



MEMORANDUM n. 4/2016

Gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

Guida pratica agli adempimenti

**A cura del Gruppo di Lavoro
Ammortizzatori sociali in
costanza
di rapporto di lavoro - Area
Commercialista del Lavoro**

CONSIGLIERE DELEGATO
Vito Jacono

PRESIDENTE COMMISSIONE
Lorenzo Di Pace

COORDINATORE
Antonio Alfè

COMPONENTI
Nicola Bellomo
Mauro De Santis
Luisella Fontanella
Flora Sannibale
Antonio Serpe

Indice

INTRODUZIONE	6
La riforma degli ammortizzatori sociali	6
1. L'INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA.....	8
1.1. Premessa	8
1.2. Campo di applicazione	8
1.3. Settori di applicazione	8
1.4. Lavoratori beneficiari	9
1.5. Le causali di intervento.....	10
1.6. La durata	11
1.7. La consultazione sindacale	13
1.7.1. Comunicazione preventiva.....	14
1.7.2. Esame della situazione	14
1.8. La procedura amministrativa e la richiesta di autorizzazione	15
1.8.1. La domanda.....	15
1.8.2. Periodo transitorio.....	15
1.8.3. Linee guida per la compilazione dei file .CSV per la comunicazione dell'elenco addetti	15
1.8.4. Termine.....	16
1.8.5. Decorrenza del trattamento	17
1.8.6. Concessione	17
1.8.7. Misura	18
1.9. La modalità di erogazione	18
1.10. Il rimborso delle prestazioni.....	19
1.11. La Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) in edilizia	19
1.11.1.Lavoratori beneficiari (artt. 1 e 2)	20
1.11.2.Cause di intervento	20
1.11.3.Misura (art. 3).....	21
1.11.4.Durata (artt. 4 e 12).....	21
1.11.5.La consultazione sindacale (art. 14)	21
1.12. La Cassa integrazione in agricoltura	22
1.12.1.Aziende destinatarie	22
1.12.2.Lavoratori beneficiari.....	23
1.12.3.Cause di intervento	23
1.12.4.Misura	24
1.12.5.Durata	24
1.13. La contribuzione previdenziale	24

1.13.1. Contribuzione ordinaria	25
1.13.2. Contributo addizionale	25
1.14. I ricorsi amministrativi	26
2. L'INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA	28
2.1. Premessa	28
2.2. Campo di applicazione	29
2.3. Lavoratori beneficiari	29
2.4. Le causali di intervento	30
2.4.1. La riorganizzazione aziendale	31
2.4.2. La crisi aziendale	31
2.4.3. Il contratto di solidarietà	31
2.4.4. Categorie particolari	32
2.5. La consultazione sindacale	33
2.5.1. Causali A e B	33
2.5.2. Causale C	33
2.6. La richiesta di autorizzazione	34
2.6.1. Istruttoria amministrativa	35
2.6.2. Controlli e verifiche	35
2.6.3. Tardiva o omessa presentazione della domanda	35
2.6.4. Istanze presentate in applicazione della previgente normativa	36
2.7. La durata	36
2.8. La misura dell'integrazione	37
2.9. La modalità di erogazione	37
2.10. La contribuzione previdenziale	39
2.11. Ricorsi amministrativi	39
2.12. Riflessi sugli istituti legali e contrattuali	40
2.12.1. Trattamento fine rapporto	40
2.12.2. Contribuzione figurativa	40
2.12.3. Malattia	40
2.12.4. Maternità	40
2.12.5. Riposi per allattamento e Permessi 104/92	40
2.12.6. Ferie	41
2.12.7. Festività	41
2.12.8. Collocamento obbligatorio	41
2.13. Condizionalità e politiche attive del lavoro	41
2.14. Il contratto di solidarietà espansivo	42

2.14.1.Premessa.....	42
2.14.2.Campo di applicazione.....	42
2.14.3.Lavoratori beneficiari.....	43
2.14.4.Le cause di intervento.....	43
2.14.5.La consultazione sindacale.....	43
2.14.6.La procedura amministrativa e la richiesta di autorizzazione.....	44
2.14.7.Agevolazioni.....	44
2.14.8.Le modalità di erogazione.....	45
2.14.9.I ricorsi amministrativi.....	46
3. I FONDI DI SOLIDARIETÀ.....	47
3.1. Premessa.....	47
3.2. I fondi di solidarietà bilaterali.....	47
3.2.1. Fondo di solidarietà bilaterale del settore marittimo – Solimare.....	49
3.2.2. Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle aziende di trasporto pubblico.....	51
3.3. I fondi di solidarietà bilaterali alternativi.....	54
3.4. Il fondo di integrazione salariale (ex fondo di solidarietà residuale).....	56
3.5. L’assegno ordinario.....	58
3.6. L’assegno di solidarietà.....	60
3.7. Fondo territoriale intersettoriale delle provincie autonome di Trento e Bolzano.....	61
3.8. Fondo di Integrazione salariale e ammortizzatori sociali in deroga 2016 e c.d. piccola solidarietà.....	62
APPENDICE.....	65
Procedura di consultazione sindacali - Bozza di comunicazione alla Rsu/Rsa.....	65
Procedura di consultazione sindacali - Bozza richiesta di esame congiunto.....	66
Causale di intervento Contratti di solidarietà difensivo - Bozza di accordo.....	67
Contratto di solidarietà espansivo - <i>Bozza di accordo</i>	70

Introduzione

La riforma degli ammortizzatori sociali

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 148/2015, lo scorso 24 settembre 2015, del quinto dei decreti applicativi che fanno parte del cosiddetto "Jobs Act", è stata riordinata la normativa in materia di ammortizzatori sociali "in costanza di rapporto di lavoro", abrogando oltre 15 leggi stratificatesi negli ultimi 70 anni.

L'obiettivo perseguito dal Legislatore delegato è stato di razionalizzare e riordinare la normativa, collocando all'interno di un unico "codice" le disposizioni relative all'integrazione salariale ordinaria e straordinaria, ai fondi di solidarietà, al contratto di solidarietà difensiva ed "espansivo", quest'ultimo completamente riscritto in una logica che tende a favorire il ricambio generazionale.

Di conseguenza sono stati rifondati una serie di istituti "consolidati" nel tempo ed è stata sancita la cessazione di quegli strumenti sviluppatasi con la "legislazione dell'emergenza" - leggasi cassa in deroga- con effetto dall'1/1/2017.

Le tipologie di cassa integrazione a seguito della riforma sono diventate due – ordinaria e straordinaria – con la loro estensione ad imprese e lavoratori che prima ne erano esclusi con il conseguente ampliamento nella platea dei beneficiari, a parere del Governo, di 1.400.000 lavoratori e 150.000 imprese.

Il Legislatore delegato, inoltre, ha ridefinito la finalità dell'integrazione salariale, da troppi anni utilizzata come area di parcheggio in attesa della mobilità o dell'indennità di disoccupazione, che ritorna ad essere strumento "vero" per affrontare le crisi.

Da qui il vincolo per la CIGO, fissato dall'art. 12, comma 5, del limite alla concessione delle ore integrate rappresentato dal superamento di un 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori occupati nel semestre precedente.

Altra importante novità è il divieto di poter usufruire della cassa integrazione a zero ore per tutto il personale occupato nel periodo: non si potrà più tenere un'impresa formalmente in attività senza che nessun dipendente lavori. Questo divieto non si applica però per la cassa integrazione straordinaria per i primi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto.

Una riflessione nell'esame delle nuove integrazioni salariali riguarda l'aumento di "costo" per le imprese che ne faranno uso: non soltanto per il contributo addizionale destinato a gravare con modalità progressive man mano che si utilizza l'ammortizzatore, ma anche l'accollo, in taluni casi prima esclusi, a carico del datore di lavoro del TFR maturato nei periodi di "godimento" dell'integrazione.

Inoltre, sono previsti tempi più brevi per la presentazione delle istanze e per le concessioni dell'autorizzazioni in un'ottica di semplificazione delle procedure burocratiche.

Di non poco conto neppure la previsione contenuta nel preambolo del Decreto relativa alla necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro.

Tra le **norme abrogate** a far data dal 24 settembre 2015 si segnalano:

- il Decreto Legislativo luogotenenziale n. 788/1945 concernente l'istituzione della cassa integrazione guadagni per gli operai del settore industria;
- il Decreto Legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 869/1947, riguardante il trattamento integrativo salariale;
- la Legge n. 164/1975 che regolamentava, tra gli altri, l'intervento di integrazione salariale, il ricorso avverso il provvedimento della commissione provinciale della CIG, il procedimento di integrazione salariale straordinaria, i termini di decadenza per il rimborso delle prestazioni e la formazione professionale.

E ancora, a far data dal 1° gennaio 2016:

- l'art. 8 della Legge n. 164/1975 che istituiva la commissione provinciale della Cassa integrazione guadagni che decideva sulle istanze di concessione della integrazione guadagni ordinaria del settore industria

La nuova disciplina si applica ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore della riforma (24.09.2015).

1. L'integrazione salariale ordinaria

1.1. Premessa

La Cassa Integrazione Guadagni, istituita con il D.L.L. 9.11.1945, n. 788 ed attualmente regolata dal D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 148, è uno dei principali strumenti a sostegno del reddito dei lavoratori previsto dall'ordinamento italiano in costanza di rapporto di lavoro e finalizzato ad integrare il salario dei lavoratori di imprese. È una prestazione economica, erogata da parte dell'INPS, corrisposta allorché avvenga una decurtazione della retribuzione per la contrazione dell'attività lavorativa in conseguenza delle causali specificatamente individuate dalla norma.

Costituisce, di conseguenza, anche lo strumento attraverso il quale viene assicurato un sostegno alle imprese finalizzato al mantenimento dei livelli occupazionali in presenza di situazioni di crisi **caratterizzate dalla temporaneità e dalla certezza della ripresa dell'attività produttiva**. La transitorietà implica la previsione certa della ripresa dell'attività lavorativa.

Tale ammortizzatore può essere attivato al verificarsi di **cause non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori**, ovvero determinate da situazioni temporanee di mercato.

1.2. Campo di applicazione

Artt. 9 e 10 D. Lgs. 148/2015

Circ. Inps 197/2015

Al capo II del Decreto Legislativo n. 148/2015 all'art. 9 vengono trattate le integrazioni salariali ordinarie.

L'art. 10 individua i settori di applicazione della normativa in materia di CIGO, immutati rispetto alla disciplina previgente.

1.3. Settori di applicazione

Art. 10 D. Lgs. 148/2015

La normativa è applicabile nei seguenti settori produttivi:

- 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 similari 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;
 - l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
 - m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
 - n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
 - o) 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.

1.4. Lavoratori beneficiari

Art. 1 e 2 D.Lgs. 148/2015

Possono beneficiare dell'integrazione i dipendenti delle imprese appartenenti ai settori elencati all'art. 10, che siano **sospesi** dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a **orario ridotto**:

- operai, intermedi, impiegati e quadri;
- lavoratori part-time;
- lavoratori soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività assimilabile a quella industriale, compresi gli operai di cooperative agricole soggette alle norme che disciplinano la CIGO;
- lavoratori intermittenti. Si precisa che quando il vincolo contrattuale sorge al momento della risposta (facoltativa) alla chiamata del datore di lavoro, i lavoratori hanno diritto all'integrazione salariale solo se hanno risposto alla chiamata **prima** del verificarsi della causa per cui sono state richieste le integrazioni salariali;
- lavoratori con contratto di **lavoro ripartito**, assimilati ai lavoratori a tempo parziale. L'integrazione salariale spetta ai lavoratori in base alla ripartizione dell'orario di lavoro.

L'art. 2 del D.Lgs. n.148/2015 amplia la platea dei beneficiari della C.I.G.O. estendendo il trattamento agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante escludendo invece i lavoratori assunti con apprendistato di base o di alta formazione.

I lavoratori, inoltre, devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno **novanta giorni** alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.

Nei 90 giorni rientrano anche i periodi di ferie, festività, malattia, maternità ed infortunio.

Inoltre il limite dei 90 giorni è riferito all'assunzione con il datore di lavoro che colloca il lavoratore in integrazione salariale.

Tale requisito non è richiesto per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.

N.B: Se l'istanza si riferisce a fatti antecedenti la data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015, il requisito dell'anzianità effettiva per almeno 90 giorni non trova applicazione. Sono esclusi dal trattamento di integrazione salariale oltre gli apprendisti di base o di alta formazione, i dirigenti, i lavoratori a domicilio, i soci di cooperative di produzione e lavoro ex Dpr n. 602/70, il personale religioso e i lavoratori dei porti.

1.5. Le causali di intervento

Art. 11 D. Lgs. 148/2015

Circ. Inps 197/2015

L'integrazione salariale ordinaria per sospensione o riduzione di orario in favore dei dipendenti dalle imprese indicate nell'art. 10, spetta in presenza di causali riferibili a crisi temporanee e di natura assolutamente transitoria.

Il requisito della transitorietà della causale e la necessità della ripresa della normale attività lavorativa è rimarcato dal quadro generale della riforma, che prevede il venir meno degli interventi per quei casi in cui le aziende cessino l'attività produttiva, nonché da specifiche previsioni, quale quella di cui all'art. 2, c. 4 che presuppone la ripresa della normale attività lavorativa per la proroga del periodo di apprendistato per il periodo di integrazione salariale fruita.

L'art. 11 individua specificatamente:

- le situazioni aziendali dovute ad eventi di natura transitoria e non imputabili all'impresa od ai lavoratori, incluse le intemperie stagionali. Tra di esse rientrano la mancanza di lavoro, intesa come mancanza o rarefazione di commesse, la crisi di mercato, la mancanza di materie prime non dipendente da inadempienze contrattuali, l'interruzione

di energia elettrica dovuta a fatto dell'Ente erogatore, incendio, eventi naturali diversi dalle intemperie (ad esempio, alluvioni, terremoti, ecc.), sciopero "a monte" con mancanza di materie necessarie per la lavorazione, guasti di macchinari (nonostante la ordinaria manutenzione), perizia di variante o suppletiva dipendente da fatti imprevedibili, ordine di pubblica autorità non ascrivibile a comportamento inadempiente dell'imprenditore come, ad esempio, la sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008. Il riconoscimento dell'evento transitorio e non imputabile all'impresa comporta anche l'esonero del pagamento del contributo addizionale;

- le situazioni temporanee di mercato, come la crisi, che non devono dipendere da deficit strutturali dell'impresa.

L'integrazione ordinaria presuppone una ripresa sia pure minima dell'attività aziendale che non è necessaria in caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova. Infatti, il messaggio INPS n. 16606 del 12 ottobre 2012, equipara tale fattispecie al contratto a termine ritenendo che possano rientrare nel programma di CIG ed usufruire della relativa indennità alle stesse condizioni dei lavoratori a tempo determinato, con applicazione delle disposizioni contenute nella circolare INPS n. 130/2010.

1.6. La durata

Artt. 4 e 12 D. Lgs. 148/2015

Circ. Inps 197/2015

Viene confermata la preesistente disciplina normativa. Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di **13 settimane** continuative, prorogabili trimestralmente (senza alcun riferimento a situazioni eccezionali) fino a un massimo complessivo di **52 settimane in un biennio mobile** (comma 1 art. 12).

Ai fini del computo del suddetto limite temporale (52 settimane) si deve tenere conto **anche dei periodi di CIGO anteriori al 24.09.2015**, in quanto non è modificata la disciplina di riferimento relativa al biennio mobile di integrazioni salariali ordinarie.

Al fine del calcolo si applica la circolare INPS 20.04.2009, n. 58 che stabilisce il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni, cioè alle singole giornate di sospensione.

Una settimana risulta, quindi, fruita soltanto nel caso in cui la riduzione di orario abbia riguardato sei giorni, o cinque, in caso di settimana corta, con l'obbligo per le imprese di comunicare all'INPS le settimane effettivamente "godute" sommando tutte le giornate effettive di CIGO.

Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane di integrazione salariale ordinaria, **per poter richiedere un nuovo intervento ordinario** per la medesima unità produttiva, occorre che sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa (comma 2 art. 12).

L'integrazione salariale ordinaria relativa a più **periodi non consecutivi** non può, comunque, superare la durata complessiva di 52 settimane in un biennio mobile, **cioè nelle 104 settimane immediatamente precedenti la settimana della nuova richiesta** (comma 3 art.12).

Con riferimento all'unità produttiva oggetto di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa dovrà comunicare il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

Risulta importante definire cosa si debba intendersi per unità produttiva visto che nel D.Lgs. n. 148/2015 assume una notevole importanza, come ricorda la circolare n. 197/2015 dell'INPS, per alcuni istituti che possono così riassumersi:

- per verificare il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni;
- per calcolare, con riferimento alla CIGO, i tre limiti temporali massimi concomitanti di utilizzo dell'ammortizzatore (quinquennio mobile, biennio mobile per il calcolo delle 52 settimane, 1/3 delle ore lavorabili ex art. 12, comma 5);
- per il calcolo dell'incremento del contributo addizionale anche in relazione ai limiti temporali di "godimento" degli ammortizzatori;
- per individuare la competenza delle varie sedi territoriali dell'INPS per la trattazione delle domande.

Giuridicamente il concetto non risulta definito per cui vanno individuati alcuni requisiti essenziali che, ai fini degli interventi integrativi, possono così sintetizzarsi:

- a) attività finalizzata ad un ciclo produttivo completo;
- b) autonomia amministrativa sotto l'aspetto organizzativo;
- c) maestranze in forza addette in via continuativa.

A questo fine la circolare n. 197/2015 ha previsto, per i datori di lavoro, l'obbligo di comunicare i dati che identificano l'unità produttiva, seguendo le apposite procedure telematiche, a cui segue l'assegnazione di un numero progressivo da indicare nella denuncia UNIMENS.

I limiti posti dal comma 2 e 3 dell'art. 12 relativamente alla nuova richiesta di domanda e alla durata complessiva non trovano applicazione per gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili che **non devono essere computati** nei suddetti limiti.

La caratteristica di "evento oggettivamente non evitabile" è riconosciuta a quelle causali determinate da casi **fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio di impresa, per i quali risulti evidente la forza maggiore.**

Le suddette esclusioni non si applicano alle imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, alle imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo e alle imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiale lapideo.

Il comma 5 dell'art. 12 introduce una ulteriore novità di rilievo stabilendo che non possono essere autorizzate ore di CIGO eccedenti il limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre antecedente l'istanza di concessione della integrazione salariale.

Il computo delle ore lavorabili, anche se non esplicitato, dovrebbe ricomprendere anche le festività, le ferie, gli infortuni e le astensioni obbligatorie.

Riepilogando i periodi di CIGO autorizzati devono rispettare contemporaneamente le seguenti condizioni:

- non superare le **52 settimane** di CIGO nel biennio mobile, salvo il caso di eventi transitori e non imputabili al datore di lavoro;
- se l'impresa ha usufruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria una nuova domanda potrà essere proposta solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa, salvo il caso di eventi transitori e non imputabili al datore di lavoro.
- le ore di CIGO autorizzate non devono eccedere il **limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili** nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda;
- non devono superare i **24** (o 30 per il settore edile) **mesi nel quinquennio** mobile considerati anche eventuali periodi di integrazioni salariali straordinarie. I trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015 si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.

1.7. La consultazione sindacale

Art. 14 D. Lgs. 148/2015

Circ. Inps 197/2015

Per quanto riguarda la preventiva fase di informazione e consultazione sindacale la riforma non prevede innovazioni sostanziali; i termini della consultazione sono rimasti immutati rispetto al passato, mentre quelli della presentazione dell'istanza, ad essi correlati, si sono di molto ridotti.

1.7.1. Comunicazione preventiva

Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle RSA o alla RSU, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale:

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

L'art. 14 c. 1 della riforma non richiama esplicitamente l'associazione territoriale cui l'impresa aderisce in materia di consultazione aziendale.

L'INPS ritiene che pur nella nuova formulazione la norma **non precluda all'impresa di conferire mandato alle associazioni territoriali** in base ai principi generali di rappresentanza.

1.7.2. Esame della situazione

Alla comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione complessiva aziendale finalizzato alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.

Il termine perentorio fissato dal Legislatore per la conclusione dell'intera procedura è di **25 giorni dalla data della comunicazione**, ridotti a **10 per le imprese fino a 50 dipendenti**.

Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa può superare questi limiti ed è tenuta a comunicare alle rappresentanze sindacali:

- la **durata prevedibile** della sospensione o riduzione;
- il **numero dei lavoratori interessati**.

Se la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro prevista è superiore a 16 ore settimanali si procede, a richiesta dell'impresa o delle rappresentanze sindacali, da presentarsi entro 3 giorni dalla comunicazione preventiva, a un **esame congiunto** in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro.

In questo caso, la procedura deve esaurirsi **entro i 5 giorni successivi** a quello della richiesta.

L'art. 14 ricorda, infine, che nella istanza di concessione, da presentare all'INPS, deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti richiesti dalla procedura.

1.8. La procedura amministrativa e la richiesta di autorizzazione

Art. 15 D. Lgs. 148/2015

Circ. Inps 197/2015

1.8.1. La domanda

Il procedimento di presentazione della domanda ha subito importanti novità, destinate ad avere un significativo impatto operativo.

Rispetto al passato, infatti, l'impresa deve presentare **in via telematica** all'INPS domanda di concessione nella quale devono essere indicati oltre alla causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata anche i **nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste**.

Nella domanda per la concessione è consigliato indicare anche le prospettive di ripresa dell'attività (ad esempio sottoscrizione di accordi commerciali).

La richiesta deve essere inviata telematicamente da parte delle aziende o degli intermediari, muniti di regolare PIN di autenticazione. La compilazione e l'invio dei moduli on-line (mod. SR21-SR33) è disponibile sul sito ufficiale dell'INPS (www.inps.it), alla pagina "Moduli", sezione "Prestazioni a sostegno del reddito" o alternativamente attraverso la sezione "Servizi per le Aziende".

1.8.2. Periodo transitorio

Per quanto riguarda l'**invio del file CSV contenente le informazioni relative ai lavoratori addetti alle singole unità operative**, l'INPS, con messaggio n. 1007 del 3 marzo 2016, chiarisce che, al fine di permettere il definitivo adeguamento da parte di aziende ed intermediari, in via transitoria, l'invio dell'allegato in oggetto potrà essere effettuato anche successivamente alla relativa domanda presentate entro il 31 marzo.

Le domande di CIGO inviate successivamente a tale data, prive dell'allegato CSV o recanti allegato CSV non conforme, non saranno più accettate dal sistema informatico dell'INPS e comporteranno di conseguenza, l'improcedibilità dell'istanza.

1.8.3. Linee guida per la compilazione dei file .CSV per la comunicazione dell'elenco addetti

I file .CSV devono essere conformi al primo foglio dell'allegato 3 che prevede 14 colonne, cioè fino alla colonna N.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	C
	Codice Fiscale Addetto (*)	Codice Catastale Comune Domicilio (**)	CAP Domicilio (**)	Indirizzo Domicilio (**)	Email (**)	Telefono (**)	Mansione / Reparto	Qualifica (VO/A/X) (*)	Interessato CIG (*)	Giorni di ferie da fruire dell'anno precedente (*)	E' stata programmata riduzione di orario superiore a 50% nei 12 mesi precedenti. (Art. 8, c. 1) (*)	Orario medio contrattuale effettuato sulla UP riferito al semestre precedente. (1) (*)	Percentuale media part-time (2) (*)	Mesi di presenza sulla UP nel semestre precedente (3) (*)	
2	AAAAAAAAAAAAAAAA						Manutenzione	O S		0	N	2075	100		
3	BBBBBBBBBBBBBBBB						Manutenzione	O S		9	N	3650	50		
4	CCCCCCCCCCCCCCCC						Produzione	O S		9	N	4000	50		
5	DDDDDDDDDDDDDD	H501	00044	Indirizzo 1	aaaaaa.aaa@mail6.it	01/123456	Produzione	O S		0	S	3025	100		
6	EEEEEEEEEEEEEEEE	H501	00045	Indirizzo 2	aaaaaa.bbb@mail6.it	02/234567	Commerciale	I S		12	S	3833	80		
7	FFFFFFFFFFFFFFFF	H501	00046	Indirizzo 3	aaaaaa.ccc@mail6.it	02/345678	Amministrazione	I S		12	S	3866	100		
8	GGGGGGGGGGGGGG						Produzione	A N		12	N	4000	100		

In particolare:

- 1) Non devono essere presenti le colonne O, P, Q che non fanno parte del tracciato di esempio.
- 2) Vanno eliminate le eventuali righe dei totali ed eventuali righe sporche.
- 3) Vanno eliminate le eventuali righe descrittive presenti sull'allegato della circolare.
- 4) Aprendo il file con un editore di testi (ad esempio WordPad) non devono essere presenti righe vuote formate di soli caratteri separatori (ad esempio “;”).
- 5) Aprendo il file con un editore di testi (ad esempio WordPad), per ciascun addetto non devono essere presenti campi vuoti successivi al 14° individuabili dalla presenza dei soli caratteri separatori (ad esempio “;”).
- 6) La prima riga del file deve contenere l'intestazione delle 14 colonne.

1.8.4. Termine

La domanda deve essere presentata entro il nuovo termine di **15 giorni** dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Nel computo del predetto termine, secondo i principi generali, si esclude il giorno iniziale. Se il giorno di scadenza è una festività, la stessa è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo.

In caso di **tardiva presentazione** della richiesta, il trattamento potrà essere autorizzato a decorrere dalla settimana immediatamente precedente alla data di presentazione (dal lunedì della settimana precedente). Il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere ai lavoratori la somma equivalente all'importo di CIGO non percepita a causa dell'omessa o tardiva presentazione della domanda, ogni volta che ricorra una sua ipotesi di colpa.

1.8.5. Decorrenza del trattamento

Circa il termine di presentazione delle istanze è considerato come data di decorrenza del trattamento il **lunedì della prima settimana richiesta**.

Se il primo giorno di sospensione non coincide con il lunedì, l'azienda potrà indicare la diversa decorrenza con separata **autocertificazione**.

1.8.6. Concessione

Artt. 16 e 17 D. Lgs. 148/2015

La **Circolare INPS n. 7 del 20 gennaio 2016**, contiene nuove istruzioni operative in merito alla disciplina sulla concessione delle integrazioni salariale ordinarie dal 1° gennaio 2016. I provvedimenti di concessione della CIGO o di reiezione della domanda non fanno più riferimento alla Commissione Provinciale (organo collegiale decisore), ma riportano il nominativo del Direttore di Struttura o di un Dirigente suo delegato (nuovo organo monocratico). L'esclusiva competenza circa la definizione delle istanze di CIGO spetta ai direttori di sede. Pertanto le domande di CIGO devono essere inviate alle sedi INPS territorialmente competenti con riferimento all'ubicazione dell'unità produttiva.

I criteri per individuare la sede INPS competente dipendono, dunque, dal luogo dove si trova l'unità produttiva.

La circolare precisa che in caso di **unità produttiva** ubicata nella **stessa provincia** dove l'azienda è iscritta, la **sede INPS** territorialmente competente a ricevere la domanda è, appunto, quella **dove l'azienda è iscritta**.

Nel diverso caso in cui l'**unità produttiva** sia ubicata in una **provincia diversa** da dove l'azienda è iscritta, l'istanza di CIGO va inviata alla **sede territorialmente competente**, quindi quella dove si trova l'unità produttiva.

Tuttavia nel caso di unità produttiva ubicata:

- fuori provincia;
- in un'area metropolitana (province di Roma, Milano, Torino, Napoli) o
- in una Provincia con almeno un'Agenzia complessa, la sede competente a ricevere l'istanza è rispettivamente la Direzione Metropolitana o la Direzione provinciale.

1.8.7. Misura

Circ. Inps n. 48 del 14 marzo 2016

I trattamenti di integrazione salariale non possono superare determinati limiti mensili (massimali) che vengono rideterminati ogni anno sulla base dell'incremento dell'indice dei prezzi al consumo, calcolato dall'ISTAT.

Poiché, con riferimento all'anno 2015, la variazione dell'indice dei prezzi al consumo è risultata negativa (pari a - 0,1%), l'INPS, ha **confermato, per il 2016, i valori in vigore nel 2015** tenendo conto del disposto contenuto nell'art. 1, comma 287, Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) in base al quale, ai fini della rivalutazione da applicare *“la percentuale di adeguamento non può essere inferiore a zero”*.

I valori dei massimali mensili previsti per l'**anno 2016**, rispettivamente al lordo e al netto della trattenuta, pari all'aliquota contributiva prevista per gli apprendisti, del 5,84%, relativi ai trattamenti di integrazione salariale sono:

	lordo	Netto
Per retribuzioni fino a euro 2.102,24	euro 971,71	euro 914,96
Per retribuzioni superiori a euro 2.102,24	euro 1.167,91	euro 1.099,70

1.9. La modalità di erogazione

Art. 7 D. Lgs. 148/2015

Circ. Inps 197/2015

La modalità ordinaria di erogazione delle integrazioni salariali continua ad essere il pagamento anticipato da parte dell'impresa alla fine di ogni periodo di paga.

Può essere ammesso il pagamento delle integrazioni salariali ordinarie direttamente dall'INPS ai lavoratori solo nel caso in cui venga provato lo stato di seria difficoltà finanziaria dell'impresa. A tal fine occorrerà presentare alla competente sede INPS un'istanza contenente il calcolo dell'indice di liquidità da cui risulti un indice inferiore a 1 (allegato n. 2 circolare INPS 197/2015). L'autorizzazione al pagamento diretto può essere richiesta anche al momento della presentazione della domanda di CIGO e stabilita nello stesso provvedimento di concessione. Una volta ottenuta l'autorizzazione alla CIGO e al pagamento diretto, l'impresa dovrà provvedere a compilare ed inviare telematicamente all'INPS il “prospetto per il pagamento diretto”; copia cartacea, sottoscritta dai dipendenti, dei prospetti inviati telematicamente dovrà essere conservata presso l'azienda.

1.10. Il rimborso delle prestazioni

Art. 7 D. Lgs. 148/2015

Circ. Inps 197/2015

Successivamente al rilascio del provvedimento di autorizzazione da parte dell'INPS, l'impresa recupera gli importi anticipati mediante conguaglio nella denuncia contributiva mensile. In caso di cessazione di attività l'azienda può richiedere il rimborso delle integrazioni anticipate e autorizzate mediante l'invio di un flusso UNIEMENS regolarizzatore riferito all'ultimo mese di attività.

Un'importante novità contenuta al comma 3 dell'art. 7, motivata dal generale obiettivo di contrarre la durata delle procedure e favorire il monitoraggio delle risorse finanziarie, è rappresentata **dall'introduzione di un termine di sei mesi entro il quale occorre conguagliare o chiedere a rimborso le integrazioni corrisposte ai lavoratori**. Il termine dei sei mesi decorre *“dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento (delibera INPS) se successivo”*; per i trattamenti conclusi prima del 24/09/2015, data di entrata in vigore del D. Lgs. n. 148, i sei mesi decorrono da tale data.

Come specificato nella circolare 197, i sei mesi decorrono dalla data posteriore tra:

- data di entrata in vigore del Decreto legislativo (24/09/2015);
- data del provvedimento di concessione (delibera INPS);
- fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione.

Allo scadere del termine di sei mesi, come sopra individuato, **il diritto al recupero delle somme anticipate decadrà** e il conguaglio a credito non potrà essere recuperato, né con denunce ordinarie, né con flussi di regolarizzazione.

1.11. La Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) in edilizia

Con il riordino della normativa sugli ammortizzatori sociali operato dal D.Lgs. n.148/2105 sono abrogate una serie di norme preesistenti tra le quali la legge 3 febbraio 1963, n.77, istitutiva, tra l'altro, della CIGO nel settore industria edile, poi estesa al settore artigianato edile e al settore dei lapidei.

Il settore edile adesso viene ricompreso nel quadro normativo delineato dal decreto 148/2015 che, riconoscendone le peculiarità, contiene al suo interno delle indicazioni “speciali” ad esso dirette.

1.11.1. Lavoratori beneficiari (artt. 1 e 2)

Si tratta dei lavoratori già elencati al capitolo 1.3.

In relazione al requisito richiesto dal comma 2 dell'art. 1, "anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento", un problema che emerge è quello di definire cosa si intende per **unità produttiva in edilizia**. La circolare INPS 147/2015 fornisce una definizione generale, riferita a tutti i settori di attività, in base alla quale "L'unità produttiva si identifica con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano una organizzazione autonoma" escludendo poi espressamente che i cantieri temporanei di lavoro per l'esecuzione di lavori edili di breve durata possano venire ricompresi nel concetto di unità produttiva.

Come sottolineato sempre dall'INPS (circolari n. 207/1982 e n. 148/1994) non esiste un criterio univoco per la determinazione delle singole unità produttiva nel settore edile ma delle "linee guida" da applicare alle fattispecie concrete. Per le imprese che svolgono attività edile in senso stretto spesso esiste coincidenza tra unità produttiva e cantiere e l'esistenza dell'unità produttiva sarà collegata all'esistenza di un distinto contratto di appalto. Altrettanto non può dirsi per le imprese che occupano i lavoratori in più lavori e per brevi periodi, per le quali si ritiene che per unità produttiva debba intendersi il "complesso organizzato di personale e di mezzi atto a conseguire un risultato produttivo".

Si sottolinea tuttavia che il requisito dei novanta giorni di lavoro non è richiesto per le domande di integrazione salariale ordinaria motivata da eventi oggettivamente non evitabili.

1.11.2. Cause di intervento

Le causali caratteristiche per la richiesta della CIGO in edilizia sono le seguenti:

- intemperie stagionali (precipitazioni, gelo, nebbia, vento, foschia, temperature elevate che impediscono lo svolgimento dei lavori edili);
- altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori (es.: fine lavoro, fine fase lavorative, mancanza energia elettrica, ecc.).

Sebbene normalmente la non imputabilità non possa essere invocata quando la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa derivi da fatto imputabile al committente, comportante l'inosservanza di obblighi contrattuali o di legge, l'art. 10 della Legge 223/1991 amplia il campo di intervento integrativo ordinario nel settore edile, prevedendo che, nell'ambito della realizzazione di opere pubbliche di grandi dimensioni, siano ricompresi anche i seguenti eventi:

- mancato rispetto dei termini previsti nei contratti di appalto;

-
- varianti di carattere necessario apportate ai progetti originari delle predette opere pubbliche;
 - provvedimenti dell'autorità giudiziaria emanati a sensi della L. 575/1965 e s.m.i. (Legge "antimafia"), per i quali si prescinde dalle dimensioni dell'opera pubblica.

Per opere pubbliche di grandi dimensioni si intendono quelle per le quali la durata dei lavori edili previsti è di almeno 18 mesi nell'ambito di un progetto generale approvato di durata uguale o superiore a 30 mesi consecutivi.

1.11.3. Misura (art. 3)

Le modalità di calcolo del trattamento di integrazione salariale sono le stesse previste per gli altri settori di attività, salva la previsione contenuta nel comma 10 dell'art. 3 in base alla quale i massimali mensili sono incrementati del 20% in caso di interventi motivati da intemperie stagionali concessi a favore delle imprese del settore edile (e lapideo).

1.11.4. Durata (artt. 4 e 12)

In merito alla durata di concessione della integrazione salariale ordinaria in edilizia, due sono le differenze di rilievo rispetto alla generalità dei settori di attività:

- 1) la durata massima complessiva del trattamento di integrazione salariale di cui all'art. 4 ha quale limite principale quello dei 30 mesi nel quinquennio mobile (e non 24 mesi);
- 2) gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili vanno anch'essi considerati nel calcolo del periodo massimo per il quale possono essere concesse le integrazioni salariali (o meglio dei periodi massimi di 13 settimane consecutive prorogabili a 52 e di 52 settimane non consecutive nel biennio mobile, cfr. capitolo 1.5).

1.11.5. La consultazione sindacale (art. 14)

Per le imprese rientranti nel settore dell'edilizia (e lapidei), la procedura di informazione e consultazione sindacale segue l'iter generale previsto dall'art. 14 ma viene posta in essere solo in caso di richieste di proroga dei trattamenti di sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane consecutive.

1.12. La Cassa integrazione in agricoltura

Come previsto dall'art. 18 del D.Lgs. n.148/2015, la normativa di riferimento per la Cassa integrazione in agricoltura continua ad essere la Legge 8 agosto 1972, n. 457 e s.m.i., per quanto compatibili.

1.12.1. Aziende destinatarie

Le aziende destinatarie della normativa sulla Cassa integrazione in agricoltura sono quelle esercenti, anche in forma associata, attività di natura agricola ovvero attività diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento degli animali e attività connesse, intendendosi come tali le attività dirette alla trasformazione e alienazione dei prodotti agricoli, quando rientrano nel normale esercizio dell'agricoltura.

La normativa si applica anche a:

- 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 ed associate, se 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 tali attività;
- imprese che effettuano attività di acquacoltura quando i redditi che ne derivano sono prevalenti rispetto a quelli di altre attività economiche non agricole svolte dallo stesso soggetto.

Sono escluse dalla disciplina in oggetto le cooperative agricole, zootecniche e i loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione dei prodotti agricoli propri, in quanto per i dipendenti a tempo indeterminato si applica la normativa generale sulla CIGO (art. 10, lettera d), D.Lgs. n. 148/2015).

1.12.2. *Lavoratori beneficiari*

La Cassa integrazione in agricoltura spetta solamente ai dipendenti (operai, impiegati e quadri) con **contratto di lavoro a tempo indeterminato** che svolgono annualmente **almeno 181 giornate di effettivo lavoro** presso la stessa azienda. Anche i soci delle cooperative di lavoro che prestano attività retribuita per conto delle cooperative stesse sono ricompresi tra i soggetti beneficiari della Cassa integrazione in agricoltura.

Il **requisito occupazionale** di almeno 181 giornate di effettivo lavoro presso la stessa azienda va riferito all'anno solare cui si riferisce la domanda di integrazione salariale e può, logicamente, venire verificato solamente a posteriori, una volta conclusosi l'anno solare stesso. Per l'immediata erogazione delle prestazioni è pertanto necessario l'impegno del datore di lavoro a far effettuare ai lavoratori interessati almeno 181 giornate di lavoro annue. La prestazione viene quindi erogata con riserva di successiva verifica del requisito occupazionale, la cui eventuale mancanza rappresenta motivo di recupero delle integrazioni indebitamente erogate.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno il riferimento per determinare il requisito occupazionale è rappresentato dai 12 mesi successivi all'assunzione o antecedenti la cessazione. Analogo criterio viene seguito nel caso in cui il requisito occupazionale non venga raggiunto per cause indipendenti dalla volontà delle parti (malattia, infortunio, maternità, ecc.): il periodo di riferimento sarà rappresentato dai 12 mesi antecedenti o successivi l'assenza, a seconda che i periodi di integrazione salariale siano temporalmente collocati prima o dopo l'assenza.

Il requisito occupazionale non opera in caso di integrazioni salariali concesse ex L. 223/91 che ha esteso agli impiegati e quadri le disposizioni vigenti.

1.12.3. *Cause di intervento*

L'art. 8 della Legge n. 457/1972 prevede genericamente che il trattamento di integrazione salariale spetta in caso di sospensione temporanea dal lavoro per **intemperie stagionali** e per **altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori**.

Per individuare concretamente quali siano le cause integrabili occorrerà in primo luogo verificare la presenza degli elementi della temporaneità e della non imputabilità e, secondariamente, valutare caso per caso, tenendo in considerazione sia la specifica attività agricola di cui si occupa l'azienda, sia le mansioni dei lavoratori sospesi. La circolare INPS n. 178/1993, cui si rimanda, fornisce una serie di indicazioni al riguardo, mentre il Messaggio INPS n. 28336 del 28/07/1998 fissa dei parametri di valutazione in caso di eventi atmosferici.

Nel settore agricolo esistono poi delle integrazioni salariali previste per cause particolari o da specifiche disposizioni di legge.

In base alla **disciplina speciale ex art. 21, Legge 223 del 23 luglio 1991** il diritto al trattamento di integrazione salariale sorge anche nel caso di sospensioni operate per esigenze di **riconversione e ristrutturazione aziendale** da imprese che occupino almeno 6 lavoratori con contratto a tempo indeterminato ovvero ne occupino 4 e nell'anno precedente abbiano impiegato manodopera agricola per almeno 1.080 giornate, previo accertamento della sussistenza delle esigenze da parte del Ministero del Lavoro e previdenza sociale su proposta del comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee dell'INPS (comma 1).

1.12.4. Misura

Come per la Cassa Integrazione del settore industriale, l'integrazione salariale agricola è pari all'80% della retribuzione media giornaliera corrisposta nel periodo mensile di paga precedente a quello in cui si è verificata o ha avuto inizio la sospensione dell'attività lavorativa. Solo nel caso di trattamenti concessi per intemperie stagionali, non si applicano i massimali di cui all'art. 3, comma 5, D. Lgs. n. 148/2015.

1.12.5. Durata

Le integrazioni salariali in agricoltura vengono concesse solo per **sospensioni a giornate intere** (e non anche per riduzioni di orario di lavoro) e per un **periodo massimo di 90 giorni nel corso di un anno**.

Per la verifica del limite di 90 giornate per anno solare si applicano gli stessi criteri precedentemente illustrati per il calcolo del requisito occupazionale.

La domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione dell'attività lavorativa in modalità telematica attraverso il mod. I.S.Agr. 1 bis e I.S.Agr 1bis/Imp. per gli impiegati e quadri.

1.13. La contribuzione previdenziale

Artt.5 e 13 D. Lgs 148/2015

Il riordino operato dal Decreto n. 148/2015 va ad incidere in maniera rilevante sul sistema di finanziamento della CIGO: se da un lato si riduce il contributo ordinario, dall'altro aumenta fortemente il contributo addizionale.

1.13.1. Contribuzione ordinaria

La contribuzione ordinaria, dovuta indipendentemente dall'utilizzo o meno della CIGO, ha subito una diminuzione compresa tra lo 0,20 e lo 0,50 per cento. Nella tabella che segue vengono riportate le aliquote vigenti dal 24/09/2015:

a) Imprese industriali non edili e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti	1,70%
b) Imprese industriali non edili e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti	2,20%
c) Imprese dell'industria e artigianato edile - Operai	4,70%
d) Imprese dell'industria e artigianato lapidei - Operai	3,30%
e) Imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei - Impiegati e Quadri:	
- se occupano fino a 50 dipendenti	1,70%
- se occupano oltre 50 dipendenti	2,20%

Per la verifica del limite dei 50 dipendenti, che fa scattare l'aumento dell'aliquota contributiva, occorre fare riferimento alla media occupazionale dei dipendenti in forza l'anno precedente ovvero, in caso di imprese di nuova costituzione, del numero di dipendenti riportati nella prima denuncia contributiva. L'estensione della Cassa Integrazione agli apprendisti fa sì che anche questi ultimi debbano venire ricompresi nel calcolo della media occupazionale.

1.13.2. Contributo addizionale

A fronte della diminuzione della contribuzione ordinaria, si assiste ad un notevole aumento del contributo addizionale, dovuto dalle imprese solo in caso di effettivo ricorso alla Cassa integrazione e per eventi oggettivamente non evitabili.

Mentre prima dell'emanazione del Decreto n. 148/2015 l'aliquota del contributo addizionale variava in base al settore di appartenenza dell'impresa ed al tipo di Cassa Integrazione richiesta (Ordinaria o Straordinaria), in seguito alla riforma operata l'aliquota è uguale per tutti i settori di attività ed indipendentemente dalla tipologia di Cassa Integrazione ma aumenta all'aumentare della durata di utilizzo delle prestazioni di integrazione salariale, in particolare:

- **9%** relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria e straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi **sino a un limite complessivo di 52 settimane** in un quinquennio mobile;
- **12%** **oltre il limite delle 52 settimane e sino a 104 settimane** in un quinquennio mobile;

- **15% oltre il limite delle 104 settimane** in un quinquennio mobile.

Altra novità che comporta un aumento del contributo addizionale è rappresentata dalla base di calcolo del contributo stesso, rappresentata ora dalla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate e non più, come in passato, dall'importo dell'integrazione salariale corrisposta.

Il contributo addizionale oltre che per interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili, non è dovuto dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale, nonché dalle aziende che ricorrono ai trattamenti di cui all'art. 7, comma 10 ter, D.L. 148/1993, convertito con modificazioni dalla L. 236/1993. Inoltre, il contributo addizionale non sarà dovuto dalle imprese che, sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio di impresa, possono accedere, sussistendone i presupposti, dal 1° gennaio 2016 al trattamento di CIGS.

1.14. I ricorsi amministrativi

Art. 17 D. Lgs. n. 148/2015

Avverso i provvedimenti di rigetto dell'autorizzazione al trattamento di integrazione salariale, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 148, è proponibile ricorso amministrativo entro il **termine di 30 giorni**.

Il termine, che decorre dal momento del ricevimento della comunicazione da parte dell'INPS, **non può intendersi perentorio** in quanto nelle procedure amministrative riguardanti controversie in materia di previdenza e assistenza obbligatoria non si tiene conto dei vizi, delle preclusioni e delle decadenze verificatesi (art. 8, L. 533/1973). Circa l'ordinatorietà del termine si è espresso favorevolmente anche l'INPS con il messaggio n. 2939 del 15 febbraio 2013, affermando l'ammissibilità del ricorso presentato oltre il termine, ma entro il limite temporale di prescrizione dell'azione giudiziaria.

Per individuare le modalità pratiche di proposizione del ricorso occorre fare riferimento al Regolamento INPS adottato con Determinazione presidenziale n. 195 del 20/12/2013, allegata al Messaggio INPS n. 1805 del 31/01/2014.

Il ricorso deve essere **inviato esclusivamente per via telematica** ed indirizzato al comitato di cui alla Legge 88/1989, art. 25.

I soggetti abilitati alla proposizione del ricorso sono:

- il lavoratore (direttamente, dotandosi preventivamente di Pin INPS, o tramite gli intermediari autorizzati);
- l'azienda (direttamente, dotandosi preventivamente di Pin INPS, o tramite gli intermediari autorizzati).

Scompare la possibilità che il ricorso possa essere presentato dai partecipanti dissenzienti alle sedute delle Commissioni provinciali per la Cassa Integrazione Guadagni; questo organo collegiale, originariamente preposto a deliberare in materia di trattamento di integrazione salariale, è stato infatti sostituito da un organo monocratico, rappresentato dal Direttore di struttura o da un Dirigente suo delegato (circolare INPS 7/2016; cfr. cap. 1.7).

Il ricorso si considera:

- **Irricevibile** quando: sia rivolto ad impugnare un provvedimento di un Organismo privato o pubblico diverso dall'INPS; manchino uno o più elementi essenziali del ricorso tali da causarne la nullità (soggetto, oggetto, motivazione);
- **Inammissibile** quando: tratti di materia istituzionale non di competenza dell'INPS; sia presentato prima dell'emissione del provvedimento senza che siano ancora scaduti i termini per l'adozione del provvedimento stesso; sia presentato da persona non legittimata ad agire; sia presentato in difetto di interesse concreto e attuale; sia presentato avverso un provvedimento già oggetto di precedente pronuncia; venga presentato oltre il termine di decadenza dell'azione giudiziaria.
- **Improcedibile** quando cause sopravvenute successivamente alla proposizione del ricorso fanno venir meno l'interesse concreto ed attuale alla modifica dell'atto impugnato (ad esempio: acquiescenza del ricorrente al provvedimento originario, rinuncia).

La comunicazione di irricevibilità, inammissibilità o l'improcedibilità del ricorso vengono comunicate telematicamente al ricorrente.

Il termine per la decisione del ricorso è pari a 90 giorni e decorre dalla data di ricezione del medesimo. In mancanza di decisione vale il principio del silenzio-rifiuto. Al pari del termine per la proposizione del ricorso, anche il termine relativo alla sua decisione **ha carattere ordinatorio**, l'esame dei ricorsi e l'assunzione delle decisioni in merito potendo avvenire anche dopo la scadenza del termine di 90 giorni.

Tuttavia al termine dei 90 giorni assume significativa importanza in quanto al suo scadere iniziano a decorrere i termini di decadenza per la proposizione dell'azione giudiziaria.

2. L'integrazione salariale straordinaria

2.1. Premessa

Le peculiarità che caratterizzano il ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria, distinguendola da quella ordinaria, s'individuano principalmente nelle cause integrabili e nella durata dell'intervento.

Infatti, questo ammortizzatore sociale è collegato ad una condizione di difficoltà aziendale dalle prospettive incerte che viene gestita con iniziative specifiche ed interventi dalle caratteristiche diverse aventi, tra l'altro, una durata superiore a quella stabilita dalla normativa in materia di integrazione ordinaria.

Le novità contenute nella riforma relativamente al Titolo I Capo III riguardano innanzitutto la razionalizzazione delle causali di concessione del trattamento attraverso la contestuale eliminazione delle causali "cessazione e procedure concorsuali" e la new entry del "contratto di solidarietà difensivo". Quest'ultimo quantunque abbia perso autonomia gestionale e sia stato relegato tra le predette causali si pone, comunque, quale prima opzione per accedere alla cigs per crisi o riorganizzazione aziendale conservando, pertanto, la sua primaria funzione di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.

In merito poi alla comunicazione iniziale alle RSU, viene sostituito il contenuto obbligatorio (che era previsto nell'art. 5 L.164/1975 e nell'art. 1, co. 7, L. 223/91, entrambi abrogati) con la sola indicazione della causa di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. In sede di esame congiunto è definito il programma di intervento compreso i criteri di scelta del personale da sospendere. Quest'ultima procedura semplificherà in futuro eventuali controversie giudiziarie, considerata la mole di contenzioso instaurato dai lavoratori per incompletezza della comunicazione iniziale e la propensione della giurisprudenza a concedere il risarcimento anche a fronte di minime carenze e pur in presenza di accordi sindacali.

È prevista una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici mediante la rimodulazione degli oneri contributivi in funzione dell'utilizzo effettivo. Inoltre viene modificato l'iter della procedura amministrativa

È riconfermato che le imprese devono provvedere alla predisposizione di uno specifico programma di riorganizzazione aziendale o di risanamento della crisi (circostanza questa già prevista dall'art. 1 della L. 223/1991, ora abrogato).

2.2. Campo di applicazione

Art. 20 D. Lgs. n. 148/2015

Imprese che abbiano occupato mediamente nel semestre precedente la data di presentazione della domanda più di **15** dipendenti, inclusi apprendisti e dirigenti rientranti nei settori:

- a) industriale comprese quelle edili ed affini;
- b) artigianale in conseguenza di sospensioni/riduzioni derivanti da imprese che esercitano un influsso gestionale prevalente;
- c) appaltatrici dei servizi di mensa nel caso di ricorso alla CIGS dell'azienda appaltante che comporta una riduzione/sospensione dell'attività;
- d) appaltatrici di servizi di pulizia, anche cooperative, nel caso di ricorso alla CIGS dell'azienda appaltante che comporta una riduzione/sospensione dell'attività;
- e) ausiliari del servizio ferroviario;
- f) cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e loro consorzi;
- g) vigilanza privata.

Imprese che abbiano occupato mediamente nel semestre precedente la data di presentazione della domanda più di **50** dipendenti, inclusi apprendisti e dirigenti dei settori:

- a) commerciale compresa la logistica;
- b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

A prescindere dal numero dei dipendenti occupati:

- a) trasporto aereo e gestione aeroportuale;
- b) partiti e movimenti politici entro precisi limiti di spesa.

2.3. Lavoratori beneficiari

Artt. 1-2 D. Lgs. n. 148/2015

Tutti i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante¹, ad esclusione di dirigenti, lavoratori a domicilio e a tempo determinato assunti per l'esecuzione di attività di tipo stagionale.

¹ *Gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle integrazioni salariali ordinarie, sono destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria.*

Gli apprendisti alle dipendenze di imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, sono destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b), escludendo di fatto dalla riorganizzazione aziendale e dalla solidarietà.

Per tutte le categorie di lavoratori, alla data di presentazione della domanda di integrazione, è richiesta un'anzianità di servizio presso l'unità produttiva² interessata dalla sospensione/riduzione di attività di 90 giorni di lavoro effettivo (intendendosi per lavoro effettivo anche quelli per ferie/festività/infortuni/maternità obbligatoria).

L'unità produttiva si identifica con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano una organizzazione autonoma idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa.

A tal uopo sarà cura del datore di lavoro aggiornare il censimento delle unità produttive e dei relativi lavoratori occupati, i cui dati vanno valorizzati nell'elemento <UnitaOperativa> <DatiIndividuali> del flusso UniEmens.

La comunicazione dei predetti dati va effettuata avvalendosi delle apposite procedure telematiche disponibili sul sito internet dell'Istituto, accedendo alla funzione "Comunicazione unità operativa/Accentramento contributivo" dei "Servizi per aziende e consulenti" (sezione "Aziende, consulenti e professionisti").

Non sono ricompresi, nella definizione di unità produttiva i cosiddetti cantieri temporanei di lavoro, quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata e/o per l'installazione di impianti.

2.4. Le causali di intervento

Art. 21 D.Lgs. n. 148/2015

L'intervento CIGS può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle sotto elencate causali, i cui criteri per l'approvazione dei programmi concessori sono stati definiti dal Ministro del Lavoro con D.M. n. 94033/2016.

In particolare per:

Nei casi in cui l'impresa rientri nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, gli apprendisti sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale.

² Tale nozione assume rilevanza per definire:

- ✓ il requisito soggettivo dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni
- ✓ l'incremento del contributo addizionale;
- ✓ la competenza delle sedi INPS per la trattazione delle istanze.

2.4.1. La riorganizzazione aziendale

Nel caso in esame va presentato un piano di interventi volto a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale per squilibri tra apparato produttivo, commerciale e amministrativo, contenente l'indicazione sugli investimenti con le relative modalità di copertura, le attività di formazione e riqualificazione professionale finalizzate al recupero del maggior numero possibile di lavoratori interessati dalla sospensione/riduzione orario di lavoro (misura minima 70%).

Il valore medio degli investimenti previsti nel programma devono essere superiori alla media del biennio precedente.

Il recupero occupazionale può avvenire anche attraverso il riassorbimento degli stessi all'interno di altre unità lavorative della medesima impresa o di altre imprese, evidenziando le modalità di gestione di eventuali esuberi strutturali residui.

Riassorbe e ricomprende le causali precedenti di "Ristrutturazione" e "Conversione".

2.4.2. La crisi aziendale

Deve essere riscontrata la contestuale presenza nel biennio precedente dell'andamento a carattere negativo ovvero involutivo sulla base dei dati di bilancio e il ridimensionamento o, quantomeno, la stabilità dell'organico aziendale del relativo andamento occupazionale.

Va presentato un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, o gestionale con l'indicazione degli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia, seppure parziale, dei livelli occupazionali, evidenziando le modalità di gestione di eventuali esuberi strutturali nel corso dell'intervento o al termine dello stesso.

È possibile accedere a tale trattamento Cigs anche quando la crisi aziendale deriva da evento improvviso ed imprevisto estraneo alla gestione aziendale.

Sono esclusi i casi di cessazione di attività anche riferita ad un ramo d'azienda.

2.4.3. Il contratto di solidarietà

Viene stabilita con accordo aziendale sottoscritto tra azienda e sindacati, una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero di personale. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario di lavoro e per ciascun lavoratore non può superare il 70% nell'arco di durata dell'accordo. Nel settore edile non si applica ai lavoratori impiegati nei cantieri interessati da fine lavoro e/o fase lavorativa mentre è ammesso limitatamente al personale della struttura permanente. È possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo con l'unico requisito della non opposizione dei lavoratori.

2.4.4. Categorie particolari

- **Imprese appaltatrici dei servizi di mensa e dei servizi di pulizia**

Per le imprese in esame, la concessione del trattamento Cigs è condizionalmente subordinata con la contrazione dell'attività del committente (con ricorso alla CIGO o CIGS già autorizzate). La durata è consentita entro il limite della durata stabilita dal contratto di appalto.

- **Imprese artigiane**

Le imprese artigiane sottoposte al c.d. influsso gestionale prevalente (fatturato da un unico committente superiore al 50% del fatturato complessivo nel biennio precedente la richiesta di intervento) possono far ricorso alla CIGS subordinatamente alla presenza di eventi di sospensione o riduzione dell'attività effettuati dall'impresa che esercita l'influsso e limitatamente ai periodi in cui ciò si è verificato.

- **Partiti e movimenti politici e relativi articolazioni territoriali**

È possibile accedere in caso di riorganizzazione previa verifica del ricorrere delle seguenti condizioni:

- presentazione di un programma per fronteggiare le inefficienze gestionali attraverso interventi destinati ad una ricomposizione dell'assetto organizzativo centrale e territoriale;
- presentazione di un programma di sospensione coerente con il programma sub a);
- presentazione di un programma di gestione degli eventuali esuberanti non traumatico.

L'erogazione è subordinata alla disponibilità delle risorse finanziarie dell'INPS previo verifica anche della contribuzione dovuta dai partiti e movimenti politici.

Peculiarità

- ✓ **Nelle causali A e B** la sospensione a zero ore può essere autorizzata nei primi due anni dall'entrata in vigore del decreto mentre a partire dal 25 settembre 2017 non può superare il limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva.
- ✓ **Nella causale B** è previsto un fondo di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, che consente la possibilità di autorizzare, previo accordo stipulato in sede governativa, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria della durata massima rispettivamente di 12 mesi nel 2016, 9 nel 2017 e 6 nel 2018 qualora al termine del programma di crisi aziendale l'impresa cessi l'attività produttiva, ma sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale. Con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze da adottare entro 60 giorni dal 24 settembre

2015 sono definiti i criteri di applicazione che a tutt'oggi, quantunque spirato il termine, non è stato emanato.

- ✓ È abrogata dall'1° gennaio 2016 la causale d'intervento per **procedure concorsuali**, prevista dalla Legge n.92/2012. Ove sussistano i presupposti la fattispecie potrà rientrare nell'ambito delle altre causali previste

2.5. La consultazione sindacale

Art.24 D. Lgs. n. 148/2015

2.5.1. Causali A e B

Comunicazione aziendale contestuale alle RSA/RSU nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, contenente:

- a) motivazioni che portano alla sospensione/riduzione dell'orario di lavoro;
- b) numero dei lavoratori coinvolti;
- c) durata prevista o prevedibile della sospensione/riduzione.

Entro tre giorni dall'inoltro della comunicazione l'azienda o le organizzazioni sindacali presentano al competente ufficio individuato dalla Regione o al Ministero del Lavoro (se l'intervento riguarda più unità produttive dislocate su più regioni) la domanda di esame congiunto della situazione aziendale.

L'esame congiunto deve concludersi entro 25 giorni dalla richiesta (10 giorni in caso di azienda con meno di 50 dipendenti) e deve prevedere:

- a) le ragioni che non rendono praticabili forme alternative di riduzioni di orario e/o di sospensione;
- b) il programma che l'azienda intende porre in essere;
- c) le motivazioni per cui non è proponibile un contratto di solidarietà;
- d) le misure previste in caso risulti una eccedenza di personale e i conseguenti criteri di scelta degli esuberanti;
- e) la procedura di rotazione dei lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative che non la consentono.

2.5.2. Causale C

L'attivazione del C.d.S. non richiede una particolare procedura. L'azienda dovrà esplicitare in sede di confronto con le OO.SS. la situazione di crisi che sta attraversando e l'interesse ad utilizzare lo strumento del C.d.S. quale misura alternativa ai licenziamenti.

Il ricorso a tale trattamento può avvenire anche nel corso di una procedura di licenziamento collettivo; in tal caso il C.d.S. è considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, è tale che il numero delle ore non lavorate da tutti i dipendenti coinvolti dal contratto risulta corrispondente al numero delle ore che sarebbero state lavorate dai dipendenti in esubero.

Nel corso del trattamento di integrazione salariale è prevista la possibilità di attivare la procedura di licenziamento collettivo ex art. 4 e 24 L. 223/91 con l'individuazione dei lavoratori da licenziare in base all'unico criterio della non opposizione al recesso.

Riguardo al campo di applicazione oggettivo della nuova solidarietà difensiva, l'art. 46 del DLgs 148/2015 ha abrogato, con effetto dal 1° luglio 2016, l'art. 5 della L. 236/1993 che dettava la normativa in materia di contratti di solidarietà di tipo B.

Conseguentemente, come previsto dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 8/2016, le aziende che non rientrano nel campo di applicazione della CIGS potranno stipulare CDS di tipo B esclusivamente entro il 30 giugno 2016 e per una durata massima comunque non superiore al 31/12/2016 come disposto dalla legge di stabilità 2016 al comma 305.

2.6. La richiesta di autorizzazione

Art.25 D. Lgs. n. 148/2015

La domanda di concessione dell'autorizzazione, corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati al trattamento, deve essere presentata entro 7 giorni dalla conclusione dell'esame congiunto o dalla stipula del contratto di solidarietà al Ministero del Lavoro e alla DTL competente per territorio tramite il sistema informatico "CIGSonline" disponibile sul portale www.cliclavoro.gov.it del Ministero del Lavoro.

Per le causali di "crisi e riorganizzazione aziendale", l'istanza deve essere integrata anche con l'indicazione del numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità operativa oggetto dell'intervento, nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

I trattamenti CIGS richiesti, a partire dal 1° novembre 2015, decorrono dal 30° giorno successivo alla data di presentazione dell'istanza, e tale data deve essere evidenziata dall'accluso verbale di esame congiunto ovvero dall'accordo collettivo aziendale. Questo termine dilatorio impone alle aziende il preliminare utilizzo di ogni istituto contrattuale volto a consentire l'anticipata sospensione dal lavoro (ferie, permessi, ecc.), eliminando ogni caratteristica di sostegno immediatamente finanziario alle integrazioni salariali.

Il decreto direttoriale è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda mediante pubblicazione sul sito del Ministero e comunicazione all'azienda e all'INPS.

Su richiesta aziendale in caso di documentate difficoltà finanziarie, il Ministero del Lavoro potrà autorizzare il pagamento diretto delle integrazioni salariali da parte dell'INPS.

In tal caso le aziende, entro trenta giorni dalla presentazione dell'istanza di concessione, sono sottoposte a verifica ispettiva per l'accertamento delle condizioni che consentono il pagamento diretto (esame dell'indice di liquidità dell'impresa rilevabile dal bilancio pur provvisorio dell'ultimo anno da cui deriva un indice di liquidità inferiore all'unità); qualora queste condizioni non fossero riscontrate l'autorizzazione al pagamento diretto viene revocata dalla data della relazione della DTL.

2.6.1. Istruttoria amministrativa

Nell'ambito del procedimento, previo anche parere dell'Ente regionale da pervenire entro 20 giorni dalla conclusione della consultazione sindacale, l'ufficio ministeriale esamina le condizioni ed i presupposti per l'emanazione del provvedimento e può richiedere chiarimenti e/o integrazione di documentazione, nel termine massimo di trenta giorni, decorso i quali senza che venga prodotto quanto richiesto ovvero riscontrata la mancanza delle condizioni e/o requisiti, comunica all'azienda la mancata accoglienza dell'istanza con i motivi ostativi. Entro i dieci giorni successivi a tale comunicazione, l'azienda può presentare osservazioni e documentazione che vengono esaminate nei trenta giorni, all'esito del quale viene emesso il provvedimento finale.

2.6.2. Controlli e verifiche

Entro tre mesi precedenti la conclusione dell'intervento di CIGS la DTL procederà alla verifica finalizzata all'accertamento dell'avvenuta esecuzione del programma aziendale. Qualora si accerti la mancata o parziale esecuzione sarà aperto un procedimento di riesame del decreto di concessione.

2.6.3. Tardiva o omessa presentazione della domanda

In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda medesima (art. 25, comma 3, D.Lgs. n. 148/2015). Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita (art. 25, comma 4, D.Lgs. n. 148/2015).

2.6.4. Istanze presentate in applicazione della previgente normativa

Con le circolari n. 24 e n. 30 del 2015, il Ministero del Lavoro precisa che alle istanze relative a proroghe dei trattamenti di GIGS nell'ambito di programmi di ristrutturazione o di riorganizzazione nonché nell'ambito di contratti di solidarietà già presentati alla data di entrata in vigore del decreto legislativo, si applicano le disposizioni relative al procedimento amministrativo di cui alla previgente normativa compreso il termine di presentazione dei 25 giorni decorrenti dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana nella quale ha avuto inizio la sospensione della riduzione di orario.

2.7. La durata

Art.22 D.Lgs 148/2015

Riferita alla singola unità produttiva nel quinquennio mobile³:

- riorganizzazione aziendale: 24 mesi, anche continuativi;
- crisi aziendale: 12 mesi, anche continuativi, con nuova richiesta decorsi 2/3 del periodo già autorizzato;
- contratto di solidarietà: 24/36 mesi, anche continuativi.

Tali durate massime devono tener conto della regola generale che stabilisce un limite di durata complessiva di CIGO+CIGS a 24 mesi nel quinquennio mobile, considerando le seguenti deroghe:

- a) per la causale Contratto di solidarietà difensivo si computano al 50% i periodi fino a 24 mesi e per intero la parte eccedente;
- b) per la CIGS concessa a seguito di procedure di consultazione sindacale già concluse al 24 settembre 2015;
- c) per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini la durata massima complessiva è di 30 mesi.

I trattamenti straordinari d'integrazione salariale conseguenti a procedure di consultazione sindacale, già concluse alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015, mantengono la durata prevista negli accordi, nei limiti di cui alle disposizioni di legge vigenti alla data delle stesse.

³ Il quinquennio mobile inizia dalla prima settimana oggetto di richiesta di prestazione Cig/Cigs e, retrocedendo, termina dopo 259 settimane. Per la verifica del quinquennio mobile non vengono presi in considerazione periodi anteriori al 24 settembre 2015. (Circolare Inps n. 197/2015 par. 1.3)

2.8. La misura dell'integrazione

Art.3 D.Lgs 148/2015

80% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate nel rispetto del massimale mensile (*) che per l'anno 2016 è pari a:		
RETRIBUZIONE MENSILE DI RIFERIMENTO (comprensiva dei ratei delle competenze ultramensili)	MASSIMALE MENSILE CIG (**)	
	Lordo	Netto(-5,84%)
Inferiore o uguale a 2.102,24	971,71	914,96
Superiore a 2.102,24	1.167,91	1.099,70

(*) L'integrazione salariale massima liquidabile **per ogni ora** di intervento della CIG si determina **dividendo il massimale mensile per il numero delle ore lavorative del mese**, *includendo le ore relative alle festività cadenti in giornate normalmente lavorative*. Pertanto il massimale orario può variare da un mese all'altro (Circ. Inps n.50/82).

(**) Circ. Inps n.48/2016).

2.9. La modalità di erogazione

Successivamente all'emanazione del decreto direttoriale, il datore di lavoro deve presentare telematicamente all'INPS la richiesta per il conguaglio delle prestazioni concesse oppure di pagamento diretto se disposto espressamente nel decreto, attraverso la procedura DIGIWEB del sito inps.it >Servizi online> sezione Servizi per le aziende e consulenti > CIG >Invio domande CIGS o CIG in deroga.

La procedura d'invio prevede la trasmissione del **modello I.G.15/str. (cod.SR40)** con cui devono essere indicati i dati relativi all'azienda, i dati relativi al decreto ministeriale di autorizzazione, il periodo richiesto, il numero dei lavoratori sospesi o a orario ridotto e le modalità di pagamento (tramite azienda con successivo conguaglio o direttamente dall'INPS).

La Sede dell'INPS, mediante il **modello I.G.I. 6/Str.**, rilascia all'azienda l'autorizzazione per il conguaglio sulla denuncia retributiva e contributiva mensile (modello UNIEMENS) delle integrazioni salariali straordinarie.

L'azienda deve erogare ai lavoratori le integrazioni salariali autorizzate, se queste non sono già state anticipate nelle more dell'emanazione del decreto.

Relativamente al contratto di solidarietà difensivo, il datore di lavoro deve richiedere il codice autorizzazione "8K" (che identifica l'azienda beneficiaria del Cds) mediante cassetto previdenziale.

L'INPS con circolare n. 13 del 28 gennaio 2011 ha introdotto anche nuove modalità per la gestione delle domande di Cassa Integrazione Guadagni - CIG (ordinarie, straordinarie e in deroga).

Premesso che l'azienda, al fine di ottenere l'autorizzazione alla CIG, deve presentare domanda alla competente amministrazione con le consuete modalità e nei termini previsti dalla normativa vigente, il nuovo sistema si basa sulla raccolta mensile, tramite il flusso Uniemens, di tutte le informazioni utili all'intera gestione dell'evento di CIG. Pertanto già nell'uniemens di competenza del mese in cui si verifica la CIG vanno indicati tutti i dati della CIG stessa con riferimento ai singoli lavoratori interessati.

Domanda di CIG presentata prima del flusso UNIEMENS

Se la domanda di integrazione salariale viene presentata all'INPS prima del flusso UNIEMENS riferito al primo mese in cui si verifica la riduzione/sospensione dell'attività lavorativa, la procedura di accettazione on line rilascia un codice ("ticket") identificativo della domanda, che andrà riportato nel flusso UNIEMENS, nel campo <Ticket>, fino al ricevimento dell'autorizzazione relativa.

Domanda di CIG presentata dopo il flusso UNIEMENS

Qualora la domanda di CIG venga presentata dopo il flusso UNIEMENS, un apposito servizio internet rilascerà il "ticket" che dovrà esser riportato nella domanda di CIG, oltre che all'interno del flusso UNIEMENS.

L'abbinamento del "ticket" alla domanda consentirà, una volta che la stessa sarà accolta, la trasformazione da CIG richiesta in CIG autorizzata.

Tali innovazioni hanno permesso di adeguare le informazioni relative agli interventi Cig consentendo l'abolizione immediata del mod. I.G.Str/CONG. CODSR42 (*elenco dei lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale posto a conguaglio*).

In caso di pagamento diretto da parte dell'INPS dovrà essere inoltrato anche il mod. I.G.15/str. Aut (cod.SR41).

Termine per la richiesta di rimborso delle integrazioni salariali erogate

In caso di anticipazione da parte dell'azienda il relativo conguaglio dovrà avvenire, a pena di **decadenza**, entro 6 mesi e precisamente:

- non oltre i sei mesi successivi alla fine dell'ultimo periodo di paga interessato dalla CIGS se l'autorizzazione avviene nel corso del periodo richiesto. I nuovi termini valgono anche per le autorizzazioni già avute prima del D.Lgs. n. 148/2015 e non ancora concluse;
- non oltre i sei mesi successivi al mese nel quale è stato ottenuto il provvedimento se lo stesso è stato emanato quando il periodo richiesto era già concluso;

-
- per i trattamenti già conclusi prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015, per i quali vigeva il termine di prescrizione decennale, i sei mesi decorrono dal 24 settembre 2015, ovvero dalla data del decreto di autorizzazione se successiva.

2.10. La contribuzione previdenziale

È previsto un contributo a carico delle aziende destinatarie del trattamento integrativo con le seguenti modalità:

ordinario previsto dall'art.23 nella misura del 0,90% di cui 0,60% a carico azienda e 0,30% a carico lavoratore sulla retribuzione imponibile mensile

addizionale previsto dall'art.5, non più commisurato sulla base del criterio dimensionale dell'impresa e delle integrazioni erogate ma connesso all'effettivo utilizzo del trattamento ed è calcolato in % sulla retribuzione persa dai lavoratori per le ore non prestate nel quinquennio mobile:

- a) 9% fino a 52 settimane;
- b) 12% dalla 53ma settimana alla 104ma;
- c) 15% oltre al 104ma settimana.

In caso di mancata rotazione è prevista una maggiorazione da definire con apposito D.M.

Come precisato dal Ministero del Lavoro con circolare n. 24 del 2015, sono escluse dal contributo addizionale:

- imprese sottoposte a procedura concorsuale anche con continuazione dell'attività aziendale (art. 8, comma 8 *bis*, L. 160/1988);
- imprese commissariate (art. 7, comma 10 *ter*, D.L. 148/1993).

2.11. Ricorsi amministrativi

L'impresa, prima di adire ufficialmente contro il provvedimento di diniego, potrà richiedere il riesame dell'istanza fornendo ulteriori elementi, a condizione che la richiesta sia così avanzata:

- non contenga la denominazione di ricorso;
- rechi l'esplicita dichiarazione che nel contempo non sia stato effettuato ricorso in sede giurisdizionale (Min. Lav., circ. n. 17/1996).

Potrà essere altresì esperito ricorso al Tar nel termine di 60 giorni dalla data di notifica del provvedimento sfavorevole.

2.12. Riflessi sugli istituti legali e contrattuali

2.12.1. *Trattamento fine rapporto*

Il TFR maturato durante il contratto di solidarietà (per le ore non lavorate) è a carico INPS ad eccezione di quello relativo ai lavoratori licenziati per motivi oggettivi 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 un ulteriore trattamento di CIGS concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente. Le modalità di recupero sono contenute nel msg INPS n.18092 dell'8 novembre 2013.

Nelle altre causali di CIGS per i lavoratori licenziati al termine dell'integrazione salariale il Tfr è a carico del datore di lavoro, stante l'abrogazione della legge n. 464/1972, disposta dall'art. 44, comma 1, lett. e) del provvedimento in esame.

2.12.2. *Contribuzione figurativa*

I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia. Per detti periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale (art. 6 D.Lgs. n. 148/2015) ed è accreditato d'ufficio dall'INPS sulla base dei dati forniti dai datori di lavoro attraverso il flusso UNIEMENS.

2.12.3. *Malattia*

La malattia insorta durante la sospensione dal lavoro non preclude al lavoratore di continuare ad usufruire delle integrazioni salariali e non deve nemmeno comunicare lo stato di malattia. Viceversa, se insorta durante l'intervento di cassa integrazione ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia con i consueti adempimenti.

2.12.4. *Maternità*

L'astensione obbligatoria per gravidanza ed il congedo parentale **prevalgono sul trattamento CIGS** (circ. n. 625 EAD del 22/4/1980 e circ. n. 152 del 7/7/1990).

2.12.5. *Riposi per allattamento e Permessi 104/92*

I riposi e i permessi sono relativi ad ore lavorative e quindi integrabili, prevale, pertanto, il trattamento di CIGS.

2.12.6. Ferie

Il presupposto alla fruizione delle ferie è legato alla prestazione lavorativa da cui deriva il logorio psico-fisico, al cui recupero le ferie sono finalizzate.

Nella CIGS a “zero ore”, pertanto, non matura il diritto alla fruizione mentre matura il diritto nella CIGS ad “orario ridotto”. In quest’ultimo caso, il periodo feriale non è suscettibile di riduzione proporzionale delle ore non lavorate e, conseguentemente, spetta al lavoratore il diritto al periodo di feriale retribuito il cui l’importo è proporzionalmente a carico del datore di lavoro e dell’INPS per la parte corrispondente alla riduzione di orario (Cass. n. 3603 del 28/5/86; n.10205 del 1/10/91).

2.12.7. Festività

Le festività che ricadono nei giorni lavorativi nel periodo di CIGS, non **sono integrabili** per i lavoratori ad **orario ridotto** (circ. n. 64183 del 19/10/1972) in quanto sono a carico del datore di lavoro.

Per i lavoratori **sospesi e retribuiti con paga oraria**, le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, non sono integrabili e devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro.

Le altre festività infrasettimanali non sono del pari integrabili quando si collocano nei primi **15 giorni** di integrazione salariale, in quanto per legge la retribuzione è a carico del datore di lavoro. Sono invece da calcolare come integrabili le ore, relative alle citate rimanenti festività, che si collocano **oltre le prime due settimane di CIGS**, a causa del prolungarsi della sospensione (msg n. 13552 del 12.06.2009).

Per i lavoratori **sospesi e retribuiti in misura fissa mensile**, le festività sono integrabili nei limiti dell’orario contrattuale settimanale.

2.12.8. Collocamento obbligatorio

Per le imprese rientranti nel campo di applicazione della legge n.68/99, per tutta la durata del trattamento di CIGS, è sospeso l’obbligo di copertura previsto dall’art. 3 della richiamata norma.

2.13. Condizionalità e politiche attive del lavoro

Art.8 D.Lgs. n. 148/2015

Le informazioni previste per le domande di CIGS ed in particolare l’elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario, sono inviate dal Ministero del Lavoro all’INPS affinché l’Istituto provveda ad informare Regioni e Province Autonome, al fine di permettere ai Centri per l’impiego la convocazione dei beneficiari nel caso di riduzione dell’orario

di lavoro in misura superiore al 50% su un periodo di 12 mesi per la stipula di un “patto di servizio personalizzato” disciplinato dall’art.20 D.Lgs 150/2015.

È previsto l’obbligo per il lavoratore di comunicare lo svolgimento di eventuali attività di lavoro autonomo (nessun obbligo in caso di lavoro dipendente) in concomitanza di una sospensione dell’attività lavorativa con perdita dell’indennità.

Tale “condizionalità” per l’erogazione dell’ammortizzatore oltre a prefiggere lo scopo del reinserimento del lavoratore nel mondo del lavoro, evita comportamenti elusivi e discorsivi.

2.14. Il contratto di solidarietà espansivo

2.14.1. Premessa

Art.41 D.Lgs 148/2015

La disoccupazione da sempre rappresenta una delle priorità del nostro Paese, i cui governi succedutosi nel tempo hanno adottato normative atte, se non ad eliminarlo, quanto meno a ridurlo. Tra i vari strumenti deflattivi emanati dal Legislatore è collocato, anche se con un ruolo marginale, il contratto di solidarietà espansivo, inteso come strumento diretto alla creazione di nuove opportunità di lavoro realizzabile attraverso una riduzione stabile dell’orario di lavoro con la contestuale assunzione di lavoratori a tempo indeterminato.

Anche se non ha mai riscosso grande attenzione tra i lavoratori, l’introduzione nel nostro ordinamento di questo tipo di ammortizzatore sociale risale al 1984 ed è conseguente alla sottoscrizione di due protocolli tra Governo e parti sociali rispettivamente del 22 gennaio 1983 e del 14 febbraio 1984 propedeutici alla emanazione del D.L. 726/1984, art. 2 convertito nella Legge 863/84.

In ragione delle osservazioni provenienti dalle Commissioni Parlamentari, in sede di definitiva approvazione del Decreto de quo, è stata introdotta in seno al testo normativo, all’art. 41 (a cui è stato dedicato il nuovo titolo III) la regolamentazione dei contratti di solidarietà espansiva. Di conseguenza, all’art. 46, è stato abrogato l’art. 2 della legge n. 863/1984 che regolamentava tale istituto.

Tale disposizione, inclusa tra le tutele in costanza di rapporto di lavoro, ha lo scopo di valorizzarne le potenzialità come strumento di inclusione dei giovani nel mercato del lavoro, in un’ottica di solidarietà intergenerazionale.

2.14.2. Campo di applicazione

Al contrario della precedente normativa che prevedeva l’accesso alle aziende rientranti nel campo di applicazione della disciplina in materia di Cigs, ora la norma non prevede alcun rinvio ai

requisiti occupazionali né tantomeno limiti specifici per la sua applicazione per cui tale contratto è accessibile a tutte le categorie di aziende.

2.14.3. Lavoratori beneficiari

Possono accedere, senza particolari requisiti di età, tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova. Essi sono, pertanto, legati da un rapporto sinallagmatico con i lavoratori privi di occupazione poiché l'inserimento nell'organico aziendale di quest'ultimi è subordinato all'accettazione della riduzione di orario di lavoro del lavoratore occupato.

2.14.4. Le cause di intervento

L'elemento cardine dell'applicazione di tale ammortizzatore è la volontarietà concomitante del datore di lavoro e del lavoratore presente in azienda stante l'assenza di un rilevante interesse collettivo correlato a situazioni nelle quali la riduzione degli organici è giustificata da gravi difficoltà economiche aziendali ovvero connesso a fattispecie di eccedenze strutturali che legittimano il ricorso al licenziamento per riduzione di personale. Pertanto le cause di intervento sono molto limitate e ricondotte essenzialmente ad incrementare l'organico in presenza di eventuali lavoratori disposti a ridurre il proprio orario di lavoro, il c.d. *turn-over*.

Potrebbe, pertanto, essere utile nel sopperire alla carenza di determinate qualifiche professionali oppure riequilibrare la percentuale di manodopera femminile garantendo non solo il rispetto della percentuale nelle aziende dove già esiste tale equilibrio ma anche di poterlo utilizzare nelle aziende dove attualmente tale equilibrio è assente.

2.14.5. La consultazione sindacale

L'attivazione del C.s.E non richiede una particolare procedura con l'unica eccezione, quale *condicio sine qua non*, della stipula del contratto collettivo aziendale ai sensi dell'art.51 del D.Lgs. n. 81/2015.⁴

L'azienda dovrà aprire un tavolo di negoziato con le OO.SS. al fine di valutare se nel proprio organico vi siano lavoratori interessati al part time e nel contempo rendersi disponibile a procedere con eventuali assunzioni a tempo indeterminato.

In tal caso si procederà alla stipula del contratto collettivo aziendale che dovrà stabilire le modalità di attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, della retribuzione e la contestuale

⁴ Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratto collettivo si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria

assunzione di lavoratori a tempo indeterminato, subordinato a determinate condizioni previste dal citato decreto ovvero:

- corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni da effettuare;
- tempi di attuazione e periodo di validità;
- mantenimento del saldo occupazionale positivo;
- mantenimento della percentuale di manodopera femminile impiegata a seguito delle nuove assunzioni (*comma 4 - art. cit.*).

2.14.6. La procedura amministrativa e la richiesta di autorizzazione

Il contratto sottoscritto dalle parti deve essere depositato a mezzo PEC presso la Direzione territoriale del lavoro a cui spetta il compito di verificare la corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate, propedeutica per l'attribuzione dei contributi previsti (*comma 7 - art. cit.*).

2.14.7. Agevolazioni

Le agevolazioni sono previste per entrambi le parti stipulanti il contratto collettivo aziendale:

- per il datore di lavoro

consistono in un contributo decrescente sulla retribuzione⁵ corrisposta al lavoratore assunto a carico della Gestione INPS prevista dall'art. 37 della legge n. 88/1989, del 15% per i primi dodici mesi e riducendosi nei due anni successivi al 10% ed al 5%, fermo restando la contribuzione a carico del lavoratore. Qualora le assunzioni non avvengono contestualmente ma progressivamente, il beneficio è riconosciuto soltanto nel momento in cui le assunzioni corrispondano complessivamente alla riduzione di orario.

Con riferimento ai soli lavoratori neo-assunti di età compresa tra i 15 e i 29 anni, in sostituzione del suddetto contributo la contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti, per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento dei 29 anni, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.

- per il lavoratore coinvolto nella riduzione dell'orario di lavoro

a) senza il requisito anagrafico⁶ di accesso alla pensione di vecchiaia⁷

⁵Interpello n. 42 del 3 ottobre 2008 Ministero del Lavoro: Oltre alla paga base debbano essere comprese quelle voci caratterizzate da continuità come "il terzo elemento distinto della retribuzione – EDR", gli scatti di anzianità, la 13^a mensilità e quelle aggiuntive

Con l'entrata in vigore del comma 285 della legge di stabilità 2016 è previsto a carico dei datori di lavoro, degli enti bilaterali o dei fondi di solidarietà il versamento della contribuzione (senza alcuna agevolazione) ai fini pensionistici correlata alla quota di retribuzione persa, nei casi in cui tale contribuzione non venga già riconosciuta dall'INPS.

b) con prerequisite anagrafico di accesso alla pensione di vecchiaia

Possono accedere, a domanda e a partire dal mese successivo a quello della presentazione, al trattamento di pensione a condizione che la trasformazione del rapporto a tempo parziale non sia superiore alle metà di quello svolto prima della riduzione.

2.14.8. Le modalità di erogazione

Al verificarsi della corrispondenza, previo parere favorevole della DTL, tra la riduzione concordata di orario e le assunzioni effettuate, quest'ultime effettuate con mod. "Unilav –cod. agevolazione 52", l'azienda potrà procedere alla richiesta del contributo alla sede INPS competente *tramite Cassetto previdenziale – Contatti – Nuova richiesta – sez. Cigo-Cigs-Solidarietà*.

A tal fine comunicherà l'assunzione allegando copia del mod. Unilav, l'approvazione dell'accordo rilasciata dalla Dtl ed apposita dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti che non ha proceduto negli ultimi 12 mesi precedente l'assunzione a riduzione di personale e/o sospensione per CIGS (*comma 3- art. cit.*). Alla ricezione di tale documentazione la sede INPS attribuirà all'azienda il codice autorizzazione 5L.

In attesa di eventuale diversa modalità di esposizione del recupero dell'agevolazione nella compilazione del flusso Uniemens individuale, le modalità attuali consistono nell'indicare i seguenti dati:

< tipo qualifica> **152** per operai e **252** per impiegati

<Altre a Credito> valorizzando l'elemento <Importo a Credito> = con il contributo mensile spettante.

<Causale a Credito> = cod. "**S120**", in alternativa (lavoratori neo-assunti di età compresa tra i 15 e i 29 anni) cod. "**S170**" limitatamente al recupero del contributo per apprendisti per la sola quota del d.l.

⁶ Comma 5 –art.cit : Età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di 24 mesi e abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia.

⁷ Requisito anagrafico pensione di vecchiaia:

a) uomini: anni 2016/18 – 66 anni e mesi 7; b) donne: anni 2016/17 – 65 anni e mesi 7

2.14.9. I ricorsi amministrativi

Nei casi di controversie riguardanti l'applicazione del contratto di solidarietà è previsto nei 30 giorni dal provvedimento di diniego, il ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro istituito presso le Direzioni interregionali del lavoro (DIL).

Qualora nel termine di 90 giorni dal ricevimento, il Comitato non adotti alcuna decisione, facendo formare il silenzio/rigetto, decorrono i termini per l'impugnazione in sede giurisdizionale.

3. I fondi di solidarietà

3.1. Premessa

Il D.Lgs. n. 148/2015 con gli articoli da 26 a 40, interviene anche in materia di fondi di solidarietà bilaterali, introdotti dall'art. 3 della Legge n. 92/2012 (*legge Fornero*), al fine di superare gli interventi previsti dalla cassa integrazione guadagni (Cig) in deroga e quelli previsti dalla stessa riforma Fornero. L'intervento legislativo ha come obiettivo quello di garantire il reddito dei lavoratori in forza ad aziende escluse dal campo di applicazione della Cig ordinaria e straordinaria e di ridurre il limite del numero dei dipendenti in forza per poter ricorrere allo strumento stesso. Tale previsione normativa impone, alle Organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale l'obbligo di estendere, attraverso accordi collettivi anche intersettoriali, i fondi di solidarietà bilaterali, a tutti i settori che non rientrano nel campo di applicazione delle forme di integrazione salariali (ordinarie e straordinarie). Tale intervento è distintamente previsto per il settore dell'artigianato e della somministrazione con i fondi di solidarietà bilaterali alternativi e in tutti gli altri casi con i fondi di solidarietà bilaterali.

Il D.Lgs. n. 148/2015 ha, pertanto, individuato i seguenti fondi:

- 1) fondo di solidarietà bilaterali di origine contrattuale e regolamentato dai commi da 1 a 13 dell'art. 26;
- 2) fondo di solidarietà bilaterale alternativo di origine contrattuale che costituiscono l'adeguamento dei fondi bilaterali esistenti regolamentato dal comma 27 dell'art. 26;
- 3) fondo residuale per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti che non rientrano - in base al settore, alla tipologia ed alla dimensione - nell'applicazione della normativa prevista in materia di integrazione salariale e per i quali non è stato istituito contrattualmente uno dei fondi di cui ai punti prece cedenti. Dal 1° gennaio 2016, per effetto dell'art. 29 del D.Lgs. n.14/2015, il Fondo residuale assume la denominazione di fondo di integrazione salariale (FIS).

3.2. I fondi di solidarietà bilaterali

L'art. 26 del D.Lgs. n.14/2015 impone l'obbligo alle organizzazioni sindacali ed imprenditoriali comparativamente più rappresentative di costituire, tramite accordo collettivo, i fondi di solidarietà bilaterale al fine di tutelare i lavoratori delle imprese che impiegano mediamente più di 5 dipendenti, nelle ipotesi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. La loro operatività è condizionata alla formale istituzione presso l'INPS, attraverso decreto del

Ministero del Lavoro e delle politiche sociali da emanare entro 90 giorni. Si precisa che tali fondi costituiscono a tutti gli effetti una gestione dell'INPS.

Per i fondi già costituiti la stessa norma ha previsto l'obbligo di adeguarsi alle nuove disposizioni entro il 31 dicembre 2015, in mancanza i datori di lavoro del settore con più di 5 dipendenti confluiscono nel FIS (con efficacia dal 1° gennaio 2016). Il trasferimento riguarda anche quanto già versato o comunque dovuto ai medesimi fondi.

Il decreto del Ministero del Lavoro sulla base di quanto stabilito dall'accordo collettivo fissa l'ambito di applicazione della misura con riferimento al settore di attività, alla natura giuridica e all'ampiezza della classe di appartenenza dei datori di lavoro, nonché le aliquote di contribuzione dovute ai fondi. Il requisito numerico necessario per il ricorso al fondo (più di 5 dipendenti) è verificato mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente.

Nel limite dei cinque lavoratori sono compresi:

- lavoratori a tempo indeterminato e determinato;
- apprendisti;
- lavoratori part time ed intermittenti riproporzionati in base all'orario di lavoro;
- lavoratori a domicilio.

I dirigenti sono inclusi soltanto nel calcolo della media occupazionale in quanto agli stessi non si applicano gli obblighi contributivi e le conseguenti prestazioni integrative del reddito.

La verifica del numero dei lavoratori va effettuata mensilmente.

I fondi di solidarietà bilaterale oltre ad intervenire nell'ipotesi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa possono anche prevedere delle ulteriori finalità di intervento espressamente elencate dal comma 9 dell'art. 26 D.Lgs. n. 148/2015 e, per tali motivi, gli stessi potranno essere estesi anche ai datori di lavoro che per settore di appartenenza e numero dei dipendenti rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale.

Alla data odierna sono istituiti i seguenti fondi di solidarietà:

- aziende del settore marittimo (SOLIMARE);
- aziende di trasporto pubblico;
- imprese assicuratrici e delle società di assistenza;
- Poste italiane Spa e società del Gruppo Poste italiane;
- aziende del credito cooperativo;
- aziende del settore credito;
- società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

Tuttavia, alla data odierna, hanno recepito con decreto interministeriale gli accordi sindacali di adeguamento alla nuova disciplina soltanto i primi due fondi.

La domanda di accesso all'integrazione salariale deve essere presentata alla struttura INPS territorialmente competente in relazione all'unità produttiva non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa esclusivamente per via telematica. I termini sono di natura ordinatoria, pertanto, il mancato rispetto degli stessi non determina la perdita del diritto alla prestazione, in quanto nel caso di presentazione oltre i 15 giorni, si avrà uno slittamento del termine di decorrenza della stessa. In caso di presentazione tardiva si applica il disposto di cui all'art. 15 comma 3 del D.Lgs. n. 148/2015 in base al quale l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

3.2.1.Fondo di solidarietà bilaterale del settore marittimo – Solimare

Decreto interministeriale n. 90401 del 8 giugno 2015

Accordo sindacale integrativo del 30 novembre 2015

Circ. Inps n. 28 del 11.02.2016

Con accordo integrativo del 30/11/2015 il fondo c.d. Solimare, istituito con decreto interministeriale n. 90401 del 8 giugno 2015, è stato adeguato alle norme previste dall'art. 26 del D.Lgs. n. 148/2015.

Il Fondo ha lo scopo di assicurare nei confronti del personale marittimo e amministrativo delle imprese del settore marittimo interventi a tutela del reddito nei casi di riduzione o sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali previste in materia di cassa integrazione ordinaria e straordinaria.

Le aziende interessate sono quelle contraddistinte dal Codice statistico contributivo (CSC) 1.15.02 con esclusione delle aziende con c.a. 1B, 1C, 8F e 7P.

Le posizioni contributive delle aziende interessate all'applicazione del fondo sono contraddistinte dal codice di autorizzazione 8V e dal c.a. 2C, nel caso di imprese tenute ad operare con più posizioni contributive, per permettere la determinazione della base occupazione complessiva.

Il fondo è alimentato dal versamento mensile di un contributo ordinario pari al 0,30% calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di cui 1/3 a carico del lavoratore e da un contributo addizionale del 1,5% da calcolare sulla retribuzione ai fini previdenziale persa dai lavoratori beneficiari solo nel caso di erogazione del trattamento integrativo.

La circolare INPS ricorda che il predetto contributo ordinario è dovuto dal periodo di paga in corso alla data di sottoscrizione dell'accordo costitutivo del Fondo (marzo 2014) e, pertanto, specifica

che entro il 16 maggio 2016 occorre versare anche la contribuzione arretrata relativa al periodo marzo 2014 – gennaio 2016.

Per i lavoratori italiani operanti all'estero non sussiste l'obbligo di finanziamento nei confronti del Fondo.

La contribuzione corrente dovuta a decorrere dal mese di febbraio 2016 sarà calcolata sull'aliquota complessiva applicata sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali per cui non è necessario procedere alla compilazione di un apposito rigo nel flusso Uniemens.

Invece per il versamento della contribuzione arretrata occorrerà compilare all'interno di <Denuncia aziendale> <AltrePartiteADebito> l'elemento <AltreADebito> indicando in <CausaleADebito> il codice M155, in <Retribuzione> l'importo dell'imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con esclusione dei Dirigenti e in <SommaADebito> l'importo del contributo.

Le aziende potranno recuperare la parte a carico dei lavoratori anche ratealmente qualora presentano istanza di dilazione per il versamento del contributo entro il termine del 16/5/2016.

Le ipotesi di ricorso al fondo ai sensi dell'art. 2 del decreto interministeriale n. 90401/2015 sono le seguenti:

- eventi transitori e non imputabili all'impresa armatoriale o ai lavoratori, ovvero determinati da situazioni temporanee di mercato;
- ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali;
- crisi aziendali;
- fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa e amministrazione straordinaria.

Al ricorrere delle suddette condizioni l'art. 5 del decreto interministeriale indica la procedura di consultazione sindacale che deve essere seguita per poter ricorrere al sostegno.

Completata la procedura di cui al presente articolo, l'impresa potrà procedere alla presentazione della richiesta di prestazione al Fondo per il tramite del portale INPS.

Le domande di accesso alla prestazione di cui all'articolo 6, comma 1, sono prese in esame dal Comitato amministratore su base trimestrale, deliberando gli interventi secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e tenuto conto delle disponibilità del Fondo.

Dette domande non possono riguardare interventi di volta in volta superiori ai dodici mesi.

Il Fondo provvede all'erogazione di un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale, ridotto di un importo pari ai contributi previsti dall'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41 nonché al versamento della contribuzione correlata alla competente gestione assicurativa obbligatoria.

La prestazione di cui al comma 1 può essere erogata per una durata massima non inferiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile e comunque non superiore ad un anno, nei limiti e con le modalità previste dall'articolo 6, commi primo, terzo e quarto della legge 20 maggio 1975, n. 164.

La contribuzione correlata per i periodi di erogazione della prestazione a favore dei lavoratori interessati da riduzione o sospensione dell'attività lavorativa di cui all'articolo 2, comma 1 è versata a carico del Fondo ed è utile per il conseguimento del diritto alla pensione, ivi compresa quella anticipata, e per la determinazione della sua misura.

3.2.2. Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle aziende di trasporto pubblico

Decreto interministeriale n. 86985 del 9 gennaio 2015

Accordo sindacale integrativo del 10.12.2015

Circ. Inps n. 27 del 11.02.2016

Il decreto interministeriale n. 86985 del 9 gennaio 2015 ha recepito l'accordo sindacale per la costituzione presso l'INPS del fondo di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle aziende di trasporto pubblico. Con successivo accordo del 10 dicembre 2015 è stata adeguata la disciplina del Fondo alle disposizioni di cui all'art. 26 comma 7 del D.Lgs. n. 148/2015.

Il fondo è rivolto ai lavoratori delle aziende, sia pubbliche che private che svolgono servizi di autotrasporto pubblico autofilferrotranviari e di navigazione sulle acque interne e lagunari che occupano a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 148/2016 mediamente più di 5 dipendenti.

L'ambito di applicazione riguarda tutte le aziende classificate all'INPS con CSC 1.15.01 con CA 2B e CSC 1.15.03 con CA 2B o 3G, nonché le aziende classificate con CSC 1.15.01 con CA 1D nel caso esercitino attività di trasporto pubblico.

Le suddette aziende dovevano richiedere all'INPS l'attribuzione del codice di autorizzazione 6L entro il 2 marzo 2016 ovvero in sede di prima iscrizione. Nel caso opposto alle stesse è attribuito il codice autorizzazione 0J con conseguente assoggettamento all'obbligo contributivo al Fondo di integrazione salariale.

Per le aziende con più posizioni contributive il requisito occupazionale si determina computando i lavoratori denunciati sulle diverse matricole e, pertanto, le stesse dovranno richiedere alla sede INPS competente l'attribuzione del codice 2C.

Il fondo è alimentato attraverso il versamento di un contributo ordinario dell'0,5% di cui 1/3 a carico del dipendente calcolato sulla retribuzione imponibile di tutti i lavoratori dipendenti esclusi i dirigenti.

Anche in questo caso il contributo è dovuto dal periodo di paga in corso alla data di sottoscrizione dell'accordo costitutivo del fondo (marzo 2015).

È previsto, poi un contributo addizionale dell'1,5% integralmente a carico del datore di lavoro calcolato sulle retribuzioni imponibili previdenziali perse dai lavoratori interessati dalle prestazioni del fondo.

Il fondo è inoltre alimentato dal versamento di una contribuzione straordinaria per il finanziamento delle prestazioni Naspi nella misura del 30% dell'ultima retribuzione imponibile ai fini previdenziali e per il finanziamento delle prestazioni erogate in caso di esodo agevolato in misura corrispondente agli importi degli assegni straordinari erogabili e della relativa contribuzione dovuta.

Fino al 31 dicembre 2016 il datore di lavoro che accede in mancanza di accordo sindacale aziendale alle prestazioni Naspi e incentivo all'esodo è tenuto a versare un contributo aggiuntivo pari a due volte il ticket di licenziamento previsto dall'art. 2, comma 31, della Legge n. 92/2012.

L'esposizione nel flusso uniemens della contribuzione ordinaria avviene con le stesse modalità della contribuzione complessiva dovuta a decorrere dal mese di febbraio 2016.

Le mensilità arretrate relative al periodo marzo 2015 – gennaio 2016 potranno essere versate entro il 16 maggio 2016 e potrà essere richiesta entro la stessa data la rateazione degli importi complessivamente dovuti.

Invece per il versamento della contribuzione arretrata occorrerà compilare all'interno di <Denuncia aziendale> <AltrePartiteADebito> l'elemento <AltreADebito> indicando in <CausaleADebito> il codice M157, in <Retribuzione> l'importo dell'imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con esclusione dei Dirigenti e in <SommaADebito> l'importo del contributo.

Il Fondo ha lo scopo di:

- a) assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro mediante l'erogazione di una prestazione ordinaria nei casi di riduzione o sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali previste dall'art. 1, legge 164/1975 e successive modifiche e integrazioni;
- b) assicurare un sostegno economico, tramite erogazione di prestazioni integrative o straordinarie, ai lavoratori cessati dal rapporto di lavoro in presenza di problematiche occupazionali;

-
- c) contribuire allo svolgimento di programmi formativi, di riconversione o riqualificazione professionale del personale eventualmente in esubero, tramite i fondi interprofessionali, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione Europea.

Il Fondo provvede:

- a) all'erogazione di assegni ordinari a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa, anche in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente;
- b) all'erogazione di prestazioni integrative dell'assicurazione sociale per l'impiego (ASpl);
- c) all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi, a seguito di accordi sindacali aziendali che tali assegni prevedano nell'ambito di programmi di incentivo all'esodo;
- d) alla stipula di apposite convenzioni con i fondi interprofessionali al fine di assicurare l'effettuazione di programmi formativi, di riconversione o riqualificazione professionale del personale eventualmente in esubero, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione Europea.

L'assegno ordinario di cui al precedente comma 1, lettera a), richiede che la riduzione o sospensione dell'attività lavorativa sia dovuta ad eventi temporanei, non imputabili al datore di lavoro e ai lavoratori, ovvero a processi di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale.

L'integrazione dell'indennità ASpl dovuta in relazione a cessazioni collettive o individuali del rapporto di lavoro per ragioni aziendali ovvero per risoluzione consensuale a seguito della procedura prevista per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, provvede ad assicurare:

- a) per tutta la durata di percezione dell'ASpl, una prestazione integrativa tale da assicurare un livello di trattamento pari all'importo dell'indennità riconosciuta per i primi sei mesi di fruizione, ai sensi dell'art. 2, comma 7 della legge 28 giugno 2012, n. 92, maggiorato di 173 Euro;
- b) per il periodo successivo al godimento dell'indennità ASpl e per una durata massima di ulteriori 18 mesi, un reddito di importo pari al massimale ASpl, nell'importo in vigore all'inizio di quest'ultimo periodo.

L'integrazione di cui al comma 5 è soggetta alle regole sulla sussistenza dei requisiti, sulla sospensione, la decadenza e di ogni altra disposizione prevista per l'ASpl.

Su richiesta del lavoratore interessato o su espressa previsione degli accordi sindacali aziendali conclusi in esito alle procedure di cui al successivo art. 6, la prestazione di cui al precedente

comma 5 può essere erogata in soluzione unica laddove analoga modalità di erogazione sia stata autorizzata dall'INPS con riferimento all'indennità ASpl.

La misura degli assegni straordinari per l'incentivo all'esodo è determinata dagli accordi stipulati tra le parti firmatarie dell'accordo dell'8 luglio 2013, con riferimento al periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la decorrenza della pensione di vecchiaia o anticipata.

La fruizione dell'assegno straordinario non è cumulabile con la percezione di reddito da lavoro subordinato o autonomo, con la conseguente riduzione dell'assegno fino a concorrenza dei predetti redditi. Al lavoratore destinatario dell'assegno straordinario è fatto obbligo, all'atto dell'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e durante l'intero periodo di fruizione dell'assegno medesimo, di dare tempestiva comunicazione, all'ex datore di lavoro e al Fondo, dell'instaurazione di eventuali rapporti di lavoro dipendenti o autonomi, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro, ai fini della revoca o della rideterminazione dell'assegno stesso e della contribuzione correlata.

L'accesso alle prestazioni è preceduto dall'espletamento delle procedure previste dagli accordi collettivi nazionali e dalla vigente legislazione in materia di processi che comportano modifiche delle condizioni di lavoro o dei livelli occupazionali.

Le domande di accesso alle prestazioni devono essere presentate alle Sedi INPS di competenza e sono esaminate dal Comitato amministratore su base trimestrale, deliberando gli interventi secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e tenuto conto delle disponibilità del Fondo.

3.3. I fondi di solidarietà bilaterali alternativi

Il fondo di solidarietà bilaterale alternativo sarebbe istituito, rispettivamente nel settore dell'artigianato e nel settore della somministrazione di lavoro, a condizione che le organizzazioni sindacali ed imprenditoriali, entro il 24 settembre 2015 (data di entrata in vigore del decreto), avessero adeguato le fonti normative ed istitutive dei rispettivi fondi bilaterali alternativi alle finalità previste dall'art. 26 comma 1, prevedendo cioè misure tese ad assicurare ai lavoratori una tutela a sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

In tale ipotesi, in alternativa al modello previsto dall'art. 26, i fondi di solidarietà bilaterali alternativi devono assicurare, almeno una delle seguenti prestazioni: l'assegno ordinario previsto dall'art. 30, comma 1 e l'assegno di solidarietà di cui all'art. 31 di cui si parlerà approfonditamente in seguito.

In mancanza di adeguamento i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti confluiscono a decorrere dal 1 gennaio 2016 al FIS al quale potranno accedere soltanto per gli eventi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa che si verificheranno a decorrere dal 1° luglio 2016.

Alla data odierna sono stati istituiti ai sensi della Legge n. 92/2012 i seguenti fondi di solidarietà bilaterali alternativi per i dipendenti delle imprese:

- Artigianato (FSBA)
- Lavoratori in somministrazione (FORMATEMP)

Alla data odierna il Formatemp non ha ancora ricevuto gli adeguamenti previsti dall'art. 27 del D. Lgs n. 148/2015.

Invece in data 10 dicembre 2015 è stato sottoscritto l'accordo interconfederale che adegua le fonti istitutive del **fondo di solidarietà bilaterale alternativo dell'artigianato (Fsba)**.

Il fondo si applica a tutti i dipendenti assunti, con esclusione dei lavoratori a domicilio e dei dirigenti, in forza presso le aziende che non rientrano tra quelle beneficiarie dei trattamenti di integrazione salariale previsti dal titolo I del D. Lgs. n.148/2015.

In particolare:

1. Aziende artigiane contraddistinte dal codice statistico contributivo 4, a prescindere dal ccnl applicato con esclusione delle imprese artigiane edili, che occupano mediamente anche meno di 6 dipendenti. L'obbligo ricordiamo, tuttavia, che ricorre ai sensi dell'art. 26 comma 7 D. Lgs n. 148/2015 soltanto per le aziende con più di 5 dipendenti.
2. Aziende escluse dall'applicazione del trattamento di cassa integrazione ordinaria e straordinaria (che applicano i seguenti ccnl):
 - Area acconciatura-estetica
 - Area alimentari e pianificazione
 - Area comunicazione
 - Chimica e ceramica
 - Legno e lapidei
 - Area meccanica
 - Area tessile e moda
 - Area pulizia
 - Area trasporto ove previsto dagli accordi regionali.

La contribuzione al fondo avviene a decorrere dal 1 gennaio 2016 attraverso il versamento di un contributo unico da versare unitariamente e costituito da due diverse quote:

- ♦ Quota fissa pari ad € 7,65 per 12 mensilità per contribuzione Ebna (ente bilaterale nazionale artigiano).
- ♦ Quota variabile pari allo 0,45% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a carico dell'azienda per Fsba (fondo solidarietà bilaterale artigiano).

La quota fissa è inoltre da assoggettare al contributo di solidarietà INPS del 10% mentre la quota variabile è esonerata da tale contribuzione in quanto contribuzione di natura obbligatoria.

A partire dal 1 luglio 2016 si aggiunge un ulteriore quota variabile a titolo di Fsba pari al 0,15% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali da porre a carico del lavoratore.

La retribuzione imponibile è costituita dalla retribuzione previdenziale ai fini INPS del lavoratore comprensiva delle mensilità aggiuntive. In caso di assenza di retribuzione imponibile mensile per effetto di malattia, maternità o infortunio resta comunque dovuta la quota fissa della contribuzione.

Il versamento dei contributi, da effettuare a decorrere dal 16 febbraio 2016, avviene unitariamente attraverso l'utilizzo del codice EBNA istituito dall'agenzia delle Entrate e da indicare nella sezione INPS del modello F24.

Nel modello Uniemens occorre invece indicare il codice Ebna nell'elemento <CodConv>, con il relativo importo mensile complessivo ed il relativo mese di competenza del versamento effettuato nell'elemento <Periodo>.

Le prestazioni previste dal fondo, alternative tra loro, sono l'assegno ordinario (per eventi temporanei e transitori) e l'assegno di solidarietà (per riduzione di orario di lavoro finalizzati ad evitare i licenziamenti), per una durata rispettivamente di 13 settimane e 26 settimane in un biennio mobile. Il massimale stabilito annualmente è pari per l'anno 2016 ad euro € 971,71 fino ad una retribuzione di euro € 2.102,24 e ad euro € 1.167,91 per una retribuzione mensile pari o superiore a € 2.102,24.

3.4. Il fondo di integrazione salariale (ex fondo di solidarietà residuale)

Art. 28 e 29 D.Lgs. n. 148 del 14.9.2015

Ministero del Lavoro nota del 18.1.2016

Messaggio Inps n. 548 dell'8.2.2016

Nei confronti dei datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti appartenenti ai settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali per i quali non sono stati costituiti i fondi di solidarietà bilaterali di cui all'art. 26 o fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'art. 27 si applicano le disposizioni previste per il fondo di

integrazione salariale che sostituisce a decorrere dal 1 gennaio 2016 il fondo di solidarietà residuale che ha continuato ad operare fino al 31 dicembre 2015.

Rispetto al fondo di solidarietà residuale il FIS è esteso a tutti i datori di lavoro anche non organizzati in forma di impresa che occupano mediamente più di cinque dipendenti (in precedenza 15 dipendenti).

L'INPS con messaggio n. 548 del 8.2.2016 ha previsto, rispetto alla previgente disciplina, che ai fini del computo per il raggiungimento della soglia occupazionale vanno computati anche gli apprendisti. La soglia dimensionale deve essere verificata mensilmente con riferimento alla media occupazionale del semestre precedente. L'INPS ha, inoltre, precisato che la procedura Uniemens terrà conto degli apprendisti nel computo della media occupazionale, per il momento solo per le imprese con più di 15 dipendenti in attesa del d.m. per le altre. Inoltre la stessa circolare concede ai datori di lavoro, che a seguito del nuovo calcolo sono soggette alla contribuzione a decorrere dal mese di gennaio 2016, la possibilità di regolarizzare la posizione contributiva con il versamento in scadenza il 16 maggio 2016.

Il fondo viene finanziato con i contributi a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori nella misura rispettivamente di due terzi e di un terzo ed è fissato per l'anno 2016 nella misura dell' 0,65% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti e nella misura dell'0,45% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque e sino a 15 dipendenti.

Inoltre l'art. 29 comma 8 del D. Lgs. n. 148/2015 nell'eventualità di ricorso alle prestazioni di assegno di solidarietà il datore di lavoro è tenuto al versamento al fondo di un contributo addizionale, calcolato sulle retribuzioni perse nella misura del 4%.

Il Ministero del Lavoro con nota del 18 gennaio 2016 ha fornito chiarimenti in merito all'operatività del FIS stabilendo che nelle more dell'adozione del decreto interministeriale di adeguamento del fondo residuale al FIS a decorrere dal 1° gennaio 2016 sono tenuti al versamento della contribuzione nella nuova misura dell'0,65% soltanto i datori di lavoro già iscritti al Fondo di solidarietà residuale ovvero che occupavano mediamente più di 15 dipendenti. Si tratta in pratica dei datori di lavoro in possesso del codice autorizzazione INPS 0J.

Per i datori di lavoro che occupano mediamente da 5 a 15 dipendenti l'applicazione della nuova disciplina, relativamente al versamento della contribuzione che il diritto alle prestazioni, è subordinata all'emanazione del predetto decreto ministeriale. L'INPS con messaggio del 8/2/2016 ha confermato, tuttavia, che nelle more dell'adozione del decreto interministeriale a decorrere dal 1° gennaio 2016 sono tenuti al versamento dei contributi nella nuova misura dell'0,65% soltanto i

soggetti che già erano iscritti al fondo di solidarietà residuale. Tuttavia al fine della determinazione della soglia dimensionale dei 15 dipendenti vanno computati anche gli apprendisti. Pertanto, a decorrere dalla mensilità del mese di febbraio 2016 la procedura di controllo di trasmissione dei modelli Uniemens terrà conto degli apprendisti nel computo della media occupazionale di più di 15 dipendenti nel semestre precedente.

Il fondo garantisce due prestazioni: l'assegno di solidarietà di cui all'art. 31 per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile e, per i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti, l'ulteriore prestazione dell'assegno ordinario di cui all'art. 30 che può essere concessa per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile in relazione alle soli causali di riduzione o sospensione previste in materia di integrazioni salariali ordinarie, con esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, con esclusione delle causali previste per la riorganizzazione e crisi aziendale.

I trattamenti di integrazione salariale del FIS sono autorizzati dalla struttura INPS competente in relazione all'unità produttiva.

3.5. L'assegno ordinario

Art. 30 Dlgs 148/2015

Circ. Inps n. 201 del 16.12.2015

Circ. n. 22 del 04.02.2016

Circ. Inps n. 30 del 12.02.2016

Messaggio Inps 981 del 02.03.2016

L'assegno Ordinario, che viene riconosciuto soltanto ai datori di lavoro con una media di dipendenti superiore ai 15 dipendenti, è una provvidenza che viene erogata quale trattamento di integrazione salariale dai Fondi bilaterali di solidarietà e dal Fondo di Integrazione salariale (FIS, ex fondo residuale).

L'attuale disciplina trova applicazione per tutte le istanze presentate il giorno immediatamente successivo la data di pubblicazione del D.Lgs. n. 148/2015.

Il fondo garantisce i lavoratori delle aziende per le seguenti casuali:

- situazioni temporanee di mercato;
- eventi temporanei/transitori e non da imputare ai dipendenti o all'impresa;
- riorganizzazione aziendale;
- crisi dell'azienda escludendo a decorrere dal 1/1/2016 i casi in cui di cessazione dell'attività o di un ramo di essa;

-
- contratto di solidarietà;
 - casi in cui siano in atto procedure concorsuali (fino al 31/12/2015).

L'importo dell'assegno ordinario è pari almeno all'integrazione salariale (art. 30 c. 1) e, per una durata non inferiore alle 13 settimane (3 mesi) e non superiore a quelle previste per le causali della cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria (art. 12 e 22) ed in ogni caso non superiore ai 24 mesi in un quinquennio mobile, salvo il ricorso alla causale del contratto di solidarietà che viene computata nella misura del 50%. Ciascun Fondo potrà anche, (fermo restando il limite minimo) derogare all'importo massimo mensile stabilito sempre dal D.Lgs. n. 148/2015 art. 3 c. 5. Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno gli importi dell'assegno ordinario, saranno aumentati in misura uguale all'aumento derivante dalla variazione annuale Istat dei prezzi al consumo.

L'istanza da presentare per accedere all'assegno ordinario, erogato dai fondi di Solidarietà (art. 26) e dal fondo di Solidarietà Residuale (art. 28), deve essere presentata dopo 30 giorni dall'inizio della riduzione o sospensione che eventualmente verrà programmata dell'attività lavorativa e, comunque non oltre 15 giorni dall'inizio della effettiva reale sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. In caso di presentazione della domanda oltre i suddetti termini e quindi tardiva, il trattamento non potrà essere concesso per i periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (ossia dal lunedì della settimana immediatamente precedente) art. 15 c. 3 del D.Lgs. n. 148/2015. Nel caso di specie, il datore di lavoro dovrà trasmettere all'istituto le ore di sospensione effettuate nei periodi non indennizzabili proprio a causa della tardiva presentazione (modello INPS così come da circolare 201/2015 area download). Di converso, il sistema rifiuterà tutte le domande presentate prima del termine così come meglio sopra riportato.

La domanda telematica è disponibile nel portale INPS tra i servizi on line che richiede al momento dell'accesso i dati riguardanti il tipo di prestazione, il periodo, il numero dei lavoratori interessati e le ore di sospensione e/o riduzione. È inoltre necessario allegare alla domanda l'accordo sindacale, l'elenco dei lavoratori in forza nell'unità produttiva, nonché specifiche schede per ciascuna causale.

È bene ricordare in riferimento all'art. 30 art. 3 c. 7 che vige il principio di prevalenza della Cig rispetto alla malattia. Pertanto nel caso in cui dovesse insorgere lo stato di malattia durante la sospensione dal lavoro a zero ore, il prestatore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali; il lavoratore non sarà tenuto a comunicare lo stato di malattia continuando di fatto a percepire l'integrazione salariale. Nel caso invece, lo stato di malattia sia antecedente l'inizio della sospensione dell'attività, si prospettino due casi:

1. Il lavoratore in malattia, entrerà in Cig se, tutto il personale in forza al reparto, squadra, ha sospeso l'attività;
2. Il lavoratore resterà in malattia qualora non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, squadra, reparto.

L'attività di malattia è comunque prevalente nel caso vi sia una contrazione dell'attività lavorativa che preveda dipendenti che lavorano ad orario ridotto.

A seguito della delibera di concessione rilasciata dal Comitato Amministratore del Fondo, la stessa, sarà comunicata alla sede competente che rilascerà l'autorizzazione al conguaglio. Ovviamente l'autorizzazione della sede INPS (che sarà comunicata all'impresa all'interno del cassetto bidirezionale) è condizione vincolante per la corresponsione del trattamento economico. In ultimo, il pagamento dell'assegno ordinario è effettuato/anticipato, direttamente dall'impresa ai dipendenti e, posto a conguaglio con il modello Uniemens.

3.6. L'assegno di solidarietà

Uno degli aspetti principi del D.Lgs. n. 148/2015 è costituito dall'allargamento della platea dei soggetti beneficiari delle prestazioni dei Fondi di Solidarietà che, destina l'intervento, per qualsivoglia settore che non rientra nell'ambito di applicazione della Cassa Integrazione e che, dal 1° gennaio del 2016 sono di fatto obbligatori per i datori di lavoro che hanno occupato mediamente più di 5 dipendenti (precedente soglia 15 dipendenti).

A far data 1° gennaio 2016 il fondo di Solidarietà Residuale, per le aziende con una media di dipendenti superiore a 5 lavoratori, assicura un assegno di solidarietà a tutti i dipendenti (gli accordi aziendali individuano pedissequamente i lavoratori interessati alla riduzione) dei datori di lavoro che hanno stipulato con le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, accordi che statuiscono una diminuzione/riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare licenziamenti collettivi o licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

L'assegno potrà essere concesso per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio e, la misura dell'assegno, per le ore non prestate a norma dell'art. 31 c. 2 sarà di importo previsto per la Cig di cui all'art. 3.

L'assegno viene erogato per:

- per eventi di riduzione di orario di lavoro a partire dal 1° gennaio 2016 in favore dei lavoratori occupati alle dipendenze di datori che occupano mediamente più di 15 unità lavorative;

-
- per eventi di riduzione di orario di lavoro a partire dal 1° luglio 2016, in favore dei lavoratori occupati alle dipendenze di datori che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 unità lavorative;

Si precisa che la riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero/settimanale/mensile di tutti i lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore comunque, la percentuale di riduzione non potrà essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale viene stipulato l'accordo di solidarietà.

L'istanza viene presentata esclusivamente in via telematica presso la sede INPS territorialmente competente entro 7 giorni dalla data dell'accordo sindacale e, la riduzione dell'attività lavorativa deve aver luogo entro 30 giorni successivi alla data di presentazione della domanda. Anche all'Assegno di Solidarietà si applica la normativa in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria. Tale prestazione ai sensi dell'art. 27 c. 3 potrà anche essere concessa dai fondi di solidarietà bilaterali alternativi per un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

Anche in questo caso il pagamento dell'Assegno di Solidarietà è effettuato/anticipato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto e successivamente conguagliato dallo stesso datore con l'INPS. Si precisa che il rimborso/conguaglio, a pena di decadenza, deve essere richiesto 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. Solo in costanza di serie difficoltà in cui verserà l'impresa e se documentate, il datore di lavoro potrà richiedere, alla sede INPS competente per territorio, il pagamento diretto ai lavoratori.

Le modalità di presentazione della domanda sono identiche a quelle previste per l'assegno ordinario.

Alla domanda devono essere allegati l'accordo collettivo aziendale e l'elenco dei lavoratori in forza nell'unità produttiva indicando le informazioni relative alla qualifica, all'orario contrattuale e alle altre informazioni presenti nel file .CSV presente nell'area download della procedura.

Allo stato attuale non è possibile presentare la domanda di assegno di solidarietà in attesa di un successivo messaggio INPS.

3.7. Fondo territoriale intersettoriale delle provincie autonome di Trento e Bolzano

L'art. 40 del D.Lgs. n. 148/2015 ha previsto la possibilità di istituzione di un fondo territoriale intersettoriale delle Provincie autonome di Trento e di Bolzano con la medesima forma previste dall'articolo 26 del D.Lgs. n.148/2015 e finalità di cui all'art. 35 medesimo decreto legislativo da

applicare ai datori di lavoro che occupano almeno il 75% dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nelle provincie di Trento e di Bolzano appartenenti ai settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nella disciplina prevista dal titolo I del decreto e che non abbiano costituito fondi di solidarietà bilaterali o fondi di solidarietà bilaterali alternativi.

Il comma 4 dell'art.40 prevede inoltre la possibilità per i datori di lavoro già aderenti ai fondi di solidarietà bilaterali o alternativi di optare per il fondo territoriale sempre a condizione di occupare almeno il 75% dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio delle provincie di Trento e Bolzano.

In tal caso i contributi eventualmente già versati o dovuti al fondo di provenienza restano acquisiti a questo.

La contribuzione da versare per il fondo territoriale è equivalente agli altri e cioè pari al 0,45% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali.

In data 21 dicembre 2015 è stato sottoscritto l'accordo collettivo provinciale per la costituzione del fondo di solidarietà del Trentino per il quale si è in attesa dell'emanazione del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze per l'istituzione del fondo unico territoriale presso l'INPS.

3.8. Fondo di Integrazione salariale e ammortizzatori sociali in deroga 2016 e c.d. piccola solidarietà

Ministero del Lavoro nota protocollo n. 40/3223 dell'11 febbraio 2016

Ministero del Lavoro nota protocollo n. 40/3763 del 18 febbraio 2016

Circ. Inps n. 56 del 29 marzo 2016

Il Ministero del Lavoro con Nota protocollo n. 40/3223 del 11 febbraio 2016, fornisce istruzioni in merito al raccordo tra la disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga ed il FIS.

Come è noto la Legge di stabilità 2016 (Legge n. 208/2015) ha previsto il finanziamento nel limite di 250 milioni di euro degli ammortizzatori sociali in deroga ed ha previsto all'art. 1 comma 304 delle modifiche alla durata del trattamento fissando il nuovo limite di trattamento in 3 mesi nell'arco di 12 mesi.

Si era posto, quindi, il problema della coesistenza dei due strumenti e dei criteri di scelta per l'applicazione dell'una o dell'altra misura.

Nella nota in oggetto il Ministero chiarisce che le aziende che rientrano nel campo di applicazione del FIS possono alternativamente ricorrere alla cassa integrazione in deroga (sempre che rientrano nel campo di applicazione del D.I. n. 83473/2014) oppure alle prestazioni del Fondo di integrazione salariale.

Dal punto di vista pratico le due misure presentano sostanziali convergenze in quanto entrambe prevedono un'integrazione assoggettata a trattenuta previdenziale del 5,84% e danno diritto alla contribuzione figurativa ai fini pensionistici. Analogamente il trattamento di fine rapporto maturato nel corso della procedura rimane sempre a carico del datore di lavoro. L'unica differenza riguarda il requisito dell'anzianità effettiva del lavoratore che nel caso del FIS è di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione mentre per la cig in deroga è richiesto il requisito di un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi alla data d'inizio del periodo di intervento.

In realtà la differenza sostanziale riguarda la contribuzione addizionale pari al 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate per la cig in deroga rispetto alla contribuzione addizionale del 4% della retribuzione persa prevista nel caso di attivazione delle prestazioni del FIS.

Per quanto riguarda la durata entrambe hanno una durata di 3 mesi con l'eccezione che nel caso di assegno ordinario per i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti il trimestre è prorogabile in via eccezionale fino ad un massimo complessivo di nove mesi da computarsi in un biennio mobile.

Ulteriore particolarità della cig in deroga riguarda i termini di presentazione della domanda fissati in 20 giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro a differenza dei 15 giorni previsti per il ricorso ai trattamenti di integrazione ordinaria e dei 7 giorni, decorrenti dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo aziendale, per la cassa integrazione straordinaria.

Infine è da considerare che per i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti e sino a 15 dipendenti l'assegno di solidarietà è garantito solo per gli eventi di riduzione dell'attività lavorativa che si verificano dal 1 luglio 2016, per cui per i datori di lavoro con tale dimensione è preferibile ricorrere agli ammortizzatori sociali in deroga nel caso di ricorso agli ammortizzatori entro il 30.6.2016.

È superfluo precisare che per lo stesso periodo non possono essere presentate domande di cig in deroga e intervento del FIS.

Infine nel caso di trattamento di Cig in deroga è possibile il ricorso al pagamento diretto da parte dell'Inps.

In merito al raccordo tra la l'art. 5 del decreto legge 148/1993, convertito con modificazioni dalla Legge 19 luglio 1993, n. 236, che disciplina i contratti di solidarietà difensivi stipulati dalle aziende non rientranti nel campo di applicazione della CIGS (cd. piccola solidarietà) e la disciplina del F.I.S. è intervenuto il Ministero del Lavoro con nota n. 40/3763 del 18 febbraio 2016. Anche in

questo caso è sostanzialmente prevista la possibilità di ricorrere alternativamente all'uno o l'altro strumento precisando tuttavia che la normativa prevista per la piccola solidarietà è operativa per gli accordi collettivi stipulati massimo fino al 30 giugno 2016. Analogamente il Ministero ha specificato che le aziende rientranti nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà bilaterali alternativi possono alternativamente ricorrere alla piccola solidarietà.

APPENDICE

Procedura di consultazione sindacali - *Bozza di comunicazione alla Rsu/Rsa*

Spett.
OO.SS.

.....
.....

Spett.
R.S.A. /R.S.U.
c/o Stabilimento

.....

Oggetto: Comunicazione ex art. 24 D.Lgs 148/2015.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.Lgs. n. 148/2015 Vi informiamo che in ragione di motivazioni connesse a (*spiegare analiticamente le ragioni del ricorso alla C.I.G.S.*) la scrivente si vede costretta a ricorrere alla C.I.G.S. per il personale occupato presso l'unità produttiva di

Di seguito si comunicano le modalità del ricorso al trattamento integrativo:

DURATA PREVEDIBILE: n. ... (*mesi*) con decorrenza dalla conclusione dell'esame congiunto

<u>LAVORATORI COINVOLTI</u>	IMPIEGATI/QUADRI	OPERAI	TOTALE
-----------------------------	------------------	--------	--------

in forza

interessati alla Cigs

sospesi a zero ore con rotazione

sospesi a zero ore senza rotazione

a orario ridotto

Quanto previsto dal citato art. 24 comma 3 sarà oggetto dell'esame congiunto.

Distinti saluti

Luogo e data

Timbro e firma

Procedura di consultazione sindacali - *Bozza richiesta di esame congiunto*

Spett.
REGIONE
Servizio Politiche Attive del Lavoro
.....

Spett.
OO.SS.
.....

Spett.
Associazione Datoriale
.....

Spett.
R.S.A./R.S.U.
c/o Stabilimento di
.....

RACCOMANDATE AA.RR.

Oggetto: Richiesta di esame congiunto ex art.24 comma 2 D.Lgs 148/2015.

Facendo seguito alla comunicazione di richiesta intervento Cigs per
(*esplicitare le ragioni del ricorso alla C.I.G.S.*) inoltrata in data alle OO.SS./R.S.A./R.S.U.
in indirizzo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 comma 2 del D.Lgs. n. 148/2015 si richiede la
convocazione per l'esame congiunto della situazione aziendale.

Nel richiedere l'esame congiunto, siamo a comunicarvi le modalità del ricorso al trattamento
integrativo:

DURATA PREVEDIBILE: n. ... (*mesi*) con decorrenza dalla conclusione dell'esame congiunto

<u>LAVORATORI COINVOLTI</u>	IMPIEGATI/QUADRI	OPERAI	TOTALE
-----------------------------	------------------	--------	--------

in forza

interessati alla Cigs

sospesi a zero ore con rotazione

sospesi a zero ore senza rotazione

a orario ridotto

Distinti saluti

Luogo e data

Timbro e Firma

Causale di intervento Contratti di solidarietà difensivo - *Bozza di accordo*

VERBALE DI ACCORDO PER CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

ai sensi dell'art. 21 comma 1/c D.Lgs. n.148/15

Il giorno ... del mese di dell'anno, in presso la sede/unità operativa della società in, si sono riuniti:

La Società....., rappresentata da....., assistito da.....

Le OO SS territoriali, rappresentate da....., unitamente a..... della RSU

PREMESSO CHE

in data la Società, operante nel settore....., ha avviato la procedura di mobilità ovvero ha evidenziato l'esuberanza (*specificare l'ipotesi che ricorre*) relativa a n.... lavoratori su un organico di n.... addetti, determinata da un andamento negativo delle attività aziendali che si è manifestato in particolare a decorrere dall'ultimo trimestre nell'intero settore di appartenenza, che sta comportando una situazione di persistente ed insostenibile difficoltà e negative ripercussioni sul piano occupazionale;

-nel corso dell'odierna riunione, la Società ha esposto i motivi che hanno indotto ad avviare la procedura di mobilità ovvero ad evidenziare l'esuberanza di personale (*specificare l'ipotesi che ricorre*), mentre i rappresentanti delle OO.SS. non hanno ritenuto di accettare le indicazioni aziendali, esprimendo perplessità e riserve circa le modalità con cui si ritiene di affrontare le asserite problematiche occupazionali e pertanto ,tenendo conto delle condizioni di mercato e dello scenario aziendale, hanno invitato i rappresentanti aziendali a considerare la possibilità di strumenti alternativi alla riduzione del personale ed in particolare di ricorrere al contratto di solidarietà difensivo disciplinato dal D.Lgs. n.148/15 e dal decreto Ministro del Lavoro n. 94033 del 13.01.2016, che consentirebbe alla Società di gestire l'attuale situazione di difficoltà esistente nel settore salvaguardando peraltro l'occupazione ed il mantenimento delle professionalità esistenti.

-la Società ,tenuto conto di quanto sopra, ha dichiarato disponibilità a procedere all'utilizzo del predetto contratto di solidarietà difensivo, con rinuncia a proseguire la procedura di mobilità attivata con la comunicazione rimessa alle OO.SS. in data ... (*da specificare se ricorre l'ipotesi altrimenti omettere*) coinvolgendo nella riduzione dell'orario di lavoro un numero adeguato di dipendenti , al fine di rendere meno oneroso l'impatto del contratto di solidarietà stesso nei confronti dei lavoratori ,nonché di garantire la funzionalità operativa della struttura aziendale ;

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. La premessa costituisce parte integrante del presente verbale d'accordo
2. La Società e le OO.SS. sottoscritte convengono sull'applicazione del contratto di solidarietà difensivo previsto e disciplinato dal D.Lgs. n. 148/2015 e dal DM sopra citato che per ...mesi, a decorrere dal, interesserà complessivamente n....dipendenti dell'unità aziendale come da prospetto allegato n. 1 che evidenzia le categorie, le qualifiche ed i livelli di appartenenza del personale interessato, restando precisato che non si prevede/ si prevede a cadenza di...(mesi –settimane) la variazione dell'individuazione dei singoli lavoratori ai quali si applicherà la riduzione concordata dell'orario di lavoro, fermo restando il tetto massimo numerico dei lavoratori medesimi sopra riportato, ed (*da riportare soltanto in caso di previsione di variazione dei nominativi dei lavoratori in solidarietà*) in merito si precisa che la Società rimetterà apposita comunicazione relativa ai nominativi previsti dalla /e variazione/i alle OO.SS. territoriali ed aziendali .
3. Il contratto di solidarietà risulterà articolato con riduzione oraria del...% (meno...ore settimanali) per n...lavoratori, del...% (meno...ore settimanali) per n....lavoratori e del ...% (meno...ore settimanali) per n....lavoratori, mentre le riduzioni dell'orario avverrà con modalità in senso verticale/orizzontale/misto, nonché su base giornaliera /settimanale /mensile (*specificare la situazione che ricorre*), così come sarà specificato nelle comunicazioni che verranno preventivamente e tempestivamente rimesse al personale interessato.
4. La Società richiederà la cigs per la riduzione dell'orario di lavoro attuata in applicazione del presente accordo di solidarietà, con le modalità di pagamento diretto ovvero con anticipo alle normali scadenze di pagamento della retribuzione ai lavoratori (*riportare l'ipotesi ricorrente*).
5. La Società, in relazione alla specificità dell'attività svolta avrà la possibilità, in vigenza del presente accordo ed in presenza di temporanee esigenze di maggior lavoro derivanti da fattori di mercato, da necessità di ordine organizzativo ovvero da altro, di modificare, in aumento e nei limiti del normale orario di lavoro contrattuale, l'orario ridotto previsto dal presente accordo di solidarietà, dandone comunicazione, di norma con una settimana d'anticipo, alle RSA/RSU locali ed agli organi istituzionali competenti.
6. La Società s'impegna durante l'intero periodo del presente contratto di solidarietà a non procedere a riduzioni di personale.
7. Le parti come sopra rappresentate s'incontreranno entro il giorno... per specificare ulteriormente le modalità di applicazione del contratto di solidarietà e successivamente,

nell'ottica di una verifica costante sui risultati del contratto di solidarietà rispetto all'andamento produttivo ed alla situazione occupazionale, si riuniranno con cadenza ...

Del che è verbale, letto, confermato e sottoscritto

Per la Società Cognome e nome Firma.....

Per OO.SS Cognome e nome Firma.....

Per RSU Cognome e nome Firma.....

Allegato: elenco nominativo lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà:

GENERALITA'	COMUNE/DATA DI NASCITA
RESIDENZA	CODICE FISCALE
TIPO DI CONTRATTO (t.i./t.d./full time/p.t.)	LIV/MANSIONE
% RID. ORARIO(gg/sett/mens)	TOTALE ORE RID. PERIODO CSD
FIRMA	

Contratto di solidarietà espansivo - Bozza di accordo

VERBALE DI ACCORDO PER CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

ai sensi dell'art. 41 D.Lgs. n. 148/15

Il giorno ... del mese di dell'anno....., in presso la sede/unità operativa della società..... in, si sono riuniti:

La Società, rappresentata da....., assistito da.....

Le OO.SS. territoriali, rappresentate da..., unitamente a..... della RSU

PREMESSO CHE

La società svolge l'attività di

L'organico totale è composto da n... lavoratori di cui n... impiegati e n... operai;

Nel suddetto organico diversi lavoratori nel prossimo biennio completano i requisiti per accedere alla pensione di vecchiaia;

I suddetti lavoratori hanno una elevata esperienza e capacità professionale acquisita negli anni di lavoro in azienda;

La società ha necessità di formare un equivalente numero di lavoratori che possano compensare e/o sostituire le suddette figure professionali compreso l'eventuale riequilibrio della percentuale di manodopera femminile rispetto a quella maschile in forza.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

- 1) La premessa costituisce parte integrante del presente verbale di accordo.
- 2) La società e le OO.SS. sottoscritte convengono di applicare il contratto di solidarietà espansivo previsto e disciplinato dall'articolo 41 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, che dà la possibilità di incrementare gli organici attraverso la stipula di contratti collettivi aziendali, prevedendo una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.
- 3) Il contratto avrà la durata complessiva di mesi 36 a far data dalla sottoscrizione del presente accordo e disporrà una riduzione oraria interessante fino ad un massimo di n... lavoratori, a fronte di n.... assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- 4) L'articolazione del contratto di solidarietà avverrà con riduzione oraria pari al 50% dell'attuale orario di lavoro di 40 ore settimanale praticato dal personale previo trasformazione del rapporto da full time a part time. Contestualmente e comunque entro 10 giorni dalla trasformazione del rapporto di lavoro, l'azienda procederà all'assunzione

-
- della corrispondente unità lavorativa con rapporto di lavoro full time, tale quindi da assicurare un saldo occupazionale positivo.
- 5) Ai lavoratori coinvolti nella riduzione dell'orario di lavoro in applicazione dei contratti di solidarietà espansivi, che abbiano un'età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di 24 mesi e che abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, l'azienda si impegna a garantire la maturazione del trattamento di fine rapporto corrispondente all'orario di lavoro trasformato maggiorato del 20% (*trattasi di eventuale e/o altra agevolazione facoltativa non vincolante*).
 - 6) Ai lavoratori coinvolti nella riduzione dell'orario di lavoro in applicazione dei contratti di solidarietà espansivi, che non abbiano i requisiti di cui al punto 6), l'azienda si impegna a garantire la maturazione integrale del trattamento di fine rapporto (*trattasi di eventuale e/o altra agevolazione facoltativa non vincolante*).
 - 7) L'azienda si impegna a dare applicazione al presente contratto mantenendo in essere l'attuale percentuale di manodopera femminile rispetto a quella maschile in forza.
 - 8) L'adesione dei lavoratori alla riduzione dell'orario di lavoro è su base volontaria e non vincola l'azienda.
 - 9) L'azienda si impegna a depositare il presente contratto presso la competente Direzione territoriale del lavoro.

Letto, confermato, sottoscritto.

Per la società il legale Rappresentante

Per l'OO.SS. il responsabile

Per la R.S.U/R.S.A.

ESEMPI DI CALCOLO DELLE ORE INTEGRABILI

Si espongono i seguenti esempi pratici di calcolo delle ore integrabili, ipotizzati con riferimento a lavoratori retribuiti in misura fissa, con orario settimanale di 40 ore distribuito su cinque giorni, in ragione di 8 ore giornaliere.

<p>Es. 1 - Riduzione a 24 ore settimanali distribuite nei giorni dal lunedì al mercoledì:</p>
<p>- <i>Festività non lavorata cadente di lunedì:</i></p> <p>ore effettivamente lavorate 16 +</p> <p>ore non prestate nella giornata festiva <u>8 =</u></p> <p style="text-align: center;">24</p> <p>ore integrabili = 16 (40-24)</p>
<p>Es. 2 - Riduzione a 20 ore settimanali prestate in ragione di 4 ore al giorno e/o sciopero:</p>
<p>- <i>Festività non lavorata cadente in uno dei cinque giorni:</i></p> <p>ore effettivamente lavorate 16 +</p> <p>ore non prestate nella giornata festiva <u>8 =</u></p> <p style="text-align: center;">24</p> <p>ore integrabili = 16 (40-24)</p> <p><i>Permesso, sciopero o altra assenza della durata di due ore:</i></p> <p>ore effettivamente lavorate 18 +</p> <p>ore non prestate per sciopero <u>2 =</u></p> <p style="text-align: center;">20</p> <p>ore integrabili = 20 (40-20)</p>
<p>Es. 3 - Sospensione a zero ore e/o sciopero:</p>
<p>- <i>Festività non lavorata cadente nei primi cinque giorni:</i></p> <p>ore integrabili 40</p> <p>- <i>Festività retribuita o no e comunque non lavorata cadente di sabato</i></p> <p>ore integrabili 40</p> <p>- <i>Sciopero di 4 ore</i></p> <p>Ore lavorate = 0+</p> <p>Ore di sciopero <u>=4</u></p> <p style="text-align: center;">4</p> <p>Ore integrabili = 36 (40-4)</p>

ESEMPIO DEL CALCOLO DEL TRATTAMENTO CIGS

RETRIBUZIONE: Mensile € 1.500,00 – Oraria € 8,67
ORE INTEGRABILI DEL MESE = 20
TRATTAMENTO TEORICO CIGS
75,33% (80%-5,84%) di € 8,67 = € 6,53 x 20 = € 130,60
ORE LAVORABILI DEL MESE: 176
MASSIMALE CIGS ORARIO € 914,96: 176 = € 5,19
TRATTAMENTO CIGS EROGABILE: € 5,19 X 20 = € 103,80

Il trattamento di CIGS erogabile essendo inferiore al trattamento teorico spettante non c'è capienza per recuperare i ratei delle mensilità aggiuntive.