



## **4° CONVEGNO SEMINARIALE**

***"RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI  
SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO" D.LGS. N. 148/2015***

**SEDE**

**SALA RIUNIONI API SOLUZIONI - VIA GAMMARANA, 8  
64100 TERAMO**

**29 OTTOBRE 2015 – ORE 15,00 – 18,00**

## PREMESSA

Approdano in Gazzetta Ufficiale gli ultimi quattro Decreti Legislativi attuativi della Legge n.183/2014 (JOBS ACT),completando così, definitivamente, una riforma iniziata già a marzo dell'anno scorso .In particolare, stiamo facendo riferimento :

al D.Lgs.n.148/2015 sul “ riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro”;

al D.Lgs.n.149/2015 sulla “ razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale “;

al D.Lgs.n.150/2015 sul” riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive”;

al D.Lgs:n.151/2015 sulla “ razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese ed altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità”.

I suddetti Decreti sono entrati in vigore dal giorno successivo alla data di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, quindi da giovedì 24 settembre 2015. Obiettivo del presente contributo è quello di fornire un'analisi approfondita sulle novità che il Governo ha introdotto pubblicando, il 23 settembre 2015, in Gazzetta Ufficiale, il Decreto Legislativo 14 settembre 2015,n.148,entrato in vigore il giorno successivo ( 24 settembre 2015 ),recante “ Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014,n.183 “. La norma, in particolare, semplifica l'accesso alle integrazioni salariali mediante l'introduzione di un testo unico normativo di 47 articoli, abrogando oltre 15 leggi e norme. Il Decreto, da una parte estende le integrazioni salariali in caso di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro a 1.400.000 lavoratori e 150.000 datori di lavoro in precedenza esclusi da queste tutele e, dall'altra, prevede la durata massima di CIG ordinaria e CIG straordinaria a 24 mesi(erano 36)in un quinquennio mobile.

Limite, questo, che può essere portato a 36 mesi nel quinquennio mobile utilizzando la CIGS per la causale” contratto di solidarietà”.

L'Associazione delle Piccole e Medie Industrie della Provincia di Teramo ha ritenuto opportuno programmare un ulteriore convegno seminariale sul “ JOBS ACT: il lavoro che cambia ” per far conoscere ancora meglio agli imprenditori, ai loro collaboratori interni, ai consulenti del lavoro, ai rappresentanti sindacali dei lavoratori ed ai funzionari della pubblica amministrazione, le nuove disposizioni, che, soprattutto nella fase iniziale, potrebbero comportare difficoltà applicative.

Il Presidente Api Teramo  
Alfonso Marcozzi

## **INCONTRO RAPPRESENTANTI AZIENDE PRESSO SEDE API DI TERAMO**

**DEL 29 OTTOBRE 2015**

### **ARGOMENTO: LA DISCIPLINA DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI**

**DOPO IL DECRETO LEG.VO N.148/2015**

**IN VIGORE DAL 24 settembre 2015**

#### **1) LE AZIENDE DESTINATARIE ,I LAVORATORI BENEFICIARI E L' ANZIANITA' AZIENDALE NECESSARIA**

##### **A) LE AZIENDE DESTINATARIE**

###### **a) CIGO**

Secondo l'art.9 del decreto 148 , la disciplina delle integrazioni salariali ordinarie ed i relativi obblighi contributivi si applicano a:

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 Decreto DPR n. 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 confezionato

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 dell'attività di escavazione.

## **b) CIGS**

Secondo l'art.20 del dec.legvo 148,la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione alle imprese:

1) che abbiano occupato mediamente nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, più di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti , essendo :

a) imprese industriali, comprese quelle edili e affini;

b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;

c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario d'integrazione salariale;

d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;

e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;

f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;

g) imprese di vigilanza.

2). che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti essendo

a) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;

b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

3).a prescindere dal numero dei dipendenti :

a) alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale, le società da queste derivate, nonché imprese del sistema aereo portuale;

b) ai partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, a condizione che risultino iscritti nel registro nazionale dei partiti riconosciuti, tenuto dalla «Commissione di garanzia degli statuti e per la trasparenza e il controllo dei rendiconti dei partiti politici», di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge n. 149/2013b, convertito dalla legge n. 13/14.,

Si deve evidenziare che :

1) come già nella disciplina normativa previgente, nel caso di richieste presentate prima dei sei mesi dal trasferimento di azienda, il requisito relativo alla classe dimensionale deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento.

2) Si ha influsso gestionale prevalente quando in relazione ai contratti aventi ad oggetto l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente, la somma dei corrispettivi risultanti dalle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata abbia superato, nel biennio precedente, il cinquanta per cento del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse, secondo quanto emerge dall'elenco dei clienti e dei fornitori ai sensi dell'articolo 21, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni.

3) resta fermo quanto disposto dagli articoli 35 e 37 della legge 5 agosto 1981, n. 416, concernente i dipendenti delle imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale) e dall'articolo 7, comma 10-ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, riguardante i dipendenti dalle aziende commissariate in base al decreto-legge 30 gennaio 1979, n. 26, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 aprile 1979, n. 95), (Aziende soggette a procedura di amministrazione straordinaria)

## **2) I LAVORATORI BENEFICIARI**

### **a) CIGO**

Operai, impiegati quadri ed apprendisti, risultando confermata l'esclusione dei dirigenti ed dei lavoratori a domicilio.

Si stabilisce che i lavoratori suddetti, innovando rispetto alla normativa precedente, devono possedere, per beneficiare dell'integrazione, per il lavoro prestato presso l'unità produttiva per cui è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione, precisando, peraltro, che:

a) tale anzianità aziendale non necessita per i trattamenti ordinari di integrazione salariale determinati da eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale

b) ai fini del requisito dei 90 giorni, l'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata, confermando l'analoga previsione delle circolari Inps n.30/2012 e n. 75/09.

Riguardo al modo con cui vanno determinati "i 90 giorni di effettivo lavoro", si richiama la circ.n.24/15 del MLPS, secondo cui per giornate di «effettivo lavoro» s'intendono quelle di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni.,aggiungendo che, alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 423 del 6 settembre 1995, sono computati anche i periodi di astensione dal lavoro per maternità obbligatoria.

Pertanto ,alla luce del chiarimento del MLPS circa tale aspetto , non sono da conteggiare nel lavoro effettivo eventuali giorni di mancato presenza al lavoro causati da malattia , permessi e congedi fruiti dal lavoratore , per assistenza a coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità.

## **2) CIGS**

Operai, impiegati quadri ed apprendisti , risultando confermata anche per la cigs , l'esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio,

Per i lavoratori suddetti , , confermando la previsione della precedente disciplina della cigs ,dispone che anche i lavoratori aspiranti al trattamento d'integrazione straordinaria devono possedere, per il lavoro prestato 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 , precisando ,peraltro, che ai fini del requisito in questione ,l'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata, confermando l'analoga previsione delle circolari Inps n.30/2012 e n. 75/09. Invece , circa il criterio per determinare "i 90 giorni di effettivo lavoro", si conferma la circ.n.24/15 del MLPS, secondo cui per giornate di «effettivo lavoro» si intendono quelle di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni.,aggiunge che alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 423 del 6 settembre 1995, sono computati anche i periodi di astensione dal lavoro per maternità obbligatoria.

Pertanto ,alla luce del chiarimento del MLPS circa tale aspetto , non sono da conteggiare nel lavoro effettivo eventuali giorni di mancato presenza al lavoro causati da malattia , permessi e congedi fruiti dal lavoratore ,per l'assistenza al coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità

## 2) PROCEDURA CONSULTAZIONE SINDACALE

### a) PER CIGO

Il percorso da seguire e' il seguente:

1) L'impresa è tenuta a comunicare prima dell'inizio della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro ,alle RR.SS. o alla RSU rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, ovvero , in mancanza ,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, nonché il numero dei lavoratori interessati.

Pertanto ,la predetta comunicazione va rimessa a rr.ss.aa ovvero alla rsu ,ove esistenti in azienda ma anche alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e cio' a prescindere dalla presenza o assenza in azienda delle rappresentanze interne.

2) Se alla comunicazione segue la richiesta di una delle parti(impresa o soggetti sindacali ),si procede all' esame congiunto avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori, in relazione alla crisi dell'impresa, restando inteso che se entro la scadenza prevista dalla norma per la conclusione della procedura , non interviene la richiesta d'incontro ,l'impresa puo' dar corso alla presentazione della domanda di cig

3)L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione di cui al n.1), ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti

Esempio:

#### A) Impresa con oltre 50 dipendenti

– comunicazione impresa ai soggetti sindacali :10 ottobre 201

– eventuale richiesta incontro soggetti sindacali : deve essere formulata tenendo conto del scadenza fissata per la conclusione della procedura

-conclusione procedura :5 novembre 2015 ,anche in caso di mancata richiesta d'incontro

#### B) Impresa sino a 50 dipendenti

-comunicazione impresa ai soggetti sindacali :10 ottobre 201

– eventuale richiesta incontro soggetti sindacali: deve essere prodotta tenendo conto della scadenza fissata per la conclusione della procedura

– conclusione procedura: 20 ottobre 2015 ,anche in caso di mancata richiesta d'incontro

4) Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili(circ. Inps 27/06/1975 e Cass. n. 57684 04/12/1982),che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività

produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare ai soggetti sindacali la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati, restando stabilito che:

a) quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali, si procede, a richiesta dell'impresa o dei soggetti sindacali, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione aziendale, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta

Esempio:

-comunicazione impresa ai soggetti sindacali: il 10 ottobre 2015

-richiesta esame congiunto non oltre tre giorni, quindi, entro 13 ottobre 2015

-incontro e conclusione procedura entro 18 ottobre 2015

b)) quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro prevede sino a sedici ore settimanali l'impresa non deve fare la comunicazione ai soggetti sindacali e può presentare immediatamente la domanda di cigo

5) Imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapideo

a) per le richieste sino a 13 settimane di cigo, le disposizioni di cui ai numeri precedenti non si applicano;

b), invece, si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti di cigo per la sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

## **b) PER CIGS**

1) L'articolo 24 del dec. legvo 148/15 introduce nuove disposizioni in materia di procedure sindacali ritenute necessarie, anche secondo la normativa previgente, per l'accesso al trattamento straordinario d'integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale

Nei commi da 1 a 5 la disposizione reca la disciplina delle procedure di consultazione sindacale ed esame congiunto, prevedendo quanto segue:

1) L'impresa che intende richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per le causali di crisi e riorganizzazione, è tenuta a comunicare, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, sia alle RR SS AA e/ o alla RSU, che 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.

2) Entro tre giorni dalla predetta comunicazione, è presentata dall'impresa o dai soggetti sindacali, richiesta di esame congiunto della situazione aziendale, ai fini della convocazione delle parti, al competente ufficio individuato dalla Regione del territorio di riferimento, ricordando che in Abruzzo, sono uffici competenti in materia sia le Province, se trattasi di integrazione salariale relativa ad unità produttiva/e ubicata/e nel solo territorio provinciale, che la Regione se la cigs interessa unità produttive situate su due o più province abruzzesi. Invece, va presentata al Ministero del Lavoro,

qualora l'intervento riguardi unita' produttive ubicate in piu' regioni. In tale caso il Ministero richiede, comunque, il parere delle regioni interessate.

Si valuta che ,per uniformita' con quanto previsto dalla normativa previgente in materia e per celerita' procedurale , l'impresa possa provvedere a trasmettere contestualmente ai soggetti sindacali interessati ,nonche' a Provincia, ovvero Regione , ovvero Ministero Lavoro, sia la comunicazione di ricorso alla cigs sia la richiesta di convocazione .

3)Costituiscono oggetto dell'esame congiunto il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario, nonche' delle misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale,nonche' i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali e' richiesto l'intervento e le modalita' della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.

4). Ad eccezione delle richieste di cigs presentate da imprese edili e affini, le parti devono espressamente dichiarare ,in sede di consultazione, la non percorribilita' della causale di contratto di solidarieta'.

Tale disposizione intende attuare il principio espresso dalla legge delega n.183/2014 all'articolo 1, comma 2, lettera a) punto 3 ,secondo cui,appunto: sussiste la necessita' di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilita' contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione a favore dei contratti di solidarieta'

5) L'intera procedura di consultazione , si esaurisce entro i 25 giorni successivi a quello in cui e' stata avanzata la richiesta di esame congiunto, ridotti a 10 per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.

6)A conclusione della fase procedurale dell'esame congiunto, le Regioni , sia per le domande di cigs per cui hanno ospitato l'incontro di consultazione sindacale ,sia perche' informate sull'esito della consultazione svolta presso le Province ovvero il Ministero del lavoro , esprimono motivato parere in merito alle richieste di intervento straordinario di integrazione salariale. Il suddetto parere è rilasciato dalle Regioni entro venti giorni dalla conclusione della procedura di consultazione sindacale attivata dalla richiesta di esame congiunto della situazione aziendale.

7)Al fine di consentire la conclusione del procedimento nei termini previsti dall'articolo 25 del decreto legislativo n. 148, decorsi i venti giorni stabiliti , il Ministero del Lavoro ,alla stregua dei principi di carattere generale contenuti nell'articolo 16 della legge 7 agosto 1990, n. 241, potrà procedere indipendentemente dall'acquisizione del suddetto parere.

### **3)TERMINI , MODALITA' PRESENTAZIONE E CONCESSIONE ISTANZE CIGO E CIGS SECONDO DEC.LEGVO 148/2015**

Quanto esposto sull'argomento del titolo concerne le istanze presentate per l'intervento della cigo e cigs decorrente dal 24 settembre 2015 ,data d'entrata in vigore del dec.legvo n.148/201

#### **A) ISTANZE DI CIGO**

L'art. 15 del decreto n.148/15 disciplina il procedimento amministrativo e istruttorio curato dall'INPS per l'ammissione al trattamento , disponendo quanto segue:

##### **a)Modalita' presentazione**

Per l'ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale, l'impresa presenta in via telematica all'INPS la domanda di concessione, in cui devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, nonché i nominativi dei lavoratori

La richiesta deve essere inviata telematicamente da parte delle aziende e dei consulenti del lavoro, muniti di regolare PIN di autenticazione. La compilazione e l'invio dei moduli on-line (mod. SR 21-SR33) è disponibile sul sito ufficiale dell'Inps ([www.inps.it](http://www.inps.it)), alla pagina "Moduli", sezione "Prestazioni a sostegno del reddito" o alternativamente attraverso la sezione "Servizi per le Aziende"

##### **b) Termini presentazione e dati da comunicare a Inps**

Il termine di presentazione della domanda aziendale di cigo risulta modificato e ridotto rispetto alla previgente disciplina ,che stabiliva il 25 del mese successivo a quello dell'inizio d'intervento previdenziale in questione.Infatti ,dal 24.9.2015 risulta fissato il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.per la richiesta telematica d'integrazione salariale alla sede INPS territorialmente competente

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

##### **c) Presentazione istanza oltre termine**

Qualora la domanda venga presentata dopo il termine indicato nel n. 2,risulta confermata la previgente norma , ossia che l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione .

##### **d) Risarcimento lavoratori per omessa o tardiva presentazione istanza**

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

##### **e) Comunicazione Inps informazioni domande a Regioni o Province autonome**

Le informazioni contenute nella domanda aziendale di cigo , devono essere inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del

lavoro, ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1. del dec.148/15 ,secondo cui :”1. I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali e' programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 22 del decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.,vale a dire il dec.legvo n.150/2015 ,ricorda ndo che il citato art,..22 recita.”:

1. I lavoratori dipendenti per i quali la riduzione di orario connessa all'attivazione di una procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per integrazione salariale, contratto di solidarietà, o intervento dei fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e 28 del decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge n. 183 del 2014 , sia superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di dodici mesi, devono essere convocati in orario compatibile con la prestazione lavorativa, dal Centro per l'impiego con le modalità ed i termini stabiliti con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, di cui all'articolo 2, comma 1, per stipulare il patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 20”

#### **f) Concessione cigo**

La concessione della Cigo viene disposta dall'Inps su autorizzazione , sino al 31 dicembre 2015 ,delle Commissioni competenti ,mentre a decorrere dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede dell'INPS territorialmente competente e con decreto del Ministro del lavoro ,da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri di esame delle domande di concessione.

### **B) ISTANZE DI CIGS**

#### **a) Modalità presentazione**

La domanda aziendale di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale è presentata entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale (contratto solidarietà) relativo al ricorso all'intervento

La domanda in questione va inviata contestualmente con modalità telematica, tramite il canale “CIGSonline”, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e 1.0. – Divisione IV – e alle Direzioni Territoriali del Lavoro competenti per territorio.

#### **b) Uso transitorio vecchi modelli allegando elenco nominativo lavoratori interessati e degli occupati in media nel semestre precedente**

Nelle more della predisposizione dei nuovi modelli di presentazione delle istanze e delle relative schede tecniche coerenti con le modifiche normative intervenute, le imprese istanti potranno avvalersi dei modelli attualmente in uso, per quanto compatibili, ed integrandoli laddove necessario. In particolare, con riferimento a tutte le causali l'istanza dovrà essere corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario, e per le causali di crisi e riorganizzazione aziendale, l'istanza dovrà essere integrata anche con l'indicazione del numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva o le unità produttive oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

### **c) Istanze presentate prima del 24.9.2015**

Per le istanze presentate precedentemente all'entrata in vigore del decreto legislativo n. 148/2015 e le istanze relative a proroghe dei trattamenti di CIGS 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 citato, si applicheranno le disposizioni relative al procedimento amministrativo di cui alla previgente normativa.

### **d) Trasmissione da Inps a Regione o Province Autonome informazioni domanda ed elenco nominativo lavoratori interessati**

A norma dell'art.25 del dec.148/15, comma 1, secondo e terzo periodo, 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 dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1., in base al quale: "I lavoratori dipendenti per i quali la riduzione di orario connessa all'attivazione di una procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per integrazione salariale, contratto di solidarietà, o intervento dei fondi di solidarietà, sia superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di dodici mesi", devono essere convocati in orario compatibile con la prestazione lavorativa, dal Centro per l'impiego per stipulare il patto di servizio personalizzato, previsto dall'art.20, che prevede la disciplina dello stesso ad opera di un decreto del Ministro del Lavoro, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome

Nel decreto legislativo 148/15, non si indica da chi, come e quando le informazioni contenute nelle istanze di cigs e l'elenco nominativo dei lavoratori destinatari delle sospensioni e riduzioni dell'orario di lavoro vanno rimesse all'Inps, affinché l'Istituto provveda ad informarne Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1., il cui testo è sopra riportato

### **e) Domande causali riorganizzazione e crisi aziendale**

Per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a) (riorganizzazione), e b) (crisi aziendale), nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica inoltre il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

### **f) Modifica programma cigs**

Si rappresenta che l'impresa, sentite le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, o in mancanza le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, dopo la trasmissione della domanda di cigs al Ministero del Lavoro, potrebbe eventualmente richiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

### **g) Procedimento amministrativo per cigs con MLPS on line**

Il procedimento amministrativo per la concessione della cigs si svolge esclusivamente in via telematica, tramite il canale ufficiale "CIGSonline"

Nell'ambito del procedimento, l'Ufficio competente esamina le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione ed i presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento finale. Inoltre, adotta ogni misura per l'adeguato e sollecito svolgimento del procedimento. In particolare, può chiedere chiarimenti, documentazione integrativa, il rilascio di dichiarazioni, la rettifica di dichiarazioni o istanze erranee o incomplete e può richiedere esibizioni documentali nonché – qualora necessario – accertamenti ispettivi ulteriori, rispetto a quelli già previsti a livello normativo.

Nei casi sopra specificati, ad eccezione della richiesta d'intervento ispettivo, l'Ufficio invia la comunicazione di sospensione dei termini del procedimento amministrativo all'impresa istante invitandola a produrre quanto richiesto nel termine massimo di trenta giorni dal ricevimento della comunicazione stessa.

A seguito della ricezione di quanto richiesto, esaminato quanto prodotto e documentato dall'azienda, l'Ufficio procede ad avviare il procedimento e ad adottare il provvedimento finale. In caso di mancata ricezione di quanto richiesto entro il termine di trenta giorni ovvero riscontrata la mancanza dei requisiti, presupposti e condizioni legittimanti l'accesso al trattamento, si provvede all'invio della comunicazione dei motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, ai sensi dell'articolo 10-bis della legge n. 241 del 1990, sia in via telematica che per raccomandata AR o tramite posta elettronica certificata.

Entro il termine di dieci giorni dal ricevimento della suddetta comunicazione, gli istanti hanno il diritto di presentare per iscritto le loro osservazioni, eventualmente corredate da documenti. La comunicazione interrompe i termini per concludere il procedimento che iniziano nuovamente a decorrere dalla data di presentazione delle osservazioni o, in mancanza, dalla scadenza del termine di dieci giorni.

Le eventuali osservazioni presentate dall'azienda sono esaminate nei successivi trenta giorni al fine della definitiva determinazione. All'esito dell'esame, si procederà all'adozione del conseguente provvedimento finale.

La concessione del predetto trattamento avviene con decreto Direttoriale del Ministero del lavoro per l'intero periodo richiesto. Fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori, il decreto di cui al periodo precedente è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa

#### **4) CONTRIBUZIONE ORDINARIA ,ADDIZIONALE E FIGURATIVA**

##### **1)CONTRIBUZIONE ORDINARIA**

###### **a)CIGO**

Si stabiliscono i seguenti importi del contributo ordinario

1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;

2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano più di 50 dipendenti;

4,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali ed artigiane del settore edile;

3,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;

1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati ed i quadri delle imprese dell'industria e dell'artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;

2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati ed i quadri delle imprese dell'industria e dell'artigianato edile e lapidei che occupano più di 50 dipendenti.

Vengono semplificate rispetto alla normativa vigente le modalità di computo del limite dimensionale in base al quale è dovuto il contributo ordinario , accogliendo in norma la prassi operativa corrente. Infatti risulta stabilito quanto segue:

1. Il limite anzidetto è determinato, con effetto dal 1 gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa.

2. Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività.

3. L'impresa è tenuta a fornire all'INPS apposita dichiarazione al verificarsi di eventi che, modificando la forza lavoro in precedenza comunicata, influiscano ai fini del limite di cui al comma 1. Agli effetti di cui al presente articolo sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

###### **b) CIGS**

E' previsto un contributo ordinario nella misura dello 0,90 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60 per cento a carico dell'impresa o del partito politico e 0,30 per cento a carico del lavoratore.

## **2) CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE**

### **CIGO E CIGS**

1. A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale ordinaria e straordinaria e' stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:

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

Il contributo addizionale non e' dovuto per gli eventi oggettivamente non evitabili

Eventi oggettivamente non evitabili

Sono eventi oggettivamente non evitabili le causali determinate da casi fortuiti improvvisi e non

prevedibili, per i quali risulti evidente e certa la forza maggiore. L' "evento oggettivamente non evitabile" oltre a presentare il requisito della non imputabilità al datore di lavoro o agli operai, deve avere la caratteristica di essere determinato da causa di forza maggiore o caso fortuito, e quindi esterno all'azienda stessa, improvviso, non prevedibile e non rientrante nel rischio di impresa

La sospensione o riduzione di attività può ritenersi determinata da eventi oggettivamente non evitabili solo in presenza di avvenimenti sottratti ad ogni possibile iniziativa del datore di lavoro, compresa l'adozione di rimedi preventivi atti a contrastarli.

Tra le causali principali elenchiamo:

- alluvioni, crolli, incendi
- motivi tecnici conseguenti ad azioni di sciopero
- ad ordinanze di autorità competenti
- interruzione di energia elettrica dovuta a fatto proprio dell'ente erogatore
- eventi naturali diversi dalle intemperie

### **3) CONTRIBUZIONE FIGURATIVA**

1. I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali e' 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 e' calcolato sulla base della retribuzione globale cui e' riferita l'integrazione salariale.
2. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione figurativa sono versate, a carico della gestione o fondo di competenza, al fondo pensionistico di appartenenza del lavoratore beneficiario.

### **5)DECORRENZA ,CAUSALI E DURATA CIGO E CIGS**

#### **A) DECORRENZA**

##### **1) CIGO**

Rispetto alla cigo , il decreto legislativo non contiene espressa disposizione in materia di decorrenza ,restando così scontato che il trattamento in questione,se richiesto nei termini di legge ,decorre dalla data concordata nella consultazione sindacale ed indicata nella richiesta presentata all'Inps-

##### **2) CIGS**

Per quanto concerne la cigs , sulla decorrenza del trattamento dispone l'art.25 ,comma 2 , che : la sospensione o la riduzione dell'orario come concordata dalle parti, ai sensi dell'articolo 25, comma 2, del decreto legislativo n. 148, decorrono non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione dell'istanza.

Tuttavia ,si fa presente che l'articolo 44, comma 4,del decreto in esame ,stabilisce che la disposizione di cui all'articolo 25, comma 2, si applica ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015.

Pertanto,per le domande presentate dal 24 settembre al 31 ottobre c.a. ,la decorrenza dal trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda non trova applicazione e ,quindi la decorrenza sara' quella riportata nel verbale di consultazione sindacale e nell'istanza

## **B) CAUSALI INTERVENTO**

### **1) PER CIGO**

Un unico criterio caratterizza la regolamentazione delle causali per l'integrazione salariale ordinaria ,vale a dire che il decreto delegato recita che ai dipendenti di tutte le imprese ,in caso di sospensione dal lavoro ovvero di prestazioni di lavoro a orario ridotto ,è corrisposta l'integrazione salariale ordinaria nei seguenti casi

a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti,incluse le intemperie stagionali

b) situazioni temporanee di mercato ( “mancanza di lavoro, di ordini o commesse , esaurimento della disponibilità del magazzino”, “saturazione delle scorte”) ,compresi gli eventi oggettivamente non evitabili, in quanto non prevedibili ed estranei al normale rischio d'impresa (Esempio: ,interruzione fornitura energia elettrica,ordine di sospensione dell'attività per ragioni sanitarie,occupazione dell'azienda da parte di disoccupati,eventi naturali-terremoti,alluvioni o maltempo nelle lavorazioni all' aperto)

### **2) PER CIGS**

Si stabilisce che l'accesso al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria. potrà essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

1) Riorganizzazione aziendale: ricomprende in sé anche le due causali della ristrutturazione e conversione aziendale previste dalla legislazione precedente.

Il programma di riorganizzazione aziendale deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva. Detto programma deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione. Il programma in questione deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale i Si precisa che l'articolo 22, comma 4, stabilisce che, sia per la causale di riorganizzazione aziendale che per quella di crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni dal lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato. Ai sensi dell'articolo 44, comma 3, tuttavia, tale disposizione non trova applicazione per i primi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto in esame. Pertanto, la disposizione si applicherà dal 25 settembre 2017 interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro

Si precisa che, alla luce delle nuove disposizioni normative, il periodo di CIGS concesso per riorganizzazione aziendale non potrà essere prorogato per complessità dei processi produttivi e per complessità connessa alle ricadute occupazionali, come era invece previsto dalla previgente normativa (articolo 1, comma 3, legge n. 223 del 1991 abrogato dall'art. 46, comma 1, lett. m), del decreto legislativo n. 148).

2) Crisi aziendale :nell'ambito della fattispecie della crisi aziendale, sono ricomprese le fattispecie della crisi per andamento involutivo o negativo degli indicatori economico – finanziari, la crisi aziendale determinata da evento improvviso ed imprevisto e, fino al 31 dicembre 2015, la crisi per cessazione di attività.

Il programma di crisi aziendale deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il predetto piano deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale

Si precisa che l'articolo 22, comma 4, stabilisce che, sia per la causale di riorganizzazione aziendale che per quella di crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni dal lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato. Ai sensi dell'articolo 44, comma 3, tuttavia, tale disposizione non trova applicazione per i primi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto in esame. Pertanto, la disposizione si applicherà dal 25 settembre 2017.

Con particolare riferimento alla fattispecie della crisi per cessazione di attività, si rappresenta che, alla luce dell'articolo 21, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 148, in ragione del venir meno, a partire dal 1° gennaio 2016, della possibilità di accesso al trattamento straordinario d'integrazione salariale per la causale di crisi per cessazione – anche parziale – di attività, entro il 31 dicembre 2015, devono perfezionarsi i requisiti per l'ammissione al trattamento in questione.

Entro la data del 31 dicembre 2015, dunque, deve essere stipulato l'accordo in sede istituzionale e deve, altresì, essere presentata l'istanza di ammissione al trattamento

Il decreto di ammissione potrà essere emanato anche successivamente al 31 dicembre 2015, una volta esaurita l'istruttoria delle domande presentate entro il termine sopra richiamato

3) Contratti di solidarietà: Per ciò che concerne la causale d'intervento della cigs prevista per i contratti di solidarietà difensivi e di tipo A, si evidenzia che gli stessi sono inseriti integralmente nell'ambito delle integrazioni salariali straordinarie, anche per quanto concerne la misura delle prestazioni e la contribuzione dell'impresa.

I contratti di solidarietà sono stipulati dall'impresa attraverso accordi collettivi aziendali con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.

-la riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà.

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

-il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà.

-il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

-gli accordi devono specificare le modalità attraverso cui l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto, mentre il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

-risulta confermato che le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione di afferenza, prevedendosi, tuttavia, in coerenza con le finalità dello strumento, un'eccezione per quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente

4) Procedure concorsuali: l'articolo 2, comma 70, della legge 28 giugno 2012, n. 92, ha abrogato l'articolo 3 della legge n. 223 del 1991 con effetto dal 1° gennaio 2016. Pertanto, espunta la suddetta disposizione dall'ordinamento giuridico, a decorrere dal 1° gennaio 2016, viene meno la possibilità di autorizzare il trattamento CIGS conseguente all'ammissione alle procedure concorsuali individuate dal medesimo articolo

Fino al 31 dicembre 2015, trovano applicazione le circolari nn. 4 del 2 marzo 2015 e 12 dell'8 aprile 2015.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 3 della legge n. 223 del 1991, il trattamento potrà decorrere dalla data della dichiarazione di fallimento, dalla dichiarazione di apertura del concordato preventivo, dalla data di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, e di conseguenza, l'inizio delle sospensioni potrà decorrere dalla data dei provvedimenti suindicati, applicandosi le norme procedurali già previste per tali causali di intervento (fino al 31 dicembre 2015).

Successivamente al 31 dicembre 2015, nel caso in cui l'impresa sia sottoposta a procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio d'impresa, ove sussistano i presupposti, la fattispecie potrà rientrare nell'ambito delle altre causali previste dal decreto legislativo 148/2015

E' da tener conto che l'articolo 44, comma 11, del decreto legislativo prevede, limitatamente all'anno 2015, modifiche all'articolo 3, comma 5-bis, della legge n. 223 del 1991. Per effetto di tali modifiche, la disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale e di collocamento in mobilità disciplinata dall'articolo 3 per le ipotesi di sottoposizione delle imprese a procedure concorsuali si applica, previo parere motivato del prefetto fondato su ragioni di sicurezza e di ordine pubblico, oltre che ai lavoratori delle aziende sottoposte a sequestro o confisca ai sensi della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni, anche ai lavoratori delle imprese nei cui confronti sia stata emessa dal Prefetto un'informazione antimafia interdittiva e siano state adottate le misure di cui all'articolo 32 decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

A tale fine, l'amministratore dei beni nominato ai sensi dell'articolo 2-sexies della citata legge n. 575 del 1965 o i soggetti nominati in sostituzione del soggetto coinvolto ai sensi dell'articolo 32 del decreto-legge n. 90 del 2014 esercitano le facoltà attribuite dall'articolo 3 al curatore, al liquidatore e al commissario nominati in relazione alle procedure concorsuali. Per gli interventi di cui al predetto articolo 3, comma 5-bis, della legge n. 223 del 1991, come modificato dall'articolo 44, comma 11, del decreto legislativo n. 148, è destinato per l'anno 2015, in via aggiuntiva a quanto previsto dallo stesso articolo 3 comma 5-bis, un importo nel limite massimo di 5 milioni di euro a valere sulle risorse del Fondo Sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 2 del 2009

## **C) DURATA MASSIMA**

### **a) DURATA COMPLESSIVA CIGO+CIGS**

Tale argomento è disciplinato dall'art.4 del decreto in esame, prevedendo quanto segue

#### **1) Per imprese non edili e non affini**

Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto all'articolo 22, comma 5., che recita: Ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, prevista come detto in 24 mesi, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.

#### **2) Per imprese edilizia e affini**

Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, per le imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo e per le 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 d'escavazione, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile

#### **3) Computo 50 % durata cigs contratto solidarietà'**

Premesso che il decreto legislativo n. 148 trasforma il contratto di solidarietà difensivo da istituto autonomo a causale dell'intervento di integrazione salariale straordinaria (art. 21, comma 1, lett. c), in forza del combinato disposto degli articoli 4 e 22, comma 5, ai fini del rispetto della durata massima complessiva dei 24 mesi nel quinquennio mobile, il trattamento di integrazione salariale per la causale «contratto di solidarietà» viene computato per metà della sua durata.

Ne consegue, ad esempio, che se nel quinquennio mobile il datore di lavoro chiede il trattamento di integrazione salariale solo per la causale «contratto di solidarietà», la durata massima dell'intervento potrà raggiungere i 36 mesi (fino a 24 mesi, infatti, l'intervento sarà computato 12 mesi, cui potranno aggiungersi altri 12 mesi fino al raggiungimento del tetto dei 24 mesi complessivi). Se, invece, nel quinquennio mobile il datore ha già richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria per causali diverse dalla causale «contratto di solidarietà» per 18 mesi, potrà richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinaria per la causale «contratto di solidarietà» per ulteriori 12 mesi (i 12 mesi di trattamento per la causale «contratto di solidarietà» saranno computati per 6 mesi, che, aggiunti ai 18 già goduti, portano al raggiungimento del tetto dei 24 mesi complessivi).

Se nel quinquennio mobile il datore ha, invece, già richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria per causali diverse dalla causale «contratto di solidarietà» per 12 mesi, potrà richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinaria per la causale «contratto di solidarietà» per ulteriori 24 mesi (i 24 mesi di trattamento per la causale «contratto di solidarietà» saranno computati per 12 mesi, che, aggiunti ai 12 già goduti, portano al raggiungimento del tetto dei 24 mesi complessivi).

Se nel quinquennio mobile il datore ha, invece, già richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria per 12 mesi potrà richiedere, ad esempio, ulteriori 12 mesi di contratto di solidarietà (che vengono computati per 6 mesi), potranno essere richiesti ulteriori 6 mesi di CIGO /CIGS oppure altri 12 mesi di CDS .

Diversamente, se nel quinquennio mobile il datore di lavoro ha richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria per 12 mesi e ulteriori 12 mesi di CIGS (ad esempio per riorganizzazione), avendo raggiunto il limite massimo previsto dei 24 mesi nel quinquennio mobile, non potrà richiedere alcun ulteriore trattamento.

#### **4) Computo periodi cigs antecedenti il 24.9.2015**

L'articolo 44, comma 2, stabilisce che, ai fini del computo delle durate massime complessive innanzi indicate (24 mesi o 30 mesi nel quinquennio mobile), i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.

L'articolo 42, comma 1, altresì precisa ulteriormente che i trattamenti straordinari d'integrazione salariale conseguenti a procedure di consultazione sindacale, già concluse alla data di entrata in vigore del decreto legislativo, mantengono la durata prevista negli accordi, nei limiti di cui alle disposizioni di legge vigenti alla data delle stesse. Tuttavia, il comma 2 del medesimo articolo 42 prevede che, anche in tale ipotesi i trattamenti riguardanti periodi successivi all'entrata in vigore del decreto legislativo si computano ai fini della durata massima di cui all'articolo 4. In tali casi, per il computo della durata dei trattamenti concessi a seguito della stipula di un contratto di solidarietà si applicheranno le disposizioni di cui ai commi 3 e 5 dell'articolo 22, limitatamente al periodo autorizzato successivo all'entrata in vigore del decreto legislativo.

#### **5) Cigs autorizzata secondo previgente normativa e conclusi prima del 24.9.2015**

Si evidenzia che i periodi di trattamento di integrazione salariale autorizzati per qualsiasi causale secondo la previgente normativa e conclusi prima della data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148 non saranno computati ai fini della durata massima prevista dall'art. 4.

Inoltre , si rappresenta che, a norma dell'articolo 21, comma 6, l'impresa non può richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinario

#### **b) DURATA MASSIMA CIGO**

Circa la durata dell'intervento della cigo , si stabilisce che :

1) le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.

2) qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

3) l'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.

4) agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, (in quanto non prevedibili ed estranei al normale rischio d'impresa (Esempio: mancanza di scorte, interruzione fornitura energia elettrica, ordine di sospensione dell'attività per ragioni sanitarie, occupazione dell'azienda da parte di disoccupati, eventi naturali-terremoti, alluvioni o maltempo nelle lavorazioni all'aperto), non trova applicazione la disposizione per cui, "qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa", nè quella secondo cui "l'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile";.

5) tuttavia la deroga ai limiti di durata per eventi oggettivamente non evitabili non si applicano alla durata dei trattamenti richiesti dalle seguenti imprese :

-) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;

-) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;

-) 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.

-) con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale, entro i limiti di durata, così come definiti nelle precedenti lettere, le ore di integrazione salariale ordinaria che possono essere autorizzate non devono essere eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile :

-) con riferimento all'unità produttiva oggetto di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale, quindi distinti non solo tra tempo pieno e part time, ma, per quest'ultimo, anche in base al numero di ore dei singoli contratti di lavoro dei dipendenti

Da ultimo si rileva che ai fini del calcolo per il computo del trattamento di integrazione salariale ordinario (CIGO) si applica la circolare INPS n. 58 del 28 aprile 2009 che stabilisce il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni, ossia si tiene conto del computo della somma dei singoli giorni di riduzione utilizzati, diviso 5 o 6 .,

### **c) DURATA MASSIMA CIGS**

Relativamente a ciascuna unità produttiva, in un quinquennio mobile :

– Per la causale di riorganizzazione aziendale, relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario d'integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile

-per la causale di crisi aziendale il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 12 mesi, anche continuativi.

-Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione

-Ai sensi dell'articolo 22, comma 2, del decreto legislativo n. 148 una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello precedentemente autorizzato.

-In ragione del rapporto di continuità tra la disciplina dell'articolo 1, comma 5, della legge n. 223 del 1991 e dell'articolo 22, comma 2, del decreto legislativo n. 148 – di contenuto identico – la suddetta disposizione deve essere rispettata anche tra trattamenti autorizzati ai sensi della previgente normativa e trattamenti autorizzati ai sensi della nuova normativa. D'altro canto, la presentazione di una istanza per l'accesso al trattamento CIGS per crisi aziendale, immediatamente successiva ad una precedente richiesta per la medesima causale di crisi aziendale, sarebbe evidentemente indicativa della mancata attuazione da parte dell'azienda del piano di risanamento cui l'azienda si era impegnata contestualmente alla presentazione della prima richiesta di trattamento.

-Peraltro ,si prevede una deroga alla disciplina ordinaria in materia di durata dei trattamenti, applicabili nel triennio 2016 – 2018, finalizzata comunque alla salvaguardia dell'occupazione e a favorire l'ingresso graduale nel nuovo sistema di cassa integrazione guadagni straordinaria delineato dallo schema di decreto legislativo,

Infatti ,premessi che:

-l'art.4,comma 1 ,dispone :”Per ciascuna unita’ produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile”,

-l'art.22,comma 2,prevede :”Per la causale di crisi aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b), e relativamente a ciascuna unita’ produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 12 mesi, anche continuativi”;

- è da tener presente che il comma 4 dell'art.21 del decreto in esame stabilisce, in deroga ai limiti di durata massima delle prestazioni di cui agli articoli sopra riportati , che, può essere autorizzato nel limite di 6 mesi ed entro risorse contingentate, pari a 50 milioni per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, un ulteriore periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria qualora all'esito del programma di crisi aziendale l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali anche in presenza del Ministero dello Sviluppo Economico.

Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri per l'applicazione della fattispecie.

-per la causale di contratto di solidarietà , il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi . La durata massima può raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.,considerato che ,a norma del comma 5 dell'art.22 del decreto in esame la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata

nella misura della meta' per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente. ,con l'avvertenza che tale disposizione non si applica alle imprese edili e affini

-per la causale procedure concorsuali: Fino al 31 dicembre 2015, trovano applicazione le circolari nn. 4 del 2 marzo 2015 e 12 dell'8 aprile 2015. Conformemente a quanto previsto dall'art. 3 della legge n. 223 del 1991, il trattamento potrà decorrere dalla data della dichiarazione di fallimento, dalla dichiarazione di apertura del concordato preventivo, dalla data di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, e di conseguenza, l'inizio delle sospensioni potrà decorrere dalla data dei provvedimenti suindicati, applicandosi le norme procedurali già previste per tali causali di intervento (fino al 31 dicembre 2015).

Successivamente al 31 dicembre 2015, nel caso in cui l'impresa sia sottoposta a procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio d'impresa, ove sussistano i presupposti, la fattispecie potrà rientrare nell'ambito delle altre causali previste dal decreto legislativo 148/2015

## **6) MISURA INTEGRAZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA**

In materia continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti prima dell'entrata in vigore del dec.legvo 148/15

.Pertanto sull'argomento si precisa quanto segue

1)Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga. Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta, nei limiti di cui ai periodi precedenti, sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.

2)Ai lavoratori con retribuzione fissa periodica, la cui retribuzione sia ridotta, in conformità di norme contrattuali ,per effetto di una contrazione di attività, l'integrazione è dovuta entro i limiti di cui al n.1)), raggugliando ad ora la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato.

3)Agli effetti dell'integrazione le indennità accessorie alla retribuzione base, corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa, sono computate secondo i criteri stabiliti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo che regolano le indennità stesse, raggugliando in ogni caso ad ora la misura delle indennità in rapporto a un orario di otto ore.

4)Per i lavoratori retribuiti a cottimo e per quelli retribuiti in tutto o in parte con premi di produzione, interessenze e simili, l'integrazione è riferita al guadagno medio orario percepito nel periodo di paga per il quale l'integrazione è dovuta.

5)L'importo della prestazione non può superare un limite massimo mensile stabilito di anno in anno. e non può superare per l'anno 2015 ,(nei confronti dei collocati in cig sia prima che dopo l'entrata in vigore del decreto legvo in esame ),gli importi massimi mensili seguenti, comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di dodici mensilità', comprensive dei ratei di mensilità' aggiuntive:

a) euro 971,71 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,2

b) euro 1.167,91 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.102,24

Si sottolinea che gli importi di cui sopra corrispondono a quelli già vigenti per l'anno corrente secondo le norme di prima.

6)La somma complessiva da erogare deve essere decurtata di un importo pari all'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti (5,84%)

7)Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista.

8)L'integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione.

9) ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, e successive modificazioni.

10)Gli importi massimi di cui al n.5 devono essere incrementati, nella misura ulteriore del 20 per cento per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali

Di seguito gli importi spettanti nell'anno 2015:

Trattamenti di integrazione salariale

Retribuzione (euro)

Tetto

Importo lordo (euro)

Importo netto (euro)

Inferiore o uguale a 2.102,24

Basso

971,71

914,96

Superiore a 2.102,24

Alto

1.167,91

1.099,70

Detti importi massimi devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall'art. 2, comma 17, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, nella misura ulteriore del 20 per cento per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali. Pertanto per l'anno 2015 si hanno per il, settore edile i seguenti importi:

Trattamenti di integrazione salariale – settore edile (intemperie stagionali)

Retribuzione (euro)

Tetto

Importo lordo (euro)

Importo netto (euro)

Inferiore o uguale a 2.102,24

Basso

1.166,05

1.097,95

Superiore a 2.102,24

Alto

1.401,49

1.319,64

## **7) PERDITA CIGO E CIGS**

L'argomento di cui al titolo è disciplinato dall'art.8 del dec.legvo n.148/15 ,che comunque si pone nel solco della previgente disposizione ,stabilendo quanto segue::

1. I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali e' programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 150/15 che recita:

“1. I lavoratori dipendenti per i quali la riduzione di orario connessa all'attivazione di una procedura di sospensione o riduzione dell'attivita' lavorativa per integrazione salariale, contratto di solidarieta', o intervento dei fondi di solidarieta' , sia superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di dodici mesi, devono essere convocati in orario compatibile con la prestazione lavorativa, dal centro per l'impiego con le modalita' ed i termini stabiliti per stipulare il patto di

servizio personalizzato di cui all'articolo 20, , che prevede :”Allo scopo di confermare lo stato di disoccupazione, i lavoratori disoccupati contattano i centri per l'impiego, con le modalita' definite da questi, entro 30 giorni dalla data della dichiarazione di cui all'articolo 19, comma 1, e, in mancanza, sono convocati dai centri per l'impiego, entro il termine stabilito con il decreto di cui all'articolo 2, comma 1, per la profilazione e la stipula di un patto di servizio personalizzato.

2. Il lavoratore che svolga attivita' di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

3. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attivita' di cui al comma 2.

4. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione di cui al presente comma.

## **8)MODALITA' EROGAZIONE E TERMINE RIMBORSO INTEGRAZIONI**

### **CIGO E CIGS**

a)Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.

b)L'importo delle integrazioni è rimborsato dall'INPS all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

c)Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore del presente decreto, i sei mesi di cui al periodo precedente decorrono da tale data.

d)Nel caso delle integrazioni salariali ordinarie, la sede dell'INPS territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa

e nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, contestualmente al trattamento di integrazione salariale, il pagamento diretto da parte dell'INPS, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziarie

## 9) CIGO E CIGS PER APPRENDISTI

Nella previgente disciplina dell'integrazione salaria straordinaria, gli apprendisti erano presi in considerazione ai fini del calcolo dell'organico aziendale, mentre nella regolamentazione della cassa integrazione guadagni del dec.legvo n.148/145 questi lavoratori sono inseriti anche tra i possibili beneficiari del trattamento previdenziale ordinario e straordinario, ed in proposito è stabilito quanto segue

A) Per poter beneficiare dell'integrazione salariale gli apprendisti devono risultare assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, restando precisato che se gli stessi :

a) siano alle dipendenze di imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, sono destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, ma limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b) ;

b) siano alle dipendenza d'impresa rientrante in nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, gli apprendisti professionalizzanti sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale.

B) Nei riguardi degli apprendisti professionalizzanti sono estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui essi sono destinatari, senza l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183, in cui prevede "Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, a decorrere dal 1° gennaio 2012, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il 31 dicembre 2016, è riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento, con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo

C) Al termine della integrazione salariale con ripresa dell'attività lavorativa, a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

## **10) VERIFICHE DTL RICHIESTE CIGS,ESCLUSIONE RIMBORSO TFR CIGS E DIVIETO CONTESTUALE INTERVENTO CIGO E CIGS SECONDO DEC.,LEGVO N.148/15**

In ordine agli argomenti di cui al titolo ,si precisa quoyabto segue:

### a)Verifiche DTL su domande cigs

Le Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale, procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali. La relazione ispettiva deve essere trasmessa al competente ufficio ministeriale entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario di integrazione salariale autorizzato. Nel caso in cui dalla relazione ispettiva emerga il mancato svolgimento, in tutto o in parte, del programma presentato dall'impresa, il procedimento amministrativo volto al riesame del decreto del Mlps di cigs si conclude nei successivi 90 giorni con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fatte salve eventuali sospensioni che si rendano necessarie ai fini istruttori

### b)Escluso rimborso impresa quote tfr corrispondenti periodo cigs

In caso di ricorso alla CIGS,per causali diverse dal contratto di solidarieta',„stante l'abrogazione della legge n.464/1972 , disposta dall'art.44 ,comma 1 ,lett.e), del provvedimento in esame , e' da evidenziare il venir meno per l'impresa di ottenere il rimborso delle quote di TFR versate in corrispondenza delle integrazioni salariali in caso di licenziamento del dipendente al termine del periodo di cassa integrazione, che in precedenza era consentito ex art.4,comma 2 ,della legge sopra citato

### c) Limitazione divieto contestuale ricorso cigs e cigo per medesima unita',produttiva

Il decreto riduce l'impossibilita assoluta di richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unita produttive per le quali l'impresa abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi, l'intervento ordinario, prevedendo che tale divieto viga solo per causali sostanzialmente coincidenti

## **11) RICORSI PER CIGO E DISPOSIZIONI INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA SETTORE AGRICOLO**

### A)Ricorsi

L'articolo 17 stabilisce che avverso i provvedimenti relativi alle integrazioni salariali ordinarie i ricorsi potranno essere proposti on line al Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 25 della legge 9 marzo 1989, n. 88

### B)Disposizioni particolari CIGO per le imprese del settore agricolo

L'articolo 18 reca disposizioni particolari per le imprese del settore agricolo. confermando le particolari norma in materia , prevedendo che:

Restano in vigore le disposizioni di cui agli articoli 8 e seguenti della legge 8 agosto 1972, n. 457, e successive modificazioni per quanto compatibili con il presente decreto ,fermo restando

l'opportunità di attendere le indicazioni Inps sulla prevista compatibilità tra precedenti e nuove disposizioni in materia di cigo in agricoltura. Premesso che l'art.5 comma 3 del decreto in esame ,circa la misura della cigo , dispone che:"Agli effetti dell'integrazione le indennità accessorie alla retribuzione base, corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa, sono computate secondo i criteri stabiliti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo che regolano le indennità stesse, ragguagliando in ogni caso ad ora la misura delle indennità in rapporto a un orario di otto ore" si segnala che il comma 2 dell'art.18 prevede la non applicazione di tale disposizione , limitatamente alla previsione di importi massimi delle prestazioni, ai trattamenti concessi per intemperie stagionali nel settore agricolo. Per ulteriori informazioni sull'argomento cliccare su [DISCIPLINA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN AGRICOLTURA...](#)

## 12)ABROGAZIONE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE INTEGRAZIONI SALARIALI DISPOSTA DEC.LEG.VO N. 148/2015

L'art.46 del dec.legvo n.148/2015 ,in vigore dal 24.9.2015 , contiene le disposizioni legislative in materia di integrazioni salariali abrogate ,che di seguito si elencano

1) ABROGAZIONE dalla entrata in vigore del dec. legvo

a) il decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n.788 , relativo alla istituzione della Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria e disposizioni transitorie a favore dei lavoratori dell'industria dell'Alta Italia (G.U. 27 dicembre 1945, n. 155).

b) il decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869 ,riguardante Nuove disposizioni sulle integrazioni salariali. (GU n.210 del 12-9-194

c) la legge 3 febbraio 1963, n. 77 ,riguardante Disposizioni in favore degli operai dipendenti dalle aziende industriali dell'edilizia e affini in materia di integrazione salariale.

d) gli articoli da 2 a 5 della legge 5 novembre 1968, n. 1115,in,materia di trattamento straordinario d'integrazione salariale

e) la legge 8 agosto 1972, n. 464 , contenente disciplina cigs

f) gli articoli da 1 a 7 e da 9 a 17 della legge 20 maggio 1975 n.164 ,inerente la disciplina della cigo industria

g) gli articoli 1, 2, e da 4 a 8 della legge 6 agosto 1975, n. 427 ,relativa alla cigo edilizia;

h) la legge 13 agosto 1980, n. 427 , concernente Norme in materia di garanzia del salario e di disoccupazione speciale in favore dei lavoratori dell'edilizia e affini

i) gli articoli 1 e 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726,convertito con modificazioni dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 ,inerente la disciplina dei contratti solidarietà difensivi

l) l'articolo 8, commi da 1 a 5, e 8 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160 ,contenente Norme in materia previdenziale

m) gli articoli 1, 2, e da 12 a 14 della legge 23 luglio 1991, n.223 ,relativa alla disciplina della cigs e della mobilità'

n) l'articolo 5, commi da 1 a 4, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236 ,concernente "INTERVENTI URGENTI A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE

o) il decreto del Presidente della Repubblica 10 giugno 2000, n.218 di disciplina della consultazione per l'intervento della cigs

p) l'articolo 44, comma 6 del decreto-legge 30 settembre 2003, n.269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n.326 , contenente disposizioni varie in materia previdenzial

q) i commi 1, da 4 a 19-ter, da 22 a 45, dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n.92 relativa alla riforma del lavoro forme

**2)A DECORRERE dall'1.1.2016 sono abrogate le seguenti disposizioni:**

a) l'articolo 8 della legge 20 maggio 1975, n. 164;

b) l'articolo 3 della legge 6 agosto 1975, n. 427

c) il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 7 febbraio 2014, n. 79141 , riguardante ilFondo residuale di solidarieta'

d) i commi 20, 20-bis, e 21 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92. riguardante la riforma del lavoro, former

3)A decorrere dal 1° luglio 2016 e' abrogato l'articolo 5 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

E' abrogata ogni altra disposizione contraria o incompatibile con le disposizioni del presente decreto.

Laddove disposizioni di legge o regolamentari dispongano un rinvio all'articolo unico, secondo comma, della legge n. 427 del 1980(^), oppure all'articolo 3, commi da 4 a 45, della legge n. 92 del 2012(^), ovvero ad altre disposizioni abrogate dal presente articolo, tali rinvii si intendono riferiti alle corrispondenti norme del presente decreto.

---

(^)**Comma 2 .articolo unico, legge n.427/80:**"L'importo dell'integrazione salariale, sia per gli operai che per gli impiegati, calcolato tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga, non puo' superare l'ammontare mensile di lire 600.000; detto importo massimo va comunque rapportato alle ore di integrazione autorizzate. Con effetto dal 1 gennaio di ciascun anno, a partire dal 1981 detto importo massimo e' aumentato in misura pari all'80 per cento dell'aumento della indennita' di contingenza dei lavoratori dipendenti maturato nell'anno precedente"

(^^) 'articolo 3, commi da 4 a 45, della legge n. 92 del 2012:concernono la precedente disciplina dei Fondi di solidarieta.