telematica al ministero del Lavoro, entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in cui è iniziata la sospensione o la riduzione</p>	<p>Presentazione telematica al ministero del Lavoro e alla Dtl entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento</p> <p>La sospensione o la riduzione dell'orario decorrono (dal 1° novembre 2015) dal 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda</p>

Durata (massima) Cigs	<p>Riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale: 24 mesi prorogabili due volte per 12 mesi con due provvedimenti distinti;</p> <p>Crisi aziendale: 12 mesi prorogabili per ulteriori 12 mesi;</p> <p>Procedure concorsuali: 12 mesi prorogabili su espressa richiesta del curatore, liquidatore o commissario.</p>	<p>Riorganizzazione aziendale: 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.</p> <p>Crisi aziendale: 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.</p> <p>Decorsi 24 mesi dall'entrata in vigore del testo unico le Cigs per riorganizzazione e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco temporale del programma autorizzato</p> <p>Per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, può essere autorizzato (sino a un limite massimo rispettivamente di 12, 9 e 6 mesi e previo accordo stipulato in sede governativa con Lavoro e Mise) un ulteriore intervento di Cigs qualora all'esito del programma di crisi aziendale, l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale</p>
------------------------------	--	--

Contratti di solidarietà difensivi (CDS): nozione e ambito di applicazione	<p>Nozione: contratti collettivi aziendali che stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale.</p> <p>Ambito di applicazione: aziende che possono accedere alla Cigs</p>	<p>Nozione: gli accordi aziendali devono essere stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.</p> <p>Ambito di applicazione: costituiscono causale della Cigs</p>
Limiti di riduzione dell'orario dei contratti di solidarietà difensivi	<p>Riduzione dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale o mensile.</p> <p>Misura massima della riduzione: non superiore al 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti</p>	<p>La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dal CDS.</p> <p>Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.</p> <p>Obbligo di specificare negli accordi le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto</p>
Durata massima contratti di solidarietà difensivi	<p>24 mesi. Possibile proroga di 24 mesi (36 mesi nel Mezzogiorno).</p> <p>Limite massimo: per ciascuna unità produttiva, 36 mesi nel quinquennio fisso.</p>	<p>24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.</p> <p>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. Quindi: la durata massima del contratto può così raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.</p>

Importo contratti di solidarietà difensivi	<p>60% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata; non soggetto a massimali; quota di Tfr: a carico della gestione di afferenza</p>	<p>80% della retribuzione persa, con applicazione dei massimali previsti per la cassa integrazione.</p> <p>Le quote di Tfr relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione di afferenza salvo i seguenti casi:</p> <p>Tfr dei lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale; Tfr dei lavoratori licenziati entro 90 giorni dal termine di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.</p>
---	--	---