

SCHEDA AGGIORNATA DISCIPLINA INTEGRAZIONI SALARIALI DOPO DEC.LEGVI 148 E 150 DEL 2015 CON RELATIVI CHIARIMENTI MLPS ED INPS

Tra i decreti legislativi con cui risulta attuata la legge delega n.183/14 sullo Jobs Act figura il n.148/2015 , riguardante la nuova regolamentazione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporti di lavoro , in vigore dal 24 settembre 2015 .

SOMMARIO

1.PREMESSA

2.NORME GENERALI RIGUARDANTI CIGO E CIGS

2.1.LAVORATORI DESTINATARI INTEGRAZIONI SALARIALI E REQUISITI SOGGETTIVI

2.2. *ESTENSIONE CIG AGLI APPRENDISTI*

2.3.ANZIANITÀ DI EFFETTIVO LAVORO

2.4.MISURA INTEGRAZIONE SALARIALI

2.5. DURATA MASSIMA COMPLESSIVA (CIGO+CIGS)

2.6. NOZIONE DI UNITA' PRODUTTIVA

2.7.CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE

2.8. CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

2.9.MODALITA' EROGAZIONE E TERMINE PER CONGUAGLI E RIMBORSO PRESTAZIONI

2.10.PAGAMENTO DIRETTO INTEGRAZIONI SALARIALI

2.11. CIG E MALATTIA

2.12.CONDIZIONABILITA' E POLITICHE ATTIVE LAVORO

2.13.CIG E PRESTAZIONI LAVORATIVE

3. INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE

3.1.AZIENDE DESTINATARIE CIGO

3.2 CAUSALI CIGO

3.3. DURATA CIGO

3.4. CONTRIBUZIONE CIGO

3.5.PROCEDURA INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE , PROCEDIMENTO PRESENTAZIONE DOMANDA E CONCESSIONE CIGO

3.6.

NEUTRALIZZAZIONE TERMINI PRESENTAZIONE DOMANDA

3.7 .*RICORSI AMMINISTRATIVI*

4.INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

4.1. AZIENDE DESTINATARIE

4.2. LAVORATORI BENEFICIARI E REQUISITO ANZIANITA' LAVORATIVA

4.3. ISTANZE CIGS

4.4.CONTRIBUZIONE CIGS

4.5. DECORRENZA CIGS

4.6.CAUSALI INTERVENTO

4.7. LIMITE DURATA MASSIMA CIGS

4.8.CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

4.9.ELIMINATO RIMBORSO IMPRESE QUOTE TFR PERIODI CORRISPONDENTI CIGS

4.10.LIMITATO DIVIETO RICORSO CONTESTUALE CIGS E CIGO PER MEDESIMA UNITA' PRODUTTIVA

5. DISCIPLINA CIG IMPRESE SETTORE AGRICOLO

6.DISCIPLINA FONDO INTEGRAZIONE SOCIALE-F.I.S.- DOPO DECRETO INTERMINISTERIALE n.94343/2016

7) DISCIPLINA CIG IN DEROGA 2016

8.ABROGAZIONE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE RIGUARDANTI INTEGRAZIONI SALARIALI

1.PREMESSA

Prima di procedere all'esame delle disposizioni del richiamato provvedimento ,al fine di evidenziare gli aspetti significativi ed innovativi del medesimo , si precisa che al riguardo si fara' riferimento pure alle istruzioni fornite da:

a) MLPS con :

circ.n.24/15:[Primi chiarimenti in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro](#)

circ.n.30/15:[Ulteriori precisazioni in materia di CIGS](#)

circ.n.1/16:[Fruizione della CIGS da parte di lavoratori di imprese soggette a procedura concorsuale](#)

circ.n.8/16: [Ulteriori precisazioni sui contratti di solidarietà difensivi](#)

circ .17/16 [Lavoratori destinatari del trattamento CIG nel settore agricolo](#)

circ.n.22/16:[Criteri per l'autorizzazione di un ulteriore periodo di CIGS](#)

circ.n.32/16:[Contribuzione ai fondi di solidarietà](#)

[Decreto Ministeriale n. 95442 del 15 aprile 2016](#): presentazione valutazione e decisione domande cigo Inps

b) Inps :

- [Circolare 197/15](#) , - chiarimenti ed istruzioni sulla cigo dopodec.legvo 148/15
- [Messaggio n. 24 del 05-01-2016](#) -chiarimenti obblighi contributivi per cigo apprendisti professionalizzanti _
- [Messaggio n. 1759 del 20 aprile 2016](#), – gestione CIG con ticket per tutte le domande CIG ordinaria industria

2.NORME GENERALI RIGUARDANTI CIGO E CIGS

Il decreto legvo 148/15, senza abbandonare la tradizionale distinzione tra integrazione ordinaria e straordinaria , al titolo I (trattamenti di integrazione salariale) reca una serie di disposizioni che costituiscono le norme generali sui vari aspetti dell' integrazione salariale ordinaria (CIGO) e straordinaria (CIGS).,che vengono di seguito precisati

2.1.LAVORATORI DESTINATARI INTEGRAZIONI SALARIALI E REQUISITI SOGGETTIVI

I destinatari dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria possono essere :

- i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, i compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante ,sempre che ,alla data di presentazione della relativa domanda di concessione, i abbiano un'anzianità di effettivo lavoro pari ad almeno 90 giorni presso l'unità produttiva aziendale interessata

Sono,invece, esclusi:

- i dirigenti
- i lavoratori a domicilio
- i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- i lavoratori con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

2.2. ESTENSIONE CIG AGLI APPRENDISTI

Come si constata ,una novità introdotta dalla riforma è l'estensione della platea di beneficiari in cui , dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, sono ricompresi anche i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante,avvertendo che :

- 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 che possono accedere alle sole integrazioni salariali straordinarie, saranno destinatari di tale trattamento, ma limitatamente al caso in cui l'intervento sia stato richiesto per la causale di crisi aziendale ;
- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle integrazioni salariali sia ordinarie che straordinarie, sono destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria.

In ragione della finalità anche formativa del contratto di apprendistato, risulta stabilito altresì che, alla ripresa dell'attività lavorativa ,a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per l'integrazione salariale , il periodo di apprendistato venga prolungato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.

2.3.ANZIANITÀ DI EFFETTIVO LAVORO

Altra importante novità riguarda il requisito soggettivo dell'anzianità di effettivo lavoro , che deve risultare di almeno novanta giorni ,alla data di presentazione della domanda ,presso l'unità produttiva per cui è richiesto il trattamento.

La riforma innova il suddetto requisito ,essendo richiesto un "effettivo lavoro" ,ossia giornate di effettiva presenza al lavoro ,a prescindere dalla loro durata oraria.

In analogia con quanto disposto dall'art. 16, co. 1, L. 223/91, sono compresi al suddetto fine soltanto i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni e, in applicazione degli indirizzi emersi dalla giurisprudenza, (*Corte di Cassazione: pronunce n.16235/2002 e n.453/2003*) anche i periodi di maternità obbligatoria.

Per quanto riguarda il campo di applicazione, il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro si applicherà per la prima volta anche alle integrazioni salariali ordinarie.

Pertanto ,si precisa che ,**in caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 C.C.**, conservando il lavoratore tutti i diritti che discendono dal rapporto di lavoro precedentemente instaurato col cedente, ai fini della verifica della sussistenza del requisito dell'anzianità di lavoro dei 90 giorni, si terrà conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante.

È previsto infine che, **nel caso in cui il lavoratore sia addetto ad un'attività appaltata e nel corso dell'appalto passi alle dipendenze di un'altra impresa (subentrante nell'appalto)**, l'anzianità dei 90 giorni si calcola tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata, a prescindere quindi dal fatto che vi sia stato un mutamento del datore di lavoro

La regola generale dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro ,quale requisito per le integrazioni salariali patisce un'eccezione per le sole domande relative a trattamenti di cassa integrazione ordinaria per eventi oggettivamente non evitabili

In origine,nel comma 2 dell'art. 1 del decreto legvo n.148/15 si prevedeva , per le sole domande relative a trattamenti di cassa integrazione ordinaria per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale, comprese le imprese industriali dell'edilizia e affini e le imprese industriali di escavazione e lavorazione di materiali lapidei, l'esclusione del requisito dei 90 giorni di anzianità.

A seguito all'approvazione della legge di stabilità n.208/15 ,pero' si è stabilito il superamento di quella che appariva un'ingiustificata disparità di trattamento, posto che il comma 308 dell'articolo unico del citato provvedimento afferma:"All'articolo 1 ,comma 2,secondo periodo,del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, le parole: «nel settore industriale» sono soppresse"

Pertanto, ormai si prevede che il rispetto del requisito dell'anzianità lavorativa effettiva di almeno 90 giorni (richiesto per la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale) è escluso per eventi oggettivamente non evitabili in tutti i settori, non più solo nel settore industriale, come in precedenza previsto dall'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 148/2015 .

2.4.MISURA INTEGRAZIONE SALARIALI

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,che può essere anche superiore a 40 ore settimanali .

Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2016, gli importi del trattamento di cui alle lettere a) e b), nonché la retribuzione mensile di riferimento di cui alle medesime lettere, sono aumentati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

Gli importi massimi devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall'articolo 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 2016 gli importi della integrazione sono i seguenti

Trattamenti di integrazione salariale-settore non edile

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

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

Per l'algoritmo di calcolo delle integrazioni salariali si rinvia all'[Allegato N.1](#) circ.inps n.197/15.

2.5. DURATA MASSIMA COMPLESSIVA (CIGO+CIGS)

In base ai principi della legge delega n.183/14 , per ciascuna unità produttiva, la somma dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale autorizzati non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

Resta precisato che, ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali, i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del decreto legge 148/15 , si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data (art. 44, co. 2).

Per controllare il limite anzidetto nell'ambito del quinquennio "mobile" , si procederà in modo analogo a quanto già in uso relativamente al biennio mobile della CIGO , ossia, si considererà la prima settimana oggetto di richiesta di prestazione ed , a ritroso, si valuteranno le 259 settimane precedenti (cosiddetto quinquennio mobile). Se in tale arco temporale saranno già state autorizzate 104 settimane (pari cioè a 24 mesi) non potrà essere riconosciuto il trattamento richiesto, fatto salvo quanto disposto dall'art.22, comma 5., che recita: "Ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, 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.”

Tale conteggio si riproporrà per ogni ulteriore settimana di integrazione salariale richiesta.

Si precisa, altresì, che ai soli fini della verifica della durata massima di cui all'art. 4 del decreto legislativo in argomento, il sistema di osservazione del quinquennio mobile non prenderà in considerazione periodi anteriori al 24 settembre

Per le imprese del settore (industriale ed artigiano) edilizia e le imprese che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, la durata massima complessiva della cassa ordinaria e straordinaria è stabilita in 30 mesi per ciascuna unità produttiva. 2015

2.6. NOZIONE DI UNITÀ PRODUTTIVA

Il principio generale sul limite di durata massima delle fruizioni di integrazione salariale si fonda sul concetto di **unità produttiva**.

Il decreto legislativo 148/15 utilizza la nozione di unità produttiva:

- per definire il requisito soggettivo dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni;
- per calcolare, con riferimento alla CIGO, i tre limiti temporali massimi concomitanti di utilizzo dell'ammortizzatore sociale (limite del quinquennio mobile, limite delle 52 settimane nel biennio, limite di un terzo delle ore lavorabili);
- per definire, in base ai suddetti limiti temporali, l'incremento del contributo addizionale;
- per radicare la competenza delle sedi INPS per la trattazione delle istanze.

L'Inps con la circolare n.197/15 fornisce alcuni elementi e indici che possano indentificare, nell'assetto complessivo di un'impresa, la presenza di una unità produttiva, attraverso anche le disposizioni e le prassi già in uso.

Pertanto, si rinvia alla suddetta per i chiarimenti e le indicazioni cui conformarsi in materia

2.7. CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE

Risulta prevista l'applicazione di un contributo addizionale a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale, commisurato non più all'organico dell'impresa – ma connesso all'effettivo utilizzo del trattamento. Il contributo addizionale quindi è maggiore in relazione ad un crescente utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale.

In particolare, la misura del contributo è pari a:

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

c)15% oltre il limite di 104 settimane in un quinquennio mobile.

La rimodulazione del contributo addizionale va ovviamente posta in collegamento con quanto è previsto in merito alla riduzione della contribuzione ordinaria.

Tale contributo non è dovuto per gli interventi di CIGO concessi :

-per eventi oggettivamente non evitabili,

-alle imprese sottoposte a procedura concorsuale, , nonché alle aziende che ricorrono ai trattamenti di cui all'art. 7, comma 10 ter, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, che recita: " Per i dipendenti delle aziende commissariate in base al D.L. 30 gennaio 1979, n. 26 (113), convertito, con modificazioni, dalla L. 3 aprile 1979, n. 95, la durata dell'intervento della cassa integrazione straordinaria è equiparata al termine previsto per l'attività del commissario ;

-alle 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.

2.8. CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale danno diritto all'accredito della contribuzione figurativa e sono riconosciuti utili per il conseguimento del diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e per la relativa misura. Per detti periodi la contribuzione figurativa si calcola sulla base della retribuzione globale cui si riferisce l'integrazione salariale.

2.9. MODALITA' EROGAZIONE E TERMINE PER CONGUAGLI E RIMBORSO PRESTAZIONI

Risulta confermato che, di regola, il pagamento delle integrazioni salariali venga effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto, alla fine di ogni periodo di paga. L'impresa provvederà a porre a conguaglio l'importo anticipato nella denuncia contributiva mensile. In caso di cessazione di attività l'azienda potrà richiedere il rimborso mediante l'invio di un flusso UNIMENS regolarizzatore riferito all'ultimo mese di attività.

Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, **viene introdotto un termine di decadenza pari a 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, entro il quale sono ammessi il conguaglio (data presentazione UNIMENS) o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori.

Per i trattamenti già autorizzati il cui periodo di integrazione salariale si conclude prima della data di entrata in vigore del decreto legislativo, i sei mesi decorrono dalla data di entrata in vigore dello stesso.

Per "provvedimento di concessione" si intende la delibera dell'INPS territorialmente competente per quanto riguarda le integrazioni salariali ordinarie, e il decreto ministeriale per le integrazioni salariali straordinarie. A tal riguardo, è sottolineato che ad ogni istanza di CIGO o ad ogni decreto di concessione CIGS/contratto di solidarietà dovrà corrispondere, da parte della sede INPS, un'unica autorizzazione relativa all'intero periodo per ogni unità produttiva interessata.

2.10.PAGAMENTO DIRETTO INTEGRAZIONI SALARIALI

Nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, qualora la stessa abbia richiesto un trattamento ordinario d'integrazione salariale, la sede dell'INPS territorialmente competente potrà autorizzare il pagamento diretto al lavoratore, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante. Nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, la competenza all'autorizzazione del pagamento diretto da parte dell'INPS rimane radicata in capo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali secondo le procedure attualmente in uso.

Il pagamento diretto relativo alle integrazioni salariali ordinarie potrà essere ammesso solamente laddove vengano provate difficoltà finanziarie dell'impresa tramite la presentazione, alla competente sede INPS, della documentazione di cui all'. [Allegato N.2](#) Circolare Inps n.197/15

2.11. CIG E MALATTIA

Si stabilisce espressamente il principio di prevalenza della CIG sulla malattia.

In considerazione delle diverse fattispecie che in concreto possono verificarsi si ritiene di poter confermare quanto già disciplinato in via amministrativa dall'Istituto, vale a dire:

a) Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.

b) Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi:

- se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della stessa;
- qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

Se l'intervento di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoratori ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia.

2.12.CONDIZIONABILITA' E POLITICHE ATTIVE LAVORO

Si prevede che i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è 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 n. 150/2015, che 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 di cui all'articolo 2, comma 1, per stipulare il patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 20, ad esclusione degli elementi di cui al comma 2, lettere c) ed e) del predetto articolo.

2. Allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ed in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio, il patto di servizio personalizzato può essere stipulato sentito il datore di lavoro e con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, e il lavoratore di cui al comma 1 può essere avviato alle attività di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a) e b), ovvero alle attività socialmente utili di cui all'articolo 26, comma 1, del presente decreto.”

2.13.CIG E PRESTAZIONI LAVORATIVE

Come in passato, il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. La giurisprudenza ha chiarito che il divieto di cumulo (esplicantesi secondo le varie forme dell'incumulabilità parziale o assoluta di cui alle casistiche **in circ. INPS n.130/2010**), si riferisce anche alle attività iniziate prima del collocamento del lavoratore in cassa integrazione.

Il lavoratore decade dal diritto all'integrazione salariale, qualora non provveda a dare tempestiva comunicazione alla sede territoriale INPS sullo svolgimento dell'attività lavorativa: a tal riguardo restano in vigore i chiarimenti forniti con circ. n. 75/2007 e n. 57/2014 riferiti all'abrogata disciplina il cui contenuto è stato, come detto, recepito nell'art. 8, comma 3, del decreto n.148/15.

Viene al riguardo riprodotta la disciplina semplificatoria, che prevede come ai fini di tale comunicazione valgano le comunicazioni obbligatorie rilasciate direttamente dal datore di lavoro (v. circ. n. 57/2014 citata), la quale viene altresì estesa alle comunicazioni a carico delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo (UNILAV SOMM), valide quindi anch'esse ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione dello svolgimento di altra attività lavorativa durante le integrazioni salariali

Infatti, si rimarca che la citata circolare prevede, in merito alla decadenza dal diritto di cui all'art. 8, comma 5, Legge n. 160 del 1988, che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con risposta all'interpello n. 19 del 1 agosto 2012 aveva già ritenuto che *“non trovi più applicazione, almeno con riferimento alle tipologie lavorative oggetto della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto, l'obbligo imposto al prestatore di lavoro di comunicare all'Istituto lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale ex art. 8, comma 4, L. n. 160/1988”*.

Per effetto dell'intervento della predetta norma interpretativa, le comunicazioni preventive del datore di lavoro sono ora valide anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione posti a carico del lavoratore dall'art. 8, comma 5, Legge n. 160 del 1988, per le integrazioni salariali ordinarie, straordinarie e in deroga.

Si conclude rinviano alla lettura del seguente post: [Rapporto tra Lavoro ed Integrazioni Salariali dopo Jobs Act](#)

3. INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE

Il Capo II del Titolo I del decreto legislativo riordina la normativa relativa alle integrazioni salariali ordinarie unificando in un'unica disciplina le abrogate disposizioni relative ai settori dell'industria e dell'edilizia e lapidei, per i quali, comunque, vengono mantenute le relative specificità.

Viceversa, per il settore agricolo, 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 (art. 18).

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

Il principio generale, previsto dall'art. 44, comma 1 del decreto legislativo in esame, comporta che la nuova disciplina si applica a tutte le domande di CIGO presentate a decorrere dal 24 settembre 2015, anche se hanno ad oggetto eventi di sospensione o riduzione antecedenti o comunque iniziati prima di questa data.

In queste ultime ipotesi, non è comunque richiesto il requisito dell'anzianità di 90 gg di effettivo lavoro e rimangono le modalità di presentazione della domanda come regolate nella precedente disciplina.

3.1.AZIENDE DESTINATARIE CIGO

Le integrazioni salariali ordinarie 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 svolgono attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- c) 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.

Sulla base delle indicazioni fornite al riguardo dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con nota n. 5359 del 9 novembre 2015, l'ambito di applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni rimane immutato.

3.2 CAUSALI CIGO

L'articolo 11 enuncia le causali in forza delle quali è dovuta l'integrazione salariale ordinaria ai dipendenti delle imprese di cui all'articolo 10 sospesi dal lavoro o che effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto

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

b) situazioni temporanee di mercato.

Pertanto, le causali denotano ancora che la CIGO è un ammortizzatore al quale si può ricorrere per crisi di breve durata e di natura transitoria.

L'approfondimento sulle causali e i relativi indici di valutazione, è contenuto nel [Decreto Ministeriale n. 95442 del 15 aprile 2016](#), previsto dall'art. 16, co. 2, che guiderà le sedi dell'Istituto nell'azione concessiva della CIGO in seguito all'abolizione della commissioni provinciali a decorrere dal 1 gennaio 2016, cui si rinvia per l'esame degli aspetti considerati ed a cui l'utenza e le strutture Inps devono conformarsi

3.3. DURATA CIGO

Riguardo alla durata viene confermata la preesistente disciplina normativa, ovvero il limite massimo delle 52 settimane di CIGO in un biennio mobile.

Ai fini del computo del suddetto limite temporale (52 settimane) si tiene conto anche dei periodi di CIGO anteriori al 24 settembre 2015, non essendo modificata la disciplina di riferimento relativa al biennio mobile di integrazioni salariali ordinarie.

Ai suddetti fini si applica la circolare n. 58 del 28/04/2009 che stabilisce il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni.

Come in passato, l'art. 12, comma 4, del decreto legislativo in argomento prevede per le imprese elencate dall'art. 10, lett. da a) a l), che gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili non sono computati nel predetto computo delle 52 settimane nel biennio.

Per il carattere speciale di questa regola di computo relativa esclusivamente ai limiti di fruizione della CIGO, si ritiene che la stessa non possa essere estesa alla valutazione del limite complessivo delle integrazioni salariali (CIGO+CIGS) dei 24 mesi nel quinquennio mobile.

Sempre l'art. 12, comma 4, del decreto legislativo prevede una eccezione di questa regola di computo relativamente alle imprese di cui all'articolo 10, lettere m), n), ed o) del decreto stesso.

In base a questa eccezione finale, per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, le imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo e 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 di escavazione), si computano nel limite massimo delle 52 settimane di CIGO in un biennio mobile anche gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili.

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.

Inoltre, in conformità al principio e criterio direttivo della legge delega relativo alla revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento (art. 1, co. 2, lett. a, punto 4), una rilevante novità è prevista al comma 5 dell’art. 12: ovvero, entro i limiti massimi di durata della CIGO, «non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell’unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell’integrazione salariale.»

A tal fine, 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.

RIEPILOGO LIMITI DURATA CIGO E REGIME INTERTEMPORALE

Nel voler effettuare un riepilogo dei limiti di durata CIGO si evidenzia inoltre che, oltre i suddetti limiti, sussiste anche il limite generale di durata massima complessiva di cui all’art. 4 e quindi, riassumendo, i periodi di CIGO autorizzati dovranno rispettare contemporaneamente le seguenti condizioni:

- non superamento delle 52 settimane di CIGO nel biennio mobile;
- ore di CIGO autorizzate non eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell’unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda;
- non superamento di 24 (o 30 per il settore edile) mesi nel quinquennio mobile considerati anche eventuali periodi di integrazioni salariali straordinarie. A tal riguardo si evidenzia che l’art. 44, co. 2, prevede che i trattamenti richiesti prima dell’entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.

Esempi di calcolo in base alla data di presentazione dell’istanza e al periodo autorizzato:

A) domanda CIGO presentata il 14.9.2015

Periodo autorizzato: 31.8.2015/31.10/2015

- limite delle 52 settimane nel biennio mobile: l'intero periodo rientra nel computo
- limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile: rientra nel computo solamente il periodo dal 24.9.2015
- limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile: non si considerano le ore autorizzate per l'intero periodo.

B) domanda CIGO presentata il 28.9.2015

Periodo autorizzato: 31.8.2015/31.10/2015

- limite delle 52 settimane nel biennio mobile: l'intero periodo rientra nel computo
- limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile: rientra nel computo solamente il periodo dal 24.9.2015
- limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile: si considerano le ore autorizzate relative al periodo 24.9.2015/31.10.2015.

3.4. Contribuzione cigo

All'articolo 13, in materia di contribuzione ordinaria, viene stabilita una riduzione e rimodulazione degli oneri contributivi ordinari finalizzati al finanziamento dell'istituto e una distinzione degli stessi tra i diversi settori in funzione dell'effettivo utilizzo,

ALIQUOTE CONTRIBUZIONE ORDINARIA CIGO

- 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;
- 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti;
- 4,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;
- 3,30 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;
- 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;
- 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti.

Le nuove misure contributive si applicano a far tempo dal periodo di paga in corso alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148/2015.

Anche per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante la contribuzione ordinaria di finanziamento della cassa integrazione guadagni ordinaria ha la medesima decorrenza (settembre 2015). I profili procedurali concernenti le modalità di denuncia e versamento di detta contribuzione sono illustrati nel [Messaggio n. 24 del 05-01-2016](#) dell'Inps ,cui si rinvia

3.5.PROCEDURA INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE , PROCEDIMENTO PRESENTAZIONE DOMANDA E CONCESSIONE CIGO

a)Procedura informazione e consultazione sindacale

Preliminarmente si segnala **che l'art. 14 comma 1** della riforma, non richiama esplicitamente l'associazione territoriale cui l'impresa aderisce in materia di consultazione aziendale.

Si 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.

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

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, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale:

- a) le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro,
- b) l'entità e la durata prevedibile,
- c) il numero dei lavoratori interessati.

Pertanto ,la predetta comunicazione va rimessa sempre alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale ,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 può 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 di cui al n.1) :10 ottobre 2015

– eventuale richiesta incontro soggetti sindacali di cui al n.1) : deve essere tempestiva ,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 di cui al n.1) :10 ottobre 201

– eventuale richiesta incontro soggetti sindacali di cui al n.1) : deve essere tempestiva ,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 n. 57684 e (Cass. 04/12/1982),che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell’attività produttiva, l’impresa è tenuta a comunicare ai soggetti di cui al n.1) 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 di cui al comma 1, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione di cui al primo periodo, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di 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 di cui al n.1) e puo’ 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)Procedimento presentazione istanza 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

1)Per l’ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale, l’impresa presenta in via telematica all’INPS domanda di concessione in cui devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell’orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori,conformandosi alle analitiche previsioni del [Decreto Ministeriale n. 95442 del 15 aprile 2016](#)

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), alla pagina "Moduli", sezione "Prestazioni a sostegno del reddito" o alternativamente attraverso la sezione "Servizi per le Aziende" interessati e le ore richieste.

2) 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 tematica d'integrazione salariale alla sede territorialmente competente

. 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

3) 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.

4) Qualora la domanda venga presentata dopo il termine indicato nel n. 2, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione, (cioè dal lunedì della settimana precedente), che risulta essere la medesima conseguenza stabilita dalla precedente disciplina

5) 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

6) Le informazioni contenute nella domanda aziendale di cigo, di cui al n.1), sono inviate dall'INPS ai Centri per l'impiego, ai fini delle attività di cui all'art 22 del dec.legvo n.150/15, secondo cui : " 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"

c) Concessione Cigo

La concessione della Cigo, è stata 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 Ministeriale n. 95442 del 15 aprile 2016](#) risultano definiti i criteri di esame delle domande di concessione.

Pertanto, dalla suddetta data, i direttori di sede (o dirigente delegato) avranno l'esclusiva competenza circa la definizione delle istanze di CIGO. La fase istruttoria continuerà a seguire lo stesso iter e ad avvalersi delle medesime procedure già esistenti.

Pertanto, i limiti interni fissati nell'ambito della revisione delle durate, che prescrivono di non superare, con l'autorizzazione, un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, e il controllo sull'anzianità lavorativa (v. art. 1), impongono informazioni dettagliate sui lavoratori dell'unità produttiva interessata dalla CIGO.

Pertanto, in considerazione dell'immediata entrata in vigore del decreto, al fine di consentire alle aziende di poter presentare le domande senza soluzione di continuità, l'Inps consente l'invio in allegato alla domanda di un file in formato CSV contenente le informazioni relative ai lavoratori precedentemente indicate.

L'istruttoria dell'istanza da parte dell'Istituto potrà avere inizio, comunque, solamente dopo la ricezione del suddetto allegato.

Ciò al fine di consentire che le istanze presentate dall'azienda siano complete, sin dalla data di entrata in vigore del decreto – per eventi successivi a tale data – dell'elenco dei lavoratori con i dati necessari in base alle innovazioni introdotte dalla riforma.

In particolare, in attesa dell'implementazione dei controlli automatizzati, la sede competente all'istruttoria dovrà verificare il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro secondo i criteri descritti per quei lavoratori che, in base ai dati forniti col predetto tracciato, risultino avere un'anzianità nell'unità produttiva inferiore al semestre.

Circa il termine di presentazione delle istanze è considerato, in attesa dell'implementazione delle procedure informatiche, come data di decorrenza del trattamento il lunedì della prima settimana richiesta.

Qualora il primo giorno di sospensione non coincida con il lunedì, l'azienda, ai fini dell'osservanza dei termini perentori di presentazione dell'istanza, potrà indicare la diversa decorrenza con separata autocertificazione.

3.6.

Neutralizzazione termini presentazione domanda

Per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenuti nel periodo c.d. neutralizzato, la decorrenza dei 15 giorni utili per la presentazione della domanda è la data di pubblicazione della circolare inps n.197/15, ossia il 2.12.2015.

Esempio:

data entrata in vigore decreto: 24/09/2015

data pubblicazione circolare: 2/12/2015

periodo neutralizzato: dal 24/09/2015 al 2/12/2015

sospensione/riduzione: dal 28/9/2015 al 28/10/2015

termine di scadenza per la presentazione dell'istanza: 17.12.2015

Per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal giorno successivo alla data di pubblicazione della presente circolare, sempre ai fini dei termini di presentazione della domanda, troverà applicazione la disciplina così come riformata dalla novella legislativa. Quindi i 15 giorni si computano, dalla data di inizio dell'evento di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Per gli eventi iniziati precedentemente alla data di entrata in vigore del decreto restano confermate le precedenti disposizioni (entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro)

Esempio:

data entrata in vigore decreto: 24/09/2015

data pubblicazione circolare: 2/12/2015

periodo neutralizzato: dal 24/09/2015 al 2/12/2015

sospensione/riduzione: dal 21/09/2015 al 18/12/2015

termine di scadenza per la presentazione dell'istanza: 25/10/2015

Infine, richiando il Messaggio Inps 5919 del 24 settembre 2015, all'art. 197/15 risulta unita (All.n.3) una nuova versione del tracciato CSV relativo ai lavoratori dell'unità produttiva che sostituisce la precedente versione dello stesso. Tali dati dei lavoratori dell'unità produttiva forniti dall'azienda richiedente la CIGO, saranno utili per il calcolo del limite di cui all'art. 12 comma 5, secondo l'algoritmo di calcolo esposto in calce al tracciato

3.7 .RICORSI AMMINISTRATIVI

Per quanto riguarda la competenza circa i ricorsi amministrativi e il relativo iter procedurale, nulla è innovato dall'art. 17. del dec.legvo 148/15

4.INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

Il **Capo III del Titolo I** del d.lvo 148/15 è dedicato al trattamento straordinario di integrazione salariale.,rispetto alle quali il MLPS e l'Inps hanno fornito indicazioni operative con le circolari e provvedimenti amministrativi , evidenziati in premessa ,i cui contenuti si propongono in sintesi di seguito

4.1. AZIENDE DESTINATARIE

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 seguenti imprese :

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

1. imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
2. imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
3. imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
4. 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;
5. imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
6. imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
7. 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:

1. imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
2. agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

3) che, a prescindere dal numero dei dipendenti, appartengono alle categorie seguenti:

1. imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aereo portuale

2.) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.

Per la classe dimensionale delle imprese, vanno tenute presenti le seguenti precisazioni :

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** ai fini di cui alle imprese artigiane, 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),

4.2. LAVORATORI BENEFICIARI E REQUISITO ANZIANITA' LAVORATIVA

Beneficiari della cigs sono gli operai, impiegati, quadri ed apprendisti professionalizzanti, risultando confermata l'esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio,

Per i lavoratori suddetti, l'art. 1, commi 2 e 3, del decreto 148, confermando la previsione della precedente disciplina della cigs, dispone che anche i lavoratori aspiranti al trattamento d'integrazione straordinaria devono possedere, in relazione al **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

Invece, circa il 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**» 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, infortunio sul lavoro, permessi e congedi fruiti dal lavoratore, coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità

4.3. ISTANZE CIGS

1) 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 (per il contratto solidarietà)** relativo al ricorso all'intervento

2) 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.

3) Nella circolare n. 24/15, il MLPS ha rappresentato che, nelle more della adozione dei decreti attuativi della nuova normativa, recanti i criteri per la approvazione dei programmi e la concessione dei trattamenti, avrebbero continuato ad essere applicati, ove compatibili, i criteri previsti nei seguenti decreti ministeriali, già utilizzati per la concessione dei trattamenti

Premesso quanto sopra, si segnala che essendo stato approvato il [Decreto MLPS](#) –13 gennaio 2016, [n.94033](#), che, abrogando quelli previsti dai provvedimenti elencati nella citata circolare n.24/15, fissa i nuovi criteri per l'applicazione della cigs, così come disciplinata dal richiamato decreto delegato, da utilizzare per le domande prodotte dal giorno successivo a quello di pubblicazione del provvedimento sul sito istituzionale, si segnala che gli stessi trovano esposizione nell'ambito del punto n.4.6. di questa scheda, in cui si trattano le varie causali d'intervento dell'integrazione salariale straordinaria

Pertanto, occorre tener presente che, 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.

4) Le istanze di cigs, corredate **dall'elenco nominativo** dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario, sono inviate all'INPS e da questo ai Centri per l'impiego ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo all'art 22 dec.legvo n.150/15, in materia di revisione politiche attive, secondo cui: "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,

5) Nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica altresì il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

6) 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.

7) Il procedimento amministrativo 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 erronee 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 a riavviare 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.

7) 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.

9) 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

4.4.CONTRIBUZIONE CIGS

Viene confermata l'attuale aliquota di contribuzione ordinaria pari allo 0,90% 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. Inoltre, a carico delle imprese o dei partiti politici autorizzati alle integrazioni salariali straordinarie è stabilito il contributo addizionale di cui all'articolo 5 del d.lgs. n. 148/2015

La disciplina attuativa dell'estensione dell'obbligo contributivo CIGS ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante e del regime contributivo addizionale riferito a tutti i beneficiari sarà definita con apposita circolare, nell'ambito della quale verranno fissate, fra l'altro, le modalità di conguaglio della contribuzione dovuta nei mesi decorsi dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 148/2015 e saranno delineati gli adeguamenti da apportare alla vigente struttura delle dichiarazioni contributive.

4.5. DECORRENZA CIGS

Sulla decorrenza del trattamento si dispone cge : la sospensione o la riduzione dell'orario come concordata dalle parti, per tutti i trattamenti richiesti dall'1.nov.2015, decorrono non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione dell'istanza.

In caso di presentazione tardiva dell'istanza, cioè oltre il termine perentorio dei sette giorni, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda medesima.

Qualora dalla omessa o tardiva presentazione derivi a danno del lavoratore la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma d'importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

4.6.CAUSALI INTERVENTO

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: che ricomprende in sé anche le due causali della ristrutturazione e conversione aziendale previste dalla legislazione precedente, adottando i seguenti criteri, così come fissati dal Decreto [MLPS](#) –13 gennaio 2016, [n.94033](#) :

- a) l'impresa richiedente deve presentare un programma di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale o Tale programma deve essere predisposto anche nel caso di ridefinizione dell'assetto societario e del capitale sociale, ovvero della ricomposizione dell'assetto dell'impresa e della sua articolazione produttiva
- b) il programma di interventi può contenere investimenti per impianti fissi ed attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo e può prevedere attività di formazione e riqualificazione professionale rivolta al recupero e alla valorizzazione delle risorse interne
- c) il valore medio annuo degli investimenti previsti nel programma – relativo alle unità aziendali interessate all'intervento, inclusi gli eventuali investimenti per la formazione e riqualificazione professionale di cui sopra, comprensivi dei contributi pubblici sia nazionali che dei fondi U.E. – deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti, della stessa tipologia, operati nel biennio precedente
- d) le sospensioni dal lavoro devono essere motivatamente nell'entità e nei tempi, al processo di riorganizzazione da realizzare
- e) le sospensioni decorrenti dal 24 settembre 2017 possono essere autorizzate soltanto nel limite dell'80 per cento delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo del programma autorizzato
- f) nel programma devono essere indicate le previsioni di recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70%. Per recupero occupazionale deve intendersi, oltre al rientro in azienda dei lavoratori sospesi, anche il riassorbimento degli stessi all'interno di altre unità produttive della medesima impresa ovvero di altre imprese, nonché iniziative volte alla gestione non traumatica dei lavoratori medesimi Per gli eventuali esuberi strutturali residui devono essere dettagliatamente precisate le modalità di gestione
- g) il programma deve esplicitamente indicare le modalità di copertura finanziaria degli investimenti

Resta stabilito che per l'approvazione del programma di riorganizzazione aziendale di cui sopra deve riscontrarsi la contestuale presenza delle condizioni di cui alle lettere da a) a g) di cui sopra .

Infine, si prevede che in sede di prima applicazione del decreto ministeriale , i piani di riorganizzazione sono esaminati anche con riferimento agli interventi di CIGS già attuati dall'impresa richiedente, a prescindere dal valore degli investimenti previsti nella lettera e)

.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.**

Sono adottati i seguenti criteri:

a) dagli indicatori economico-finanziari di bilancio (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo; l'impresa deve presentare specifica relazione tecnica, recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economico-finanziaria;

b) deve essere verificato, in via generale, il ridimensionamento – o, quantomeno, la stabilità – dell'organico aziendale nel biennio precedente l'intervento della CIGS. Deve, altresì, riscontrarsi, di norma, l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o Nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad assumere personale, ovvero intenda assumerne durante il periodo di fruizione della cassa integrazione guadagni straordinaria, deve motivare la necessità delle suddette assunzioni, nonché la loro compatibilità con la disciplina normativa e le finalità dell'istituto della CIGS;

c) deve essere presentato, da parte dell'impresa, un piano di risanamento che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisca gli interventi correttivi intrapresi, o da intraprendere, volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale per ciascuna unità aziendale/settore di attività dell'impresa interessata dall'intervento straordinario di integrazione salariale;

d) il programma di risanamento di cui al punto precedente deve essere finalizzato a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia, seppure parziale, dell'occupazione. L'impresa – qualora, nel corso dell'intervento di CIGS o al termine dello stesso preveda esuberi strutturali – deve presentare un piano di gestione degli

Si dispone che per l'approvazione del programma di crisi aziendale, deve riscontrarsi la contestuale presenza delle condizioni di cui alle sopra riportate lettere da a) a d)

2.1). Crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto

E' stabilito che il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere concesso, quando la situazione di crisi aziendale sia conseguente ad un evento improvviso ed imprevisto, esterno alla gestione aziendale. In tal caso, l'impresa, deve rappresentare l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto gli effetti negativi, la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale. Tale fattispecie è valutata, pur in assenza delle condizioni di cui alle lettere a) e b), sempre che siano soddisfatti i requisiti di cui alle lettere c) e d) del n.2)

2.2). Programmi crisi aziendale non presi in esame di regola

Il decreto in esame avverte che non vengono presi in esame, di regola, i programmi di crisi aziendale, presentati da imprese che

a) abbiano iniziato l'attività produttiva nel biennio antecedente alla richiesta di CIGS;

b) non abbiano effettivamente avviato l'attività produttiva;

c) abbiano subito significative trasformazioni societarie nel biennio antecedente la richiesta di CIGS, salvo che tali trasformazioni siano avvenute tra imprese che presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, con la preminente finalità del contenimento dei costi di gestione, nonché nei casi in cui, pur in presenza di assetti proprietari non coincidenti, tali trasformazioni comportino, per le imprese subentranti, azioni volte al risanamento aziendale e alla salvaguardia

Si sottolinea 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.

2.3. Con particolare riferimento alla fattispecie della crisi per cessazione di attività, che dall'1.1.2016 non rientra tra le causali previste per l'intervento della cigs, si richiama l'attenzione sulla circolare del MLPS circ.n.22/16: ,riguardante i “[Criteri per l'autorizzazione di un ulteriore periodo di CIGS](#)”

Circa il predetto argomento , appare confacente preliminarmente evidenziare che :

A) l'art.21, comma 4, del decreto legislativo n. 148 del 2015, dispone :

1) «In deroga agli articoli 4, comma 1, e 22, comma 2, entro il limite di spesa di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, può essere autorizzato, sino a un limite massimo rispettivamente di dodici, nove e sei mesi e previo accordo stipulato in sede governativa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria qualora all'esito del programma di crisi aziendale di cui al comma 3, l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale. »

2) con decreto del Mlps ,di concerto con il Mef da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del suddetto decreto, sono definiti i criteri per l'applicazione di quanto previsto al n,1)»

B) La Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e I.O., del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha emanato la [circolare n. 22 del 11 luglio 2016](#), con la quale definisce le condizioni e modalità di attuazione del decreto interministeriale n. [95075 del 25 marzo 2016](#) .

In particolare, il decreto individua i **criteri per l'accesso ad un ulteriore periodo di CIGS per le aziende in crisi aziendale** che in corso di trattamento cessino l'attività e cedano l'azienda stessa con il riassorbimento del personale.

Il trattamento di integrazione salariale straordinaria può essere prorogato – alla presenza di criteri definiti nel decreto n. 95075 del 25 marzo 2016 – sino ad un limite massimo di 12 mesi per le cessazioni di attività intervenute nell'anno 2016, di 9 mesi per le cessazioni intervenute nell'anno 2017 e di 6 mesi per quelle intervenute nell'anno 2018. Il detto limite temporale si riferisce all'anno in cui si determina la cessazione.

A) Condizioni per l'autorizzazione al trattamento di integrazione salariale

Il trattamento di integrazione salariale disciplinato dal citato Decreto interministeriale è da intendersi come una proroga di un trattamento di CIGS- per crisi aziendale- già in corso. Al fine di poter accedere all'ulteriore periodo di cigs è necessario che si ravvisino congiuntamente tutte le condizioni indicate all'articolo 2.

È innanzitutto richiesto che l'impresa che intende accedere tale ulteriore periodo di integrazione salariale per i propri dipendenti, abbia già in corso un trattamento di integrazione salariale, di cui all'articolo 21, comma 1 lett. b, del D.Lgs n. 148/2015 ovvero ai sensi dell'articolo 1, comma 5 della legge n. 223/91 e stante l'aggravarsi delle iniziali difficoltà, presupposto del programma di crisi aziendale in corso, sia nell'impossibilità di portare a termine il piano di risanamento contenuto nel sopra citato programma.

In tali circostanze, se si determina la cessazione dell'attività aziendale e contestualmente si indichino concrete e rapide prospettive di cessione dell'azienda stessa e del trasferimento dei lavoratori, può essere richiesta la proroga del trattamento di CIGS.

Il piano di cessione – sostenuto dalla procedura di cui all’articolo 47, di cui alla legge 29 dicembre 1990, n. 428 – deve essere articolato in modo tale che sia garantita il più possibile la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Determinata la cessazione di attività e individuate le prospettive di cessione, l’impresa deve stipulare uno specifico accordo con le parti sociali presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali anche con la presenza del Ministero dello sviluppo economico, nel quale illustri- tra le altre condizioni- come il piano di sospensioni dei lavoratori sia motivatamente ricollegabile nei tempi e nei modi alla prospettata cessione di attività.

Nella medesima sede va presentato, altresì, un articolato e dettagliato piano per il riassorbimento del personale sospeso.

Verificati i requisiti di accesso a tale ipotesi di proroga del trattamento di cigs, per il perfezionamento dell’accordo governativo stesso e per la conseguente autorizzazione al trattamento di sostegno al reddito è necessaria la verifica della sostenibilità finanziaria dell’intervento programmato, stante le risorse finanziarie contingentate.

B) Procedimento e modalità per la presentazione dell’istanza

Per poter beneficiare della proroga del trattamento di CIGS, l’impresa in cessazione – prima del termine del programma di crisi aziendale in corso- deve stipulare con le parti sociali uno specifico accordo, in sede governativa.

A tale accordo può partecipare il Ministero dello sviluppo economico laddove sia stato coinvolto nelle fasi di avvio del piano aziendale di cessione dell’attività.

Costituiscono oggetto dell’accordo: il piano di sospensioni dei lavoratori motivatamente ricollegabile nei tempi e nei modi alla prospettata cessione di attività, il piano di trasferimento e riassorbimento dei lavoratori sospesi e le misure di gestione per le eventuali eccedenze di personale.

L’impresa è tenuta, in tale sede, ad esibire idonea documentazione che comprovi la rapida cessione dell’azienda con finalità di continuazione dell’attività ovvero di ripresa della stessa, indicando gli obiettivi finalizzati anche alla ripresa dell’attività.

Il Ministero dello sviluppo economico – in caso di partecipazione – nel confermare la sussistenza di prospettive di rapida cessione e le azioni che saranno adottate per concretizzare il trasferimento, può illustrare la proposta ovvero può dichiarare, in caso di accordo di riservatezza, di possedere le proposte da parte di terzi volte a rilevare l’azienda cedente.

Prima della sottoscrizione dell’accordo deve essere stato accertato che le risorse finanziarie annualmente destinate siano sufficienti a coprire l’intervento, tale onere finanziario sarà parte integrante del verbale.

Tuttavia, qualora in sede di accordo il monitoraggio sull’utilizzo delle risorse finanziarie disponibili- effettuato anche in via prospettica e non soltanto sulla base delle relazioni mensili di consuntivazione della spesa di cui al comma 1 dell’articolo 5 del DI n. 95075 del 25 marzo 2016- indichi che sia stato raggiunto, ovvero venga raggiunto prima del termine dell’anno di riferimento, il limite dei 50 milioni annui assegnati, non si potrà procedere al perfezionamento dello stesso. Nella medesima sede, effettuata la verifica finanziaria, deve essere indicato il periodo massimo autorizzabile.

Il Ministero dello sviluppo economico in caso di partecipazione all’accordo, assicura un costante monitoraggio sul buon esito dell’operazione societaria.

Dopo la stipula dell’accordo la società cedente è tenuta a presentare, in tempi congrui, istanza al Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione Generale Ammortizzatori sociali e I.O., div. IV, per il tramite

del sistema informatico di *cigs on line*. Tale istanza deve essere corredata dal verbale di accordo, dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni orarie e coinvolti nel trasferimento aziendale, dal programma di cui all' articolo 2 del Decreto interministeriale e dal piano delle sospensioni del personale.

A tali domande non è applicato il procedimento di cui all'articolo 25 del decreto legislativo n.148/2015.

3) Contratti di solidarietà:

Per ciò che concerne la causale d'intervento della cigs prevista per i contratti di solidarietà difensivi di tipo A ,si evidenzia l'applicazione dei seguenti criteri disciplinati nel decreto mlps sopra richiamato:

3.1) Aziende e lavoratori beneficiari

Per l'accesso al trattamento di integrazione salariale in favore dei lavoratori dipendenti , è necessario che le imprese stipulino un contratto aziendale di solidarietà , ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, 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.

Il contratto di solidarietà non si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili. A tale riguardo, nel caso di imprese rientranti nel settore edile, devono essere indicati nel suddetto contratto i nominativi dei lavoratori inseriti nella struttura permanente, distinguendo detti lavoratori da quelli interessati ai di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri.

Il ricorso al contratto di solidarietà non è ammesso per i rapporti di lavoro a tempo determinato, instaurati al fine di soddisfare le esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale.

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

3.2)Modalità applicative

Anzitutto ,si dispone che l'esubero di personale, in relazione al quale viene sottoscritto tra le parti il contratto di solidarietà, deve essere quantificato e motivato nel contratto stesso.

Pertanto, si avverte che ,qualora le parti, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, ritengano di derogare, nel senso di una minore riduzione di orario, a quanto già concordato nel contratto di solidarietà, le modalità di tale deroga devono essere previste nel contratto medesimo. L'azienda è tenuta a comunicare l'avvenuta variazione di orario al competente ufficio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all'INPS. In tutti i casi in cui la deroga comporti, invece, una maggiore riduzione di orario è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà.

Infine, risulta disposto che

a) di regola, non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà

b) nel corso del trattamento straordinario di integrazione salariale a seguito di stipula di un contratto di solidarietà – al fine di consentire la gestione non traumatica degli esuberi di personale – è possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori

- gli stessi sono inseriti integralmente nell’ambito delle integrazioni salariali straordinarie, anche per quanto concerne la misura delle prestazioni e la contribuzione dell’impresa.
- essi sono stipulati dalle imprese attraverso contratti collettivi aziendali ,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 ,ai sensi dell’articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81,secondo cui per contratti collettivi 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. -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 appartenenza , 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,hanno trovato 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 poteva 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, così il mlps nella circolare n.24/15

5)Imprese appaltatrici dei servizi di mensa e dei servizi di pulizia

Sono applicabili i seguenti criteri del citato dec .mlps:

1. la contrazione dell'attività dell'azienda appaltatrice dei servizi di mensa deve essere in diretta connessione con la contrazione dell'attività dell'impresa committente verificatasi a seguito del ricorso al trattamento ordinario di integrazione salariale o all'attuazione di programmi di crisi aziendale, di riorganizzazione aziendale o a seguito di sottoscrizione di contratti di solidarietà
2. la contrazione dell'attività dell'azienda appaltatrice dei servizi di pulizia deve essere in diretta connessione con la contrazione dell'attività dell'impresa committente verificatasi a seguito dell'attuazione di programmi di crisi aziendale, di riorganizzazione aziendale o a seguito di sottoscrizione di contratti di solidarietà
3. la sospensione dal lavoro o l'effettuazione di un orario ridotto deve essere in diretta connessione con la contrazione dell'attività di cui ai nn,1 e 2
4. le difficoltà dell'impresa committente devono essere già state oggetto di specifici provvedimenti autorizzativi dei trattamenti di integrazione salariale.

Inoltre si evidenzia che il trattamento straordinario di integrazione salariale per l'azienda appaltatrice dei servizi di mensa e pulizia non può avere una durata superiore a quella del contratto di appalto. A tal fine, l'impresa richiedente il predetto trattamento deve indicare – allegando specifica dichiarazione della società committente – la durata del contratto medesimo.

6)Imprese artigiane)

Si applicano i seguenti criteri per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale in favore dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente di cui all'articolo 20, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015

1. la contrazione dell'attività dell'impresa artigiana deve essere in diretta connessione con la sospensione o riduzione dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente a seguito del ricorso della stessa a trattamenti straordinari di integrazione salariale o a trattamenti ordinari di integrazione salariale o a prestazioni in costanza di rapporto di lavoro a carico dei fondi di solidarietà ovvero del fondo di integrazione salariale
2. gli interventi di integrazione salariale straordinaria in favore dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane possono essere autorizzati limitatamente ai periodi in cui vi sia stato il ricorso ai trattamenti

di cui al n.1 da parte dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente

7.Partiti politici movimenti politici e loro rispettive articolazioni sezioniterritoriali

7.1)Intervento Cigs

Possono beneficiare del trattamento straordinario di integrazione salariale i lavoratori dipendenti dei partiti e dei movimenti politici e delle loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali in presenza delle condizioni di cui ai commi successivi.

In caso di presentazione di un programma di riorganizzazione, l'esame dell'istanza di ammissione al trattamento di integrazione salariale straordinaria, è effettuato sulla base del riscontro delle seguenti condizioni:

1. presentazione di un programma volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, attraverso interventi finalizzati ad una ricomposizione dell'assetto e dell'articolazione centrale o territoriale
2. presentazione di un piano di sospensioni coerente con il programma di riorganizzazione;
3. presentazione di un piano di gestione non traumatica delle eventuali eccedenze di personale, anche attraverso la programmazione di attività di formazione e riqualificazione professionale
4. presentazione, a corredo dell'istanza di ammissione al trattamento straordinario di integrazione salariale, di una specifica relazione comprovante le condizioni di cui alle lettere da a) a c).

.Ai fini dell'approvazione dei programmi di crisi, devono sussistere le seguenti condizioni:

1. diminuzione dell'attività della struttura, con conseguente esubero di personale, anche in considerazione degli effetti che tale diminuzione potrà produrre in epoca immediatamente successiva all'istanza;
2. andamento involutivo dei risultati di bilancio complessivamente considerati relativi all'anno antecedente alla richiesta
3. previsione di azioni volte alla ripresa dell'attività
4. presentazione di un piano di gestione non traumatica delle eventuali eccedenze di personale;
5. la struttura richiedente deve presentare, a corredo dell'istanza di ammissione al trattamento di integrazione salariale, una specifica relazione in ordine al possesso dei requisiti di cui alle lettere

Inoltre, i partiti e movimenti politici possono accedere all'intervento del trattamento di integrazione salariale a seguito di stipula di contratti di solidarietà ai sensi dell'articolo 21, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015 e secondo le modalità indicate al n.3 della presente esposizione

7.3Partiti politici- Monitoraggio delle risorse finanziarie

Per di consentire all'ufficio competente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali la predisposizione dei decreti di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'Inps quantifica annualmente le risorse finanziarie disponibili, tenuto conto dello stanziamento annuale, nonché della contribuzione dovuta dai partiti e dai movimenti politici.

Sulla base delle disponibilità finanziarie annuali di cui sopra, l'ufficio effettua, prima dell'emanazione di ogni decreto, una stima preventiva dell'onere finanziario connesso e delle residue risorse disponibili.

Al fine di consentire il monitoraggio delle risorse finanziarie annualmente assegnate, il trattamento straordinario di integrazione salariale in favore dei lavoratori sospesi è autorizzato con il pagamento diretto da parte dell'INPS e dell'INPGI, che provvedono al monitoraggio della spesa presentando rendiconti annuali all'ufficio competente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

4.7. LIMITE 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 di 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, premesso che:

-l'art.4, comma 1, dispone: "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",

-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 unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 12 mesi, anche continuativi";

In applicazione dei principi della legge delega, sono stati rivisti i limiti massimi di durata degli interventi di integrazione salariale.

Rilevante novità è la previsione, all'art. 4, di un limite massimo complessivo: per ciascuna unità produttiva, la somma dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale autorizzati non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data (art. 44, co. 2).

Per controllare il limite anzidetto nell'ambito del quinquennio "mobile" si procederà in modo analogo a quanto già in uso relativamente al biennio mobile della CIGO: si considererà la prima settimana oggetto di richiesta di prestazione e, a ritroso, si valuteranno le 259 settimane precedenti (cosiddetto quinquennio mobile). Se in tale arco temporale saranno già state autorizzate 104 settimane (pari cioè a 24 mesi) non potrà essere riconosciuto il trattamento richiesto, fatto salvo quanto disposto dall'art. 22, comma 5. Tale conteggio si riproporrà per ogni ulteriore settimana di integrazione salariale richiesta.

Si precisa, altresì, che ai soli fini della verifica della durata massima di cui all'art. 4 del decreto legislativo in argomento, il sistema di osservazione del quinquennio mobile non prenderà in considerazione periodi anteriori al 24 settembre 2015.

Esempi:

- 12 mesi di CIGO+12 mesi di CIGS (es. riorganizzazione): ok 24 mesi
- 12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS (Contratto di Solidarietà): ok 36 mesi
- 12 mesi di CIGS (es. crisi)+24 mesi di CDS: ok 36 mesi
- 36 mesi di CDS: ok
- 6 mesi di CIGO+12 mesi di CDS: possibili altri 12 mesi di CIGS oppure altri 18 mesi di CDS

Per le imprese del settore edilizia e le imprese che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, la durata massima complessiva della cassa ordinaria e straordinaria è stabilita in 30 mesi per ciascuna unità produttiva.

4.8.CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

Viene confermato che i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale danno diritto all'accredito della contribuzione figurativa e sono riconosciuti utili per il conseguimento del diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e per la relativa misura. Per detti periodi la contribuzione figurativa si calcola sulla base della retribuzione globale cui si riferisce l'integrazione salariale.

In caso di ricorso alla CIGS, per causali diverse dal contratto di solidarietà, 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 citata

4.9.ELIMINATO RIMBORSO IMPRESA QUOTE TFR PERIODI CORRISPONDENTI CIGS

In caso di ricorso alla CIGS, per causali diverse dal contratto di solidarietà, 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 citata

4.10.LIMITATO DIVIETO RICORSO CONTESTUALE CIGS E CIGO PER MEDESIMA UNITA' PRODUTTIVA

Il decreto riduce l'impossibilità assoluta di richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità 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. In materia si rinvia allo specifico decreto il decreto del Ministro del Lavoro n. [94033 del 13.01.2016](#), in cui si dispone che nell'unità produttiva interessata sia da interventi di integrazione salariale ordinaria sia da interventi di integrazione salariale straordinaria, il cumulo dei due distinti benefici è consentito alle seguenti condizioni:

1) gli interventi di integrazione salariale straordinaria siano esclusivamente quelli approvati ai sensi dell'articolo 21, comma 1, del decreto legislativo 148 del 14 settembre 2015, lettere :

a) riorganizzazione aziendale

b) crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa

c) contratto di solidarietà'.

2) i lavoratori interessati ai due distinti benefici siano comunque diversi, e precisamente individuati, tramite specifici elenchi nominativi; tale diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo in cui coesistono le due distinte forme di intervento.

5. DISCIPLINA CIG IMPRESE SETTORE AGRICOLO

L'articolo 18 del DEC.LEGVO N.148/15 reca disposizioni particolari per le imprese del settore agricolo. confermando le particolari disposizioni in materia ,infatti si prevede che:

1. 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
2. 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

6.DISCIPLINA FONDO INTEGRAZIONE SOCIALE-F.I.S.- DOPO DECRETO INTERMINISTERIALE n.94343/2016

INTRODUZIONE

Come e' noto il decreto legislativo n.148 del 14 settembre 2015 ha rivisitato la disciplina delle integrazioni salariali ed in particolare gli artt.da 26 a 40 del medesimo hanno rivisto l'ambito di applicazione dei fondi di solidarieta' di cui all'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, fissando un termine certo per l'avvio dei fondi medesimi

In particolare ,l'art.28 disciplina il fondo di solidarieta' residuale, volto ad assicurare una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attivita' lavorativa ai lavoratori dei settori non rientranti nella normativa in materia di integrazione salariale per i quali non sia stato costituito un fondo di solidarieta' bilaterale di settore

Il comma 4, del predetto art.28.stabilisce che, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la disciplina del fondo di solidarieta' residuale e' adeguata, a decorrere dal 1° gennaio 2016, alle disposizioni del medesimo decreto legislativo n. 148

A sua volta , il successivo art. 29 prevede che ,a decorrere dal 1° gennaio 2016, il Fondo di solidarieta' residuale citato, istituito con decreto

del MLPS e MEF 7 febbraio 2014, n. 79141, assume la denominazione di Fondo di integrazione salariale ed e' soggetto alle disposizioni del medesimo art. 29 in

aggiunta a quelle che disciplinano il fondo residuale e ritenuto, quindi,

di dover adeguare la disciplina del decreto

interministeriale n. 79141 del 7 febbraio 2014 alle norme del decreto

legislativo n. 148 del 14 settembre 2015, ai sensi dell'art. 28,

comma 4, del medesimo decreto legislativo n. 148 ,**con decreto 3 febbraio 2016,n.94343 ,pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.74/2016 e' stato istituito il "Fondo Integrazione Salariale-FIS)**,i cui aspetti rilevanti e significativi si precisano di seguito ,sottolineando che si resta in attesa che l'Inps con proprio Messaggio fissi la data a partire dalla quale decorreranno i sette giorni per la presentazione delle domande riguardanti gli eventi dal 1° gennaio scorso alla giorno di pubblicazione del Messaggio.

– Denominazione del Fondo

Il Fondo ,che dall'1.1.2016 si adegua in materia di integrazione salariale alle previsioni del dec.legvo n.148/15,muta la propria denominazione da " Fondo di solidarieta' residuale" in "Fondo d'Integrazione Salariale"

-Datori lavoro soggetti al FIS

Sono soggetti alla disciplina del Fondo salariale i datori di lavoro che occupano mediamente(nel semestre precedente la data di decrescita della prestazione)) piu' di cinque dipendenti,compresi gli apprendisti , appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015, per i quali non siano stati costituiti Fondi di solidarieta' bilaterali di cui all'art. 26 o fondi di solidarieta' bilaterali alternativi di cui all'art. 27 del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015,evidenziando che:

A) "i settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I art.10 del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015," ,destinatari della disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e dei relativi obblighi contributivi sono i seguenti:

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 attivita' lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali,ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602; c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco; d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attivita' 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 sviluppo e stampa di pellicola cinematografica; f) imprese industriali per la frangitura delle olive per contoterzi; 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 proprieta' pubblica; m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini; n) imprese industriali esercenti l'attivita'

di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo; o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e 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.

B) i settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I art. 20 del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015, "destinatari della disciplina delle integrazioni salariali straordinarie e dei relativi obblighi contributivi" sono i seguenti:

a) imprese industriali, comprese quelle edili e affini; b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente; c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale; d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale; e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile; f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi; g) imprese di vigilanza.

La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano altresì applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti: a) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle dell'allogistica; b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici. 3.

La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, in relazione alle categorie seguenti: a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale; b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.

Peraltro resta precisato che:

a) entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto,

l'INPS provvede a individuare i soggetti tenuti al versamento del

contributo al Fondo d'integrazione salariale

b) ai sensi dell'art. 28, comma 2, del decreto legislativo n. 148

del 14 settembre 2015, qualora gli accordi di cui all'art. 26 del

medesimo decreto legislativo avvengano in relazione a settori,

tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali già coperte dal Fondo di cui al presente decreto, dalla data di decorrenza del nuovo fondo i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione di questo e non sono più soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate;

c) i contributi eventualmente già versati o dovuti, in base al presente decreto, restano acquisiti al Fondo di integrazione salariale.

– Lavoratori destinatari prestazioni del FIS

Sono destinatari delle prestazioni di al FIS i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, che abbiano un'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione di almeno novanta giorni alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento.

Resta stabilito che:

a) si fini del requisito dei 90 gg di anzianità aziendale di cui sopra, 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;

b) per gli apprendisti professionalizzanti, alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prolungato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.

– Amministrazione del Fondo di integrazione salariale

Il Fondo e' gestito da un comitato amministratore composto da cinque esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e cinque esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale nonche' da due rappresentanti con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze, in possesso dei requisiti di onorabilita' previsti dall'art. 38 del decreto legislativo del 14 settembre 2015, n. 148.

La partecipazione al comitato amministratore e' gratuita e non da' diritto ad alcun emolumento, indennita' ne' ad alcun rimborso spese.

Il Comitato amministratore rimane in carica per quattro anni e, in ogni caso, fino al giorno di insediamento del nuovo Comitato. Ciascun componente non puo' durare in carica per piu' di due mandati. Il presidente del comitato amministratore e' eletto dal comitato stesso tra i propri membri.

Il Comitato svolge i compiti previsti dall'art.5 del decreto in esame

– Prestazioni del Fondo

Il Fondo fornisce due prestazioni ossia l'assegno di solidarieta e l'assegno ordinario ,i cui aspetti si esaminano di seguito.

– Assegno di solidarieta'

Tale prestazione e' disciplinato dall'art.6 del decreto n.94343/16 ,che dispone quanto segue:

a)Per consentire l' assegno di solidarieta' in favore dei lavoratori dipendenti ,i datori di lavoro stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente piu'

rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le

eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'art. 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

b) Il trattamento di integrazione salariale, con riferimento all'art. 3 del dec. leg. n. 148/15, 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.

La misura dell'assegno è ridotta di un importo pari a 5,84%, a norma dell'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, che resta nella disponibilità del Fondo.

c) L'assegno di solidarietà può essere corrisposto per un periodo massimo di dodici mesi in un biennio mobile

d) Gli accordi collettivi aziendali di cui alla lettera a) della presente disposizione devono individuare i lavoratori interessati dalla riduzione oraria, che non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati, fermo che 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 l'accordo di solidarietà risulta stipulato.

e) Gli accordi di cui alla lettera a) devono specificare le modalità attraverso le quali, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, il datore di lavoro può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione

dell'assegno di solidarieta'.

f) Per l'ammissione all'assegno di solidarieta', dal datore di lavoro va presentata in via telematica all'INPS domanda di concessione, corredata dall'accordo di cui alla lettera a) entro sette giorni dalla data di conclusione del medesimo accordo ,allegando alla domanda l'elenco dei lavoratori interessati dalla riduzione di orario , sottoscritto dalle organizzazioni sindacali partecipanti all'accordo e dal datore di lavoro. Tali informazioni sono inviate anche alle regioni e province autonome interessate , per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini dell'attivita' e degli obblighi previsti in materia

g) La riduzione dell'attivita' lavorativa deve iniziare entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda

h) Gli interventi e i trattamenti di cui al presente articolo sono autorizzati, previa istruttoria, alla luce dei criteri di cui [Decreto Ministeriale n. 94033 sui criteri della CIGS](#), per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria, ai sensi del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015, con particolare riferimento alla causale del contratto di solidarieta' di cui all'art. 21, comma 1, lettera c), del medesimo decreto legislativo, dalla struttura territoriale INPS competente in relazione all'unita' produttiva, mentre in caso di aziende plurilocalizzate ,l'autorizzazione e' comunque unica e va rilasciata dalla sede INPS ove si trova la sede legale del datore di lavoro o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'accentramento della posizione contributiv

i) All'assegno di solidarieta' in parola si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

.

l) Per la prestazione di cui al presente articolo il Fondo
provvede a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore
interessato la contribuzione correlata alla prestazione

m) La contribuzione dovuta e' computata secondo quanto previsto

dall'art. 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183, che recita:" 1. Ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile, e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito, per i periodi successivi al 31 dicembre 2004, il valore retributivo da attribuire per ciascuna settimana ai periodi riconosciuti figurativamente per gli eventi previsti dalle disposizioni in vigore e verificatisi nel corso del rapporto di lavoro, è pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento. Il predetto importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi.

n). L'assegno di solidarietà può essere riconosciuto
esclusivamente in favore dei lavoratori di cui all'art. 3 del
decreto n.04343/16 ,dipendenti di datori di lavoro che abbiano occupato
mediamente più di cinque lavoratori nel semestre precedente la data
di inizio delle riduzioni dell'orario di lavoro ,compresi gli apprendisti.

-Assegno Ordinario

La prestazione in parola è regolamentata dall'art.7 del decreto in esame ,che dispone quanto segue:

a) Ai lavoratori di cui all'art. 3 del presente decreto, dipendenti
di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici
dipendenti, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data
di inizio delle sospensioni o delle riduzioni dell'orario di lavoro,
il Fondo di integrazione salariale garantisce, oltre all'assegno di solidarietà di
cui sopra ., anche l'ulteriore prestazione di un assegno ordinario
d'importo pari all'integrazione salariale in relazione alle causali di riduzione o sospensione
dell'attività lavorativa previste dall'art. 11 del decreto legislativo n. 148/2015 in materia di
cassa integrazioni guadagni
ordinaria, ad esclusione delle intemperie stagionali e dall'art. 21
del medesimo decreto legislativo in materia di cassa integrazione
guadagni straordinaria, limitatamente alle causali per
riorganizzazione e crisi aziendale, con esclusione della cessazione

anche parziale di attività'.

b) Il trattamento di integrazione salariale ,con riferimento all'art.3 del dec.legvo n.148/15, 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 e' dovuta, nei limiti di cui ai periodi precedenti, sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.

La misura dell'assegno e' ridotta di un importo pari a 5,84% ,a norma dell'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41 ,che resta nelle disponibilita' del Fondo

c) Ciascun intervento per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali di cui alla lettera a) del presente decreto e' corrisposto fino a un periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile.

d)La domanda di accesso alla prestazione in questione si presenta all'INPS territorialmente competente in relazione all'unità produttiva non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

e)Gli interventi e i trattamenti di cui al presente articolo sono autorizzati dalla struttura territoriale INPS competente in relazione all'unità produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate

l'autorizzazione e' comunque unica ed e' rilasciata dalla sede INPS ove si trova la sede legale del datore di lavoro o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'accentramento della posizione contributiva.

f) L'INPS valuta le istanze presentate secondo i criteri di cui al decreto ministeriale adottato ai sensi dell'art. 16, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per le causali in materia di integrazione salariale ordinaria, da emanare entro 60 giorni decorrenti dal 24 settembre 2015, ma non ancora in vigore, ad esclusione delle intemperie stagionali, e del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali adottato per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria (Decreto Ministeriale n. 94033/2016,) con particolare riferimento alle causali della riorganizzazione e della crisi aziendale

g) Il Fondo provvede a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione correlata alla prestazione che recita.

h) La contribuzione dovuta e' computata in base a quanto previsto dall'art. 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183, secondo cui: "1. Ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile, e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito, per i periodi successivi al 31 dicembre 2004, il valore retributivo da attribuire per ciascuna settimana ai periodi riconosciuti figurativamente per gli eventi previsti dalle disposizioni in vigore e verificatisi nel corso del rapporto di lavoro, e' pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento. Il predetto importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi"

i) All'assegno ordinario si applica per quanto compatibile la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

-Durata massima complessiva assegno solidarieta' ed assegno ordinario

La relativa disciplina e' prevista dall'art.8 del decreto n.94343/16, secondo cui per ciascuna unita' produttiva, i trattamenti relativi alle prestazioni del titolo non possono comunque superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, restando stabilito che, ai fini del calcolo del limite complessivo di cui sopra, entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile, la durata dell'intervento che da' luogo alla corresponsione dell'assegno di solidarieta', viene computato nella misura della meta', mentre, oltre tale limite, la durata di tali trattamenti viene computata per intero.

– Modalita' di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

Sull'argomento provvede l'art.9 del decreto in commento , secondo cui:

a) L'erogazione delle prestazioni e' effettuato dal datore di

lavoro ai dipendenti aventi diritto, alla fine di ogni periodo di
paga.

b) L'importo delle prestazioni e' rimborsato al datore di lavoro o

conguagliato da questo secondo le norme per il conguaglio tra
contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

c) Il conguaglio o la richiesta di rimborso delle prestazioni

corrisposte ai lavoratori non sono ammessi, a pena di decadenza, dopo
che siano trascorsi sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso
alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data
del provvedimento se successivo.

d) La sede INPS territorialmente competente puo' autorizzare il

pagamento diretto in presenza di serie e documentate difficolta'
finanziarie del datore di lavoro, su espressa richiesta del datore di
lavoro.

-Finanziamento delle prestazione del FIS

In proposito, l'art.10 del provvedimento stabilisce che per le prestazioni di assegno di solidarieta' ed ordinario e' dovuto al Fondo:

a) per i datori di lavoro che occupano mediamente piu' di quindici

dipendenti, un contributo ordinario dello 0,65% della retribuzione
mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti,
esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio, di cui due terzi a

carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori

b) per i datori di lavoro che occupano mediamente da piu' di cinque a quindici dipendenti, un contributo ordinario dello 0,45% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori

E' stabilito inoltre un contributo addizionale a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attivita' lavorativa, pari al 4% della retribuzione persa.

Ai contributi di finanziamento si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, compreso l'art. 3, comma 9, della legge n. 355/1995, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.

I datori di lavoro con una media occupazionale di piu' di cinque dipendenti nel semestre precedente sono tenuti al versamento mensile del contributo di finanziamento di cui al comma 1, lettera b) del presente articolo a decorrere dal 1° gennaio 2016. A decorrere dalla medesima data, i datori di lavoro con una media occupazionale di piu' di quindici dipendenti nel semestre precedente sono tenuti al versamento mensile del contributo di finanziamento di cui al comma 1, lettera a) del presente articolo.

—

Obblighi di bilancio

Il FIS ha obbligo di bilancio in pareggio e non puo' erogare prestazioni in carenza di disponibilita'

-Disposizioni finali

Le disposizioni di cui al presente decreto trovano applicazione

a decorrere dal 1° gennaio 2016, fatto salvo quanto previsto al periodo seguente:

“i datori di lavoro che occupano mediamente, alla data del 1° gennaio 2016, da più di 5 a 15 dipendenti nel semestre precedente, compresi gli apprendisti, possono richiedere le prestazioni previste dal Fondo di integrazione salariale per gli eventi di riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016.”

INPS:INDICAZIONI FONDO SOLIDARIETA' PERSONALE TRASPORTO AEREO E SISTEMA AEROPORTUALE

L'Inps, con la [circolare n. 132 del 14 luglio 2016](#), fornisce le prime indicazioni sull'operatività del **Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale**.

La circolare, in particolare, comunica le istruzioni per l'inoltro on-line delle istanze di accesso alle prestazioni integrative garantite dal Fondo correlate alla CIGS, Mobilità, Aspi/Naspi e alle prestazioni integrative di durata della Mobilità e dell'Aspi/Naspi, nonché a quelle integrative di durata e in riferimento agli interventi formativi conseguenti a processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale.

La disciplina del Fondo Speciale, per espressa volontà delle parti sociali di cui all'accordo dell'11 novembre 2014, è adeguata a decorrere dal 1 gennaio 2016.

Come precisato dal Ministero del lavoro con nota prot. 29/0003664/L del 09/06/2016, anche al Fondo di Solidarietà del Trasporto Aereo si applica l'orientamento già espresso, relativamente all'adeguamento dei Fondi di solidarietà istituiti ai sensi della legge n. 662 del 1996, per i quali la data di entrata in vigore del decreto di adeguamento coincide con il decimoquinto giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale: nel caso di specie **la nuova disciplina si applica dal 6 giugno 2016**.

A partire dalla suddetta data, dunque, non sarà più possibile inviare, né istruire secondo le regole del preesistente Fondo Speciale, le domande di accesso alle prestazioni ed eventuali domande presentate con le vecchie modalità non potranno avere effetto e dovranno essere ripresentate secondo le modalità descritte nella [circolare n. 132/2016](#).

7.DISCIPLINA CIG IN DEROGA ANNO 2016

A) Previsione Legge stabilita' n. 2008/15

La citata legge di stabilità, formata da un unico articolo,

al comma 304, prevede che, al fine di favorire la transizione verso il riformato sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, ai sensi del decreto legislativo 148/15, vengono stanziati per il 2016

250 milioni di euro per essere destinati a finanziare gli ammortizzatori sociali in deroga (cig e indennità mobilità')

Pertanto, fermo restando quanto disposto dal decreto del Ministro del lavoro n. 83473/2014, nel periodo gennaio-dicembre 2016 può essere concessa, per un periodo non superiore a tre mesi, la cig in deroga,

B) CICAS DEL 30.12.2015: ACCORDO QUADRO, VARIE E CONFERENZA SERVIZI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA ANNO 2016

ACCORDO QUADRO ANNO 2016 Ammortizzatori sociali in deroga

Il Presidente comunica al Comitato che, l'art. 1, comma 304, della Legge di Stabilità relativa all'anno 2016, approvata in via definitiva dal Senato della Repubblica il 22 dicembre 2015 ed in fase di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, in vigore dal 1° gennaio 2016, ha rifinanziato gli ammortizzatori sociali in deroga per l'annualità 2016, disponendo che: *"Al fine di favorire la transizione verso il riformato sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, l'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, confluita nel Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1,*

lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, è incrementata, per l'anno 2016, di 250 milioni di euro per essere destinata al rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga di cui all'articolo 2, commi 64, 65 e 66, della legge 28 giugno 2012, n. 92. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma, pari a 250 milioni di euro per l'anno 2016, si provvede: quanto a 100 milioni di euro mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e quanto a 150 milioni di euro mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 3, lettera f), della legge 24 dicembre 2007, n. 247, con conseguente corrispondente riduzione degli importi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67, e successive modificazioni. Fermo restando quanto disposto dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 1° agosto 2014, n. 83473, il trattamento di integrazione salariale in deroga alla normativa vigente può essere concesso o prorogato, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016 per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco di un anno. A decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino

al 31 dicembre 2016, a parziale rettifica di quanto stabilito dall'articolo 3, comma 5, del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 83473 del 2014, il trattamento di mobilità in deroga alla vigente normativa non può essere concesso ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento hanno già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno tre anni, anche non continuativi. Per i restanti lavoratori il trattamento può essere concesso per non più di quattro mesi, non ulteriormente prorogabili, più ulteriori due mesi nel caso di lavoratori residenti nelle aree individuate dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218. Per tali lavoratori il periodo complessivo non può comunque eccedere il limite massimo di tre anni e quattro mesi. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano possono disporre la concessione dei trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche in deroga ai criteri di cui agli articoli 2 e 3 del citato decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 83473 del 2014, in misura non superiore al 5 per cento delle risorse ad esse attribuite, ovvero in eccedenza a tale quota, disponendo l'integrale copertura degli oneri connessi a carico delle finanze regionali, ovvero

delle risorse assegnate alla regione nell'ambito dei piani o programmi coerenti con la specifica destinazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 253, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, e successive modificazioni. Gli effetti dei suddetti trattamenti non possono prodursi oltre la data del 31 dicembre 2016".

Il Presidente, con riferimento a quanto sopra riportato, in previsione dell'assegnazione di risorse finanziarie da destinare agli ammortizzatori sociali in deroga per l'annualità 2016, ed in considerazione della grave crisi industriale ed occupazionale che continua ad interessare i lavoratori e le imprese della ns. regione, invita il Comitato, secondo quanto stabilito dal D.I. n.83473/2014, a concordare e stipulare l'accordo quadro regionale per assicurare l'utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga per il periodo **dal 01/01/2016 al 31.12.2016**

Il Comitato tenuto conto di quanto comunicato dall'Assessore, condividendo la necessità di continuare a garantire la possibilità di accesso agli ammortizzatori sociali in deroga nella nostra regione anche per l'anno 2016, compatibilmente con l'assegnazione di risorse finanziarie da destinare agli ammortizzatori sociali in deroga per l'annualità 2016, concorda di definire un nuovo Accordo Quadro disciplinato da quanto previsto dal Decreto Interministeriale n. 83473 del 01/08/2014, per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga alla normativa vigente, ai sensi dell'art. 4, co. 2, del decreto-legge 21 maggio 2013, n. 54, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 luglio 2013, n. 85, in una prospettiva di superamento del sistema attuale, secondo quanto previsto dall'art. 2, co. 64, della legge 28 giugno 2012, n.92.

Il Comitato, all'unanimità, stabilisce che le istanze di cassa integrazione e di mobilità in deroga, riferite all'annualità 2016, potranno essere presentate, fermo restando l'effettiva entrata in vigore della legge di Stabilità 2016, approvata in via definitiva dal Senato in data 22 dicembre 2015 e nel rispetto delle disposizioni di cui al D.I. n. 83473/2014, della Circolare n. 19 del 11/09/2014 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e I. O, e della nota prot. 40/0005425 del 24/11/2014, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e I. O. – Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno al reddito, inviata a tutti gli Assessorati al Lavoro delle Regioni e P.A. e all'INPS.

RICHIAMATA

Tutta la normativa di riferimento in materia di Lavoro e di Ammortizzatori Sociali e, con specifico riferimento:

- l'art. 2, co.64 e 66, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
- l'intesa Stato Regioni e Province autonome del 22 novembre 2012, sugli ammortizzatori sociali in deroga;
- il decreto legge del 21 maggio 2013 n. 54, convertito, con modificazioni, dalla legge del 18 luglio 2013, n. 85;
- Il Decreto Interministeriale n. 83473 del 1 ° agosto 2014 che disciplina i criteri per la concessione degli ammortizzatori in deroga ai sensi dell' art.4 comma 2 del Decreto Legge 54/2013;

- La Circolare n. 19 del 11/09/2014 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e I. O.;
- La nota prot. 40/0005425 del 24/11/2014, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e I. O. – Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno al reddito, inviata a tutti gli Assessorati al Lavoro delle Regioni e P.A. e all’INPS.
- Il Decreto Legislativo n. 148 del 14/09/2015. /~~
- La legge di stabilità 2016 approvata in via definitiva dal Senato della Repubblica in data 22 dicembre 2015 e in fase di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, in vigore dal 1 ° gennaio 2016.

~

. .

ALL’UNANIMITA’ CONVIENE E STIPULA IL SEGUENTE ACCORDO QUADRO PER IL PERIODO Dal 01/01/2016 al 31/12/2016

I criteri di accesso all’utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga, sono quelli di cui alla normativa richiamata in premessa, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento, con specifico e particolare riferimento al Decreto Interministeriale n. 83473 del 1 ° agosto 2014, che disciplina i criteri per la concessione degli ammortizzatori in deroga ai sensi dell’art.4 comma 2 del Decreto Legge 54/2013, alla Circolare n. 19 del 11/09/2014 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione

Generale degli Ammortizzatori sociali e l. O., alla nota prot. 40/0005425 del 24/11/2014, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e l. O. – Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno al reddito di cui si riportano di seguito gli elementi essenziali e a quanto previsto dalla legge di stabilità 2016 approvata in via definitiva dal Senato della Repubblica in data 22 dicembre 2015 e in fase di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, in vigore dal 1 ° gennaio 2016.

Come previsto all'art. 4 del Decreto Interministeriale n. 83473 del 1 ° agosto 2014, i trattamenti di cassa integrazione guadagni e di mobilità in deroga non possono essere concessi in favore dei lavoratori per i quali ricorrono le condizioni di accesso alle analoghe prestazioni previste dalla normativa vigente.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA (CIGD)

1) L'intervento d'integrazione salariale in deroga è destinato esclusivamente alle imprese di cui all'art. 2082 e 2083 del codice civile, con unità produttive ubicate nella regione Abruzzo

2. Le cooperative sociali di cui alla legge 381/1991, con riferimento ai lavoratori che hanno instaurato un rapporto di lavoro subordinato, possono richiedere il trattamento d'integrazione salariale in deroga, in quanto rientranti nella nozione di impresa di cui all'art. 2082 del c.c. Sono escluse dalla possibilità di richiedere il trattamento di integrazione salariale, tra le altre, le associazioni sindacali o datoriali

3. Le prestazioni di cassa integrazione in deroga alla normativa vigente, relative all'anno 2016, sono concesse ai lavoratori subordinati, con qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, che sono in possesso di una anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi alla data di inizio del periodo di intervento di cassa integrazione guadagni in deroga.~~

4. Come previsto all'art. 2, commi 1 e 2) del D. Lgs. n. 148 del 14/09/2015, gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, che sono 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'art. 21 comma 1, lettera b del D. Lgs. 148/2015. 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 assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale. ~

5: Per i lavoratori in somministrazione, così come comunicato con nota prot. 40/0005425 del 24/11/2014, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e l. O., ai fini dell'accesso al trattamento di integrazione salariale in deroga, secondo quanto comunicato dall'INPS, l'anzianità di servizio del lavoratore viene verificata presso l'agenzia di somministrazione in quanto suo datore di lavoro

6. In relazione a ciascuna unità produttiva, a decorrere dal 1 ° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016, il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere concesso per un periodo non superiore a 3 mesi nell'arco dell'anno

7. Le sospensioni dal lavoro o la riduzione dell'orario di lavoro dei lavoratori non potranno precedere la sottoscrizione dell'accordo in sede sindacale. In caso di mancato accordo, purché sia stata conclusa la

procedura di consultazione sindacale, l'azienda può procedere alle sospensioni dei lavoratori. Sarà comunque cura della Regione approfondire le motivazioni del mancato accordo

8. Qualora non vi sia rappresentanza sindacale aziendale, ai fini della procedura di consultazione sindacale, devono essere convocate le organizzazioni sindacali territoriali

9. Relativamente all'annualità 2016, le imprese di cui all'art. 2082 e 2083 del codice civile, all'esito della sottoscrizione di un nuovo accordo sindacale, potranno inoltrare domanda di cassa integrazione in deroga, tramite la procedura telematica di cui al sito istituzionale dell'INPS (www.inps.it), corredata dall'accordo, entro 20 (venti) giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro . In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento di CIGD decorre dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda

10. Le imprese, all'atto della sottoscrizione del verbale di accordo sindacale, allo scopo di fruire dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, devono dichiarare di aver preventivamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità, ivi inclusa la fruizione delle ferie residue (ferie residue e maturate, permessi, banca ore etc.). Con riferimento a quanto comunicato con nota 40/0005425 del 24/11/2014, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e I. O., tra gli strumenti ordinari di flessibilità si inseriscono anche gli istituti di fonte contrattuale. Per ferie residue e maturate si intendono quelle residue dell' anno precedente e quelle maturate fino alla data di inizio delle sospensioni; sono da escludersi le ferie programmate che coincidono, ad esempio, con le chiusure aziendali. .

~

r

11. Per le imprese soggette alla disciplina della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria (artt. 9 e 19 del D. Lgs. n. 148 del 14.09.2015), il superamento dei limiti temporali può essere disposto unicamente in caso di eccezionalità della situazione, legata alla necessità di salvaguardare i livelli occupazionali ed in presenza di concrete prospettive di ripresa dell'attività produttiva.

12. Il trattamento di integrazione salariale non può essere concesso in caso di cessazione .

Il trattamento di integrazione salariale in deroga alla normativa vigente può essere concesso o prorogato per contrazione o sospensione dell'attività produttiva per le seguenti causali

-Situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori-Situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato

– Crisi aziendali;

– Ristrutturazione

All'atto della sottoscrizione del relativo verbale di accordo sindacale, le imprese devono allegare una dettagliata relazione sulle cause di ricorso alla CIGD.

Si richiama la nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a firma del Direttore Generale dell'area Ammortizzatori Sociali e Incentivi all'Occupazione n. 7518 del 25/03/2015, che ha trasmesso alle Regioni l'Ordinanza del Consiglio di Stato n. 1108 dell'11/03/2015, con cui si riforma l'Ordinanza del TAR del Lazio n. 6365 del 12/12/2014, ritenendo fondato il ricorso della

Confederazione Italiana Libere Professioni avverso l'esclusione degli Studi Professionali dall'accesso alla CIG in deroga prevista nel D.I. n. 83473/2014.

C)MLPS:RIPARTIZIONE TERRITORIALE 2016 RISORSE AMMORTIZZATORI IN DEROGA

Si segnala che :

a)il D.I. 23.3.2016 che :

a) dispone la prima ripartizione tra le Regioni e Province autonome per la per la concessione dei trattamenti di cassa integrazione e di mobilità in deroga per l'anno 2016. (200 milioni di euro).,sulla base del riparto concordato in sede di Conferenza delle Regioni e delle Province autonome il 26 settembre 2013.

b) alla regione Abruzzo risultano assegnati 6.136.503 euro

-il [Decreto Interministeriale del 23 marzo 2016](#)

[-Nota della Regione Abruzzo](#)

[-Nota del MLPS](#)

[-Circolare numero 56 del 29-03-2016 – Inps](#)

7 .ABROGAZIONE DISPOSIZIONI RIGUARDANTI INTEGRAZIONI SALARIALI

L'art.46 del dec.legvo n.148/2015 ,in vigore dal 24.9.2015 , riporta 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 dipe

denti 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 previdenziale

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 fornero.

2. A decorrere dal 1° gennaio 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 il Fondo 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, fornero

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.

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

5. 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.

2) A decorrere dal 1° gennaio 2016 sono abrogate le seguenti disposizioni :

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

-l'articolo 3 della legge 6 agosto 1975, n. 427;

-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 il Fondo residuale di solidarieta' ;

-i commi 20, 20-jbis, e 21 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

3) A decorrere dal 1 luglio 2016 sono abrogati :

-i commi da 5 a 8 dell'articolo 5 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

-È abrogata ogni altra disposizione contraria o incompatibile con le disposizioni del presente decreto.

4) Laddove disposizioni di legge o regolamentari dispongano un rinvio ai commi da 4 a 45 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, ovvero ad altre disposizioni abrogate dal presente articolo, tali rinvii si intendono riferiti alle corrispondenti norme del presente decreto.