

**Scheda di lettura e commento del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148
recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di
ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro,
in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n.183**

A cura di Livia Ricciardi, Anna Rosa Munno

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Norme generali

Lavoratori beneficiari (artt. 1 - 2)

Fermo restando che beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale sono i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ad esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, la nuova disciplina estende la CIG ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e precisamente:

- sono destinatari dei *trattamenti straordinari* di integrazione salariale gli apprendisti, dipendenti da imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali *straordinarie, limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale*;
- sono destinatari *esclusivamente dei trattamenti ordinari* di integrazione salariale gli apprendisti dipendenti da imprese che rientrino nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie.

Fermi restando gli obblighi contributivi ridotti previsti dalla normativa vigente in relazione agli apprendisti, vengono estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui sono destinatari. Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

Come già nella legislazione previgente, il presupposto per la concessione delle integrazioni salariali è una anzianità lavorativa presso l'unità produttiva di 90 giorni (per gli appalti si tiene conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata) alla data di presentazione della relativa domanda di

concessione. Tale condizione non è necessaria per i trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.

Si amplia la platea dei destinatari dei trattamenti di integrazione salariale: agli operai, intermedi, impiegati e quadri, assunti a tempo indeterminato, a termine o part-time si aggiungono gli apprendisti (solo apprendistato professionalizzante), i quali potranno fruire della Cigo e della Cigs per crisi aziendale.

Misura (art. 3)

Non cambia la misura dell'integrazione che, sia per la Cigo che per la Cigs è pari all'80% della retribuzione globale spettante per le ore non lavorate, ridotta di una percentuale pari alla contribuzione in atto a carico degli apprendisti (che attualmente è pari al 5,84%). L'importo del trattamento non può superare importi massimi aggiornati annualmente, comunque rapportati alle ore di integrazione autorizzate, e può essere corrisposto per un massimo di 12 mensilità comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive

Gli importi massimi mensili per il 2015 vengono riportati nel decreto e sono pari a:

- euro 971,71 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24;
- euro 1.167,91 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24.

Con effetto dal 1 gennaio di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2016 tali importi, nonché la retribuzione mensile di riferimento, 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 degli impiegati

Durata massima complessiva (art. 4)

Viene modificata la durata massima complessiva, attualmente pari a 36 mesi nel quinquennio fisso.

- Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di *24 mesi in un quinquennio mobile*. Utilizzando i contratti di solidarietà (come causale della cassa integrazione straordinaria) tale limite può essere portato a

36 mesi nel quinquennio mobile in quanto la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà;

- Per le imprese edili il trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale non possono superare, per ciascuna unità produttiva, la durata massima complessiva di *30 mesi in un quinquennio mobile*.

La regola viene modificata portando la durata massima complessiva dagli attuali 36 mesi a 24 mesi nel quinquennio mobile (non più fisso) ma, come da noi chiesto, si incoraggia l'utilizzo del contratto di solidarietà computando per la metà i relativi periodi.

Si mantiene, come da noi chiesto, una specificità per l'edilizia, settore in cui è difficile l'utilizzo del contratto di solidarietà, portando la durata massima complessiva a 30 mesi, senza lo sconto di durata dei contratti di solidarietà. Su nostra richiesta il testo specifica che la durata massima è riferita, anche in edilizia, all'unità produttiva, considerando che nel resto del decreto si fa riferimento in modo sistematico alle unità produttive.

Contribuzione aggiuntiva (art. 5)

Il meccanismo di responsabilizzazione delle imprese attraverso un contributo aggiuntiva in caso di effettivo utilizzo, fino ad oggi previsto per la sola CIGS, viene esteso, con aliquote maggiorate rispetto a quelle attuali, anche alla CIGO.

Viene infatti previsto un contributo aggiuntiva del:

- 9% della retribuzione persa per i periodi di cassa (sia CIGO, sia CIGS, inclusi contratti di solidarietà) sino a un anno di utilizzo nel quinquennio mobile;
- 12% sino a due anni;
- 15% sino a tre anni.

Contribuzione figurativa (art. 6)

Confermando la normativa vigente, i periodi di cassa integrazione sono riconosciuti utili ai fini del diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, nonché della sua misura. Il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale.

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni (art. 7)

È fissato un termine entro il quale l'impresa può chiedere all'Inps il conguaglio o il rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori. Il decreto dispone che per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle prestazioni corrisposte ai lavoratori devono essere

effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Per i trattamenti conclusi prima dell'entrata in vigore del presente decreto, i sei mesi decorrono da tale data.

Viene confermata la possibilità, per l'impresa, di chiedere alla sede dell'INPS territorialmente competente il pagamento diretto, sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie.

Viene quindi fissato un termine perentorio per la richiesta di rimborso o conguaglio, mentre in precedenza non era applicabile alcun termine di decadenza, ma era operante l'ordinaria prescrizione decennale.

Condizionalità e politiche attive del lavoro (art.8)

Viene introdotto il meccanismo della condizionalità che prevede la convocazione presso i Centri per l'Impiego di lavoratori destinatari di integrazioni salariali con sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, per la stipula di un patto di servizio personalizzato.

Si conferma che il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di cassa integrazione non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Decade dal trattamento nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS. Le comunicazioni obbligatorie a carico dei datori di lavoro esonerano i lavoratori dalla comunicazione.

Integrazione Salariale Ordinaria

Gestione di appartenenza, Campo di applicazione, Causali (artt. 9-11)

La Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali ordinarie resta la Gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti istituita presso l'INPS.

Il campo di applicazione rimane invariato, riguardando le imprese del settore industriale ed edile, indipendentemente dal numero degli occupati, più alcune ulteriori tipologie di imprese

Invariate anche le causali di concessione della Cigo:

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

Durata (art 12)

Restano ferme le regole sulla durata: le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane. Superate le 52 settimane consecutive, una nuova domanda può essere proposta per la stessa unità produttiva solo dopo almeno 52 settimane di normale attività lavorativa. Così come resta valido il tetto complessivo di durata dell'integrazione salariale ordinaria di 52 settimane in un biennio mobile (da tali ultimi limiti resta esonerata l'edilizia).

Ma viene disposto, diversamente dalla normativa vigente, che non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

Fissando, oltre al limite di durata, anche un limite alle ore di cassa integrazione autorizzabili, si tenta, positivamente, di scoraggiare l'utilizzo della cassa a zero ore.

Contribuzione (art 13)

Viene stabilita per la sola Cassa Integrazione Ordinaria una riduzione generalizzata del 10% sul contributo ordinario pagato da tutte le aziende su ogni lavoratore: l'aliquota del contributo ordinario, indipendentemente dall'utilizzo della cassa, passa dall'1,90% all'1,70% della retribuzione per le imprese fino a 50 dipendenti, dal 2,20% al 2% per quelle sopra i 50, dal 5,20% al 4,70% per l'edilizia.

A carico di tutte le imprese che si avvalgono dell'intervento Cigo è stabilito il contributo addizionale di cui all'art.5, esclusi gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili.

Per la Cigo l'aumento del contributo addizionale è bilanciato dalla riduzione del contributo ordinario.

Informazione e consultazione sindacale, Procedimento, Concessione, Ricorso (artt.14-17)

Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze aziendali nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la

durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. Segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è comunque tenuta a comunicare ai soggetti di cui sopra la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Se la riduzione dell'orario è superiore a sedici ore settimanali si procede a un esame congiunto.

La domanda di concessione va presentata in via telematica all'INPS, indicando la causa della sospensione o riduzione dell'orario e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e alle Province Autonome ai fini del coinvolgimento in percorsi di politiche attive.

Vengono ridotti i tempi per la presentazione della domanda: da 25 a 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa;

Vengono abolite le commissioni provinciali Inps: a decorrere dal 1 gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede dell'INPS territorialmente competente. Con decreto ministeriale saranno definiti i criteri di esame delle domande di concessione.

Settore agricolo (art. 18)

Restano in vigore le norme specifiche per il settore agricolo di cui agli articoli 8 e seguenti della legge n.457/72.

Integrazione Salariale Straordinaria

Gestione, Campo di applicazione, Causali , Durata (artt. 19-22)

La Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali straordinarie rimane la Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali presso l'INPS.

Il *campo di applicazione* resta quello attualmente in essere.

Come nella attuale normativa, l'impresa non può richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinario.

Per quanto attiene alle *causali di intervento* in base alla nuova disciplina l'intervento straordinario salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

- riorganizzazione - durata massima 24 mesi anche continuativi in un quinquennio mobile
- crisi aziendale - durata massima 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
- contratto di solidarietà - durata massima 24 mesi anche continuativi che diventano 36 mesi anche continuativi se utilizzato senza essere preceduto o seguito da Cigo o Cigs.

Le durate dei singoli interventi devono tenere conto dei limiti di durata complessiva nell'arco del quinquennio di cui all'art.4, già visti sopra.

La causale "Riorganizzazione" riassume le causali precedenti di "Ristrutturazione" e "Conversione".

Nell'ambito della causale Crisi aziendale, sono esclusi, a decorrere dal 1 gennaio 2016 i casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di ramo di essa.

Ma, in deroga ai limiti di durata (sia il limite di durata della Cigs, sia il limite di durata complessivo) viene previsto un ulteriore periodo di cassa straordinaria, finanziato da un fondo di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, sino a un limite massimo rispettivamente di 12, 9 e 6 mesi e previo accordo stipulato in sede governativa al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico, nei casi in cui l'impresa, alla fine del programma di crisi aziendale, cessi l'attività produttiva ma sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale.

Si ricorda che, per espressa previsione dell'art. 2 comma 70 della legge n.92/2012 (legge Fornero), come modificato dall'art. 46-bis, comma 1 lett. h), della legge n.134/2012, a decorrere dal 1 gennaio 2016, l'art 3 della Legge n.223/91 viene integralmente abrogato e, pertanto, da tale data non sarà più concedibile l'intervento straordinario di integrazione salariale alle imprese assoggettate a procedura concorsuale. Pertanto l'utilizzo della CIG con causale "procedure concorsuali" non viene citata nel decreto in esame in quanto norma abrogata da normativa precedente.

Come nella attuale normativa, l'azienda deve presentare un piano di interventi. Il programma di riorganizzazione aziendale deve contenere un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze gestionali o produttive nonché indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione. Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale. Il programma di crisi aziendale deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da

condizionamenti esterni nonché gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale

Il “contratto di solidarietà” in base alla nuova disciplina diventa una causale della cassa straordinaria, e ne prende le regole, sia per quanto riguarda il tasso di copertura all' 80%, sia per quanto riguarda l'applicazione del massimale, che nella normativa previgente non era previsto.

Ma ai fini del calcolo della durata massima complessiva di 24 mesi nel quinquennio mobile, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata per la metà per la parte non eccedente i 24 mesi, viene computata per intero oltre tale limite. Tale norma non si applica per le imprese edili o affini.

Per quanto attiene alla riduzione dell'orario resta confermata la percentuale media (collettiva) di riduzione dell'orario che non può superare il 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà e viene, altresì, stabilita una percentuale individuale, per ciascun lavoratore, di riduzione complessiva dell'orario che non può essere superiore al 70% 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 le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

Per quanto concerne il trattamento di fine rapporto (TFR), in riferimento alla CIGS con causale “Contratto di solidarietà”, il decreto dispone che le quote di accantonamento sono a carico dell'Inps, *ad eccezione* di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione 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, che invece sono poste a carico del datore di lavoro. In tutti gli altri casi di Cigo e Cigs, i ratei di TFR restano a carico del datore di lavoro.

Riguardo le causali di riorganizzazione e 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.

Come ampiamente preannunciato, è stata eliminata la possibilità di chiedere la cassa integrazione in caso di cessazione di attività. Tuttavia, come da noi chiesto, la transizione al nuovo sistema viene assistita da un apposito fondo finanziato per tre anni che potrà concedere la cassa integrazione nel caso in cui sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda.

E' positivo che le durate del contratto di solidarietà vengano computate per la metà ai fini della durata complessiva, e che in presenza di solo contratto di solidarietà i 24 mesi nel quinquennio possano arrivare a 36. Vi è invece una penalizzazione nell'importo del contratto di solidarietà per le retribuzioni medio-alte, stante l'applicazione del massimale. A rigor di logica l'attrazione del contratto di solidarietà nella sfera della normativa relativa alle integrazioni salariali straordinarie potrebbe comportare anche l'applicazione del contributo addizionale, che fino ad oggi non è stato applicato, ai sensi dell'art.8, co.8 della legge n.160 / 1988, ma ciò non sembra in linea con la volontà di incoraggiare l'istituto.

E' anche positivo che, fissando, oltre al limite di durata, anche un limite alle ore di cassa integrazione autorizzabili, si tenti di scoraggiare l'utilizzo della cassa a zero ore.

Contribuzione (art 23)

Nessuna modifica per quanto attiene al contributo ordinario. Restano ferme le aliquote ordinarie di contribuzione, pari allo 0,90%, di cui 0,60% a carico dell'impresa e 0,30% a carico del lavoratore. Viene invece ridefinito il contributo addizionale, nelle misure di cui all'art.5, viste sopra.

Consultazione Sindacale, Procedimento (artt.24-25)

L'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze aziendali nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

Viene meno l'obbligo per l'impresa di comunicare i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione. Sia i criteri di individuazione dei lavoratori, che devono essere coerenti con le ragioni per cui viene richiesto l'intervento, che le modalità di rotazione restano comunque oggetto dell'esame congiunto e le sanzioni, da stabilire con decreto interministeriale, si applicano solo per il mancato rispetto delle modalità di rotazione concordate nell'esame congiunto.

Viene previsto, altresì, che le parti, nella richiesta di intervento straordinario, devono sia esplicitare le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzione di orario sia dichiarare espressamente la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà (in Edilizia tale ultima esplicitazione non è richiesta).

La sospensione o la riduzione dell'orario decorre non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda. Tale norma, anziché applicarsi dalla data di entrata in vigore del decreto, si applica ai trattamenti di cigs richiesti dopo il 1 novembre 2015.

Viene, inoltre, prevista una semplificazione dei controlli da parte del Ministero del lavoro. Le nuove norme dispongono un unico controllo tre mesi prima della fine del periodo di cassa da parte delle direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio finalizzato all'accertamento degli impegni aziendali.

Vengono abrogate le norme sull'obbligo di rotazione, effettivamente di difficile attuazione, e le sanzioni che ne conseguivano. La rotazione può essere concordata nell'esame congiunto e le sanzioni si applicano solo se l'impresa non ottempera ai criteri di rotazione concordati. Va tenuto presente che la rotazione è comunque fortemente sostenuta dalla norma, vista sopra, che non consente di autorizzare sospensioni dal lavoro oltre il limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva.

Transizione (art.42, art.43)

- Le nuove disposizioni si applicano ai trattamenti richiesti dopo l'entrata in vigore del decreto in esame.
- I trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del presente decreto si computano, ai fini del calcolo della durata massima complessiva di 24 mesi nel quinquennio, per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data
- I trattamenti di Cigs relativi a procedure di consultazione sindacale già concluse all'entrata in vigore del decreto mantengono la durata prevista. Ma per la parte relativa a periodi successivi all'entrata in vigore, si computano ai fini della durata massima complessiva di 24 mesi nel quinquennio.
- Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31/07/2015, relativi a casi di interesse strategico con notevoli ricadute occupazionali il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo di trattamenti straordinari di integrazione salariale oltre i limiti previsti, su domanda di una delle parti firmatarie dell'accordo, può essere autorizzata, con decreto interministeriale, la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale per la durata e alle condizioni certificate da apposita commissione (nei limiti di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e 100 milioni di euro per l'anno 2018).
- La norma che impedisce, per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, che possano essere autorizzate sospensioni dal lavoro oltre il limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva entra in vigore solo dopo 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto

- Viene estesa a tutto l'anno 2015 la possibilità di utilizzo flessibile di una parte delle risorse assegnate alle Regioni per gli ammortizzatori in deroga: esse potranno concedere cassa integrazione e mobilità in deroga anche senza rispettare i criteri stabiliti dagli artt. 2 e 3 del D.I. n. 83473/14, nel limite massimo del 5% delle risorse assegnate, ovvero, in eccedenza a tale quota, disponendo l'integrale copertura degli interventi a carico delle finanze regionali o della riprogrammazione dei fondi strutturali europei.

La Cisl ha chiesto ed ottenuto una particolare attenzione alla fase di transizione dal vecchio al nuovo sistema. Vengono giustamente salvaguardate le durate dei trattamenti relativi a procedure già concluse, pur se non sia stata ancora presentata la domanda. Inoltre viene data la possibilità, con un fondo ad hoc, di derogare addirittura ai limiti stabiliti dalla normativa previgente, nei casi in cui ciò sia previsto da piani industriali legati a casi di interesse strategico per cui sia stato stipulato un accordo in sede governativa entro il 31 luglio 2015.

FONDI DI SOLIDARIETA'

Fondi di solidarietà (artt. 26- 40)

Il decreto mantiene la struttura predisposta dalla L. 92/2012 basata sui Fondi bilaterali di solidarietà, chiamati a fornire prestazioni di sostegno al reddito ai dipendenti, inclusi gli apprendisti, dai datori di lavoro esclusi dal sistema Cigo / Cigs, apportando però significative novità.

- **Fondi di solidarietà bilaterali**

Resta affidata alle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la stipula di accordi collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione Cigo / Cigs, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. Tali Fondi sono istituiti con decreto del Ministro del lavoro, non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'INPS.

L'istituzione dei fondi è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti, abbassando il precedente limite di 15 dipendenti. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti.

I fondi già costituiti, anche ai sensi della previgente normativa (art 3 co. 4 Legge n.92/12), devono adeguarsi alle nuove disposizioni entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale (denominato FIS, l'ex 'Fondo Residuale' ex Legge n.92/12), a decorrere dal 1 gennaio 2016 e i contributi già versati o comunque dovuti vengono trasferiti al FIS.

I fondi bilaterali devono assicurare, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, almeno un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale (80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate) con durata massima non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste per la Cigo e per la Cigs e comunque nel rispetto della durata massima complessiva di 24 mesi nel quinquennio mobile di cui all'art 4. E' dovuta anche la contribuzione correlata, da versare alla gestione di iscrizione del lavoratore.

Si applicano le norme relative alla possibilità di pagamento diretto da parte dell'Inps, e quelle relative alla condizionalità, con obbligo di partecipazione a percorsi di politiche attive per i lavoratori con riduzione dell'orario superiore al 50% in un periodo di 12 mesi.

Per questi Fondi non viene definita per legge una aliquota contributiva ma viene stabilita la ripartizione della aliquota tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo. E' previsto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, in caso di utilizzo effettivo delle prestazioni, stabilito dal decreto istitutivo, ma comunque non inferiore all'1,5% .

Gli accordi istitutivi possono prevedere che nel Fondo confluisca il Fondo Interprofessionale.

Come già nella previgente normativa, questi fondi possono avere finalità aggiuntive: tutela integrativa rispetto a prestazioni connesse alla perdita del posto di lavoro (sia in termini di importi che in termini di durate) o a trattamenti di integrazione salariale (solo in termini di importi) previsti dalla normativa vigente; assegni straordinari per il sostegno al reddito nel quadro di processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni (in questi casi è dovuto, da parte del datore di lavoro, un

contributo di importo corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata); finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea. Per tali finalità i Fondi possono essere istituiti anche per settori rientranti nella normativa Cigo / Cigs.

Le domande di accesso alle prestazioni erogate dai fondi devono essere presentate non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

I Fondi hanno l'obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità.

Alla gestione del fondo di solidarietà provvede un comitato amministratore, composto da esperti in possesso di requisiti di professionalità e onorabilità, designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo, in numero non superiore a 10, o nel maggior numero necessario a garantire la rappresentanza di tutte le parti sociali istitutive del fondo, e da due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze. E' stata eliminata, rispetto alla previgente normativa, la incompatibilità con cariche sindacali, sostituita dall'incompatibilità con cariche in altri fondi bilaterali di solidarietà. Ai componenti del comitato non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso spese.

In assenza di nomina del Comitato amministratore entro il 30 novembre 2015, scatterà il commissariamento da parte del Ministero del Lavoro.

- **Fondi di solidarietà bilaterali alternativi**

Vengono dettate nuove norme anche relativamente ai Fondi di solidarietà bilaterali alternativi che sono stati istituiti nei settori dell'artigianato e della somministrazione adeguando i già consolidati sistemi di bilateralità alla finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. I due fondi citati, costituiti ai sensi dell'art.3, co. 14 della legge n.92/2012, che prevedeva una modalità alternativa di costituzione dei Fondi bilaterali, non presso l'Inps e meno vincolati da norme di legge, restano pienamente in funzione ma dovranno adeguarsi a nuove prescrizioni.

I fondi bilaterali alternativi devono comunque essere stati costituiti entro la data di entrata in vigore del decreto in esame, non essendo più prevista nel decreto la possibilità di utilizzare questa modalità.

Nel caso nel fondo sia confluito il Fondo interprofessionale, rimangono fermi gli obblighi contributivi previsti e le risorse derivanti da tali obblighi sono vincolate alle finalità formative.

I fondi devono assicurare almeno una delle seguenti prestazioni:

- l'assegno ordinario, di importo pari all'integrazione salariale (80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate) con durata massima non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste per la Cigo e per la Cigs;
- l'assegno di solidarietà, di importo pari all'integrazione salariale (80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate) per un periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile, sulla base di accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo. Vigono le stesse regole del tradizionale contratto di solidarietà.

Per entrambe le prestazioni è dovuta la contribuzione correlata, da versare alla gestione di iscrizione del lavoratore.

Le domande di accesso all'assegno ordinario devono essere presentate non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Le domande di accesso all'assegno di solidarietà devono essere presentate entro sette giorni dalla data di conclusione del relativo accordo.

Gli accordi istitutivi dei fondi devono stabilire:

- l'aliquota di versamento pari almeno allo 0,45% (nella normativa previgente era pari allo 0,20%) della retribuzione imponibile previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016, ripartita fra datore di lavoro e lavoratore secondo criteri stabiliti da un accordo tra le parti entro il 31 dicembre 2015;
- le tipologie di prestazioni in funzione delle disponibilità del fondo di solidarietà bilaterale;
- l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni, tenendo presente gli andamenti del relativo settore e l'esigenza dell'equilibrio finanziario del fondo;
- la possibilità di far confluire al fondo di solidarietà quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale;
- la possibilità, per il settore della somministrazione di lavoro, di utilizzare quota parte del contributo al fondo Formatemp, previsto dall'art.12 del dlgs 276 del 2003, per il versamento del contributo al fondo di solidarietà. In tal caso, il contributo può

essere posto interamente a carico del datore di lavoro e l'aliquota minima di contribuzione è pari allo 0,30%;

- la possibilità di erogare prestazioni integrative rispetto a prestazioni connesse alla perdita del posto di lavoro (sia in termini di importi che in termini di durate) o a trattamenti di integrazione salariale (solo in termini di importi) previsti dalla normativa vigente o di erogare assegni straordinari per il sostegno al reddito nel quadro di processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni
- criteri e requisiti per la gestione dei fondi.

Non è previsto obbligatoriamente un contributo addizionale a carico del datore di lavoro in caso di utilizzo effettivo delle prestazioni.

I due fondi già costituiti ai sensi della normativa previgente devono adeguarsi alle nuove disposizioni entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale (denominato FIS) a decorrere dal 1 gennaio 2016.

I Fondi hanno l'obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità.

Resta affidata ad un decreto interministeriale, sentite le parti sociali, l'individuazione di: criteri volti a garantire la sostenibilità finanziaria dei fondi; requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione dei fondi; criteri e requisiti per la contabilità dei fondi; modalità volte a rafforzare la funzione di controllo sulla loro corretta gestione e di monitoraggio sull'andamento delle prestazioni, anche attraverso la determinazione di standard e parametri omogenei.

- **Fondo di integrazione salariale (FIS)**

A decorrere dal 1 gennaio 2016 il Fondo residuale previsto dall'art.3, co. 19 della legge n.92/2012 viene rinominato Fondo di Integrazione Salariale (FIS), e ad esso dovranno aderire tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, appartenenti a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali che non rientrano nell'ambito di applicazione della Cigo e Cigs, per i quali non siano stati stipulati accordi volti all'attivazione di un fondo di solidarietà bilaterale ai sensi di quanto visto sopra. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti.

L'attuale regolamento del Fondo residuale, contenuto in un decreto interministeriale, verrà adeguato alle nuove norme e diventerà quindi il regolamento di funzionamento del FIS.

Il FIS garantisce:

- l'assegno di solidarietà, per un importo pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile
- l'assegno ordinario, per i soli datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti, per un importo pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, corrisposto per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile in relazioni alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale.

Per entrambe le prestazioni è dovuta la contribuzione correlata, da versare alla gestione di iscrizione del lavoratore.

Si applicano le regole sulla durata massima definite per la cassa integrazione (24 mesi nel quinquennio mobile, con la solidarietà computata per metà), nonché quelle relative alla possibilità di pagamento diretto da parte dell'Inps, e quelle relative alla condizionalità, con obbligo di partecipazione a percorsi di politiche attive per i lavoratori con riduzione dell'orario superiore al 50% in un periodo di 12 mesi.

Dal 1 gennaio 2016, per avere diritto alle prestazioni del FIS il lavoratore deve possedere, come per la cassa integrazione, una anzianità lavorativa presso l'unità produttiva di 90 giorni (per gli appalti si tiene conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata).

Alle prestazioni erogate si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio. Il Fondo funzionerà secondo principi di mutualità, con il limite che le prestazioni saranno determinate in misura non superiore, a regime, a 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dell'azienda stessa. In via transitoria, allo scopo di consentire l'erogazione delle prestazioni per i primi anni di operatività del fondo, tale limite viene aumentato e si ridurrà gradualmente.

Dal 1 gennaio 2016 la aliquota di versamento è fissata allo 0,65% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti e allo 0,45% per i datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti, con la ripartizione di un terzo a carico del lavoratore e due terzi a carico del datore di lavoro. È stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro in caso di effettivo utilizzo pari al 4% della retribuzione persa. I datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarietà per le sospensioni o riduzioni del lavoro verificatisi dal 1 luglio 2016.

Le domande di accesso all'assegno ordinario devono essere presentate non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa

eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Le domande di accesso all'assegno di solidarietà devono essere presentate entro sette giorni dalla data di conclusione del relativo accordo.

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

Il Fondo ha l'obbligo di bilancio in pareggio e non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità.

Come per i Fondi bilaterali, alla gestione del fondo di solidarietà residuale / FIS provvede un comitato amministratore, composto da esperti in possesso di requisiti di professionalità e onorabilità, designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo, in numero non superiore a 10, o nel maggior numero necessario a garantire la rappresentanza di tutte le parti sociali istitutive del fondo, nonché da due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze. E' stato eliminata, rispetto alla previgente normativa, la incompatibilità con cariche sindacali, sostituita dall'incompatibilità con cariche in altri fondi bilaterali di solidarietà.

E' stato eliminato, tra i compiti del comitato, quello di deliberare in ordine alla concessione degli interventi, data la numerosità dei datori iscritti al Fondo a seguito dell'ampliamento dell'obbligo. Come visto sopra, sarà l'Inps ad erogare le prestazioni. La partecipazione al comitato è gratuita e non dà diritto ad alcun compenso né ad alcun rimborso spese.

In assenza di nomina del Comitato amministratore entro il 30 novembre 2015, scatterà il commissariamento da parte del Ministero del Lavoro

Resta ferma la possibilità di "uscire" dal FIS (clausola di opting out) e creare un proprio Fondo bilaterale di settore, prevedendo un'aliquota di finanziamento almeno pari a quella prevista dal FIS per i datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti (0,45%) e garantendo l'assegno ordinario descritto sopra.

Risponde alle richieste della CISL l'estensione alle aziende da 6 a 15 addetti dell'obbligo di aderire ai fondi di solidarietà, e l'adeguamento dell'entità delle aliquote, che vengono innalzate, a garanzia di trattamenti adeguati, ora del tutto paragonabili, per entità e durata, ai trattamenti previsti per le aziende incluse nel sistema della cassa integrazione. Leggendo queste norme insieme a quelle relative alla Naspi, si può considerare realizzata la universalizzazione degli ammortizzatori sociali che da sempre chiediamo, restando escluse dalla tutela in costanza di rapporto di lavoro solo le aziende sotto i 6 addetti.

Si pone tuttavia il problema di quali coperture offrire ai lavoratori delle piccole aziende fintantoché il nuovo sistema non andrà a regime, quindi per un altro anno circa, fino al 1 luglio 2016. Abbiamo già chiesto al Governo di rifinanziare in maniera adeguata, nella prossima legge di stabilità, il contratto di solidarietà di tipo b) o la cassa integrazione in deroga, fino a quando la nuova strumentazione inizierà a funzionare.

CONTRATTI DI SOLIDARIETA' ESPANSIVA

(Art. 41)

Viene interamente riportato senza alcuna modifica rispetto alla legislazione in vigore, il contratto di solidarietà espansiva così come previsto e disciplinato dalla legge 19 dicembre 1984, n.863.

Disciplina (art.41 comma 1-8)

Le aziende che stipulano contratti collettivi con i sindacati al fine di incrementare gli organici attraverso riduzioni stabili dell'orario di lavoro, con decurtazione della retribuzione e contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale con richiesta nominativa, hanno diritto, ai sensi dell'art. 2 del D.L. n. 726/1984, ad un particolare beneficio contributivo.

L'obiettivo di tale contratto è quello di incrementare l'occupazione aziendale mediante una contestuale e programmata riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione. Al datore di lavoro che, a seguito della stipulazione di un contratto collettivo aziendale, proceda all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, vengono riconosciuti particolari benefici, purché esistano i requisiti sotto specificati.

Per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione ad esso corrisposta l'azienda ha diritto ad un contributo commisurato alle seguenti aliquote della retribuzione prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento

Il contributo è pari, per i primi 12 mesi, al 15% della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile. Per ciascuno dei due anni successivi il predetto contributo è ridotto, rispettivamente, al 10% e al 5%.

Per i lavoratori di età compresa tra i 15 ed i 29 anni che vengono assunti con questo tipo di contratto per i primi tre anni dall'assunzione e comunque non oltre il compimento del 29° anno di età del lavoratore, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa corrispondente a quella stabilita per gli

apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori .

I lavoratori assunti con contratti di solidarietà sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi solamente per l'applicazione di norme ed istituti che prevedono l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio, mentre sono computati ad ogni altro effetto.

Per ottenere questi benefici contributivi, il datore di lavoro deve presentare alla direzione territoriale del lavoro il contratto collettivo stipulato con i sindacati.

La concessione del beneficio contributivo in parola è subordinata all'accertamento da parte della Direzione territoriale del lavoro della corrispondenza tra la riduzione concordata di orario e le assunzioni effettuate.

Ottenuto il parere della Direzione, l'azienda lo comunicherà poi alla sede INPS competente. La Direzione eseguirà dei controlli sulla corretta applicazione dei contratti in questione, disponendo la sospensione del contributo nei casi di accertata violazione degli stessi.

I benefici contributivi in questione non spettano ai datori di lavoro che nei 12 mesi antecedenti le assunzioni abbiano proceduto a riduzioni di personale o a sospensioni di lavoro in regime di cassa integrazione straordinaria .

MIGLIORAMENTI NASPI E ASDI

Nell'art.42 dello schema di decreto legislativo, recante "Disposizioni finanziarie", i risparmi ottenuti dal riordino della cassa integrazione vengono destinati a migliorare le normative relative a Naspi ed Asdi, come da noi richiesto.

Naspi (art.42)

Innanzitutto viene portata a regime la durata della Naspi a 24 mesi, cancellando l'ultimo periodo dell'articolo 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, che stabiliva che dal 2017 la durata massima della Naspi sarebbe stata pari a 18 mesi.

Inoltre vengono salvaguardate, per l'anno 2015, le durate della Naspi per i lavoratori stagionali nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, disapplicando la norma che, ai fini del calcolo della durata, prescrive di non computare i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione, qualora

la durata della NASpI, calcolata in base a tale norma, sia inferiore a 6 mesi. In ogni caso la durata non può superare il limite massimo di 6 mesi.

ASDI (art.42)

Altra novità di rilievo è la messa a regime dell'Asdi con uno stanziamento di 180 milioni di euro nel 2016, 270 milioni di euro nel 2017, 170 milioni di euro nel 2018 e 200 milioni di euro annui dal 2019. Di conseguenza vengono inseriti limiti massimi di fruibilità, precisando che la prestazione non può essere usufruita per un periodo pari o superiore a 6 mesi nei 12 mesi precedenti il termine del periodo di fruizione della NASpI e comunque per un periodo pari o superiore a 24 mesi nel quinquennio precedente il medesimo termine.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-Regioni, sono definite le modalità per la prosecuzione della sperimentazione.

Come da impegni del Governo con le organizzazioni sindacali, vengono portate a regime sia la durata massima di 24 mesi della Naspi, sia la prestazione Asdi, anche se, in quest'ultimo caso, le somme sono limitate.

Viene inoltre finanziato un intervento che mette in salvaguardia, per il 2015, le prestazioni Naspi per i lavoratori stagionali del turismo, come da noi richiesto.