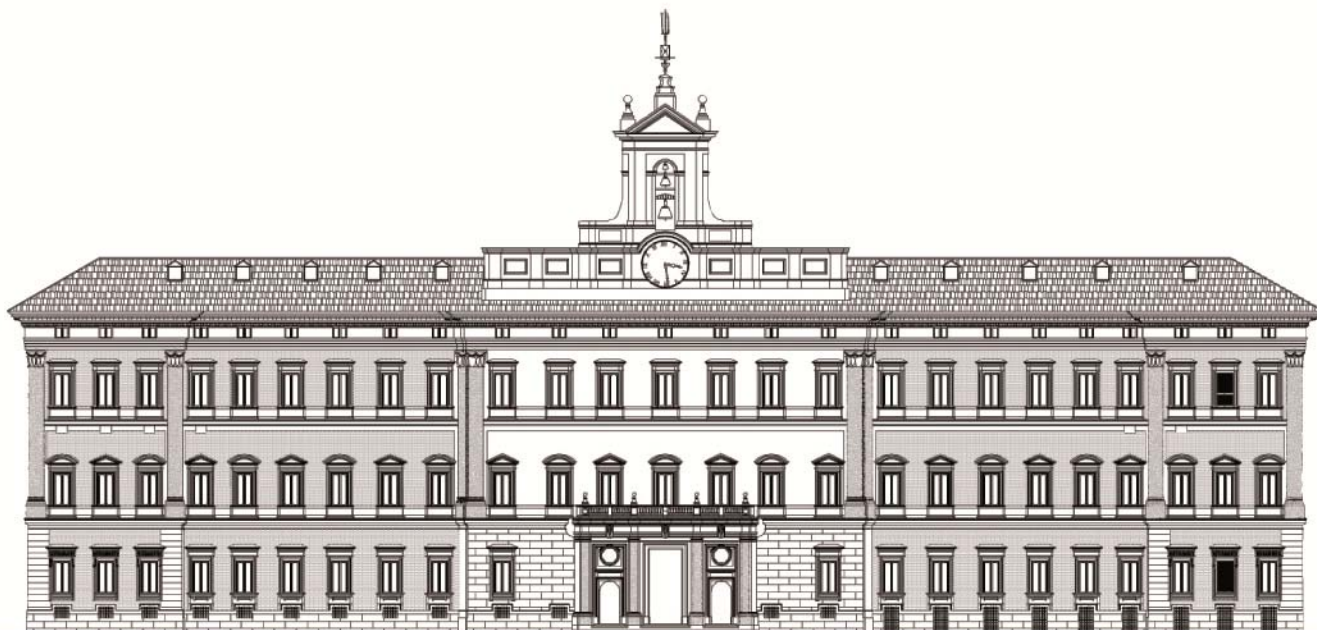




Camera dei deputati

XVII LEGISLATURA

Documentazione per l'esame di
Atti del Governo



Riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di
rapporto di lavoro

Schema di D.Lgs. n. 179

(art. 1, co. 1, 2 lett. a), e 11, L.183 del 2014)

Schede di lettura

n. 183

23 giugno 2015

Camera dei deputati

XVII LEGISLATURA

Documentazione per l'esame di
Atti del Governo

Riordino degli ammortizzatori sociali in
costanza di rapporto di lavoro

Schema di D.Lgs. n. 179
(art. 1, co. 1, 2 lett. a), e 11, L.183 del 2014)

Schede di lettura

n. 183

23 giugno 2015

Servizio responsabile:

SERVIZIO STUDI – Dipartimento Lavoro

☎ 066760-4884 – ✉ st_lavoro@camera.it

La documentazione dei servizi e degli uffici della Camera è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. La Camera dei deputati declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

File: LA0447.docx

I N D I C E

SCHEDE DI LETTURA

Contenuto del provvedimento e principi di delega	3
Disposizioni comuni per i trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria (artt. 1-8)	7
Trattamento di integrazione salariale ordinario (artt. 9-18)	13
Trattamento di integrazione salariale straordinario (artt. 19-25)	23
Fondi di solidarietà (artt. 26-40)	41
Disposizioni transitorie e finali (artt. 41-44)	51

Schede di lettura

CONTENUTO DEL PROVVEDIMENTO E PRINCIPI DI DELEGA

Lo schema di decreto legislativo in esame è stato predisposto in attuazione della delega di cui all'articolo 1, commi 1 e 2, della L. 10 dicembre 2014, n. 183, relativa al riordino della disciplina in materia di ammortizzatori sociali. Si ricorda che una parte di tale delega è stata già esercitata con l'emanazione del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22, relativo agli strumenti di tutela e sostegno in caso di disoccupazione involontaria. Il provvedimento in esame concerne la disciplina degli strumenti di **tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro** (cioè cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, contratti di solidarietà e fondi di solidarietà bilaterali).

Si ricorda che i principi ed i criteri direttivi della disciplina di delega specifici per questi ultimi strumenti prevedono - oltre alla finalità generale di "razionalizzare" la normativa in materia di integrazione salariale – (**comma 2**):

- l'esclusione di ogni forma di integrazione salariale in caso di cessazione definitiva dell'attività aziendale o di un ramo di essa (**lettera a), n. 1**);
- la semplificazione delle procedure burocratiche, attraverso l'incanto di strumenti telematici e digitali, "considerando anche la possibilità di introdurre meccanismi standardizzati a livello nazionale di concessione dei trattamenti" e prevedendo strumenti certi ed esigibili (**lettera a), n. 2**);
- la necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a séguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione in favore dei contratti di solidarietà (**lettera a), n. 3**);
- la revisione dei limiti di durata, da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento ordinario o straordinario di cassa integrazione, e l'individuazione di meccanismi di incentivazione della rotazione tra i lavoratori da sospendere (**lettera a) n. 4**);
- sotto il profilo della contribuzione, una maggiore compartecipazione da parte delle imprese effettivamente beneficiarie (**lettera a), n. 5**) e la riduzione delle aliquote di contribuzione ordinarie, relative agli istituti in oggetto, con la rimodulazione delle stesse aliquote tra i settori, in funzione dell'effettivo impiego (**lettera a), n. 6**);
- la revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria e straordinaria, nonché dei fondi di solidarietà bilaterali, relativi ai settori non coperti dai due istituti summenzionati, con la determinazione di un termine certo per l'avvio dei medesimi fondi (**lettera a), n. 7**). La revisione in oggetto può anche introdurre meccanismi standardizzati di concessione;
- la revisione (**lettera a), n. 8**) dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà, con particolare riguardo a quelli cosiddetti espansivi ed alla messa a regime delle norme transitorie (in genere, oggetto di successive proroghe), le quali estendono alle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della disciplina dei contratti di solidarietà difensivi - ambito coincidente, in linea di massima, con quello delle imprese rientranti nell'istituto della cassa integrazione salariale straordinaria - la possibilità di

stipulare tali contratti, con il riconoscimento di determinate agevolazioni (in favore delle stesse imprese e dei lavoratori interessati).

Al fine di razionalizzare la normativa in materia, attualmente disseminata in molteplici testi normativi, le disposizioni concernenti gli strumenti di tutela del reddito in costanza di lavoro sono state riunificate all'interno del provvedimento in esame, con contestuale abrogazione di tutte le disposizioni che attualmente regolano la materia.

Il provvedimento si compone di **tre Titoli**, per un totale di **44 articoli**.

Il **Titolo I (articoli da 1 a 25)** reca disposizioni sui **trattamenti di integrazione salariale**, il **Titolo II (articoli da 26 a 40)** sui **fondi di solidarietà bilaterali**, mentre il **Titolo III (articoli da 41 a 44)** reca disposizioni **transitorie e finali**.

Il **Titolo I**, suddiviso in **tre Capi**, disciplina gli **interventi di integrazione salariale**.

Il **Capo I (articoli 1-8)** reca una **serie di disposizioni comuni ad entrambi i trattamenti di integrazione salariale**, ordinario (CIGO) e straordinario (CIGS), con l'obiettivo di definire un modello unitario di integrazione salariale, pur nella valorizzazione delle specifiche esigenze dei diversi settori produttivi, attraverso una base di regole comuni ad entrambe le forme di integrazione. A tal fine il provvedimento interviene:

- sull'**ambito soggettivo** di applicazione della normativa, ricomprendendo nella platea dei destinatari della CIGO e della CIGS anche gli **apprendisti assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante (articoli 1 e 2)**;
- sulla **durata massima** complessiva dei trattamenti di CIGO e CIGS, uniformandone il periodo di godimento (**articolo 4**);
- sul **contributo addizionale** a carico delle imprese nei casi di CIGO e CIGS, non più commisurato all'organico dell'impresa bensì in misura **crescente all'effettivo utilizzo del trattamento (articolo 5)**;
- sulle modalità di **erogazione dei trattamenti** ed il termine per il **rimborso delle prestazioni**, in particolare prevedendo una disciplina transitoria per i trattamenti richiesti precedentemente o a decorrere dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame e autorizzando (sia in caso di CIGO sia in caso di CIGS) il **pagamento diretto dei trattamenti** (con il connesso

assegno per il nucleo familiare), in presenza di difficoltà finanziarie “serie e documentate” dell'impresa (**articolo 7**);

- prevedendo l'**obbligo di convocazione**, per i centri per l'impiego, dei lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro (calcolata in un periodo di 12 mesi) sia superiore al 50%, ai fini della stipula di un **patto di servizio personalizzato** (**articolo 8**);
- sulle cause di **decadenza** dalla fruizione dei trattamenti (**articolo 8**).

Il **Capo II (articoli 9-18)** contiene disposizioni relative al **trattamento di integrazione salariale ordinaria** (CIGO). A tal fine il provvedimento, in particolare, interviene:

- delineando, con alcune differenze rispetto ai soggetti interessati dalla normativa vigente, l'**ambito oggettivo** di applicazione dell'istituto (**articolo 10**);
- **rimodulando** gli oneri contributivi per il finanziamento dell'istituto e differenziandoli in funzione dell'**utilizzo effettivo** dell'istituto (**articolo 13**);
- modificando alcuni elementi inerenti al **procedimento** per l'**ammissione** alla CIGO (**articolo 15**);
- sulle **modalità di concessione** della CIGO, sopprimendo in particolare la Commissione provinciale per la Cassa integrazione guadagni e demandando ad uno specifico decreto ministeriale la definizione dei criteri per la concessione (**articolo 16**);
- modificando l'organo presso il quale è ammesso il **ricorso** avverso il provvedimento di **rigetto** della domanda di concessione della CIGO (**articolo 17**).

Il **Capo III (articoli 19-25)** contiene disposizioni relative al **trattamento di integrazione salariale straordinario** (CIGS). A tal fine il provvedimento, in particolare, interviene:

- sopprimendo la **cessazione di attività** di impresa (o di un ramo di essa) tra le cause di richiesta di CIGS (**articolo 21**);

- trasferendo i **contratti di solidarietà difensivi** nell'ambito di applicazione della CIGS, anche in relazione alla misura delle prestazioni e alla contribuzione a carico dell'impresa (**articolo 21**);
- introducendo **nuovi limiti di durata** della CIGS e **differenziandoli** in base alle causali e alle dimensioni dell'impresa interessata (**articolo 22**).

Il **Titolo II (articoli da 26 a 40)** contiene disposizioni sui **Fondi di solidarietà bilaterali**. A tal fine il provvedimento, in particolare, interviene:

- estendendo l'obbligo di istituire un fondo di solidarietà alle imprese che occupano mediamente **più di 5 dipendenti**, compresi gli apprendisti (in luogo dei 15 dipendenti previsti dalla normativa vigente) (**articolo 26**);
- riguardo ai cd. Fondi alternativi, l'innalzamento dell'aliquota di finanziamento a decorrere dal 2016 (dallo 0,20% allo **0,45%**) della retribuzione imponibile previdenziale, nonché alcune modifiche alle prestazioni erogate (**articolo 27**);
- fissando un'aliquota di finanziamento (0,45% della retribuzione imponibile previdenziale) e garantendo un livello di prestazioni (assegno ordinario o, in alternativa, assegno di solidarietà) analogo a quello stabilito per i fondi di solidarietà alternativi nel caso in cui si **costituisca un fondo** relativamente a settori già coperti dal fondo residuale (**articoli 28 e 29**);
- disponendo che a decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo di solidarietà residuale assuma la denominazione di **fondo di integrazione salariale** (F.I.S.), disciplinandone altresì l'attività e il funzionamento (**articolo 29**);
- sulle **prestazioni** erogate dai fondi di solidarietà, ossia l'assegno ordinario, l'assegno di solidarietà e le prestazioni ulteriori (**articoli 30-35**);
- sulla composizione del comitato e sui **requisiti** di competenza e assenza di conflitto di interesse, nonché sui **requisiti** di onorabilità che devono sussistere in capo agli esperti componenti del comitato (**articoli 36-38**).

Il **Titolo III (articoli 41-44)**, infine, contiene ulteriori disposizioni, concernenti la durata della CIGS conseguente ad accordi già stipulati (**articolo 41**), la copertura finanziaria degli oneri derivanti dalle disposizioni in esame (**articolo 42**), nonché disposizioni transitorie e finali (**articolo 43**) ed abrogazioni (**articolo 44**).

DISPOSIZIONI COMUNI PER I TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA E STRAORDINARIA (ARTT. 1-8)

Il **Capo I del Titolo I (articoli 1-8)** reca disposizioni generali valide per entrambe le forme di integrazione salariale (ordinaria e straordinaria).

Più specificamente (in attuazione del criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), punto 7, della L. 183/2014, vedi *supra*), gli **articoli 1 e 2** definiscono l'**ambito soggettivo** di applicazione delle disposizioni in materia di CIGO e CIGS, individuando i lavoratori destinatari della CIGO e della CIGS, nonché i **requisiti soggettivi** che devono sussistere in capo al lavoratore per accedere al trattamento.

L'**articolo 1** dispone che la CIGO e la CIGS possano essere concesse ai lavoratori titolari di contratto di lavoro subordinato, **compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante**, ma escludendo i dirigenti e i lavoratori a domicilio (**comma 1**), a condizione che possiedano **un'anzianità lavorativa effettiva**, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, di **almeno 90 giorni** alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento. Contestualmente, si dispone che la richiamata condizione non sia necessaria per le domande relative a trattamenti di CIGO per eventi **oggettivamente non evitabili** nel settore industriale (**comma 2**). Infine (**comma 3**), si stabilisce uno specifico criterio di **computo** della richiamata anzianità nel caso in cui il lavoratore dipendente passi alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'**appalto**, in base al quale la richiamata anzianità è computata tenuto conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

L'**articolo 2 include** tra i beneficiari della CIGO e della CIGS anche gli **apprendisti** assunti con contratto di **apprendistato professionalizzante (comma 1)**¹.

¹ Si fa presente che tali soggetti possono attualmente beneficiare dei cd. ammortizzatori in deroga, istituiti al fine di tutelare il reddito dei lavoratori che appartengono a settori non garantiti dalle misure previste da CIGO e CIGS o che non possono più utilizzarle per vincoli legislativi. Tali trattamenti possono essere concessi con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, compresi i **contratti di apprendistato** e di somministrazione (ai sensi dell'articolo 19, comma 8, del D.L. 185/2008). Per quanto attiene agli **aspetti procedurali**, l'articolo 4, comma 2, del D.L. 54/2013, in una prospettiva di superamento del sistema attuale degli ammortizzatori sociali in deroga, secondo quanto previsto dall'articolo 2, comma 64, della L. 92/2012, ha demandato ad uno specifico decreto interministeriale l'introduzione di criteri più puntuali per la concessione degli ammortizzatori in deroga con l'obiettivo di contenere abusi e sprechi di risorse, con particolare riguardo: ai termini di presentazione (a pena di decadenza) delle relative domande, alle causali di concessione, ai limiti di durata e reiterazione delle prestazioni (anche in relazione alla continuazione rispetto ad altre prestazioni di sostegno del reddito), alle tipologie di datori di lavoro e di lavoratori beneficiari. Inoltre, è stato introdotto un

Tali soggetti però (**comma 2**), possono essere destinatari **esclusivamente** dei trattamenti di **CIGO** qualora siano alle dipendenze di imprese che possono accedere alle integrazioni salariali sia ordinarie che straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, mentre possono accedere ai **solli trattamenti** di **CIGS** nel caso in cui siano alle dipendenze di imprese a favore delle quali vigono le sole integrazioni salariali straordinarie (in questo caso limitatamente all'ipotesi in cui l'intervento sia stato richiesto per crisi aziendale ai sensi del successivo articolo 19, comma 1, lettera *b*), del provvedimento in esame).

Si osserva che il testo del provvedimento rinvia, erroneamente, all'articolo 19 anziché all'articolo 21.

Ai richiamati apprendisti sono estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui sono destinatari (**comma 3**). A tali contribuzioni **non si applica** l'azzeramento, per i primi 3 anni, della quota di contribuzione a carico del datore di lavoro che occupi fino a 9 addetti, per i contratti di apprendistato stipulati negli anni 2012-2016². Resta inoltre ferma la **rideterminazione**, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007, delle aliquote contributive dovute dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani, nella misura complessiva del **10%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali³.

Infine, si prevede il **prolungamento** del periodo di apprendistato (in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita) alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro (**comma 4**).

L'**articolo 3** conferma la misura dell'ammontare delle integrazioni salariali disposto dalla normativa vigente, pari all'**80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il **limite dell'orario contrattuale**⁴ (**comma 1**). Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga. Viene inoltre confermata la disciplina vigente in relazione al calcolo dell'integrazione nei periodi ultrasettimanali.

Si osserva, al riguardo, che il testo non fa più esplicitamente riferimento al massimale orario delle 40 ore stabilito dall'articolo 2, della L. 164/1975, ma al

più puntuale monitoraggio, da parte dell'INPS, degli andamenti di spesa. Le richiamate disposizioni sono state attuate con il **D.I. 1° agosto 2014, n. 83473**, che disciplina i criteri per la concessione di ammortizzatori sociali in deroga per il **2015**.

² Di cui all'articolo 22, comma 1, della L. 183/2011.

³ Di cui all'articolo 1, comma 773, della L. 296/2006.

⁴ L'articolo 2 della L. 164/1975 fissa il massimale dell'orario di lavoro a 40 ore. Si ricorda che l'articolo 3 del D.Lgs. 66/2003 fissa in 40 ore settimanali l'orario normale di lavoro, modificabile in senso riduttivo dai contratti collettivi, mentre il successivo articolo 48 fissa la sua durata massima in 48 ore settimanali (comprese le ore di straordinario).

limite stabilito dalla contrattazione. Da ciò sembra conseguire la possibilità di ottenere diverse misure dell'ammontare dei trattamenti in virtù dei diversi massimali di orario stabiliti nei diversi contratti collettivi.

Per quanto attiene le modalità di quantificazione del trattamento, il **comma 2** dispone, per i lavoratori con retribuzione fissa periodica (la cui retribuzione sia ridotta in conformità di norme contrattuali per effetto di una contrazione di attività), l'erogazione di un'integrazione entro i limiti in precedenza richiamati, ragguagliando ad ora la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato. Inoltre (**comma 3**), si conferma il computo nel trattamento delle indennità accessorie (corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa), secondo i criteri stabiliti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo che regolano le indennità stesse, ragguagliando in ogni caso ad ora la misura delle indennità in rapporto a un orario di 8 ore. Infine, per i lavoratori retribuiti a cottimo e per quelli retribuiti in tutto o in parte con premi di produzione, interessenze e simili, l'integrazione è riferita al guadagno medio orario percepito nel periodo di paga per il quale l'integrazione è dovuta (**comma 4**). L'importo del trattamento è soggetto alla riduzione del 5,84% derivante dall'applicazione delle aliquote contributive previste a carico degli apprendisti⁵ e non può superare gli importi massimi determinati in relazione all'ammontare della retribuzione (**comma 5**)⁶. E' altresì previsto un ulteriore incremento dei richiamati massimali, pari al 20%, per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali (**comma 9**).

Il trattamento di integrazione salariale sostituisce, in caso di malattia, l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista (**comma 6**) e non è dovuto per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione (**comma 7**). Ai lavoratori beneficiari spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare (**comma 8**).

L'**articolo 4** modifica la **durata massima complessiva** delle integrazioni salariali, prevedendo che, per ciascuna unità produttiva, la CIGO e la CIGS non possano superare la durata massima complessiva di **24 mesi** in un **quinquennio mobile**, fatto salvo quanto disposto dal successivo articolo 22, comma 5, ove si prevede che la durata dei trattamenti straordinari d'integrazione salariale concessi a seguito della stipula di un contratto di solidarietà (entro il limite di 24 mesi) venga computata per la metà.

⁵ Di cui all'articolo 26 della L. 41/1986.

⁶ Ai sensi dell'articolo 1 della L. 427/1980 e dell'articolo 1, comma 27, della L. 247/2007. Per gli importi del 2015 cfr. la circolare INPS 19/2015 (vedi *infra*).

Prevede, inoltre, che per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, e per le imprese industriali e artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei (individuata ai sensi dell'articolo 9, che definisce il nuovo ambito oggettivo di applicazione della CIGO, precisamente al comma 1, lettere l) ed m)) la CIGO e la CIGS non possa superare la **durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile**⁷.

Si osserva che il testo richiama, erroneamente, l'articolo 9, mentre il rinvio va inteso all'articolo 10, comma 1, lettere l) ed m). Si segnala, inoltre, l'opportunità di un migliore coordinamento tra l'articolo 4, comma 2 (che riconosce una durata maggiore di entrambi i trattamenti di integrazione salariale, ordinario e straordinario) con l'articolo 10 cui rinvia (che individua le sole imprese destinatarie dell'integrazione salariale ordinaria) e l'articolo 20 (che nel definire l'ambito di applicazione della CIGS, non prevede espressamente le imprese artigiane di cui all'articolo 10, comma 1, lettere l) ed m)) tra quelle beneficiarie).

Al riguardo, il successivo articolo 41, commi 1 e 2, concernente la durata della CIGS conseguente ad accordi già stipulati alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, prevede il mantenimento della durata prevista dalla legislazione vigente alla data di conclusione delle consultazioni medesime, e computa i trattamenti riguardanti periodi successivi all'entrata in vigore del provvedimento in esame ai fini della durata massima complessiva prevista dall'articolo in esame.

Merita inoltre ricordare che ai sensi del successivo articolo 43, comma 3, ai fini del calcolo della durata massima delle integrazioni di cui all'articolo in esame, i periodi di integrazioni salariali richiesti prima dell'entrata in vigore del provvedimento in esame vengono computati solamente per la parte di periodo autorizzato successiva alla richiamata data (non concorrendo quindi ai fini del raggiungimento del limite di durata).

L'**articolo 5** (in attuazione del criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), punto 5), della L. 183/2014, che ha previsto una maggiore compartecipazione da parte delle imprese effettivamente beneficiarie e la riduzione delle aliquote di contribuzione ordinarie, con la rimodulazione delle stesse aliquote tra i settori, in funzione dell'effettivo impiego) stabilisce l'applicazione di un **contributo addizionale** a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale non più commisurato all'organico dell'impresa bensì **connesso all'effettivo utilizzo del trattamento**. Il contributo

⁷ Secondo la relazione illustrativa al provvedimento, il limite temporale è elevato "in considerazione delle specificità di tali settori, infatti, che tipicamente non consentono l'utilizzo dei contratti di solidarietà, il limite complessivo è innalzato, non applicandosi al contempo la citata disposizione relativa ai contratti di solidarietà".

addizionale quindi sarà crescente in relazione ad un crescente utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale, in misura pari:

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

Si segnala che i successivi articoli 13 e 23 del provvedimento in esame rimodulano le percentuali di contribuzione ordinaria dovute, rispettivamente, per la CIGO e la CIGS, e che l'articolo 44, comma 1, lettera i), abroga la disciplina inerente la misura e le caratteristiche del contributo addizionale per la CIGS (abrogando l'articolo 8, commi da 1 a 5 e 8, del D.L. 86/1988).

L'**articolo 6** conferma la disciplina vigente in base alla quale i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale danno diritto all'accredito della **contribuzione figurativa** e sono riconosciuti utili per il conseguimento del diritto alla pensione di invalidità, vecchiaia e superstiti, e per la relativa misura. Per tali periodi la contribuzione figurativa si calcola sulla base della retribuzione globale cui si riferisce l'integrazione salariale (**comma 1**). Inoltre (**comma 2**), le somme occorrenti alla copertura di tale contribuzione devono essere versate, a carico della gestione o fondo di competenza, al fondo pensionistico di appartenenza del beneficiario

L'**articolo 7** disciplina le modalità di **erogazione** dei trattamenti ed il termine per il **rimborso** delle prestazioni.

In particolare, si conferma che il pagamento delle integrazioni salariali sia effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga (**comma 1**) e che l'importo delle integrazioni venga rimborsato dall'INPS all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte (**comma 2**). È inoltre stabilita una **procedura transitoria** per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro la richiamata data (**comma 3**). In questo caso, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro 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). Il termine di 6 mesi decorre dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame anche per i trattamenti conclusi prima della predetta data.

E' inoltre previsto che, nei casi di integrazioni salariali ordinarie, la sede dell'INPS territorialmente competente possa autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di difficoltà finanziarie "serie e documentate" dell'impresa, su espressa richiesta di quest'ultima (**comma 4**).

Infine (**comma 5**), in caso di integrazioni salariali straordinarie, il pagamento diretto da parte dell'INPS può essere autorizzato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (contestualmente al trattamento di integrazione salariale) con il connesso assegno per il nucleo familiare (se spettante), anche in questo caso in presenza di "serie e documentate" difficoltà finanziarie dell'impresa, salvo il caso di successiva revoca se il servizio competente ne accerti l'assenza.

L'**articolo 8** dispone l'obbligo di convocazione, per i centri per l'impiego, dei lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro (calcolata in un periodo di 12 mesi) sia superiore al 50%, ai fini della stipula di un patto di servizio personalizzato (**comma 1**).

A tali lavoratori si applicano i meccanismi di condizionalità e i livelli essenziali delle prestazioni previsti dal decreto legislativo concernente la riforma dei servizi per il lavoro e le politiche attive (adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 3, della L. 183/2014, al cui dossier si rimanda).

Il **comma 2** conferma la normativa in base alla quale al lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non è riconosciuto il diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Il **comma 3**, infine, disciplina le ipotesi di **decadenza** dal diritto ai trattamenti di integrazione salariale. In particolare, la decadenza si verifica nel caso in cui il beneficiario non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività di lavoro dipendente od autonomo durante il periodo dell'integrazione. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo inerenti al rapporto di lavoro (quali ad es. l'obbligo di consegna di una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro o della copia del contratto individuale di lavoro, nonché delle comunicazioni di variazione e di cessazione del rapporto di lavoro⁸) sono valide al fine dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione in oggetto.

⁸ Di cui all'articolo 4-bis del D.Lgs. 181/2000.

TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIO (ARTT. 9-18)

Il **Capo II del Titolo I (articoli 9-18)** contiene disposizioni concernenti il trattamento di integrazione salariale ordinaria (CIGO).

L'**articolo 9** conferma che la CIGO afferisce alla Gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti dell'INPS⁹.

L'**articolo 10** ridefinisce, con alcune differenze rispetto alla normativa vigente, l'**ambito oggettivo** di applicazione dell'istituto.

In particolare, la disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano alle (**comma 1**):

- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal D.P.R. 602/1970;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) 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) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;
- j) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- k) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- l) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o
- m) lavorazione di materiale lapideo;

⁹ In tale Gestione, istituita a decorrere dal 1° gennaio 1989 dall'articolo 24 della L. 89/1988, sono confluite le gestioni per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria, ivi compreso il Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto e per l'assicurazione contro la tubercolosi, la cassa per l'integrazione guadagni degli operai dell'industria, la cassa per l'integrazione guadagni dei lavoratori dell'edilizia, la cassa per l'integrazione salariale ai lavoratori agricoli, la cassa unica per gli assegni familiari, la cassa per il trattamento di richiamo alle armi degli impiegati ed operai privati, la gestione per i trattamenti economici di malattia, il Fondo per il rimpatrio dei lavoratori extracomunitari ed ogni altra forma di previdenza a carattere temporaneo diversa dalle pensioni.

n) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono strutture e escavazione¹⁰.

L'**articolo 11** individua nelle situazioni aziendali dovute ad **eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti** (incluse le intemperie stagionali) e nelle **situazioni temporanee di mercato** i casi in cui è riconosciuta la CIGO ai dipendenti sospesi dal lavoro o che effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto, confermando le disposizioni vigenti.

L'**articolo 12** stabilisce la **durata massima della CIGO**, confermando (**commi 1, 2 e 3**), in generale, quanto previsto dalla normativa vigente (vedi *infra*).

Il **comma 4** dispone che le disposizioni relative alla nuova domanda di CIGO e alla fruizione della CIGO per periodi non discontinui non trovano applicazione relativamente agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, (ad eccezione dei trattamenti richiesti dalle imprese di cui al precedente articolo 10, lettere *k*), *l*), ed *m*)).

Nei limiti di durata indicati non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale (**comma 5**). Infine, è previsto l'obbligo, per l'impresa, di comunicare nella domanda di concessione della CIGO il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente (distinti per orario contrattuale), con riferimento all'unità produttiva oggetto di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro (**comma 6**).

L'**articolo 13** rimodula gli oneri contributivi per il finanziamento della CIGO, differenziandoli in funzione dell'**utilizzo effettivo** dell'istituto.

L'articolo attua il criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 6, della L. 183/2014, che ha disposto la riduzione delle aliquote di contribuzione ordinarie, relative agli istituti in oggetto, con la rimodulazione delle stesse aliquote tra i settori, in funzione dell'effettivo impiego.

In particolare, il contributo è pari (**comma 1**):

- all'**1,70%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupino **fino a 50** dipendenti;
- al **2,00%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupino **oltre 50** dipendenti;
- al **4,70%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato **edile**;

¹⁰ Per un confronto con l'ambito oggettivo di applicazione attuale si rimanda alla scheda ricostruttiva dell'istituto (vedi *infra*).

- al **3,30%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato **lapidei**;
- all'**1,70%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato **edile e lapidei** che occupino **fino a 50** dipendenti;
- al **2,00%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato **edile e lapidei** che occupino **oltre 50** dipendenti.

Il numero dei dipendenti è determinato, con effetto dal **1° gennaio di ciascun anno**, sulla base del **numero medio** di dipendenti in forza nell'anno **precedente**, dichiarato dall'impresa (**comma 2**). Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività. E' altresì previsto l'**obbligo**, per l'impresa, di fornire all'INPS un'apposita dichiarazione derivante da eventi che, modificando la forza lavoro in precedenza comunicata, influiscano ai fini del limite suindicato. Nel calcolo per il richiamato limite sono **computati** tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Infine, il **comma 3** stabilisce l'obbligo di versamento, a carico delle imprese che presentino domanda di integrazione salariale ordinaria, del **contributo aggiuntivo** di cui al precedente articolo 5 (vedi *supra*). Tale contributo non è dovuto per gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili.

Gli **articoli da 14 a 17** disciplinano la **procedura di intervento** ai fini della concessione della CIGO.

L'**articolo 14** disciplina la procedura di **informazione e consultazione sindacale**, riproponendo quanto contenuto nell'articolo 5 della L. 164/1975.

L'**articolo 15** disciplina il **procedimento per l'ammissione** alla CIGO (riproponendo in parte quanto contenuto nell'articolo 7 della L. 164/1975). Rispetto alle disposizioni vigenti, si prevede che l'invio della domanda di concessione venga effettuato in via **telematica**, nonché l'**obbligo di inviare** i dati e informazioni contenuti nella medesima domanda all'INPS e ai Centri per l'impiego ai fini dei meccanismi di condizionalità di cui al precedente articolo 8 (vedi *supra*). Infine, si **riduce il termine** (da 25 a **15 giorni**) entro il quale la domanda debba essere presentata.

L'**articolo 16** interviene sulle **modalità di concessione** della CIGO. L'articolo, più specificamente, prevede che dal 1° gennaio 2016 la CIGO sia concessa dalla sede dell'INPS territorialmente competente (con ciò confermando quanto stabilito dall'articolo 8 della L. 164/1975), ma non prevede più che tale concessione sia sottoposta alla conforme deliberazione della commissione provinciale della Cassa integrazione guadagni (come attualmente previsto dallo stesso articolo 8),

organo soppresso del successivo articolo 44, comma 2, lettera a), attraverso l'abrogazione del richiamato articolo 8 della L. 164/1975.

Inoltre, si **demanda ad un apposito D.M.**, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, la definizione dei criteri di esame delle domande di concessione.

Ai sensi dell'**articolo 17**, infine, è ammesso **ricorso** al comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti¹¹, contro il provvedimento di **rigetto** della domanda di concessione della CIGO ed entro 30 giorni dalla comunicazione da parte dell'INPS. Si rammenta che attualmente l'articolo 9 della L. 164/1975 prevede che il ricorso sia effettuato presso il comitato speciale che sovrintende alla CIGO, di cui all'articolo 7 del D.Lgs.Lgt. 788/1945.

L'**articolo 18**, infine, reca disposizioni particolari per le imprese del **settore agricolo**. In particolare, si conferma la validità delle disposizioni di cui agli articoli 8 e seguenti della L. 457/1972, relativa alla Cassa integrazione guadagni in agricoltura (vedi **infra**), per quanto compatibili con il presente decreto (**comma 1**).

Ai sensi del **comma 2**, la disposizione di cui al precedente articolo 3, comma 5 (vedi *supra*), non si applica, limitatamente alla previsione di importi massimi delle prestazioni, ai trattamenti concessi per intemperie stagionali nel settore agricolo.

La Cassa integrazione guadagni ordinaria: la normativa vigente

La funzione della **Cassa integrazione guadagni ordinaria** (CIGO) è di integrare la retribuzione dei lavoratori a seguito di sospensioni o riduzioni dell'attività di impresa. In sostanza, l'istituto è lo strumento mediante il quale vengono sostenute le imprese che, a causa delle situazioni di crisi o difficoltà regolamentate dall'ordinamento, contraggano o sospendano momentaneamente l'attività lavorativa, permettendo la permanenza del rapporto di lavoro in vista della ripresa produttiva.

Il trattamento di integrazione consiste nell'erogazione (a carico dell'INPS) di una indennità sostitutiva della retribuzione in favore dei lavoratori dipendenti dalle richiamate aziende sospesi dal lavoro o con una riduzione dell'orario di lavoro a seguito delle difficoltà presentatesi. L'intervento è diversamente articolato a seconda delle circostanze che hanno originato la situazione di difficoltà del settore economico di appartenenza dell'azienda interessata.

La CIGO viene concessa, ai sensi dell'articolo 1 della L. 20 maggio 1975, n. 164, in conseguenza di situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai dipendenti oppure situazioni temporanee di mercato.

¹¹ Di cui all'articolo 25 della L. 88/1989.

La CIGO viene concessa (ai sensi dell'articolo 1 del D.Lgs.Lgt. 788/1945, dell'articolo 5 del D.Lgs.C.P.S. 869/1947 e dell'articolo 1 della L. 164/1975) nei casi di **sospensione o contrazione dell'attività** ai lavoratori che vengano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni ad orario ridotto per effetto di situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai; di situazioni temporanee di mercato.

Il riconoscimento del diritto all'integrazione è **subordinato** alla riammissione dei lavoratori sospesi nell'attività produttiva dell'impresa. La ripresa dell'attività lavorativa deve essere valutata a priori, con riferimento al momento della presentazione della domanda, sulla base delle previsioni del datore di lavoro e delle risultanze della consultazione sindacale (attuata ai sensi dell'articolo 5 della L. 164/1975 e non sulla base di quanto successivamente accaduto).

La CIGO è **incompatibile** con la CIGS nell'ambito della stessa unità produttiva: per cause sostanzialmente coincidenti prevale l'intervento straordinario. I due interventi invece sono compatibili per uno stesso periodo, solamente nel caso in cui facciano riferimento a situazioni tra loro indipendenti (ad es. maltempo e crisi aziendale ed in presenza di contratto di solidarietà fino alla concomitanza delle 40 ore lavorative).

Campo di applicazione e beneficiari

Gli interventi sono previsti (D.Lgs.Lgt. 788/1945, articoli 1, 3 e 5; D.Lgs.CPS 869/1947, articoli 3 e 5; L. 240/84, articolo 3, co. 1) per le imprese del settore industriale, indipendentemente dal numero di lavoratori occupati¹².

Possono beneficiare della CIGO (ai sensi del combinato disposto dell'articolo 5, D.Lgs.C.P.S. 869/1947, dell'articolo 1 della L. 164/1975 e dell'articolo 14, comma 2, della L. 223/1991, **i lavoratori subordinati** appartenenti alle categorie degli operai, impiegati e quadri (assunti a tempo indeterminato o a termine), part-time, con contratto di inserimento o con contratto di solidarietà. Essa spetta inoltre ai soci e ai dipendenti delle cooperative che svolgono attività similari a quelle delle imprese industriali destinatarie della CIGO¹³.

Rientrano inoltre nel campo di applicazione dell'istituto: le industrie boschive, forestali e del tabacco (articolo 1 della L. 464/1972); le imprese ferroviarie, tramviarie e di navigazione interna, limitatamente agli addetti alle attività di natura industriale, estranee al compito di esercenti il trasporto, eventualmente esercitate (INPS circ. 51678/1951); le

¹² Rientrano in tale settore anche le lavorazioni accessorie non industriali connesse all'attività dell'azienda. Possono beneficiare della CIG, inoltre, le cooperative che svolgono attività similari a quelle industriali. Sono comprese, sotto particolari condizioni, anche le cooperative che trasformano, manipolano commercializzano prodotti agricoli e zootecnici propri e dei loro soci.

¹³ Sono ricompresi anche gli operai, gli impiegati e i quadri, addetti a lavorazioni stagionali o lavorazioni soggette a periodi di disoccupazione stagionale di cui al D.M. 30 novembre 1964, (anche oltre l'inizio della normale sospensione, quando vi sia continuazione dell'attività lavorativa e limitatamente alla durata di essa e ai dipendenti addetti), e quelli con contratto a tempo indeterminato dipendenti dalle imprese agricole cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, nonché i giovani assunti con contratto di inserimento (INPS circ. n. 41/2006) e gli apprendisti passati in qualifica e giovani in possesso di diploma o attestato (Con circolare n. 274/1991, l'INPS ha puntualizzato che ai fini delle integrazioni salariali, **gli apprendisti passati in qualifica** con trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e dei giovani in possesso di diploma o attestato di qualifica assunti a tempo indeterminato possono beneficiare delle integrazioni salariali, sussistendo le condizioni di legge).

imprese appaltatrici di servizi ausiliari dell'esercizio delle ferrovie, delle tramvie e della navigazione interna (INPS circ. n. 53692/1956); le imprese esercenti la frangitura delle olive per conto terzi (INPS circ. n. 55043/1974); le imprese di essiccazione dei bozzoli (INPS circ. n. 53692/1956); le imprese esercenti sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche e distribuzione e noleggio di film (INPS circ. n. 63232/1975 e n. 575/1978); le imprese industriali di installazione di impianti idrotermosanitari (INPS circ. n. 63232/1975); le imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia di proprietà pubblica (INPS circ. n. 63/2005 e Cass., sentenza n. 4600/1993); imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione (INPS, circ. n. 148/1994); le imprese agricole cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato (art. 3, L. n. 240/1984; INPS circ. n. 155/1984); le aziende industriali e artigiane operanti nel settore dell'edilizia e affini, ad esempio, oltre quelle dedite a costruzioni edili, le aziende di costruzione stradali, ferroviarie, tramviarie, idrauliche, esercenti linee elettriche e telefoniche, nonché di opere per acquedotti, gas e fognature (articolo 1 della L. 77/1963; articolo 1 della L. 14/1970); le aziende industriali esercenti le attività di escavazione e lavorazione di materiali lapidei.

Restano invece **esclusi**: i dirigenti; gli apprendisti (articolo 21 della L. 25/1955); i lavoratori a domicilio (articolo 9, della L. 877/1973); i lavoratori portuali; gli autisti che prestano la propria opera alle dipendenze dei titolari di impresa e del loro nucleo familiare (L. 1003/1956); i religiosi che prestano attività lavorativa retribuita alle dipendenze di terzi (L. 392/1956); i lavoratori assunti o mantenuti in soprannumero rispetto alle esigenze delle imprese e la cui immissione o mantenimento dia origine a turni o riduzione dell'orario di lavoro (articolo 6 del D.Lgs.C.P.S. 869/1947); le lavoratrici madri, per tutto il periodo in cui vige il divieto di licenziamento¹⁴, salvo che le stesse siano addette ad un reparto con autonomia funzionale la cui attività sia completamente sospesa; i lavoratori soci delle cooperative di produzione e lavoro che abbiano ottenuto il contributo da parte del Fondo speciale per gli interventi a salvaguardia dei livelli di occupazione per la durata di un triennio dalla data di registrazione del decreto del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, concessivo del contributo (articolo 17, della L. 49/1985); i lavoratori somministrati, in quanto le agenzie di somministrazione, loro datori di lavoro formali, non rientrano tra le aziende destinatarie delle integrazioni salariali (INPS circ. n. 41/2006).

Durata

Ai sensi dell'**articolo 6 della L. 164/1975** l'integrazione salariale è corrisposta per un **periodo massimo di 3 mesi** (13 settimane) consecutivi, prorogabile in casi eccezionali per successivi periodi trimestrali, fino ad un **massimo complessivo di 12 mesi** (52 settimane). Superato tale limite, per la stessa unità produttiva non possono essere richiesti ulteriori interventi dell'istituto prima che sia trascorso un periodo di almeno 52

¹⁴ Cioè dall'inizio della gestazione fino a tre mesi dopo il parto, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

settimane di ripresa della normale attività produttiva¹⁵. In caso di interventi **non consecutivi**, la durata non può comunque eccedere 12 mesi (52 settimane) nell'arco di un biennio¹⁶.

Misura del trattamento

L'integrazione salariale è corrisposta dal datore di lavoro per conte dell'INPS, alla fine di ciascun periodo di paga (il relativo importo viene rimborsato al datore di lavoro tramite conguaglio dei contributi o con la denuncia mensile o tramite compensazione).

In base all'articolo 2 della L. 164/1975, l'integrazione salariale è dovuta nella misura dell'**80% della retribuzione globale**¹⁷ che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale osservato (ma comunque non oltre le 40 ore settimanali). L'integrazione salariale si determina con riguardo a tutti gli elementi retributivi assoggettabili a contribuzione, con esclusione degli emolumenti collegati a prestazioni o rischi particolari e tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga adottato dall'azienda¹⁸. In ogni caso, l'intervento di integrazione salariale (ai sensi del combinato disposto dalla L. 427/1980, dall'articolo 14, comma 1, della L. 223/1991 e dall'articolo 2, comma 16, della L. 549/1995) non può superare un **limite massimo**, variabile a seconda della retribuzione di riferimento¹⁹.

Nel caso in cui la riduzione dell'orario sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta (ai sensi dell'articolo 2 del D.Lgs.Lgt. 788/1945), sempre comunque nel rispetto del limite richiamato, sulla base della durata media settimanale dell'orario sul periodo ultrasettimanale considerato.

¹⁵ Dal testo normativo risulterebbe pacifico che nessuna ripresa dell'attività lavorativa possa essere imposta all'impresa nell'ipotesi di richieste di successive proroghe trimestrali nell'ambito dei primi 12 mesi di intervento della CIGO (INPS messaggio n. 6990/2009).

¹⁶ Occorre segnalare al riguardo che per biennio si deve intendere un **biennio mobile**: tale parametro è utilizzato nelle prestazioni di CIGO in caso di fruizione del trattamento per periodi non consecutivi. Più specificamente, il biennio mobile costituisce l'arco temporale di durata all'interno del quale vanno collocate le giornate richieste e, ai fini del computo del biennio, devono essere considerate le 104 settimane immediatamente precedenti la settimana di integrazione richiesta (INPS, circc. 84/1988 e 36/2013). Nel caso di sospensione, il biennio mobile viene calcolato a partire dalla prima giornata effettiva di inizio della sospensione del lavoratore, per la quale l'azienda ha presentato rendicontazione all'INPS, e considerando le 104 settimane immediatamente precedenti la suddetta data. Infine, possono essere ammesse proroghe solamente in casi eccezionali, con ciascuna proroga accordata al massimo per un trimestre. Il tetto complessivo delle proroghe è di 12 mesi continuativi (12 mesi nell'arco di 2 anni in caso di periodi non consecutivi). Inoltre, dal tetto massimo di 52 settimane nel biennio devono essere esclusi i periodi concessi a titolo di CIGS e/o di contratti di solidarietà.

¹⁷ Oltre alla retribuzione di base e alla contingenza, si considerano le altre voci fisse (compresi i superminimi, le diverse indennità, quali quella di trasferta, di mensa ecc.) Si computano, inoltre, gli aumenti retributivi, gli scatti di anzianità successivi all'inizio della CIGO, i ratei di tredicesima e delle mensilità aggiuntive maturati durante il periodo di integrazione salariale.

¹⁸ INPS, circolare 60724/1967.

¹⁹ Per il **2015**, la circolare INPS 19/2015 ha stabilito che per le retribuzioni fino a 2.102,24 euro si abbia un limite pari a 971,71 euro (ridotto a 914,96 euro per l'aliquota del 5,84% a carico apprendisti); mentre per le retribuzioni superiori a tale importo si abbia un limite pari a 1.167,91 euro (ridotto a 1.099,70 euro per l'aliquota del 5,84% a carico apprendisti).

Finanziamento

L'articolo 12 della L. 164/1975 prevede un contributo a carico delle aziende destinatarie del trattamento, con percentuali variabili a seconda della consistenza della manodopera occupata, con esclusione degli apprendisti, dei lavoratori assunti con i contratti di inserimento e con contratto di reinserimento (lavoratori in CIGS da oltre 24 mesi).

La **contribuzione di base** (a carico del datore di lavoro) è pari all'1,90% dell'intera retribuzione imponibile ai fini previdenziali, ovvero al 2,20% per le imprese con più di 50 dipendenti. **Per i casi di effettivo ricorso** all'intervento ordinario di integrazione salariale, si applica (salvo eccezioni) una **contribuzione addizionale**, pari al 4,0% o all'8,0% per le imprese con più di 50 dipendenti, delle integrazioni salariali da corrispondere. Il contributo è totalmente a carico del datore di lavoro, e si calcola sull'intero importo delle integrazioni salariali erogate, al netto della riduzione del 5,84%.

L'ammissione al beneficio è preceduta dall'espletamento di alcuni **adempimenti procedurali** da parte del datore di lavoro.

In primo luogo, il datore di lavoro deve individuare i lavoratori interessati sulla base di un nesso tra causa di sospensione e lavoratore scelto.

In secondo luogo si attiva una **specificata procedura sindacale** (L. 164/1975, art. 5), differenziata a seconda della causa che ha prodotto la contrazione o la sospensione dell'attività. Nel caso in cui questa non sia differibile, la procedura si sostanzia nella comunicazione alle rappresentanze sindacali dell'azienda o, in mancanza, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia, della durata prevedibile della sospensione o contrazione e del numero dei lavoratori interessati. In tutti gli altri casi, il datore di lavoro deve comunicare preventivamente le cause di sospensione o riduzione di orario, l'entità, la durata prevedibile, il numero e i criteri di scelta dei lavoratori.

L'irregolarità o la mancanza della procedura sindacale comportano l'inammissibilità e quindi l'illegittimità della CIG, con la conseguenza che i lavoratori hanno diritto alla retribuzione intera per i periodi di riduzione o di sospensione già realizzati. E' inoltre prevista la possibilità, da parte delle organizzazioni sindacali, di esperire un'azione per condotta antisindacale.

Ai sensi dell'articolo 8, commi 4 e 5, della L. 155/1981, i periodi di corresponsione della CIGO sono utili per l'accreditamento d'ufficio dei **contributi figurativi** ai fini della pensione di invalidità, vecchiaia e superstiti, compresa la pensione di anzianità (attualmente pensione anticipata, ai sensi dell'articolo 24, commi 10 e 11, del D.L. 201/2011). Il computo dei contributi deve essere effettuato sulla base della contribuzione cui si riferisce l'integrazione salariale.

Decadenza

Il lavoratore **decade** dalla CIGO nel caso in cui rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione (nella quale rientrano, tra gli altri, rientrano i corsi di aggiornamento e formazione in materia di sicurezza sul lavoro) o di riqualificazione o in caso di frequenza irregolare senza un giustificato motivo (articolo 4, comma 40, della L. 92/2012). La decadenza si verifica quando le attività di formazione (o di riqualificazione) si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto (ai sensi dell'articolo

4, comma 42, della L. 92/2012). In tali ipotesi, qualora sia dichiarata la decadenza dalla prestazione rimangono salvi i diritti già maturati²⁰.

Procedura d'intervento

L'azienda ha l'obbligo di comunicare²¹, nei casi in cui la contrazione o sospensione dell'attività sia indifferibile, alle Rappresentanze sindacali aziendali (o, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia) la durata prevedibile della contrazione o sospensione ed il numero dei lavoratori interessati. Se la riduzione o sospensione è superiore a 16 ore settimanali, l'azienda o le R.S.A. sopra possono richiedere, entro 3 giorni dalla comunicazione aziendale, l'effettuazione di un esame congiunto (da esaurirsi entro i 5 giorni successivi) in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. Nei casi invece in cui la richiamata contrazione o sospensione non sia indifferibile, l'azienda deve comunicare preventivamente alle R.S.A. e alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. L'azienda o le R.S.A. possono inoltre richiedere l'effettuazione di un esame congiunto della situazione in ordine ai problemi relativi alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa. In ogni caso, l'intera procedura di consultazione deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della richiesta dell'esame (entro 10 giorni per le aziende fino a 50 dipendenti). Al momento della richiesta di ammissione all'intervento della CIGO, l'azienda deve comunicare di aver provveduto ai richiamati adempimenti. In ogni caso, ci deve essere un nesso tra causa di sospensione e lavoratori interessati, e devono essere rispettati i principi di non discriminazione.

In caso di mancanza o irregolarità della richiamata procedura sindacale la CIGO è inammissibile, in tal caso i lavoratori hanno diritto all'intera retribuzione per i periodi di riduzione o sospensione dell'attività già realizzati. L'eventuale accordo raggiunto comporta obblighi a carico del datore di lavoro solamente nei confronti delle organizzazioni sindacali stipulanti. Il datore di lavoro ha l'obbligo, entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui è iniziata la sospensione o riduzione di orario, di trasmettere telematicamente la domanda di CIGO all'INPS. In caso di presentazione tardiva, la CIGO non può essere erogata per i periodi anteriori di una settimana in relazione alla data di presentazione. A titolo di risarcimento, il datore di lavoro deve versare ai lavoratori una somma corrispondente all'integrazione salariale non percepita. Nel caso in cui non ci siano i presupposti per il riconoscere la CIGO, il datore di lavoro è obbligato al pagamento delle retribuzioni non corrisposte e al risarcimento dell'eventuale danno²². E' inoltre prevista la possibilità di inoltrare una nuova domanda per la CIGO, diversa a seconda delle modalità di fruizione della precedente integrazione²³. La procedura termina con il **decreto di concessione** emanato dal Ministero del lavoro.

²⁰ Si ricorda, inoltre, che i centri per l'impiego hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente gli eventi che comportanti la decadenza all'INPS, che provvede ad emettere il provvedimento di decadenza, recuperando le somme eventualmente erogate per i periodi di non spettanza del trattamento (articolo 4, comma 44, della L. 92/2012).

²¹ Ai sensi dell'articolo 5 della L. 164/1975.

²² V. al Cassazione, sentenza 1646/1984)

²³ Ai sensi dell'articolo 6, commi 3-5, della L. 164/1975.

Effetti sul rapporto di lavoro

In via generale, per il lavoratore che svolga attività remunerata di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di CIGO, l'integrazione salariale è ridotta proporzionalmente ai proventi dell'altra attività. Mentre in caso di attività subordinata si presume l'equivalenza della retribuzione alla corrispondente quota di integrazione salariale, in caso di lavoro autonomo spetta al lavoratore dimostrare che il compenso percepito per tale attività sia inferiore all'integrazione salariale²⁴.

In ogni caso (Articolo 3 del D.Lgs.Lgt. 788/1945, articolo 8, commi 4-6, del D.L. 86/1988) l'integrazione salariale presuppone la **permanenza del rapporto di lavoro dipendente**. Lo svolgimento di un'eventuale attività remunerata (sia subordinata sia autonoma), infatti, purché temporanea e saltuaria, è compatibile con la permanenza del rapporto di lavoro dipendente, e quindi dell'integrazione salariale, a condizione che il lavoratore lo comunichi preventivamente all'INPS con le specifiche modalità richieste²⁵.

Ai sensi dell'articolo 6 della L. 1115/1968, ai lavoratori ammessi al trattamento di integrazione salariale sono dovuti gli **assegni per il nucleo familiare** in misura intera.

²⁴ In tal senso, Cassazione, sentenza 12487/1992.

²⁵ In tal senso Cassazione, sentenza 3776/2009

TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIO (ARTT. 19-25)

Il **Capo III del Titolo I (articoli 19-25)** contiene disposizioni concernenti il trattamento di integrazione salariale straordinario (CIGS).

L'**articolo 19** conferma che i trattamenti di CIGS afferiscono alla GIAS, istituita presso l'INPS (vedi *infra*);

L'**articolo 20** individua l'**ambito oggettivo** di applicazione della CIGS. Più specificamente, la disciplina e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione a specifiche imprese, **a condizione** che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda di ammissione alla CIGS abbiano occupato mediamente **più di 15** dipendenti (inclusi apprendisti e dirigenti), e precisamente alle:

- a) imprese industriali, comprese quelle edili ed affini;
- b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che eserciti l'influsso gestionale prevalente (ai sensi del successivo comma 5);
- 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 abbiano 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.

Tali disposizioni trovano anche applicazione nei confronti di altre categorie di imprese, a condizione che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda di ammissione alla CIGS abbiano occupato mediamente **più di 50** dipendenti (inclusi apprendisti e dirigenti), e cioè (**comma 2**):

- a) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
- b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turisti

Trovano inoltre applicazione la medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi, **indipendentemente dal numero dei dipendenti**, in relazione **(comma 3)**:

- a) alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
- b) ai 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 2016.²⁶

Come già previsto attualmente, in caso di richieste 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 predetto trasferimento **(comma 4)**.

Il **comma 5** fornisce la definizione di **influsso gestionale prevalente**, riproponendo quanto già contenuto nell'articolo 12, comma 2, della L.223/1991.

Ai sensi del **comma 6**, infine, resta ferma la disciplina speciale in materia di cassa integrazione guadagni per l'editoria²⁷ e la disciplina relativa alle aziende in amministrazione controllata²⁸.

L'articolo 21 individua le cause che comportano l'**accesso alla CIGS**.

In particolare, il trattamento di CIGS può essere richiesto nel caso in cui la sospensione (o riduzione) dell'attività lavorativa sia determinata da:

²⁶ Per un confronto con l'ambito oggettivo di applicazione vigente si rimanda alla apposita scheda ricostruttiva (vedi *infra*).

²⁷ Gli articoli 35 e 37 della L. 416/1981 hanno esteso la CIGS con le modalità previste per gli impiegati, ai giornalisti professionisti, ai pubblicisti e ai praticanti dipendenti da imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale, sospesi dal lavoro per le stesse cause determinanti lo stesso istituto (articolo 35). L'importo del trattamento di integrazione salariale non può essere superiore al trattamento massimo di integrazione salariale previsto per i lavoratori dell'industria. La CIGS può essere erogata ai dipendenti delle imprese editrici o stampatrici di giornali quotidiani e delle agenzie di stampa anche al di fuori dei casi previsti dalla normativa di riferimento, in tutti i casi di crisi aziendale nei quali si renda necessaria una riduzione del personale ai fini del risanamento dell'impresa e, nei casi di cessazione dell'attività aziendale, anche in costanza di fallimento. Inoltre (articolo 37), è prevista la possibilità, per i richiamati lavoratori, di optare, entro 60 giorni dall'ammissione alla CIGS ovvero, nel periodo di godimento del trattamento medesimo, entro 65 giorni dal maturare delle condizioni di anzianità contributiva richiesta, per specifici trattamenti pensionistici o di esodo dal lavoro.

²⁸ Al riguardo, l'articolo 7, comma 10-*ter*, del D.L. 148/1993 ha stabilito, per i dipendenti delle aziende in amministrazione straordinaria, l'equiparazione della durata dell'intervento della CIGS al termine previsto per l'attività del commissario.

- **riorganizzazione aziendale (comma 1, lettera a)).** Per quanto attiene al programma di riorganizzazione aziendale, il **comma 2** dispone che esso debba presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, nonché contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione. In ogni caso, inoltre, il programma deve essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro;
- **crisi aziendale (con esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa). (comma 1, lettera b)).** Il programma di crisi aziendale, in particolare, deve contenere (ai sensi del successivo **comma 3**) un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale. Al riguardo, merita segnalare che la precisazione inerente all'impossibilità di chiedere la CIGS dal 1° gennaio 2016 per i casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa è consequenziale a quanto disposto dal criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 1, che appunto ha disposto l'esclusione di ogni forma di integrazione salariale in caso di cessazione definitiva dell'attività aziendale o di un ramo di essa, in considerazione del fatto, come sottolineato nella relazione illustrativa al provvedimento, che in caso di cessazione di attività non sussiste possibilità di ripresa e di salvaguardia dell'occupazione;
- **contratto di solidarietà (comma 1, lettera c)).** In particolare, il successivo **comma 5** detta una nuova disciplina per la fattispecie in oggetto, riportando sostanzialmente i contratti di solidarietà difensivi **nell'ambito di applicazione della CIGS**, anche per quello che concerne la misura delle prestazioni e la contribuzione a carico dell'impresa (quindi, con un ammontare del trattamento in misura pari all'**80%** del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione d'orario²⁹). Tale contratto viene stipulato dall'impresa attraverso accordi collettivi aziendali con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale. Si stabilisce, inoltre, che la **riduzione media oraria non possa essere superiore al 60%**

²⁹ Per una disamina più completa della disciplina vigente sui contratti di solidarietà si rimanda alla ricostruzione collocata al termine della presente scheda.

dell'orario (giornaliero, settimanale o mensile) dei lavoratori interessati dal contratto di solidarietà. 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 stato stipulato.

Il comma in esame, inoltre, dispone che il trattamento retributivo perso vada determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di 6 mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà, nonché che la CIGS venga ridotta in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. E' inoltre previsto l'obbligo, per gli accordi sindacali in precedenza richiamati, di specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, possa modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. Infine, si stabilisce che le quote di accantonamento del T.F.R. relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro siano a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione della CIGS, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di una CIGS ulteriore concessa entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.

Contestualmente, il successivo articolo 44, comma 1, abroga le disposizioni vigenti in materia.

Il **comma 4**, in deroga ai limiti di durata massima disposti dagli articoli 4, comma 1 e 22, comma 2, del provvedimento in esame, prevede la possibilità di **autorizzare**, entro il limite di spesa di **50 milioni** di euro annui per il **triennio 2016-2018**, sino a un limite massimo di 6 mesi e previo accordo stipulato in sede governativa, un **ulteriore intervento** di CIGS, nel caso in cui all'esito del programma di crisi aziendale di cui al precedente comma 3, l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale. A tal fine il Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del D.L. 185/2008, è incrementato del medesimo importo annuo in precedenza richiamato per il triennio 2016-2018. Al fine del monitoraggio della relativa spesa gli accordi governativi sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze. Infine, la **definizione dei criteri** per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma in esame è demandata ad uno specifico decreto interministeriale, da adottare entro **60 giorni** dall'entrata in vigore del provvedimento in esame.

Infine, il **comma 6** individua i casi in cui l'impresa **non possa richiedere la CIGS** per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, la CIGO, prevedendo un divieto solamente per cause sostanzialmente coincidenti.

L'**articolo 22** introduce **nuovi limiti di durata** della CIGS, **differenziandoli** in base alle causali.

In particolare:

- in caso di **riorganizzazione aziendale**, per ciascuna unità produttiva, la durata massima è pari a **24 mesi**, anche continuativi, in un **quinquennio mobile (comma 1)**;
- in caso di **crisi aziendale** e per ciascuna unità produttiva, la durata massima è di **12 mesi**, anche continuativi. Inoltre, **non è possibile concedere** una nuova autorizzazione prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione (**comma 2**);
- in caso di stipula di **contratti di solidarietà**, e per ciascuna unità produttiva, la durata massima è di **24 mesi**, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Tale durata può raggiungere i **36 mesi** alle condizioni previste dal successivo comma 5 (**comma 3**);
- in caso di **crisi o riorganizzazione aziendale** possono essere autorizzate sospensioni soltanto nel limite dell'**80% delle ore lavorabili** nell'unità produttiva, nell'arco di tempo del programma autorizzato (**comma 4**). Ai sensi del successivo articolo 43, comma 4, del provvedimento in esame, tale disposizione **non trova applicazione nei primi 24 mesi** dalla data di entrata in vigore del medesimo provvedimento;
- in caso di contratti di **solidarietà**, ai fini del calcolo della durata massima complessiva di 24 mesi, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella **misura della metà** entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile. Oltre tale limite la richiamata durata viene computata per intero (**comma 5**). Tale disposizione **non si applica** alle imprese edili e affini (**comma 6**).

L'**articolo 23** conferma l'attuale **aliquota di contribuzione ordinaria** per il finanziamento della CIGS (**comma 1**), prevedendo altresì la corresponsione del contributo addizionale così come rimodulato dal precedente articolo 5 per le imprese e partiti politici che presentino domanda di integrazione salariale (**comma 2**).

Gli **articoli 24 e 25** disciplinano le **procedure** da seguire ai fini della **concessione** della CIGS.

L'**articolo 24** disciplina la procedura di **consultazione sindacale** necessaria (modificandone alcuni aspetti rispetto a quanto stabilito dalla normativa vigente) per l'accesso ai trattamenti di CIGS.

In particolare:

- si prevede l'**obbligo**, per le parti, di dichiarare espressamente la **non percorribilità della causale di contratto di solidarietà** (di cui al precedente articolo 21, comma 1, lettera c)) (**comma 4**);
- viene demandata ad un specifico decreto interministeriale, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, la definizione dell'incremento del **contributo addizionale** applicabile a titolo di sanzione per il mancato rispetto delle **modalità di rotazione** (**comma 5**).

Si ricorda che attualmente l'articolo 1, comma 8 della L. 223/1991 dispone il versamento del contributo addizionale di cui all'art. 8, comma 1, del D.L. 86/1988 (vedi *infra*) in misura doppia (e, con effetto dal primo giorno del 25° mese successivo all'atto di concessione del trattamento, nella misura del 150%) per l'inosservanza degli obblighi connessi alle modalità di rotazione.

L'**articolo 25**, infine, disciplina i **tempi e le modalità di presentazione delle domande** di concessione della GIGS.

In estrema sintesi, si prevede che la domanda di concessione (presentata normalmente in via telematica e corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario) di CIGS debba essere presentata 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. Tali informazioni sono inviate dall'INPS ai Centri per l'impiego ai fini delle attività e degli obblighi di cui al precedente articolo 8. Ulteriori adempimenti sono previsti per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale.

La sospensione o la riduzione dell'orario decorrono non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, in caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda stessa. Anche in questo caso è disposto che nel caso in cui dall'omessa o tardiva presentazione della domanda derivi la perdita parziale o totale del diritto alla CIGS per i lavoratori, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Si conferma che la concessione della CIGS avviene con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'intero periodo richiesto. (adottato, in genere, entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa).

Semplificando le procedure inerenti alle verifiche del rispetto dei vari passaggi procedurali, inoltre, si prevede che, nei 3 mesi antecedenti la conclusione della CIGS, le DTL competenti per territorio procedano alle verifiche finalizzate

all'accertamento degli impegni aziendali (con trasmissione della relazione ispettiva al competente ufficio ministeriale entro 30 giorni dalla conclusione della CIGS). Nel caso in cui emerga il mancato svolgimento, in tutto o in parte, del programma presentato dall'impresa, il procedimento amministrativo del riesame della concessione del trattamento di CIGS si conclude nei successivi 90 giorni con specifico D.M.. Infine, è prevista la facoltà, per l'impresa, di chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

La Cassa integrazione guadagni straordinaria: la normativa vigente

La **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)** trae origine dalla L. 5 novembre 1968, n. 1115, emanata allo scopo di provvedere al sostegno dei redditi degli operai dell'industria in caso di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione dell'attività, dovute a situazioni di crisi oppure a ristrutturazioni aziendali, anche per periodi eccedenti i limiti dell'intervento ordinario. Con una serie di provvedimenti successivi (fra i quali si ricordano la L. 464/1972; la L. 164/1975; la L. 675/1977; la L. 223/1991 ed il D.P.R. 218/2000) sono state apportate sostanziali modifiche alla disciplina dell'istituto.

Attualmente, quindi, mentre il ricorso alla CIGO presuppone una temporanea interruzione dell'attività aziendale ed è finalizzato a sostenere l'impresa in vista del ripristino della condizione produttiva a breve scadenza, con la CIGS si fronteggiano situazioni di crisi di durata più lunga ed esito incerto.

Campo di applicazione e beneficiari

La CIGS è riservata, in via generale (ai sensi degli articoli 1, comma 1, e 12, della L. 223/1991 e dell'articolo 3, comma 1, della L. 92/2012), alle **imprese** che abbiano occupato mediamente **più di 15 lavoratori** nel semestre precedente la domanda³⁰; le **imprese artigiane**, ai fini dell'applicazione dell'istituto, sono equiparate a quelle industriali nel caso in cui un'altra impresa, che eserciti un "influsso gestionale prevalente"³¹ si avvalga, a sua volta, dell'intervento di integrazione straordinaria; anche per le imprese artigiane valgono i requisiti dimensionali stabiliti per le imprese industriali.

³⁰ Il calcolo dei dipendenti va riferito al semestre precedente e non al numero degli occupati al momento della domanda. Inoltre, i dipendenti occupati non devono essere necessariamente da 16 in su, in quanto è sufficiente una media superiore ai 15 (ad esempio, un'azienda che ha avuto nel semestre precedente prima 16 e poi 15 dipendenti, avendo una media di 15,5 dipendenti, può presentare domanda per la CIGS). Nel semestre di riferimento devono essere ricompresi anche i periodi di sosta dell'attività e di sospensione stagionale. Analogamente, per le aziende di nuova costituzione il requisito va determinato in relazione ai mesi di attività svolta, se inferiori al semestre. Inoltre, per le società sottoposte a procedure concorsuali i 6 mesi di riferimento decorrono (ai sensi dell'articolo 3-bis del D.L. 67/1997) dalla data di adozione del provvedimento di assoggettamento ad una delle predette procedure.

³¹ Si ha **influsso gestionale prevalente**, ai sensi dell'articolo 12, comma 2, della L. 223/1991, quando, in relazione ai contratti aventi ad oggetto l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente, la **somma dei corrispettivi** risultanti dalle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata **abbia superato**, nel biennio precedente (secondo quanto emerge dall'elenco dei clienti e dei fornitori di cui all'articolo 29 del D.P.R. 633/1972), il **50%** del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse.

Possono inoltre beneficiare della CIGS le società cooperative di produzione e lavoro (L. 236/1993, articolo 8, comma 2).

Si ricorda che gli interventi di CIGS sono o sono stati estesi - spesso con provvedimenti a termine - ad **altri settori imprenditoriali** (sulla base di uno specifico programma presentato dall'impresa).

Le fattispecie nelle quali è possibile il ricorso alla CIGS sono le seguenti:

- ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale (per un periodo massimo pari, in linea ordinaria, a 24 mesi);
- crisi aziendale (per un periodo massimo, pari, in linea ordinaria, a 12 mesi);
- casi di fallimento, di liquidazione coatta amministrativa, di amministrazione straordinaria e di omologazione del concordato preventivo con cessione dei beni, qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata (per un periodo massimo, pari, in linea ordinaria, a 12 mesi)³²;
- cessazione dell'attività;
- stipulazione di contratti di solidarietà aventi ad oggetto una diminuzione dell'orario di lavoro finalizzata ad evitare riduzioni del personale;
- sequestro o confisca, previo parere motivato del Prefetto, fondato su ragioni di sicurezza e di ordine pubblico.

Hanno diritto alla CIGS (L. 464/1972, L. 164/1975, articolo 1) gli operai, impiegati, intermedi e i quadri (relativamente alle imprese successivamente individuate) con un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni alla data della richiesta (articolo 8 del D.L. 86/1988). Tale diritto, inoltre, è riconosciuto ai soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro. La determinazione del numero dei dipendenti occupati va effettuata computando i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, etc.), compresi gli apprendisti. Il lavoratore assente, ancorché non retribuito (per esempio per servizio di leva), è escluso dal computo solamente se sostituito (nel qual caso, ovviamente, sarà computato il lavoratore assunto in sua vece); di contro, ai sensi dell'articolo 20 della L. 223/1991, dovrebbero essere esclusi gli assunti con contratto di reinserimento³³. Infine, i lavoratori a tempo parziale sono computati, ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. 61/2000, nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto.

Analogamente a quanto previsto per la CIGO, il lavoratore non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate per le quali risulta aver svolto attività di lavoro (autonomo o subordinato).

³² Si segnala che l'articolo 2, comma 70, della L. 92/2012 ha abrogato l'articolo 3 della L. 223/1991 (inerente la CIGS nei casi di **procedure concorsuali**) con decorrenza 1° gennaio 2016: pertanto, la fattispecie giuridica che consente di autorizzare il trattamento di CIGS previsto in favore dei lavoratori delle imprese ammesse a procedure concorsuali deve verificarsi entro il 31 dicembre 2015 (v. anche circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 12/2015).

³³ V. al riguardo la circolare INPS 211/1991. Inoltre, nel caso in cui il datore di lavoro eserciti attività plurime con separati inquadramenti previdenziali il requisito occupazionale va determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati in ciascuna delle distinte attività, anche se articolata in più cantieri, stabilimenti o filiali dislocati nella stessa provincia o in province diverse (v. al riguardo la circolare INPS n. 44/1995).

Restano **esclusi** i dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio nonché i soci volontari nell'ambito delle cooperative sociali di tipo *b*), cioè quelle che gestiscono attività agricole, industriali, commerciali o di servizi per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

La **CIGS si applica** alle seguenti categorie di imprese:

- imprese industriali, comprese quelle appartenenti al settore edile e lapideo (ai sensi dell'articolo 49 della L. 88/1989);
- imprese industriali in crisi relativamente agli addetti ad unità organiche esercenti in modo prevalente e continuativo la commercializzazione del prodotto delle imprese stesse (ai sensi dell'articolo 4-bis del D.L. 80/1978);
- aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione relativamente agli addetti in modo prevalente o continuativo a tale attività, sospesi dal lavoro o che effettuano prestazioni ad orario ridotto in conseguenza di situazioni di crisi e difficoltà anche temporanee delle imprese industriali presso cui vengono svolti i servizi in questione, purché dette situazioni diano luogo all'applicazione del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale. (ai sensi del D.M. 22 luglio 2002, n. 31347);
- imprese editrici e stampatrici di giornali quotidiani e periodici nonché agenzie di stampa a diffusione nazionale, a prescindere dal numero dei dipendenti (il trattamento è a carico dell'INPGI per quanto concerne i giornalisti)³⁴;
- imprese artigiane, comprese quelle dei settori edili e lapideo, che abbiano nel biennio precedente fatturato per oltre il 50% del totale a fronte di commesse assegnate da un'impresa rientrante nella disciplina della CIGS, secondo quanto emerge dall'elenco dei clienti e dei fornitori (ai sensi dell'articolo 12 della L. 223/1991);
- cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato. Ai fini del requisito occupazionale dei 15 dipendenti si computano anche i soci lavoratori (articolo 3 della L. 240/1984);
- imprese commerciali che occupino più di 200 dipendenti (ai sensi dell'articolo 12, comma 3, della L. 223/1991);
- imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile (ai sensi dell'articolo 25, comma 3, della L. 412/1991);
- imprese appaltatrici dei servizi di pulizia, se costituite in forma cooperativa, anche relativamente ai soci lavoratori addetti in modo prevalente e continuativo allo svolgimento delle attività appaltate. Il trattamento di integrazione salariale è concesso nei casi in cui i predetti lavoratori sono sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro ad orario ridotto in conseguenza della riduzione delle attività appaltate ove connessa all'attuazione, da parte dell'appaltante, di programmi di crisi aziendale, o di programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, che abbiano dato luogo all'applicazione del trattamento a carico della CIGS (articolo 1, comma 7, del D.L. 299/1994);

³⁴ La specifica normativa concernente tali imprese (articoli 35-37 della L. 416/1981) mantiene la propria validità in quanto normativa speciale valevole per il settore dell'editoria, non modificata espressamente dalla L. 223/1991

- imprese che utilizzano ovvero estraggono amianto, impegnate nei processi di ristrutturazione e riconversione produttiva, anche se occupino 15 dipendenti per effetto di decremento di organico dovuto al pensionamento anticipato (ai sensi dell'articolo 13 della L. 257/1992);
- i vettori aerei e le società da questi derivate a seguito di processi di riorganizzazione o trasformazioni societarie.
- cooperative sociali (ex L. 381/1991 di tipo b)), relativamente ai soci lavoratori subordinati, nell'ipotesi in cui rientrino in uno dei particolari settori economici ammessi al beneficio e qualora sussista il requisito occupazionale richiesto dalla L. 223/1991.
- dipendenti dei partiti politici e dei movimenti politici (dal 1° gennaio 2014) iscritti nel registro nazionale di cui alla L. 157/1999 (ai sensi dell'articolo 16 del D.L. 149/2013);
- le imprese ex articolo 12, comma 3-*bis*, della L. 223/1991³⁵;

Riguardo ai criteri di computo del personale interessato, si rimanda a quanto stabilito per la CIGO (vedi *supra*).

Restano invece **escluse** dal campo di applicazione della CIGS: le imprese armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento; le imprese ferroviarie (eccettuate quelle indicate in precedenza), tranviarie e di navigazione interna; le imprese di spettacoli; gli esercenti la piccola pesca e le imprese per la pesca industriale; le imprese artigiane (con le eccezioni in precedenza individuate); le cooperative, i gruppi, le compagnie e le carovane dei facchini, portabagagli, barrocciai, e simili; le imprese industriali degli enti pubblici, anche se municipalizzate, e dello Stato, salvo i casi in cui il capitale non sia più interamente pubblico; le aziende esercenti pubblici servizi di trasporto in concessione.

Durata

In linea di massima, ai sensi dell'articolo 1 della L. 223/1991, i **limiti di durata del trattamento** di integrazione salariale straordinaria sono pari a **2 anni** (se concessa per ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale) o a **1 anno** (se riconosciuta per crisi aziendale; in questo caso, un nuovo intervento, per la medesima causale, non

³⁵ L'art. 12, comma 3-*bis*, della L. 223/1991 (introdotto dall'articolo 3, comma 1, della L. 92/2012) ha disposto l'estensione della CIGS (e della relativa contribuzione), dal 1° gennaio 2013, ad alcuni settori che finora vi hanno avuto accesso sulla base di finanziamenti specifici, autorizzati annualmente nelle leggi di stabilità, e che con tale norma vengono quindi tutelati a regime. Le imprese interessate sono le seguenti: imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti; agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti; imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti; imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti; imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti. Si ricorda, inoltre, che l'articolo 3, comma 3, della L. 92/2012, ha esteso l'obbligo contributivo della CIGS alle imprese e agenzie di cui all'articolo 17, commi 2 e 5, della L. 84/1994 (autorità portuali o, laddove non istituite, le autorità marittime) e alle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera b), della L. 84/1994 nonché ai relativi lavoratori (INPS mess. n. 19155/2012; circ. n. 83/2013). Al riguardo, l'INPS ha precisato che la norma predetta estende in capo alle imprese suindicate solo l'obbligo contributivo di cui all'art. 9 della L. n. 407/1990 e non la disciplina in materia di integrazione salariale straordinaria per le giornate di mancato avviamento al lavoro. Pertanto, relativamente alle indennità di cui all'articolo 3, comma 2, della L. 92/2012, non è dovuto il contributo addizionale di cui all'articolo 8, comma 1, del D.L. 86/1988 (INPS mess. n. 2778/2015).

può essere disposto prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione). Inoltre (ai sensi dell'articolo 1, comma 9, della L. 223/1991) i trattamenti relativi alla medesima unità produttiva non possono avere una durata superiore a **36 mesi nell'arco di un quinquennio** di riferimento (il quale decorre dal mese iniziale del primo dei trattamenti in considerazione); nel computo sono inclusi anche i periodi di integrazione salariale ordinaria relativa a situazioni temporanee di mercato³⁶.

Inoltre, per la CIGS richiesta a causa di procedure concorsuali il limite è di 1 anno, con proroga di 6 mesi, mentre per il trattamento richiesto a seguito di contratti di solidarietà il limite è di 2 anni, prorogabili per altri 2 (36 mesi per le aree del Mezzogiorno).

Misura del trattamento

Per quanto attiene alla **misura del trattamento** straordinario³⁷, esso è dovuto nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le zero ore ed il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre il limite massimo di 40 ore settimanali. Per al CIGS il massimale è identico a quello previsto per la CIGO (vedi *supra*).

Occorre inoltre ricordare che ai lavoratori in CIGS che accettino una sede di lavoro distante più di 100 Km dal luogo di residenza, è erogata (ai sensi dell'articolo 13, comma 2, lettera d), del D.L. 35/2005), una somma pari ad una mensilità dell'indennità di mobilità (in caso di contratto di lavoro a termine di durata superiore a 12 mesi) o a 3 mensilità (in caso di contratto a tempo indeterminato o a termine superiore a 18 mesi), nei limiti delle risorse finanziarie stanziare a tal fine, con modalità definite con D.M. (al riguardo è stato emanato il D.M. 2 marzo 2006).

Per le ore integrabili si segue la disciplina propria della CIGO (vedi *supra*).

Finanziamento

Il finanziamento della CIGS è in gran parte erogato dallo Stato, tramite la GIAS³⁸. Per la quota non coperta è prevista una **contribuzione di base** sia a carico delle imprese (che rientrano nell'ambito di applicazione dell'istituto) sia a carico dei relativi lavoratori; tali contributi sono pari, rispettivamente, allo 0,6% e allo 0,3% della retribuzione³⁹, per un

³⁶ Lo stesso articolo 1, comma 9, ha inoltre stabilito che il predetto limite massimo di 36 mesi nell'arco di un quinquennio può essere superato per ciascuna unità produttiva in specifici casi (intervento della CIGS connesso alla stipulazione di contratti di solidarietà, come strumento alternativo alla procedura di dichiarazione di mobilità; procedure concorsuali, se l'attività produttiva è iniziata almeno 24 mesi prima dell'avvio degli interventi di integrazione salariale, protrattisi per il triennio di riferimento, ed è continuata fino ai 12 mesi antecedenti l'ammissione alla procedura concorsuale; proroghe previste dal comma 3 dell'articolo 1 della L. 223/1991 per programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e conversione che presentino una particolare complessità in ragione delle caratteristiche tecniche dei processi produttivi dell'impresa ovvero della rilevanza delle conseguenze sul piano occupazionale.

³⁷ Ai sensi della L. 427/1980, dell'articolo 2 della L. 164/1975, dell'articolo 26 della L. 41/1986, dell'articolo 14, comma 1, della L. 223/1991.

³⁸ La GIAS (gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali) è stata istituita, presso l'INPS, dall'articolo 37 della L. 9 marzo 1989, n. 88, per la progressiva separazione tra previdenza e assistenza e la correlativa assunzione a carico dello Stato delle spese relative a quest'ultima. Il finanziamento della gestione è posto progressivamente a carico del bilancio dello Stato.

³⁹ Ai sensi dell'articolo 9 della L. 407/1990.

totale, quindi, pari allo 0,9%. Per i **casì di effettivo ricorso** all'intervento straordinario di integrazione salariale, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, e 8, della L. 223/1991) si applica una **contribuzione addizionale**, pari al 3,0%, ovvero al 4,5% per le imprese con piú di 50 dipendenti, delle integrazioni salariali da corrispondere. Tale contributo è dovuto in misura doppia a decorrere dal 1° giorno del 25° mese successivo alla decorrenza del trattamento. Il raddoppio della misura avviene invece immediatamente nel caso in cui l'azienda non rispetti i criteri di rotazione (vedi *supra*) stabiliti dal D.M. di concessione; è infine previsto un ulteriore aumento del contributo (nella misura del 150%) se l'azienda protrae il trattamento oltre i 24 mesi. Il richiamato contributo addizionale, infine, non è dovuto dalle imprese sottoposte a procedure concorsuali, compresa l'amministrazione controllata. Per la **contribuzione figurativa** vale quanto esposto in relazione alla CIGO (vedi *supra*).

Decadenza e effetti sul rapporto di lavoro

Le cause di decadenza del lavoratore dalla fruizione della CIGS sono identiche a quelle previste per la CIGO (vedi *supra*). Allo stesso tempo, anche in caso di CIGS, ai sensi dell'articolo 6 della L. 1115/1968, ai lavoratori ammessi al trattamento sono dovuti gli **assegni per il nucleo familiare** in misura intera.

Procedura d'intervento

Per quanto attiene agli **aspetti procedurali**, in primo luogo sussiste il principio di **rotazione dei lavoratori** (L. 223/1991, articolo 1, comma 8), in base alla quale il datore di lavoro ha l'obbligo di alternare tra loro i lavoratori sospesi o ad orario ridotto.

Per quanto attiene agli **aspetti procedurali**, in primo luogo sussiste il principio di **rotazione dei lavoratori** (L. 223/1991, articolo 1, comma 8), in base alla quale il datore di lavoro ha l'obbligo di alternare tra loro i lavoratori sospesi o ad orario ridotto.

Il procedimento per la concessione della CIGS è stato notevolmente semplificato con il **D.P.R. 218/2000**.

In fase propedeutica, il datore di lavoro che intenda richiedere l'intervento CIGS è tenuto a darne comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori comparativamente piú rappresentative operanti nella provincia.

Entro 3 giorni dalla comunicazione, l'imprenditore o gli organismi sindacali presentano domanda di esame congiunto della situazione aziendale (all'ufficio competente della regione nel cui territorio sono ubicate le unità aziendali interessate, o al Ministero del lavoro se queste ultime sono ubicate in piú regioni), l'intera procedura deve concludersi entro i 25 giorni successivi alla richiesta (10 giorni per le aziende con meno di 50 dipendenti). Costituisce oggetto dell'esame congiunto il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione, nonché delle misure per la gestione di eventuali eccedenze di personale, i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione. Il Ministero del lavoro può promuovere un accordo tra le parti in caso di mancata rotazione, in assenza del quale sarà lo stesso Ministro a stabilire i relativi criteri. Se l'azienda non vi ottempera è tenuta –(ai sensi dell'articolo. 1, comma 8, della L. 223/1991 - a versare il contributo addizionale in misura doppia e, con effetto dal primo giorno del 25° mese successivo all'atto di concessione del trattamento, nella misura del

150%. Di norma, l'esame congiunto si deve concludere prima che l'impresa attui le sospensioni dei lavoratori ad esclusione di specifiche fattispecie.

Ogni domanda di concessione della CIGS è riferita ad un periodo massimo di 12 mesi.

La domanda (di prima concessione o di proroga) deve essere presentata entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro (entro 20 giorni dall'inizio della sospensione nei casi di richiesta con pagamento diretto).

In caso di presentazione tardiva della richiesta, la CIGS decorre dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione. Qualora a causa dell'omessa o tardiva presentazione della domanda, i lavoratori perdano anche parzialmente il diritto all'integrazione salariale, sussiste l'obbligo, per l'imprenditore, di corrispondere agli stessi una somma equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Si ricorda che da 1° febbraio 2010, le domande di ammissione alla CIGS devono essere inviate esclusivamente per via telematica,

Il decreto di concessione della CIGS presenta termini di emanazione diversi in funzione alle situazioni che comportano la richiesta e in riferimento agli atti prodotti dagli organismi interessati dal procedimento (articolo 8 del D.P.R. 218/2000, tali termini sono stati confermati dal D.P.C.M. 275/2010). Almeno 10 giorni prima del termine di conclusione del procedimento, è adottato il provvedimento di approvazione del programma predisposto dall'impresa che costituisce atto propedeutico ed indispensabile al decreto di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale. Il decreto concessivo ha validità annuale. Nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, la validità è limitata a 6 mesi; per il secondo semestre dei primi 12 mesi di intervento e per gli eventuali periodi annuali, il trattamento è concesso subordinatamente al positivo esito degli accertamenti relativi alla regolare attuazione del programma (articolo 9 del D.P.R. 218/2000).

La procedura termina con il **decreto di concessione** emanato dal Ministero del lavoro.

La richiesta di rimborso delle somme anticipate dal datore di lavoro deve essere presentata in via telematica entro il termine ordinatorio di 6 mesi: dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del periodo concesso (se la pubblicazione del decreto di concessione avvenga prima della richiamata scadenza); dal termine del periodo di paga in corso alla data di pubblicazione del provvedimento medesimo (se il periodo concesso sia già esaurito alla data di pubblicazione del relativo provvedimento).

Cassa integrazione guadagni in agricoltura: la normativa vigente

L'integrazione salariale ordinaria nel settore dell'agricoltura è disciplinata dalla L. 457/1972 e dagli articoli 14 e 21 della L. 223/1991.

La disciplina si applica alle imprese agricole nonché delle società cooperative agricole di lavoro.

Sono beneficiari⁴⁰ dello strumento di tutela: i quadri, impiegati e operai agricoli con contratto a tempo indeterminato⁴¹; braccianti che al momento dell'assunzione abbiano

⁴⁰ Ai sensi dell'articolo 21 della L. 223/1991 hanno diritto al richiamato trattamento anche i quadri, gli impiegati ed operai a tempo indeterminato sospesi per riconversione e ristrutturazione aziendale da imprese con almeno 6 lavoratori (o 4 se nell'anno precedente è stata impiegata

garantito un minimo di giornate lavorative non inferiore a 181 (INPS circ. n. 5288/1979); soci di cooperative agricole riconosciuti dipendenti e quindi inseriti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli⁴²; operai di cui all'articolo 6 della L. 92/1971⁴³. Ai fini del raggiungimento del requisito delle 181 giornate lavorative annuali, vanno computate anche le giornate di sospensione oggetto del trattamento speciale d'integrazione concesso a norma dell'articolo 21 della L. 223/1991.

Ai sensi dell'articolo 8 della L. 457/1972, l'integrazione salariale viene corrisposta ai lavoratori beneficiari che vengano sospesi temporaneamente dal lavoro per intemperie stagionali o per altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori⁴⁴. Inoltre, nel caso di brevi sospensioni giornaliere per le quali il contratto collettivo di categoria prevede la possibilità di recupero, la concessione dell'integrazione è condizionata al rilascio, da parte del datore di lavoro e dei lavoratori interessati, di una dichiarazione attestante la mancata effettuazione del recupero e della relativa retribuzione.

L'integrazione salariale è dovuta⁴⁵ nella misura dell'80% della retribuzione giornaliera⁴⁶ e corrisposta nel periodo di paga precedente a quello nel corso del quale si è verificato l'evento. L'integrazione va computata assumendo come riferimento la retribuzione assoggettabile a contribuzione previdenziale (compresi i ratei delle mensilità aggiuntive che non siano corrisposti in misura fissa ma in relazione alle giornate di servizio) relativa al periodo mensile di paga antecedente l'inizio della sospensione, con specifiche esclusioni.

L'integrazione è dovuta per le giornate di sospensione nelle quali lo svolgimento dell'attività lavorativa è stato impedito da cause oggettive non imputabili alla volontà delle parti oltre che per le eventuali giornate di assenza non retribuite comprese nel periodo di sospensione⁴⁷.

Il massimale stabilito per la CIGO si applica anche alle integrazioni in agricoltura.

manodopera agricola per almeno 1.080 giornate); i lavoratori agricoli indicati, dipendenti da imprese site in comuni dichiarati colpiti da eccezionali calamità o avversità atmosferiche.

⁴¹ Ai sensi dell'articolo 8, comma 3, della L. 457/1972, sono considerati operai agricoli i salariati fissi e altri lavoratori che svolgono annualmente oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda. L'articolo 14, comma 2, della L. 223/1991 ha esteso tale disciplina a quadri e impiegati.

⁴² Anche per questi vige il vincolo dell'instaurazione con la cooperativa di un rapporto di lavoro che preveda almeno 181 giornate lavorative annue, con corrispondente retribuzione.

⁴³ Cioè dipendenti da amministrazioni pubbliche per i lavori di forestazione, nonché imprese singole o associate appaltatrici o concessionarie dei lavori medesimi; consorzi di irrigazione e di miglioramento fondiario, nonché consorzi di bonifica, di sistemazione montana e di rimboschimento per le attività di manutenzione degli impianti irrigui, di scolo e di somministrazione delle acque ad uso irriguo o per lavori di forestazione; imprese che in forma singola o associata si dedicano alla cura e protezione della fauna selvatica ed all'esercizio controllato della caccia; imprese non agricole singole od associate, qualora addetti ad attività di raccolta di prodotti agricoli nonché ad attività di cernita, di pulitura e di imballaggio dei prodotti ortofrutticoli, purché connesse a quella di raccolta; imprese che effettuano lavori e servizi di sistemazione e di manutenzione agraria e forestale, di imboschimento, di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde, se addetti a tale attività.

⁴⁴ Cioè quelle estranee alla volontà del datore e non ascrivibili a fatto del lavoratore.

⁴⁵ Ai sensi dell'articolo 18 della L. 164/1975.

⁴⁶ Calcolata con le modalità di cui all'articolo 3 della L. 164/1975.

⁴⁷ Non rientrano nella CIG le giornate di assenza per malattia, infortunio, maternità, sciopero, servizio militare (per le quali il lavoratore ha l'obbligo di rilasciare una apposita dichiarazione all'INPS), le domeniche ovvero giornate di riposo settimanale non coincidenti con la domenica; le festività retribuite per legge o per contratto; i permessi e le giornate oggetto di sospensione ma successivamente recuperate.

Le integrazioni salariali non possono essere corrisposte per un periodo superiore ai 90 giorni nel corso di un anno⁴⁸.

Per quanto attiene, infine, alla procedura di intervento, l'articolo 15 della L. 164/1975 prescrive che il datore di lavoro deve presentare domanda su apposito modello alla sede INPS per il tramite della DPL (anche attraverso i servizi telematici messi a disposizione dall'INPS sul proprio sito internet). La domanda, che deve contenere specifici elementi informativi, deve essere presentata entro 15 giorni dall'inizio della sospensione del lavoro⁴⁹. La domanda non può avere per oggetto che periodi di sospensione già verificatisi. Pertanto, qualora la sospensione si protragga successivamente alla presentazione della domanda, dovranno essere formulate ulteriori richieste. In caso di presentazione dopo 15 giorni dall'inizio della, il trattamento non potrà essere erogato per periodi anteriori di una settimana alla data di presentazione della stessa (a tal fine non si computa il giorno della presentazione).

Nel caso in cui la presentazione tardiva della domanda da parte del datore di lavoro comporti per il lavoratore la perdita totale o parziale dell'integrazione, lo stesso datore di lavoro è obbligato⁵⁰ a versare al dipendente l'ammontare delle somme che costui avrebbe riscosso qualora l'inadempienza non si fosse verificata.

L'articolo 16 della L. 457/1972 stabilisce che la domanda viene trasmessa dalla DPL all'Ufficio provinciale del Servizio contributi agricoli e da quest'ultimo alla sede dell'INPS per la decisione da parte dell'apposita Commissione provinciale. Quest'ultima deve concedere l'autorizzazione entro il termine perentorio di 20 giorni dalla ricezione. Scaduto tale termine, la richiesta si considera accolta. Avverso le decisioni della Commissione provinciale è ammesso ricorso⁵¹ al Comitato amministratore per le prestazioni non pensionistiche, da proporsi entro 30 giorni dalla comunicazione dell'esito negativo e, comunque, decorsi 60 giorni dalla data di presentazione della domanda di integrazione alla DPL competente, qualora nel termine di cui sopra la procedura non sia ancora conclusa. Legittimati al ricorso sono, oltre al datore di lavoro, anche i lavoratori interessati.

I contratti di solidarietà: la normativa vigente

Per **contratti di solidarietà difensivi** si intendono quelli collettivi aziendali, stipulati tra imprese industriali rientranti nel campo di applicazione della CIGS (comprese le aziende appaltatrici di servizi di mense e di servizi di pulizia) e le rappresentanze sindacali, che, a norma dell'articolo 1 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, 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. In relazione a tale riduzione d'orario, di cui sia stata accertata la finalizzazione da parte dell'Ufficio regionale del lavoro, il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, concede il trattamento d'integrazione salariale

⁴⁸ Ai sensi dell'articolo 8 della L. 164/1975.

⁴⁹ Ai fini del computo di tale termine, da un lato bisogna aver riguardo alla sospensione dell'attività aziendale considerata nel suo complesso, a prescindere dalle sospensioni dal lavoro afferenti singoli lavoratori; dall'altro non si deve tener conto del primo giorno di inattività (INPS circ. n. 668/1973; n. 5648/1977; n. 5288/1979).

⁵⁰ Ai sensi dell'articolo 15, comma 2, della L. 164/1975.

⁵¹ Ai sensi dell'articolo 18 della L. 164/1975.

il cui ammontare è determinato nella misura del 60% del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione d'orario.

A decorrere dal 1° gennaio 2014 possono ricorrere ai contratti di solidarietà, in favore dei propri dipendenti, anche i partiti politici e i movimenti politici iscritti nel registro nazionale (ai sensi dell'articolo 16 del D.L. 149/2013). Restano invece escluse le imprese che abbiano presentato istanza per essere ammesse ad una delle procedure concorsuali di cui all'articolo 3 della L. 223/1991, ovvero siano state assoggettate ad una delle suddette procedure.

Infine, il contratto di solidarietà non si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili, e non è ammesso per rapporti di lavoro a tempo determinato, instaurati al fine di soddisfare le esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale.

Può beneficiare del contratto di solidarietà tutto il personale dipendente, ad esclusione dei dirigenti, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio (articolo 3 del D.M. 46448/2009).

Per i dipendenti part-time è ammissibile l'applicazione dell'ulteriore riduzione di orario, qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro.

Il contratto di solidarietà non può avere (ex articolo 1, comma 2, del D.L. 726/1984) una durata superiore a 24 mesi. Alla scadenza, è prevista la possibilità (articolo 7 del D.L. 536/1987) di prorogare il trattamento, fino ad un massimo di 24 mesi (36 mesi per i lavoratori occupati nel Mezzogiorno). Qualora il contratto di solidarietà raggiunga la durata massima prevista dal richiamato articolo 7, un nuovo contratto di solidarietà può essere stipulato, per le medesime unità aziendali coinvolte dal contratto precedente, decorsi dodici mesi. Il limite massimo di fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale stabilito dall'articolo 1, comma 9, della L. 223/1991 (36 mesi nell'arco di un quinquennio), può essere superato nelle singole unità produttive, qualora il ricorso al contratto di solidarietà abbia la finalità di strumento alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità ai sensi dell'articolo 7 del D.M. 46448/2009).

L'articolo 2 del D.L. 726/1984 ha previsto (nel caso in cui i contratti collettivi aziendali, stipulati con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, al fine di incrementare gli organici, prevedano, programmandone le modalità di attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, con richiesta nominativa, ai datori di lavoro) la concessione, per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione ad esso corrisposta, di un **contributo** (a carico della gestione dell'assicurazione per la disoccupazione involontaria), pari, per i primi 12 mesi, al **15% della retribuzione** lorda prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento. Per ciascuno dei 2 anni successivi il predetto contributo è ridotto, rispettivamente, al 10% e al 5%.

Per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni assunti sulla base delle disposizioni richiamate, il comma 2 dispone che la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro sia corrispondente a quella per gli apprendisti (per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore assunto) ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei

lavoratori⁵². Il contributo richiamato è cumulabile con gli sgravi degli oneri sociali e può essere conguagliato dai datori di lavoro all'atto del pagamento dei contributi dovuti all'Istituto nazionale della previdenza sociale⁵³. Non beneficiano delle agevolazioni indicate in precedenza i datori di lavoro che, nei 12 mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzioni di personale ovvero a sospensioni di lavoro.

Come accennato, in caso di contratti di solidarietà ai lavoratori interessati spetta un trattamento di integrazione salariale pari al 60% della retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro; in via sperimentale, per il periodo 2009-2012 (e prorogato per il 2013 dall'articolo 1, comma 256, della L. 228/2012), l'ammontare del trattamento di integrazione è stato aumentato del 20% (con passaggio dell'indennità dal 60% all'80% della retribuzione) del trattamento perso a seguito della riduzione dell'orario di lavoro. Per il 2014, ai sensi dell'articolo 1, comma 186, della L. 147/2013, l'ammontare del trattamento di integrazione salariale è stato aumentato in misura pari al 10%, diventando così complessivamente pari al 70% della retribuzione persa a seguito della riduzione di orario.

Per quanto attiene, infine, alle agevolazioni contributive, si ricorda che l'articolo 6, comma 4, del D.L. 510/1996 ha stabilito una specifica agevolazione contributiva a favore dei datori di lavoro (valevole per un periodo non superiore a 24 mesi e consistente nella riduzione dell'ammontare dei contributi da essi dovuti per i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro) per i contratti di solidarietà stipulati successivamente al 14 giugno 1995 e nei quali è pattuita una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20. Tale riduzione contributiva, inizialmente pari al 25%, è stata successivamente elevata al 35% nel caso di contratto di solidarietà con diminuzione di orario di lavoro superiore al 30%. Per le imprese operanti nelle aree individuate per l'Italia dalla CE - ai sensi dell'obiettivo 1 del regolamento n. 1260/1999 - tali percentuali erano elevate rispettivamente al 30% e al 40%. In base alle modifiche apportate dall'articolo 5 del recente D.L. 34/2014, la misura della riduzione contributiva è stata generalizzata nella misura del 35%. Si ricorda, inoltre, che il comma 1-ter del richiamato articolo 5 del D.L. 34/2014, al fine di favorire la diffusione delle buone pratiche e il monitoraggio delle risorse economiche impiegate, ha introdotto l'obbligo di depositare i contratti di solidarietà presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

Si ricorda, inoltre, che l'**articolo 5, comma 5, del D.L. 148/1993**, ha disposto (fino al 31 dicembre 1995), per le imprese non rientranti nel campo di applicazione della CIG che (al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo) stipulino contratti di solidarietà, la corresponsione, per un periodo massimo di 2 anni, di un **contributo pari alla metà** del monte retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario. Il predetto contributo viene erogato in rate

⁵² Nel caso in cui i richiamati lavoratori vengano assunti da aziende ed aventi titolo agli sgravi degli oneri sociali di cui al testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno, viene corrisposto, per il medesimo periodo ed a carico della gestione indicata, un contributo pari al 30% della retribuzione di cui allo stesso comma.

⁵³ L'ammontare complessivo degli sgravi degli oneri sociali e dei contributi di cui al comma 1 non può comunque superare la somma totale di quanto le aziende sarebbero tenute a corrispondere, secondo le norme vigenti, in materia di contribuzioni previdenziali ed assistenziali.

trimestrali e ripartito in parti uguali tra l'impresa e i lavoratori interessati⁵⁴. Il successivo **comma 8** ha altresì disposto l'applicazione di tale agevolazione alle imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione della CIGS, anche ove occupino meno di 16 dipendenti, a condizione che i lavoratori con orario ridotto da esse dipendenti percepiscano, a carico di fondi bilaterali istituiti da contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, una prestazione di entità non inferiore alla metà della quota del contributo pubblico destinata ai lavoratori⁵⁵.

Accanto ai contratti di solidarietà difensivi, sussistono anche quelli cd. **espansivi** (L. 863/1994, articolo 2), che si concretizzano in un accordo tra datore di lavoro e sindacati maggiormente rappresentativi che prevede una riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione dei dipendenti e, contestualmente, l'effettuazione di nuove assunzioni al fine di incrementare l'organico. Le nuove assunzioni devono essere a tempo indeterminato e non devono determinare una riduzione della percentuale di manodopera femminile rispetto a quella maschile, oppure di quest'ultima quando risulti inferiore.

⁵⁴ Per questi ultimi il contributo non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti contrattuali e di legge, ivi compresi gli obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali. Ai soli fini pensionistici si terrà conto, per il periodo della riduzione, dell'intera retribuzione di riferimento.

⁵⁵ Sul punto è intervenuta la Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 28 del 14 novembre 2014 recante precisazioni e indicazioni operative sulla procedura di concessione e erogazione del contributo di solidarietà ex art. 5, commi 5 e 8, del D.L. 148/1993.

FONDI DI SOLIDARIETÀ (ARTT. 26-40)

Il **Titolo II**, composto degli **articoli da 26 a 40**, interviene in materia di **fondi di solidarietà**, con l'obiettivo di **razionalizzarne la disciplina** (apportando alcune modifiche alla normativa vigente) e fissare un **termine certo per il loro avvio**.

Le disposizioni sono volte a dare attuazione all'**articolo 1, comma 2, lettera a), n. 7)**, della legge delega n.183/2014, ove si prevede la **revisione dell'ambito di applicazione** della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e **dei fondi di solidarietà di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92**, fissando un **termine certo per l'avvio dei fondi** medesimi, anche attraverso l'introduzione di **meccanismi standardizzati di concessione**, con previsione della possibilità di destinare eventuali risparmi di spesa al finanziamento delle disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 della citata legge n. 183 del 2014⁵⁶.

Il sistema dei fondi bilaterali delineato dal provvedimento ricalca, nei suoi elementi essenziali, quello previsto dalla normativa vigente (recata dall'**articolo 3, commi 4-45, della legge n.92/2012**), con la previsione di una disciplina per i fondi di solidarietà bilaterali di nuova istituzione (articolo 26), per i fondi di solidarietà esistenti che adeguino i propri statuti alla nuova disciplina legislativa (Fondi di solidarietà bilaterali alternativi) (articolo 27) e per il Fondo di solidarietà residuale (che dal 2016 assumerà la denominazione di Fondo di integrazione salariale – FIS) per i settori che non abbiano provveduto all'istituzione di un fondo di solidarietà (articoli 28 e 29).

L'**articolo 26** disciplina istituzione e funzionamento di nuovi **fondi di solidarietà bilaterali**. La disposizione riproduce, in buona misura, la normativa vigente⁵⁷, per quanto concerne le finalità dei fondi⁵⁸; le modalità di istituzione dei fondi (istituzione, presso l'INPS; con decreto interministeriale); le modalità di

⁵⁶ Ossia al finanziamento degli interventi in materia di strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria (commi 1 e 2) e di politiche attive e servizi per il lavoro (commi 3 e 3).

⁵⁷ V. articolo 4, commi 4-13, della legge n.92/2012.

⁵⁸ Finalità obbligatoria dei fondi è, per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria. Ulteriori finalità possono essere: assicurare ai lavoratori una tutela integrativa rispetto a prestazioni connesse alla perdita del posto di lavoro o a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente; prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni; contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

modifica degli atti istitutivi (con decreto direttoriale su proposta del comitato amministratore); la confluenza nei fondi di solidarietà dell'eventuale fondo interprofessionale già operante; la possibilità di istituire fondi di solidarietà anche nei settori coperti da CIG e CIGS.

L'elemento di maggiore novità rispetto alla normativa vigente è costituito dall'estensione dell'obbligo di istituire un fondo di solidarietà fino alle **imprese che occupano mediamente più di 5 dipendenti**, compresi gli apprendisti (in luogo dei 15 dipendenti previsti dalla normativa vigente).

I Fondi già costituiti alla data di entrata in vigore del decreto legislativo si adeguano alle nuove disposizioni in merito alla platea di riferimento entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale (di cui all'articolo 29) a decorrere dal 1° gennaio 2016 e i contributi da questi già versati o comunque dovuti ai fondi di solidarietà bilaterali già costituiti sono trasferiti al fondo di integrazione salariale.

L'**articolo 27** modifica la disciplina dei **fondi di solidarietà alternativi**, ossia dei fondi operanti nell'ambito di consolidati sistemi di bilateralità che entro la data di entrata in vigore del decreto abbiano adeguato le proprie fonti istitutive e normative alle finalità di cui all'articolo 26.

La disposizione riproduce la normativa vigente⁵⁹ per quanto concerne la confluenza nei fondi di solidarietà dell'eventuale fondo interprofessionale già operante; la definizione con accordi o contratti collettivi di una serie di elementi relativi alle gestione del fondo; la definizione con DM di criteri volti a garantire la sostenibilità finanziaria dei fondi e il controllo sulla loro gestione.

Gli elementi di maggiore **novità rispetto alla normativa vigente** sono:

- l'innalzamento (dallo 0,20%) allo **0,45%** della retribuzione imponibile previdenziale, **dell'aliquota di finanziamento** a decorrere dal 2016⁶⁰;
- per quanto concerne le **prestazioni erogate**, la previsione che i fondi debbano assicurare almeno un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario (di cui all'articolo 30) o, in alternativa, l'assegno di solidarietà (di cui all'articolo 31), eventualmente limitandone il periodo massimo previsto,

⁵⁹ V. articolo 4, commi 14-16, della legge n.92/2012.

⁶⁰ L'aliquota è ripartita fra datore di lavoro e lavoratore secondo criteri stabiliti da un accordo tra le parti sociali istitutive del fondo entro il 31 dicembre 2015, in difetto del quale i datori di lavoro, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, aderenti al fondo di solidarietà bilaterale, confluiscono nel fondo di integrazione salariale (di cui all'articolo 29) a decorrere dal 1° gennaio 2016 (con possibilità di richiedere le prestazioni previste dal fondo di integrazione salariale per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016).

prevedendo in ogni caso un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile⁶¹.

L'**articolo 28** disciplina il **fondo di solidarietà residuale**⁶², riproducendo sostanzialmente la normativa vigente⁶³ per quanto riguarda le finalità e l'ambito applicativo, la soglia dimensionale (minimo 15 dipendenti) e la gestione del fondo.

L'unica novità di rilievo attiene all'ipotesi in cui si addivenga alla costituzione di un fondo relativamente a settori già coperti dal fondo residuale. In tali casi si prevede che i nuovi fondi debbano fissare un'aliquota di finanziamento (0,45% della retribuzione imponibile previdenziale) e garantire un livello di prestazioni (assegno ordinario o, in alternativa, assegno di solidarietà) analoghi a quelli stabiliti per i fondi di solidarietà alternativi⁶⁴. Infine, si stabilisce che i contributi eventualmente già versati o dovuti in base al decreto istitutivo del fondo residuale, restano acquisiti al fondo residuale.

L'**articolo 29** prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo di solidarietà residuale assuma la denominazione di **fondo di integrazione salariale** (F.I.S.), disciplinandone l'attività e il funzionamento.

Sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di **cinque dipendenti**, appartenenti a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali che non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni, per i quali non siano stati stipulati accordi volti all'attivazione di un fondo di solidarietà bilaterale (ai sensi dell'articolo 26) o secondo il modello alternativo (ai sensi dell'articolo 27).

Per quanto riguarda le **prestazioni erogate dal fondo**, è previsto:

- **l'assegno di solidarietà** per i datori di lavoro che occupano mediamente **da 5 a 15 dipendenti**;
- **l'assegno di solidarietà e l'assegno ordinario** per i datori di lavoro che occupano mediamente **più di 15 dipendenti**; in tal caso l'assegno ordinario è garantito per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni

⁶¹ In mancanza della previsione di tali prestazioni, i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, aderenti al fondo di solidarietà bilaterale, confluiscono nel fondo di integrazione salariale (di cui all'articolo 29) a decorrere dal 1° gennaio 2016 (con possibilità di richiedere le prestazioni previste dal fondo di integrazione salariale per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016).

⁶² Il fondo residuale è stato istituito con decreto interministeriale 7 febbraio 2014, n.79141, espressamente richiamato dall'articolo 28, comma 1.

⁶³ V. articolo 4, commi 19-21, della legge n.92/2012.

⁶⁴ Di cui all'articolo 27 del provvedimento

salariali ordinarie (ad esclusione delle intemperie stagionali) e straordinarie (limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale).

Alla **gestione del fondo** di integrazione salariale provvede un **comitato amministratore** composto da esperti in possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità⁶⁵ designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative al livello nazionale, nonché da due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze. La partecipazione al comitato è gratuita e non dà diritto ad alcun compenso né ad alcun rimborso spese.

Al fine di garantire l'**avvio del fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2016**, qualora alla data del 30 novembre 2015 non risulti ancora costituito il comitato amministratore, i compiti di pertinenza di tale comitato vengono temporaneamente assolti da un **commissario straordinario** del fondo nominato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali (che resta in carica sino alla costituzione del comitato amministratore del fondo).

I trattamenti di integrazione salariale erogati dal fondo sono **autorizzati dalla struttura territoriale INPS** competente in relazione all'unità produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate l'autorizzazione è comunque unica.

A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'**aliquota di finanziamento del fondo** è fissata allo **0,65%** per i datori di lavoro che occupano mediamente **più di 15 dipendenti** e allo **0,45%** per i datori di lavoro che occupano mediamente **da 5 a 15 dipendenti**. È inoltre stabilita una **contribuzione addizionale** a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo degli istituti previsti pari al **4 per cento della retribuzione persa**.

Al fine di assicurare l'**equilibrio finanziario del fondo** si prevede che alle prestazioni erogate dal fondo si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo medesimo e che, in ogni caso, le prestazioni sono determinate in misura non superiore a quattro volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dell'azienda medesima. Inoltre, si prevede che l'INPS proceda all'analisi dell'utilizzo delle prestazioni del fondo da parte dei datori di lavoro distinti per classi dimensionali e settori produttivi e che sulla base di tali analisi e del bilancio di previsione il comitato amministratore del fondo possa proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura delle aliquote di contribuzione.

⁶⁵ Requisiti definiti dagli articoli 37 e 38.

Gli **articoli 30-32** disciplinano le **prestazioni erogate dai fondi di solidarietà**, ossia l'assegno ordinario, l'assegno di solidarietà e le prestazioni ulteriori.

L'**articolo 30** disciplina l'**assegno ordinario**, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie. La prestazione è di importo almeno pari all'integrazione salariale. I fondi stabiliscono la durata massima della prestazione, non inferiore a **13 settimane in un biennio mobile** e non superiore, a seconda della causale invocata, alle **durate massime previste dalla normativa per la CIGO e la CIGS** e alla durata massima complessiva dei trattamenti (sotto tale ultimo profilo la disposizione innova rispetto alla disciplina vigente, che limita la durata dell'assegno ordinario a quella della CIGO). All'assegno ordinario si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

L'**articolo 31** disciplina l'**assegno di solidarietà**, che a decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo di integrazione salariale dovrà garantire in favore dei dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro. L'assegno di solidarietà può essere corrisposto **per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile**. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento. Gli accordi devono specificare le modalità attraverso le quali, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, il datore di lavoro può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione dell'assegno di solidarietà. All'assegno di solidarietà, che va a sostituire i contratti di solidarietà difensivi cd di tipo B, si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

L'**articolo 32** prevede che i fondi di solidarietà possano erogare **prestazioni ulteriori, quali** prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione dal rapporto di lavoro ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, in relazione alle integrazioni salariali; assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni; contributi al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

L'**articolo 33** stabilisce quali siano i **contributi di finanziamento** dei fondi di solidarietà. I decreti istitutivi dei fondi di solidarietà bilaterali e del fondo di integrazione salariale stabiliscono la **contribuzione ordinaria ripartita tra datori di lavoro e lavoratori** nella misura, rispettivamente, di **due terzi e di un terzo**. Qualora siano previste le prestazioni di cui all'assegno ordinario o all'assegno di solidarietà, è previsto, a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, un **contributo addizionale**, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse (nella misura prevista dai decreti attuativi di cui all'articolo 26) e comunque non inferiore all'1,5 per cento.

L'**articolo 34** stabilisce che nel caso di erogazione dell'assegno ordinario e dell'assegno di solidarietà i fondi di solidarietà provvedono a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato la **contribuzione correlata alla prestazione**.

L'**articolo 35** stabilisce disposizioni volte a garantire l'**equilibrio finanziario dei Fondi**. I fondi hanno obbligo **pareggio di bilancio** e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità. Gli interventi a carico dei fondi sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite. I fondi istituiti ai sensi degli articoli 26 (fondi di solidarietà bilaterali) e 28 (fondo di integrazione salariale) hanno obbligo di presentazione, sin dalla loro costituzione, di **bilanci di previsione a otto anni** basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente DEF.

L'**articolo 36** disciplina i compiti e la composizione del **Comitato amministratore dei fondi di solidarietà bilaterali**, confermando sostanzialmente quanto già previsto dalla normativa vigente (legge n.92/2012).

Gli **articoli 37 e 38** stabiliscono i **requisiti di competenza e assenza di conflitto di interesse**, nonché i **requisiti di onorabilità** che devono sussistere in capo agli esperti componenti del comitato.

L'**articolo 39** detta **disposizioni generali** per i Fondi, stabilendo che possono accedere alle prestazioni di cui ai fondi di solidarietà bilaterali di settore **anche gli apprendisti** assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere estendendo la portata e il campo di applicazione soggettivo dei fondi di solidarietà (in tal caso il periodo di apprendistato è prolungato in misura equivalente alla durata della sospensione o riduzione di orario).

Per i Fondi di solidarietà bilaterali e il Fondo di integrazione salariale viene stabilito che la durata massima complessiva delle prestazioni non può eccedere i **24 mesi nel quinquennio mobile** (fatto salvo l'utilizzo dei contratti di solidarietà)

e che le modalità di erogazione delle prestazioni sono le medesime previste per le integrazioni salariali.

I fondi di solidarietà: quadro della normativa vigente

I fondi di solidarietà bilaterali, istituiti ai sensi dell'articolo 3, commi 4-45, della L. 92/2012 (cd. Riforma del mercato del lavoro) per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale (ordinaria o straordinaria), hanno lo scopo di assicurare ai lavoratori interessati una tutela nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria⁶⁶.

Fondi di solidarietà bilaterali

L'articolo 3, commi 4-13, della richiamata L. 92/2012 ha disposto, entro il 2013, l'obbligo (per le aziende con più di 15 dipendenti, ai sensi del comma 10) di definire un sistema inteso ad assicurare adeguate forme di sostegno per i lavoratori dei diversi comparti, attraverso la stipula, da parte delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale. Tali fondi hanno lo scopo di assicurare ai lavoratori una tutela, in costanza di rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria⁶⁷.

Tali fondi (che non hanno personalità giuridica) sono costituiti presso l'INPS (del quale costituiscono gestioni), con apposito decreto ministeriale, entro i successivi tre mesi.

L'articolo 1, comma 185, della L. 147/2013 ha soppresso il termine⁶⁸ connesso alle specifiche procedure di costituzione dei fondi.

Gli oneri di amministrazione di ciascun fondo sono determinati secondo i criteri definiti dal regolamento di contabilità dell'INPS. I fondi hanno obbligo di bilancio in pareggio e

⁶⁶ L'articolo 3, commi 42-43, della L. 92/2012 ha previsto inoltre l'adeguamento, mediante appositi decreti, della disciplina dei fondi di solidarietà ex art. 2, comma 28, della L. 662/1996, alle specifiche disposizioni contenute nella L. 92/2012, sulla base di accordi e contratti collettivi.

⁶⁷ Si ricorda che l'articolo 2, comma 28, della L. 23 dicembre 1996, n. 662 (provvedimento collegato 1997), e il relativo D.M. di attuazione 27 novembre 1997, n. 477, hanno posto una disciplina-quadro ai fini della definizione di un sistema di ammortizzatori sociali per gli enti ed aziende (pubblici e privati) erogatori di servizi di pubblica utilità nonché per le altre categorie e settori di imprese sprovvisti; la concreta definizione degli strumenti è ivi demandata a singoli regolamenti - emanati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze -, adottati a séguito del deposito, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di contratti collettivi nazionali, concernenti tale materia e stipulati dalle organizzazioni sindacali (dei datori e dei dipendenti) maggiormente rappresentative.

⁶⁸ Posto al 31 ottobre 2013, il termine concerneva il termine entro il quale: si sarebbe dovuto procedere alla stipula dell'accordo quadro, propedeutico al procedimento di costituzione sia dei fondi di solidarietà bilaterali presso l'I.N.P.S. sia dei fondi di solidarietà alternativi (cd. puri); si sarebbe dovuto istituire un fondo di solidarietà residuale, nel caso in cui non fossero stati stipulati accordi collettivi volti all'attivazione di fondi di solidarietà bilaterali; avrebbe dovuto essere adeguata la disciplina dei fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della L. 662/1996 alle norme della L. 92/2012.

non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità, e gli interventi a loro carico sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite. Il richiamato decreto determina anche le aliquote di contribuzione ordinaria, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di 2/3 e di 1/3. Le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente, se non espressamente previsto. Sono previste anche ulteriori finalità⁶⁹. I fondi assicurano l'erogazione di un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale, la cui durata massima sia non inferiore a 1/8 delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, e comunque non superiore alle durate massime previste dalla legge. Oltre a ciò possono fornire ulteriori prestazioni⁷⁰

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi

In riferimento ai settori richiamati in precedenza nei quali fossero stati operanti, consolidati sistemi di bilateralità e in relazione alle peculiari esigenze dei medesimi settori (quali l'artigianato), l'articolo 3, comma 14 e ss., della L. 92/2012, ha stabilito l'adeguamento delle fonti normative ed istitutive dei rispettivi fondi bilaterali (ovvero dei fondi interprofessionali, di cui all'articolo 118 della L. 388/2000), alle finalità perseguite dai fondi di solidarietà, prevedendo misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate. Ove a seguito della predetta trasformazione venga ad aversi la confluenza, in tutto o in parte, di un fondo interprofessionale in un unico fondo bilaterale rimangono fermi gli obblighi contributivi previsti dal richiamato articolo 118 e le risorse derivanti da tali obblighi sono vincolate alle finalità formative.

Per le finalità assicurate dal fondo, gli accordi e i contratti collettivi definiscono un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore allo 0,20%, le tipologie di prestazioni in funzione delle disponibilità del fondo di solidarietà bilaterale, l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni, la possibilità di far confluire al fondo di solidarietà quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale nonché i criteri e requisiti per la gestione dei fondi. Anche tali fondi hanno l'obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità (e gli interventi a loro carico sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite).

⁶⁹ Quali assicurare ai lavoratori una tutela integrativa rispetto a prestazioni connesse alla perdita del posto di lavoro o a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente; erogare assegni straordinari per il sostegno al reddito (riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 5 anni); contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale.

⁷⁰ Quali prestazioni integrative, rispetto alle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, in relazione alle integrazioni salariali; assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni; contributi al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'UE.

Fondo di solidarietà residuale per l'integrazione salariale

Con il D.M. 7 febbraio 2014, n. 79141 (in attuazione dell'articolo 3, comma 19, della L. 92/2012) è stato istituito presso l'INPS il Fondo di solidarietà residuale, con lo scopo di tutelare, in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, i lavoratori dipendenti dalle imprese appartenenti ai settori non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia d'integrazione salariale, purché con più di 15 dipendenti, per i quali non siano stati stipulati accordi collettivi volti all'attivazione di un fondo di solidarietà bilaterale, anche in forma alternativa⁷¹. Qualora gli accordi avvengano in relazione a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali già coperte dal Fondo di solidarietà residuale, dalla data di decorrenza del nuovo fondo i datori di lavoro del relativo settore non sono più soggetti alla disciplina del fondo residuale, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate. I contributi eventualmente già versati o dovuti, restano acquisiti al Fondo residuale

Disposizioni comuni

Per quanto attiene alle modalità di contribuzione, la determinazione delle aliquote di contribuzione ordinaria è demandata ai decreti istitutivi dei fondi (ripartita come accennato in precedenza tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di 2/3 e 1/3) in maniera tale da garantire la preconstituzione di risorse continuative adeguate sia per l'avvio dell'attività sia per la situazione a regime, da verificare anche sulla base dei bilanci di previsione. Nel caso in cui è prevista l'erogazione dell'assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale, è dovuto, a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura prevista da apposito decreto e comunque non inferiore all'1,5%. Un contributo straordinario (di importo corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata) è invece dovuto da parte del datore di lavoro per la prestazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito. Ai contributi di finanziamento si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi⁷².

Per quanto attiene alla contabilità, i fondi hanno obbligo di presentazione, sin dalla loro costituzione, di bilanci di previsione a 8 anni basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente DEF.

⁷¹ Con la circolare INPS n. 100/2014 sono state definite le modalità operative del Fondo.

⁷² In attuazione a quanto evidenziato, il D.M. 79141/2014 ha disposto, con riferimento al fondo di solidarietà residuale, che per le prestazioni è dovuto al Fondo un contributo ordinario dello 0,50% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori, nonché un contributo addizionale a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse nella misura del 3% per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti e nella misura del 4,50% per le imprese che occupano più di 50 dipendenti.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI (ARTT. 41-44)

Il **Titolo III**, composto dagli **articoli da 41 a 44**, contiene **disposizioni transitorie e finali**.

L'**articolo 41** concerne **la durata della CIGS conseguente ad accordi già stipulati**.

Più nel dettaglio, i suddetti trattamenti, conseguenti a procedure di consultazione sindacale già concluse alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, **mantengono la durata prevista** (nei limiti posti dalla legislazione vigente alla data di conclusione delle consultazioni medesime); i trattamenti riguardanti periodi successivi all'entrata in vigore del provvedimento in esame si computano ai fini della durata massima complessiva prevista dall'articolo 4 (24 mesi in un quinquennio mobile, 30 mesi nel medesimo arco temporale per imprese industriali e artigiane operanti in determinati settori) **(commi 1 e 2)**.

Con apposito decreto interministeriale **può essere autorizzata la prosecuzione** dei trattamenti concessi sulla base di **accordi** - di interesse strategico per l'economia nazionale e che comportino effetti importanti sul piano occupazionale, il cui piano industriale abbia previsto il ricorso alla CIGS - **conclusi** e sottoscritti in sede governativa **entro il 31 maggio 2015**, anche qualora eccedano i limiti di durata posti dagli articoli 4, comma 1, e 22, commi 1, 3 e 4 (24 mesi in un quinquennio mobile, prorogabili, a determinate condizioni e limitatamente alla CIGS per contratto di solidarietà, fino a 36 mesi). Tale prosecuzione è concessa per la durata e alle condizioni certificate da **apposita Commissione** (costituita presso la Presidenza del consiglio, che certifica anche la durata dei trattamenti di integrazione salariale previsti negli accordi, il numero dei lavoratori e l'ammontare delle ore integrabili) ed entro determinati limiti di spesa: 90 milioni di euro per il 2017 e 100 milioni per il 2018 **(commi 3 e 4)**. A tale scopo, il Fondo sociale per occupazione e formazione⁷³ è incrementato per un importo di pari entità, prevedendo contestualmente una corrispondente

⁷³ Il **Fondo sociale per occupazione e formazione** è stato previsto dall'articolo 18, c. 1, lett. a), del D.L. 185/2008, il quale ha disposto che il CIPE, presieduto dal Presidente del Consiglio, su proposta del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze - nonché di concerto con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti per quanto attiene le risorse destinate alle infrastrutture - provveda ad assegnare, in coerenza con gli indirizzi assunti in sede europea, una quota delle risorse nazionali disponibili del Fondo aree sottoutilizzate ad una serie di fondi, tra cui il richiamato Fondo sociale per occupazione e formazione (gli altri due previsti sono il Fondo infrastrutture e il Fondo strategico per il Paese a sostegno dell'economia reale), a cui affluiscono, tra l'altro, le risorse comunque destinate al finanziamento degli ammortizzatori sociali concessi in deroga alla normativa vigente

riduzione del Fondo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la copertura degli oneri derivanti dall'attuazione della legge delega 183/2014 (Jobs act)⁷⁴, così come rifinanziato dal provvedimento in esame (**comma 5**).

Ad apposito decreto interministeriale, da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del provvedimento in esame, è demandata l'individuazione dei criteri per l'applicazione della fattispecie prevista ai commi 3 e 4 (**comma 5**).

L'**articolo 42** reca le **disposizioni finanziarie** in ordine alle misure previste dal provvedimento in esame.

Il **comma 1** dispone che, attraverso i risparmi di spesa derivanti dal Titolo I, il Fondo istituito per la copertura degli oneri derivanti dall'attuazione della legge delega 183/2014⁷⁵ venga incrementato di 25,6 milioni di euro per il 2015, 191,1 milioni di euro per il 2016, 592,5 milioni per il 2017, 713,2 milioni per il 2018, 845,3 milioni per il 2019, 868,2 milioni per il 2020, 856,5 milioni per il 2021, 852,8 milioni per il 2022, 846,7 milioni per il 2023 e 840,4 milioni di euro annui a decorrere dal 2024.

I successivi **commi da 2 a 6** dispongono l'utilizzo del predetto Fondo, così come incrementato dal comma 1, per il finanziamento di alcune misure previste dalla legge delega 183/2014 e dei decreti legislativi di attuazione. In particolare:

- le misure previste dal decreto legislativo volto alla **conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro** (adottato in attuazione dell'art. 1, c. 8 e 9, della L. 183/2014 e in corso di pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale) vengono riconosciute anche per gli anni successivi al 2015⁷⁶ (ferma restando la clausola di salvaguardia ivi prevista (**comma 2**)⁷⁷;

⁷⁴ L'**articolo 1, comma 107, della L. 190/2014** ha previsto una **dotazione** del richiamato Fondo di 2,2 miliardi di euro annui per il biennio 2015-2016 e di 2 miliardi di euro a decorrere dal 2017. Al riguardo si ricorda che **parte di tali risorse sono state già impegnate** per la copertura finanziaria del D.Lgs. 22/2015 (primo decreto legislativo attuativo della legge delega 183/2014, relativo agli ammortizzatori sociali) e del D.Lgs. 23/2015 (secondo decreto legislativo attuativo della legge delega 183/2014, relativo al contratto a tutele crescenti), nonché per la copertura degli oneri derivanti dai due ulteriori provvedimenti attuativi della L. 183/2014 (in corso di pubblicazione in G.U.) relativi, rispettivamente, alla conciliazione tra tempi di vita, di cura e di lavoro e al riordino delle forme contrattuali e alla disciplina delle mansioni.

⁷⁵ Cfr. nota precedente.

⁷⁶ Tale riconoscimento comprende anche la misura di cui all'art. 24 del decreto citato (concernente la destinazione del 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata), già prevista in via sperimentale per il triennio 2016-2018.

⁷⁷ Il relativo onere è valutato in 123 milioni di euro per il 2016, 125 milioni di euro per il 2017, 128 milioni di euro per il 2018, 130 milioni di euro per il 2019, 133 milioni di euro per il 2020, 136 milioni di euro per il 2021, 138 milioni di euro per il 2022, 141 milioni di euro per il 2023, 144 milioni di euro annui a decorrere dal 2024.

- il limite massimo di **durata della NASpl** (nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego⁷⁸) viene portato, a regime, a 24 mesi (in luogo del limite massimo di 78 settimane attualmente previsto a decorrere dal 1° gennaio 2017)⁷⁹ (**comma 3**)⁸⁰;
- esclusivamente per gli eventi di disoccupazione verificatisi tra il 1° maggio 2015 e il 31 dicembre 2015 e limitatamente ai **lavoratori stagionali** operanti nel **settore del turismo**, se la durata della NASpl⁸¹ è inferiore a 6 mesi, ai fini del calcolo della durata vengono computati anche i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione (in deroga a quanto previsto dalla legislazione vigente⁸²), relativamente ad eventuali prestazioni di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti e Mini-ASpl 2012⁸³ fruite negli ultimi 4 anni; in ogni caso la durata della NASpl non può essere superiore a 6 mesi (**comma 4**)^{84 85};

⁷⁸ La nuova indennità mensile di disoccupazione, (NASpl), istituita dall'art. 1 del D.Lgs. 22/2015, che, a decorrere dal 1° maggio 2015, sostituisce le precedenti prestazioni di ASpl e mini-ASpl. Essa è riconosciuta ai lavoratori dipendenti (con esclusione dei lavoratori a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni e degli operai agricoli) che abbiano perso la propria occupazione involontariamente, i quali presentino congiuntamente i seguenti requisiti: siano in stato di disoccupazione; possano far valere, nei quattro anni precedenti, almeno 13 settimane di contribuzione; possano far valere 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. La NASpl è riconosciuta, inoltre, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni per giusta causa o per risoluzione consensuale. La NASpl è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. Essa è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia inferiore nel 2015 all'importo di 1195 euro, l'indennità è pari al 75 per cento della retribuzione. L'indennità non può in ogni caso superare nelle 2015 l'importo massimo mensile di € 1300 mensili. L'indennità è ridotta progressivamente nella misura del 3% al mese dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

⁷⁹ Attraverso l'abrogazione dell'ultimo periodo dell'art. 5 del D.Lgs. 22/2015, secondo cui per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2017 la NASpl è corrisposta per un massimo di 78 settimane. Si segnala, inoltre, che viene comunque prevista una clausola di salvaguardia - rispondente ai criteri di effettività e automaticità ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della L. 196/2009 - in base alla quale se, a seguito del monitoraggio degli effetti finanziari delle misure previste, si verificano o stiano per verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni di spesa, si provvede con DM alla rideterminazione dei benefici disposti.

⁸⁰ Il relativo onere è valutato in 270,1 milioni di euro per l'anno 2018, 567,2 milioni di euro per l'anno 2019, 570,8 milioni di euro per l'anno 2020, 576,6 milioni di euro per l'anno 2021, 582,4 milioni di euro per l'anno 2022, 588,2 milioni di euro per l'anno 2023, 594,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024.

⁸¹ Calcolata ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 22/2015, secondo cui la NASpl è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni.

⁸² Il secondo periodo del richiamato art. 5 del D.Lgs. 22/2015 dispone infatti che i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione di prestazioni di disoccupazione non siano computati ai fini del calcolo della durata.

⁸³ La L. 92/2012 ha introdotto, dal 2013, un ulteriore strumento di tutela del reddito, la cd. mini-ASpl, la quale sostituisce l'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti. Di importo pari a quello dell'ASpl, la mini-ASpl viene corrisposta per un periodo pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno. Per aver accesso alla mini-ASpl occorre aver versato contributi da attività lavorativa per almeno 13 settimane nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione. Hanno diritto alla mini-ASpl i lavoratori con rapporto di

- viene disposta la **prosecuzione della sperimentazione relativa all'ASDI**⁸⁶ (inizialmente prevista per il solo 2015), anche con riferimento ai lavoratori che abbiano fruito della prestazione NASpl per l'intera sua durata **oltre il 31 dicembre 2015**, a tal fine incrementando⁸⁷ l'apposito Fondo. In ogni caso la durata della prestazione ASDI non può essere pari o superiore a 6 mesi nei 12 mesi precedenti il termine del periodo di fruizione della NASpl e comunque pari o superiore a 24 mesi nel quinquennio precedente il medesimo termine. È demandata ad apposito decreto interministeriale (da adottare entro 90 giorni dall'entrata in vigore del provvedimento in esame) la definizione delle modalità per la prosecuzione della sperimentazione (**comma 5**);
- viene incrementato⁸⁸ il Fondo per le politiche attive del lavoro⁸⁹, in via aggiuntiva rispetto all'incremento di 32 milioni di euro per il 2015 già disposto dall'articolo 17, comma 1, del D.Lgs. 22/2015 (**comma 6**);

lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente l'occupazione dal 1° gennaio 2013. ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione.

⁸⁴ Si segnala che la disposizione in esame fa seguito alla circolare INPS 94/2015 che già prevedeva un meccanismo di calcolo (punto 2.5) di favore, per il 2015, per i lavoratori stagionali.

⁸⁵ Il relativo onere è valutato in 30,6 milioni di euro per il 2015 e in 60,3 milioni di euro per il 2016. Viene comunque prevista una clausola di salvaguardia -rispondente ai criteri di effettività e automaticità ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della L. 196/2009 - in base alla quale se, a seguito del monitoraggio degli effetti finanziari delle misure previste, si verificano o stiano per verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni di spesa, si provvede con DM alla rideterminazione dei benefici disposti.

⁸⁶ L'articolo 16 del D.Lgs. 22/2015 ha istituito, a decorrere dal 1° maggio 2015 e in via sperimentale per l'anno 2015, l'assegno di disoccupazione (ASDI), destinato ai soggetti che abbiano fruito della NASpl per l'intera sua durata entro il 31 dicembre 2015 i quali, privi di occupazione, si trovino in una condizione economica di bisogno (lavoratori appartenenti a gruppi familiari in cui sono presenti minori o con un'età prossima al raggiungimento dei requisiti di accesso al trattamento pensionistico). L'assegno è in ogni caso erogato entro il limite delle risorse assegnate al fondo appositamente istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, pari a 200 milioni di euro nel 2015 e a 200 milioni di euro nel 2016. L'assegno è erogato mensilmente per una durata massima di sei mesi e il suo importo è pari al 75% dell'ultima indennità NASpl percepita e, comunque, non superiore all'assegno sociale, incrementato per gli eventuali carichi familiari.

⁸⁷ L'incremento è pari a 180 milioni di euro nel 2016, 270 milioni di euro nel 2017, 170 milioni di euro nel 2018 e a 200 milioni di euro annui dal 2019.

⁸⁸ L'incremento è pari a 32 milioni di euro per il 2016, 82 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2017-2019, 72 milioni di euro per l'anno 2020, 52 milioni di euro per l'anno 2021, 40 milioni di euro per l'anno 2022, 25 milioni di euro per l'anno 2023 e 10 milioni di euro annui a decorrere dal 2024.

⁸⁹ L'articolo 1, comma 215, della L. 147/2013 (Stabilità 2014), ha istituito (con l'obiettivo favorire il reinserimento lavorativo dei fruitori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, e di lavoratori in stato di disoccupazione involontaria), presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Fondo per le politiche attive del lavoro (con dotazione pari a 15 milioni di euro per il 2014, e 20 milioni di euro annui per il biennio 2015-2016), per la realizzazione di iniziative, anche sperimentali, volte a potenziare le politiche attive del lavoro, tra le quali la sperimentazione regionale del contratto di ricollocazione. Le iniziative, anche sperimentali, sono definite con apposito decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (decreto che non risulta fin qui emanato). Successivamente, l'articolo 17, comma 1, del D.Lgs. 22/2015 ha incrementato il suddetto Fondo, per il 2015, nella misura di 32 milioni di euro provenienti dalle entrate derivanti dal contributo di licenziamento a carico dei datori di lavoro

- si autorizza il Ministro dell'economia e delle finanze ad apportare, con propri decreti, le necessarie variazioni di bilancio (**comma 7**).

L'**articolo 43 reca disposizioni transitorie e finali**. In particolare, prevede che:

- il provvedimento **entra in vigore** il giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta ufficiale (**comma 1**)⁹⁰
- se non diversamente indicato, le disposizioni contenute nel provvedimento in esame si applicano ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a **decorrere** dalla data di entrata in vigore del provvedimento stesso (**comma 2**);
- per il calcolo della **durata massima della CIGO e della CIGS** i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del provvedimento in esame, si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data (**comma 3**);
- viene differita di 24 mesi dall'entrata in vigore del provvedimento in esame l'applicazione della disposizione in merito alla **durata della CIGS per riorganizzazione e crisi aziendale** (**comma 4**);
- in via transitoria, fino al 2021, per consentire l'erogazione delle prestazioni per i primi anni di operatività del **fondo di integrazione salariale**, viene modificato il limite previsto dall'articolo 29, comma 4 (*alla cui scheda si rimanda*), prevedendo, comunque che le prestazioni non possano eccedere le risorse finanziarie acquisite al fondo⁹¹ (**comma 5**);
- è demandato ad apposito decreto interministeriale l'adeguamento, dal 1° gennaio 2016, della disciplina del **fondo di solidarietà residuale** di cui all'articolo 28 (*alla cui scheda si rimanda*) a quanto disposto dal provvedimento in esame (**comma 6**);
- per la concessione di misure per il sostegno al reddito in deroga alla normativa vigente (disciplinata con apposito decreto interministeriale) a favore dei lavoratori dipendenti da imprese che operano nel **settore del call center**, il Fondo sociale per occupazione e formazione viene incrementato di 5.286.187 di euro per il 2015 e 5.510.658 di euro per il 2016, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa, disposta dall'articolo 1, comma 22, della L. 147/2013 (che viene conseguentemente soppresso), per la concessione di uno specifico beneficio in favore delle aziende operanti nel settore che abbiano attuato le **misure di stabilizzazione dei collaboratori a progetto** (**comma 7**);

(contributo, di cui all'art. 2, c. 31, della L. 92/2012, che il datore di lavoro è tenuto a versare all'INPS in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

⁹⁰ Al riguardo, si segnala che già l'articolo 1, comma 15, della legge delega 183/2014 dispone che i decreti legislativi di attuazione entrino in vigore il giorno successivo a quello della loro pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

⁹¹ Nessun limite per le prestazioni erogate nel 2016, dieci volte nel 2017, otto volte nel 2018, sette volte nel 2019, sei volte nel 2020, cinque volte nel 2021.

- si prevede che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali elabori entro il 31 dicembre 2015 un rapporto avente ad oggetto proposte di **valorizzazione della bilateralità** nell'ambito del sostegno al reddito dei lavoratori in esubero e delle misure finalizzate alla loro ricollocazione (**comma 8**);
- nella L. 88/1989 (in materia di ristrutturazione dell'INPS e dell'INAIL), si inserisce il richiamo anche al provvedimento in esame per la definizione dei trattamenti speciali di disoccupazione (**commi 9 e 10**).

L'**articolo 44** contiene le **abrogazioni** conseguenti all'entrata in vigore del provvedimento in esame.

In particolare sono abrogate le norme concernenti:

- la durata, il calcolo, le modalità di concessione della CIGO e della CIGS, anche in riferimento a determinati settori, il trattamento speciale di disoccupazione, nonché l'estensione della CIGS;
Al riguardo, vengono abrogati il D.Lgs.Lgt. 788/1945, il D.Lgs. C.P.S. 869/1947, la L. 77/1963, gli articoli da 2 a 5 della L. 1115/1968, la L. 464/1972, gli articoli da 1 a 7 e da 9 a 17 della L. 164/1975, gli articoli 1, 2 e da 4 a 8 della L. 427/1975, l'articolo 1 del D.L. 726/1984, gli articoli 1, 2, 12 e 14 della L. 223/1991, il D.P.R. 218/2000 e l'articolo 3, comma 1, della L. 92/2012.
- la misura e le caratteristiche del contributo addizionale per la CIGS;
Al riguardo viene abrogato l'articolo 8, commi da 1 a 5 e 8, del D.L. 86/1988
- i contratti di solidarietà;
Al riguardo vengono abrogati, l'articolo 13 della L. 223/1991, l'articolo 5, commi da 1 a 4, del D.L. 148/1993 e il D.P.R. 218/2000. Si segnala che, a decorrere dal 1° luglio 2016, sono abrogati anche i successivi commi da 5 a 8 del richiamato articolo 5 del D.L. 148/1993 concernenti i contratti di solidarietà contratti solidarietà per imprese non rientranti in applicazione art. 1 del DL 726/1984 (imprese industriali, aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, aziende esercenti attività commerciale, giornalisti professionisti, pubblicitari e praticanti dipendenti da imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzie di stampa)
- i fondi di solidarietà;
Al riguardo viene abrogato l'articolo 3, commi da 4 a 18 (sui fondi di solidarietà bilaterali), da 19 a 19-ter (sul fondo di solidarietà residuale) e da 22 a 43 (sui fondi di solidarietà in generale) della L. 92/2012. Si segnala che, in materia di fondo di solidarietà residuale, dal 1° gennaio 2016 si prevede l'abrogazione anche dei commi 20, 20-bis e 21 del medesimo articolo 3 della L. 92/2012, nonché del DM 79141/2014, istitutivo del fondo. Si ricorda inoltre che, dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento, viene prevista l'abrogazione anche dei commi 44 e 45 dell'articolo 3 della L. 92/2012, concernenti l'adeguamento della disciplina dei fondi speciali per il

sostegno del reddito e dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del trasporto aereo e ferroviario.

- la Commissione provinciale CIG (che dispone l'integrazione salariale).
Al riguardo, dal 1° gennaio 2016, vengono abrogati gli articoli 8 della L. 164/1975 e 3 della L. 427/1975

Sono inoltre **abrogate tutte le disposizioni incompatibili** con quanto previsto dal provvedimento in esame. Inoltre, ogni riferimento contenuto in altre disposizioni ai commi da 4 a 45 dell'art. 3 della L. 92/2012, abrogati dal provvedimento in esame, si intende alle corrispondenti norme ivi contenute.