

Decreto legislativo 23 settembre 2015, n. 184 - Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Premessa

Nel mese di maggio 2014, Confindustria ha elaborato una proposta per il mercato del lavoro e per la contrattazione.

In quel documento si evidenziava la necessità di riformare profondamente il sistema degli ammortizzatori sociali, un sistema eccessivamente oneroso (per imprese e per lo Stato), poco universale, iniquo nei sistemi di finanziamento e del tutto inadeguato a fronteggiare il mutato contesto economico e produttivo. Si segnalava che la tendenza a prolungare oltre ogni ragionevole termine la durata degli ammortizzatori non solo non favorisce la ricerca di una nuova occupazione ma, soprattutto, rallenta e frena i processi di cambiamento, di ristrutturazione e di riorganizzazione delle imprese, costituendo così un fatto-re di impoverimento del nostro patrimonio industriale.

L'obiettivo, quindi, era, a regime, quello di avere due soli ammortizzatori universali, obbligatori, finanziati con la contribuzione e in parte con la fiscalità generale:

- la cassa integrazione guadagni, per affrontare crisi nelle quali è prevedibile una ripresa dell'attività nell'ottica di un sostanziale mantenimento dei livelli occupazionali (da finanziare interamente con la contribuzione);
- l'ASPI (assicurazione per la disoccupazione) di durata più lunga per coloro che hanno perso il posto di lavoro e sono attivamente alla ricerca di una nuova occupazione (da finanziare in parte con la contribuzione e in parte con la fiscalità).

Si chiedeva di superare la logica della eccezionalità, ponendo fine, in tempi più brevi di quelli già previsti, all'esperienza degli ammortizzatori sociali in deroga.

Sul piano del finanziamento, il processo di costituzione, a regime, di due soli ammortizzatori, uguali per tutti, doveva comportare:

- la parificazione tra settori dell'aliquota di contribuzione per l'Aspi;
- il portare a livello di equilibrio tra contributi e prestazioni (e quindi ridurre) l'aliquota contributiva che l'industria paga per la CIGO.

Nel merito, occorreva regolare adeguatamente il periodo transitorio, anche allungando la NASPI attraverso un diverso e più efficiente utilizzo delle risorse finora assorbite dagli ammortizzatori in deroga e allungare la mobilità per i lavoratori prossimi alla maturazione dei requisiti pensionistici.

Con la legge 183/2014, il Parlamento ha conferito al Governo una delega per l'adozione di un provvedimento destinato ad assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro.

Il decreto in parola attua quella delega completando così la riforma degli ammortizzatori sociali sulla base dei criteri di delega indicati dal legislatore.

- *Impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa*
- *semplificazione delle procedure burocratiche attraverso l'incentivazione di strumenti telematici e digitali, considerando anche la possibilità di introdurre meccanismi standardizzati a livello nazionale di concessione dei trattamenti prevedendo strumenti certi ed esigibili*
- *necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione a favore dei contratti di solidarietà*
- *revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria e della cassa integrazione guadagni straordinaria e individuazione dei meccanismi di incentivazione della rotazione*
- *previsione di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici*
- *riduzione degli oneri contributivi ordinari e rimodulazione degli stessi tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo*
- *revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, fissando un termine certo per l'avvio dei fondi medesimi, anche attraverso l'introduzione di meccanismi standardizzati di concessione, e previsione della possibilità di destinare gli eventuali risparmi di spesa derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente lettera al finanziamento delle disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3 e 4*
- *revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà, con particolare riferimento all'articolo 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonché alla messa a regime dei contratti di solidarietà di cui all'articolo 5, commi 5 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.*

Il provvedimento

Il decreto è suddiviso in quattro titoli. Nel primo (artt. 1-25) vengono fissate le regole generali, valide per tutti i trattamenti a sostegno del reddito (artt. 1-8), la disciplina della cassa integrazione guadagni ordinaria (artt. 9-18) e straordinaria (artt. 19-25); nel secondo viene ridisegnata la disciplina dei fondi di solidarietà (artt. 26-49); nel terzo (art. 41) viene ridisegnato il contratto di solidarietà espansiva; l'ultimo (artt. 42-47) riporta le norme transitorie e finali, ivi comprese le abrogazioni.

Nel seguito si esaminerà la nuova disciplina segnalando le principali novità rispetto al regime previgente, anche alla luce delle precisazioni del Ministero del lavoro (circolare n. 24 del 5 ottobre 2015) e dell'Inps (msg n. 5919 del 24 settembre 2015). Verranno inoltre anticipate alcune considerazioni dell'Inps, in vista della pubblicazione di una apposita circolare dell'Istituto relativa alla cassa integrazione guadagni ordinaria, sulla quale ci riserviamo di tornare laddove contenesse indicazioni difformi dalle anticipazioni.

Le regole generali

Il legislatore ha scelto di anteporre alla disciplina di dettaglio alcuni principi di ordine generale, validi per tutti gli strumenti di sostegno al reddito.

Lavoratori beneficiari

(art. 1)

Viene esteso l'ambito applicativo agli apprendisti con apprendistato professionalizzante (*art. 1, comma 1 e art. 2*).

Viene poi generalizzato (**con estensione anche alla CIGO**) il requisito della anzianità di lavoro effettivo di almeno novanta giorni alla data di presentazione della domanda nell'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento (*art. 1, comma 2*).

Restano escluse le ipotesi di evento oggettivamente non evitabile nella CIGO per il (solo) settore industria. La circolare Inps precisa che, quindi, **il requisito dovrà essere verificato per tutte le ipotesi differenti dall'evento oggettivamente non evitabile nel settore industria e in tutti i casi per altri settori** (come, ad es., nel caso di richiesta di integrazione ordinaria nel settore edile e lapideo dell'industria o dell'artigianato).

In realtà, la legge 160/1988 (art. 8, comma 3) faceva riferimento alla anzianità "*presso l'impresa*". Il nuovo requisito, quindi, appare più stringente rispetto al precedente, e vincola sia il computo per la CIGO che per la CIGS.

La circolare del Ministero del lavoro chiarisce i requisiti dell'effettivo lavoro. Per giornate di "*effettivo lavoro*" si intendono le giornate 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. 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 (la circolare Inps richiama, a tal proposito, i precedenti giurisprudenziali che fondano questa interpretazione).

La circolare sembra assegnare alle voci comprese nel periodo di effettivo lavoro carattere tassativo. Restano, quindi, esclusi dal computo altri eventi quali, ad esempio, la malattia.

La circolare dell'Inps svolge alcune considerazioni relative all'anzianità lavorativa con riferimento sia al trasferimento di azienda sia alla successione nell'appalto.

In entrambe le ipotesi, l'anzianità aziendale deve essere valutata cumulando i periodi prestati alle dipendenze delle diverse imprese (succedutesi o trasferite). In queste ipotesi, ovviamente, si prescinde dal riferimento all'unità produttiva.

Con riferimento alla *estensione agli apprendisti*, occorre sottolineare i seguenti aspetti:

- a) si tratta esclusivamente dei lavoratori assunti con *apprendistato professionalizzante* (art. 2, comma 1)
- b) la norma introduce delle *limitazioni con riferimento alle prestazioni*, a seconda che l'impresa presso la quale lavora l'apprendista sia destinataria solamente di integrazioni salariali straordinarie (nel qual caso gli apprendisti sono tutelati solo per l'ipotesi di CIGS per crisi aziendale) ovvero la stessa sia destinataria solo od anche di ammortizzatori ordinari (nel qual caso, opera solamente la tutela prevista per gli ammortizzatori ordinari) (art. 2, comma 2)¹.
- c) dal punto di vista degli *oneri previdenziali*, all'apprendista destinatario di ammortizzatori sociali viene esteso l'obbligo contributivo previsto per il tipo di ammortizzatore di cui beneficia. Con riferimento alla misura della contribuzione per le altre assicurazioni, essa resta determinata nel 11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (l. n. 296/2006, art. 1, comma 773). La norma espressamente esclude che alla contribuzione dovuta si applichi lo sgravio contributivo totale per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto prevista dall'art. 22, comma 1, della legge n. 183/2011.
- d) data la natura formativa dell'apprendistato, la sospensione o riduzione non possono andare a danno del lavoratore, per cui, al termine della sospensione/riduzione, l'apprendistato è prolungato in misura equivalente alle ore di integrazione fruita.

La misura delle integrazioni

(art. 3)

Il legislatore ridetermina la misura dei trattamenti, secondo quanto previsto dalla delega.

In primo luogo, l'ammontare complessivo è pari all'80% della "*retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate*". Nel confermare questa previsione, tuttavia, il legislatore sembra ancorare il periodo di riferimento non già alle ore di lavoro non prestato compreso tra le ore 0 e le

¹ La Relazione al D.lgs evidenzia che "*tali previsioni dovranno essere poste in collegamento con le previsioni in materia di fondi di solidarietà che prevedono tra i destinatari delle prestazioni erogate dai fondi anche gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante da datori di lavoro che non rientrano nel campo di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale (ordinaria o straordinaria). In tal modo sono ampliate le tutele in costanza di rapporto di lavoro riservate dalla normativa agli apprendisti.*"

40 ore settimanali (come era previsto dalla legge 164/1975), ma quelle comprese tra le ore 0 e l'orario contrattuale.

La circolare Inps precisa quindi, a questo proposito, che *“l'orario contrattuale può anche essere superiore a 40 ore settimanali, fermi restando ovviamente i relativi limiti di legge”*.

Con riferimento al massimale, il comma 5 conferma gli importi per il 2015 ed il successivo comma 6 conferma la modalità di calcolo che (già prevista dall'art. 1, comma 27, della legge n. 247/2007, v. circolare Inps 11/2009) presiede alla rideterminazione annuale dell'importo del trattamento e della retribuzione mensile di riferimento.

Rapporto con l'indennità di malattia

(art. 3, comma 7)

La norma sembra affermare un principio chiaro ed univoco, laddove fissa il principio secondo cui *“il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista”*. La disposizione sembra quindi superare le distinzioni operate nella prassi (da ultimo, v. circolare Inps 16 giugno 2009, n. 82) ed in giurisprudenza assegnando in ogni caso prevalenza al trattamento di integrazione salariale.

L'Inps ritiene, nonostante la norma disponga in modo chiaro la prevalenza della CIGO sulla malattia, di confermare le disposizioni amministrative previgenti.

- *Malattia insorta durante CIGO a zero ore: prevale CIGO*
- *Malattia insorta precedentemente l'inizio della sospensione:*
 - *Se la totalità del personale dell'ufficio, reparto, squadra sospende l'attività: all'inizio della CIG, anche il lavoratore in malattia inizierà la sospensione per CIG*
 - *Diversamente, il lavoratore continua ad essere in malattia*
- *In caso di riduzione dell'orario, prevale la malattia*

Durata massima complessiva

(art. 4)

Una delle modifiche principali alla disciplina degli ammortizzatori sociali risiede nella individuazione della durata massima complessiva concedibile.

L'articolo 4 dispone infatti che la durata massima complessiva dei trattamenti di integrazione salariale non può eccedere i 24 mesi in un quinquennio mobile. Il tetto viene innalzato a 36 laddove l'azienda faccia ricorso anche al contratto di solidarietà, che, per il periodo che cade all'interno del quinquennio mobile, viene computato nella misura della metà (art. 22, comma 5).

La circolare del Ministero del lavoro opportunamente indica alcune esemplificazioni per chiarire le conseguenze applicative di questa disposizione, sintetizzate nel riquadro in calce al commento del presente articolo.

- *Nel quinquennio mobile il datore di lavoro chiede il trattamento di integrazione salariale solo per la causale "contratto di solidarietà": la durata massima dell'intervento potrà raggiungere i 36 mesi (fino a 24 mesi, infatti, l'intervento sarà computato per 12 mesi, cui potranno aggiungersi altri 12 mesi).*
- *Nel quinquennio mobile il datore ha già richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria per causali diverse dalla causale "contratto di solidarietà" per 18 mesi: potrà richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinaria per la causale "contratto di solidarietà" per ulteriori 12 mesi (i 12 mesi di trattamento per la causale "contratto di solidarietà" saranno computati per 6 mesi, che, aggiunti ai 18 già goduti, portano al raggiungimento del tetto dei 24 mesi complessivi).*
- *Nel quinquennio mobile il datore ha già richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria per causali diverse dalla causale "contratto di solidarietà" per 12 mesi: potrà richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinaria per la causale "contratto di solidarietà" per ulteriori 24 mesi (i 24 mesi di trattamento per la causale "contratto di solidarietà" saranno computati per 12 mesi, che, aggiunti ai 12 già goduti, portano al raggiungimento del tetto dei 24 mesi complessivi).*
- *Nel quinquennio mobile il datore ha già richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria per 12 mesi; potrà richiedere, ad esempio, ulteriori 12 mesi di contratto di solidarietà (che vengono computati per 6 mesi), potranno essere richiesti ulteriori 6 mesi di CIGO /CIGS oppure altri 12 mesi di CDS.*
- *Nel quinquennio mobile il datore di lavoro ha richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria per 12 mesi e ulteriori 12 mesi di CIGS (ad esempio per riorganizzazione): avendo raggiunto il limite massimo previsto dei 24 mesi nel quinquennio mobile, non potrà richiedere alcun ulteriore trattamento.*

Il quinquennio mobile

La novità della durata massima complessiva si accompagna al parametro di computo, che non è più il quinquennio fisso ma torna ad essere, come nella legge n. 223/1991, mobile, che rappresenta quindi un criterio di calcolo simile al biennio mobile della CIGO.

Dunque il quinquennio dovrà essere computato andando a ritroso di 5 anni a decorrere dalla domanda di CIG. Va osservato che, relativamente alle domande di CIG presentate a decorrere dal 24 settembre, questa operazione risulta giuridicamente non possibile, in quanto non esiste un pregresso parametro di riferimento, applicandosi la nuova normativa (e quindi anche il nuovo criterio di computo) solamente a decorrere dal 24 settembre. Ne consegue che, sia pure in assenza di indicazioni sul punto da parte del Ministero del lavoro, l'Inps rileva che **“il sistema di osservazione del quinquennio mobile non prenderà in considerazione periodi anteriori al 24 settembre 2015”**. Pertanto, sembra possibile poter argomentare che il primo quinquennio continuerà ad essere sostanzialmente fisso, nel senso che, fino al 25 settembre 2020, l'azienda, nel formulare una domanda di CIG, dovrà verificare a ritroso

se, tra la data della domanda e il 24 settembre 2015, sono maturati periodi di CIG (ivi comprendendo anche la CIGO) superiori a 24 o (in caso di ricorso alla solidarietà) 36 mesi.

Per le domande di CIG proposte dopo il 25 settembre 2020, potendosi a quell'epoca applicare il nuovo parametro mobile, le aziende verificheranno il raggiungimento della durata massima di 24 o 36 mesi andando a ritroso di 5 anni rispetto alla domanda.

Una ulteriore novità riguarda il settore edile (sia industriale che artigiano). La durata massima complessiva dei trattamenti di CIGO e CIGS non è di 24 ma di 30 mesi. La Relazione al dlgs evidenzia, a questo proposito, che le specificità di questi settori non consentono l'utilizzo dei contratti di solidarietà, per cui il limite complessivo è innalzato, e non si applica la disposizione speciale relativa alla durata dei contratti di solidarietà (art. 22, comma 5).

La circolare del Ministero del lavoro si sofferma opportunamente, in quanto riferito alla durata complessiva dei trattamenti, anche su un aspetto relativo al calcolo della durata della CIGO, confermando il criterio del calcolo a giorni (e non a settimane) fatto proprio dalla circolare Inps n. 58 del 28 aprile 2009.

Con riferimento alle modalità di calcolo del quinquennio mobile, la circolare Inps sottolinea che trova applicazione, in questo caso, la stessa modalità già in uso relativamente al biennio mobile della CIGO. Quindi, *“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, salva l'ipotesi di ricorso al contratto di solidarietà. Tale conteggio si riproporrà per ogni ulteriore settimana di integrazione salariale richiesta”*.

Il riferimento all'unità produttiva

La circolare Inps si sofferma opportunamente sulla disposizione (art. 4, comma 1) che riferisce l'individuazione della durata massima all'unità produttiva per chiarire la portata del concetto di unità produttiva.

Va premesso che il riferimento all'unità produttiva rileva:

- per definire il requisito soggettivo dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni;
- per calcolare, con riferimento alla CIGO, i tre limiti che concorrono a determinare la durata massima complessiva (quinquennio mobile, biennio mobile e un terzo delle ore lavorabili)
- per l'incremento del contributo addizionale
- per l'individuazione della competenza della sede Inps alla trattazione delle domande.

La circolare Inps evidenzia che, per unità produttiva, si intendono sia la sede legale sia gli stabilimenti e i laboratori “distaccati dalla sede” che abbiano una *“organizzazione autonoma”*. La verifica dell'autonomia viene ricondotta a tre indici: l'attività finalizzata ad un ciclo produttivo completo, l'autonomia tecnico-amministrativa (secondo l'interpretazione giurisprudenziale) e l'adibizione delle maestranze all'attività produttiva in modo continuativo.

Non rientrano, secondo l'Inps, in questa nozione i cd cantieri temporanei di lavoro, come ad esempio quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata e/o per l'installazione di impianti.

In via transitoria, fino alla elaborazione della nuova procedura informatica, ai fini dell'istruttoria delle nuove istanze, si considerano unità produttive quelle indicate dall'azienda nell'elemento "unità operativa" del flusso UNIEMENS.

La contribuzione addizionale

(art. 5)

Uno degli interventi di maggior rilievo è senza dubbio il forte incremento della contribuzione addizionale, che le imprese sono tenute a versare in caso di accesso al trattamento (resta confermata l'esclusione del contributo addizionale nelle ipotesi di evento oggettivamente non evitabile nella CIGO).

Il criterio di delega prevedeva una *"maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici"*.

Prima della modifica, la contribuzione addizionale ammontava a variabili che oscillavano tra il 3% e l'8% delle somme erogate a titolo di integrazione salariale a seconda del settore e della dimensione aziendale (inferiore o superiore a 50 dipendenti).

In precedenza:

- 4% per la CIG ordinaria chiesta dalle aziende industriali fino a 50 dipendenti;
- 8% per le richieste di CIG per le aziende con oltre 50 dipendenti;
- 5% per le aziende del settore edile e lapideo, a prescindere dal numero dei dipendenti;
- 3% per la CIG straordinaria chiesta dalle aziende industriali fino a 50 dipendenti;
- 4,5% per le richieste di CIGS per le aziende con oltre 50 dipendenti.

Il contributo addizionale si calcolava sulle integrazioni salariali corrisposte ai lavoratori, al netto dell'aliquota di riduzione pari all'importo dell'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti.

Il legislatore del 2015 ha modificato sia le percentuali sia il parametro di computo.

Le percentuali – **uniche per CIGO e CIGS** - sono progressive a seconda dell'intensità di ricorso alla CIG (non più alle dimensioni aziendali) e sono pari al 9%, 12% o 15% a seconda che vengano richieste complessivamente, nel quinquennio mobile, fino a 52 settimane, tra 52 a 104 settimane e oltre tale ultimo limite.

Cambia anche il **parametro di riferimento** del contributo addizionale: non più espresso in percentuale alle somme erogate a titolo di integrazione salariale ma alla **retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate**, con evidente ulteriore aggravio economico per le imprese (riequilibrato solo in parte dalla riduzione del contributo ordinario).

Nessuna modifica per quanto riguarda la contribuzione figurativa (art. 6).

La circolare del Ministero precisa opportunamente che la nuova contribuzione addizionale trova applicazione limitatamente ai trattamenti di integrazione salariale per i quali viene presentata istanza a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto.

L'Inps rinvia ad una successiva circolare i chiarimenti relativi alle modalità applicative ed alla decorrenza del contributo addizionale.

Nel riquadro che segue sono ricordate le ipotesi per le quali la contribuzione addizionale non è dovuta.

- *Imprese destinatarie di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili*
- *imprese sottoposte a procedura concorsuale (art. 8, comma 8-bis, della legge 20 maggio 1988, n. 160);*
- *grandi imprese in crisi commissariate in base al DL 30 gennaio 1979, n. 26 (art. 7, comma 10-ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236);*
- *imprese sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'attività aziendale che, sussistendone i presupposti, accederanno, a decorrere dal 1° gennaio 2016, al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per le causali previste dal decreto legislativo 148/2015 (la norma di esonero dalla contribuzione addizionale di cui dall'art. 8, comma 8-bis, della legge n. 160 del 1988 fa riferimento ad imprese sottoposte a procedure concorsuali nell'individuare il campo di applicazione delle imprese escluse dal versamento dei contributi in parola).*

Erogazione delle somme e rimborso

(art. 7)

Resta confermato l'obbligo per il datore di lavoro di erogare la prestazione agli aventi diritto (ossia a coloro per i quali è stato formalmente emanato il provvedimento di autorizzazione) alla fine di ogni periodo di paga (Dlgt 788/1945).

L'Inps provvede al rimborso della somma su domanda del datore di lavoro (in caso di cessazione dell'attività attraverso l'invio di un flusso UNIEMENS regolarizzatore riferito all'ultimo mese di attività, precisa l'Inps) ovvero quest'ultimo chiede autorizzazione al conguaglio con i contributi dovuti all'Istituto.

Il legislatore introduce una novità nei termini decadenziali per la richiesta di rimborso o conguaglio: *l'ordinario termine decennale viene sostituito con un termine semestrale, di cui vengono fissate anche diverse decorrenze*².

A questo termine occorre prestare particolare attenzione (a questo proposito si rinvia alle esemplificazioni contenute nella circolare Inps), in quanto riguarda anche i trattamenti conclusi prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo, per i quali la richiesta va fatta entro sei mesi dall'entrata in vigore del dlgs in commento.

L'Inps precisa che per "provvedimento di concessione" deve intendersi la delibera della sede territorialmente competente dell'Istituto relativamente alla CIGO e il decreto ministeriale per la CIGS.

² Vengono così superate le pregresse indicazioni Inps, in particolare il messaggio n. 155/2002, punto 1 e messaggio n. 49 del 15 gennaio 2003.

La circolare del Ministero del lavoro (punto 7.2.1.2) e quella dell'Inps (punto 1.7) non sembrano chiarire in maniera uniforme – nonostante i numerosi esempi proposti - la decorrenza del termine semestrale di decadenza.

Per quanto riguarda il pagamento diretto, in caso di CIGO l'Inps può autorizzarlo in presenza di “*serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa*” (v. anche msg Inps n. 29223/2009), rilevabile dalla documentazione indicata nell'allegato 2 alla circolare Inps. In caso di CIGS, restano ferme sia la competenza del Ministero del lavoro che le condizioni per l'autorizzazione (analoghe a quelle relative alla richiesta in caso di CIGO e richiamate espressamente nella circolare del Ministero del lavoro, alla quale si rinvia – punto 7.2.1.2).

Condizionalità e politiche del lavoro

(art. 8)

Il principio di condizionalità delle prestazioni a sostegno del reddito era previsto, da ultimo, dalla legge n. 92/2012 (art. 4, comma 40 e segg). Il lavoratore beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo (a condizione che le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione si svolgano in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici).

Il legislatore ha rimodulato questa previsione, confermando il principio ma riferendolo agli obblighi ed alle conseguenze sanzionatorie previsti dal recente dlgs 14 settembre 2015, n. 150, che, in attuazione della legge n. 183/2014, reca le disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive.

L'articolo 22 di questo provvedimento, in particolare, dispone un complesso sistema di misure e sanzioni per il rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro.

Articolo 22

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 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.

3. Con riferimento ai lavoratori di cui al comma 1, si applicano le seguenti sanzioni:

a) in caso di mancata presentazione alle convocazioni ovvero agli appuntamenti di cui al comma 1 e mancata partecipazione alle iniziative di orientamento di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a) , in assenza di giustificato motivo:

1) la decurtazione di un quarto di una mensilità per la prima mancata presentazione;

2) la decurtazione di una mensilità, per la seconda mancata presentazione;

3) la decadenza dalla prestazione per la ulteriore mancata presentazione;

b) in caso di mancata partecipazione alle iniziative di cui all'articolo 20, comma 3, lettera b) , ovvero alle iniziative di cui all'articolo 26:

1) la decurtazione di una mensilità per la prima mancata partecipazione;

2) la decadenza dalla prestazione per la ulteriore mancata partecipazione.

4. In caso di violazione degli obblighi di cui al comma 3, trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 21, commi da 10 a 13.

5. L'INPS provvede annualmente a versare le risorse non erogate in relazione a prestazioni oggetto di provvedimenti di sospensione o decadenza per il 50 per cento al Fondo per le politiche attive di cui all'articolo 1, comma 215, della legge n. 147 del 2013 e per il restante 50 per cento alle regioni e province autonome cui fanno capo i centri per l'impiego che hanno adottato i relativi provvedimenti, per essere impiegate in strumenti di incentivazione del personale connessi al raggiungimento di particolari obiettivi.

Resta ferma la disciplina (estesa anche alle imprese fornitrici di lavoro temporaneo) della decadenza dal trattamento in caso di svolgimento di lavoro autonomo o dipendente non comunicato all'Inps dal lavoratore o, attraverso il sistema delle comunicazioni obbligatorie, dal datore di lavoro (v. circolari Inps n. 75/2007 e n. 57/2014).

La cassa integrazione guadagni ordinaria

(art. 9-18)

Restano invariati l'ambito applicativo, le causali e la durata complessiva nonché la disciplina relativa alla sospensione tra due periodi di CIGO (pari a 52 settimane).

Con riferimento alle causali, la circolare Inps sottolinea che la CIGO è uno strumento riferibile solamente a crisi di natura transitoria e temporanea, in vista della ripresa dell'attività produttiva.

Anticipando alcune osservazioni relative alla disciplina transitoria, la circolare Inps precisa che *“la nuova disciplina si applica ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore della riforma. Il principio generale, introdotto 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”*.

Tuttavia, confermando le indicazioni fornite nell’immediatezza della entrata in vigore del decreto in commento con messaggio n. 5919 del 24 settembre 2015, l’Inps precisa che, per le domande di CIGO presentate a decorrere dal 24 settembre 2015 ma aventi ad oggetto eventi di sospensione o riduzione antecedenti o comunque iniziati prima di questa data, non viene richiesta né l’anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro né si applicano le nuove modalità e termini di presentazione della domanda.

Resta il dubbio se, in considerazione di queste precisazioni, a queste ipotesi si applichi il nuovo contributo addizionale.

La durata

(art. 12)

Quanto alla durata (pari a 52 settimane nel biennio mobile), occorre ricordare che questo limite va calcolato nell’ambito del nuovo quinquennio mobile.

L’Inps, al riguardo, precisa che, ai fini del computo delle 52 settimane, si deve tener conto anche dei **periodi di CIGO anteriori al 24 settembre 2015**, non essendo modificata la disciplina relativa al biennio mobile, ed operando il principio in una logica di continuità.

Viene anche **confermato il criterio di calcolo della settimana integrabile a giorni**.

Una importante novità viene introdotta al comma 5 dell’articolo 12. Secondo un criterio direttivo della legge delega (art. 1, comma 2, lettera a), punto 4,), il decreto legislativo avrebbe dovuto prevedere una revisione dei **limiti di durata** da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria e della cassa integrazione guadagni straordinaria.

Il legislatore delegato, in attuazione di quel principio, ha stabilito che non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile (**quindi il riferimento è all’orario contrattuale e non a quello effettivamente svolto**), con riferimento a tutti i lavoratori dell’unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell’integrazione salariale.

Il riferimento normativo alle ore *“ordinarie lavorabili”* esclude che si debba far riferimento all’orario concretamente *“effettuato”* o *“espletato”*.

A questo proposito, l’Inps ritiene che – nonostante la norma faccia riferimento al computo di tutti i lavoratori - dal computo vadano esclusi i lavoratori non destinatari degli ammortizzatori sociali (ad es. i dirigenti).

Questo limite, dunque, si aggiunge ai due limiti precedenti (quinquennio mobile e 52 settimane)

Per quanto riguarda il computo delle 52 settimane, la circolare Inps sottolinea che – **per le imprese non appartenenti ai settori edilizio e lapideo** - non si considerano i periodi di intervento determinato da eventi oggettivamente non evitabili. **Periodi che, invece, secondo la nuova normativa, rilevano ai fini del computo dei 24 o 36 mesi nel quinquennio, trattandosi di una disposizione derogatoria relativa solamente al biennio mobile della CIGO.**

La circolare Inps ricorda che il concetto di evento oggettivamente non evitabile è riferito a *“casi fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio d’impresa, per i quali risulti evidente la forza maggiore”*.

La durata massima della CIGO viene così ad essere individuata in base a tre criteri da valutare congiuntamente:

- Durata nel biennio mobile: 52 settimane di CIGO
- Ore di CIGO autorizzate: 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 mesi (o 30 per il settore edile) nel quinquennio mobile, considerati anche periodi di CIGS (fruiti dopo il 24 settembre)

Per quanto riguarda il tetto pari ad 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile, l’Inps evidenzia (in un apposito esempio) che si computano esclusivamente le ore autorizzate relative al periodo di sospensione decorrente dal 24 settembre 2015.

La contribuzione

(art. 13)

Altra novità di rilievo riguarda l’importo della **contribuzione**, che viene complessivamente ridotta del 10%.

- **1,70** percento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali fino a 50 dipendenti (**prima 1,90**)
- **2** percento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali oltre 50 dipendenti (**prima 2,20**)
- **4,70** percento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile (**prima 5,20**)
- **3,30** percento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei (**prima 3,70**)
- **1,70** percento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei fino a 50 dipendenti (**prima 1,90**)
- **2** percento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei oltre 50 dipendenti (**prima 2,20**)

Vengono semplificate le modalità di computo del limite dimensionale in base al quale è dovuto il contributo ordinario, accogliendo in norma la prassi operativa corrente (v. circolare Inps n. 89/2003). Il limite dimensionale è determinato, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa. Per le imprese che si sono costituite nel corso dell'anno solare, occorre fare riferimento al numero di dipendenti in forza alla fine del primo mese di attività. Per tutte le altre imprese, occorre presentare una nuova dichiarazione solo nel caso in cui si verifichino eventi che, modificando la forza lavoro in precedenza comunicata, influiscano ai fini del limite predetto.

Come ricordato in commento all'art. 5, il legislatore, in attuazione di un preciso criterio di delega, ha notevolmente incrementato la misura della contribuzione addizionale. Resta invariata l'esclusione del contributo addizionale per gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili.

L'Inps emanerà una apposita circolare per regolare anche le modalità di conguaglio della contribuzione ordinaria dovuta a far data dal 24 settembre 2015, ivi compresa quella dovuta per i lavoratori con apprendistato professionalizzante.

La procedura sindacale

(art. 14)

Il legislatore ha modificato parzialmente la procedura della consultazione sindacale.

La **legge n. 164/1975** disciplinava due ipotesi: prima i casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la contrazione o la sospensione dell'attività produttiva e poi gli altri casi di contrazione o sospensione dell'attività produttiva.

Nel primo caso, l'imprenditore effettuava la comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia, la durata prevedibile della contrazione o sospensione e il numero dei lavoratori interessati.

Quando vi fosse sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, superiore a sedici ore settimanali, si procedeva, a richiesta dell'imprenditore o degli organismi rappresentativi dei lavoratori di cui al comma precedente, ad un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro.

La richiesta di esame congiunto doveva essere presentata entro tre giorni dalla comunicazione di cui al primo comma e la relativa procedura doveva esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima.

Nel secondo caso, l'imprenditore era tenuto a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, nonché per il tramite dell'associazione territoriale degli industriali, in quanto vi aderisse o le conferisse mandato, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

La nuova procedura introdotta dal **dlgs n. 148/2015** disciplina prima le ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva e poi quelle relative agli eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva.

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

A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.

Nel secondo caso, l'impresa è tenuta a comunicare ai soggetti di cui al comma 1 la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. 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 lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.

Quindi, la novità introdotta dal dlgs n. 148/2015 comporta che, anche per l'ipotesi degli eventi non oggettivamente evitabili, la comunicazione andrà effettuata sia alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, che alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Il ruolo delle rappresentanze datoriali territoriali. Secondo il tenore letterale della disposizione, anche nell'ipotesi della sospensione o riduzione di orario la comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali dovrebbe essere inviata *direttamente dall'azienda*, senza il tramite

dell'organizzazione di rappresentanza territoriale cui aderisce. In questo senso, si modifica la precedente previsione dell'art. 5 della legge 164/1975, secondo cui in questa ipotesi la comunicazione viene effettuata *“per il tramite dell'associazione territoriale degli industriali, in quanto vi aderisca o le conferisca mandato”*.

Nella propria circolare, l'Inps chiarisce che ***“pur nella nuova formulazione la norma non precluda all'impresa di conferire mandato alle associazioni territoriali in base ai principi generali di rappresentanza”***.

Restano fermi tutti i termini della procedura.

Il Dlgs 148/2015 precisa che per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

Il procedimento

(art. 15)

La procedura viene profondamente modificata rispetto al pregresso (art. 7 l. n. 164/1975).

La domanda amministrativa dev'essere presentata all'Inps **entro il termine perentorio di 15 giorni³** dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (*non più entro il termine di 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro*).

Una rilevante modifica anche nel contenuto della domanda pone problemi applicativi, soprattutto nell'immediatezza dell'entrata in vigore del provvedimento: **l'obbligo di indicare**, oltre alla causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, la presumibile durata, **anche le ore richieste ed i nominativi (e non solamente il numero e la distribuzione delle qualifiche) dei lavoratori interessati dalla procedura**.

L'Inps, a questo proposito, con *messaggio n. 5919 del 24 settembre scorso* (confermato nella successiva circolare), ha precisato – su nostra richiesta – che **le domande presentate successivamente all'entrata in vigore del provvedimento ma relative agli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa precedenti al 24 settembre, potranno continuare ad essere presentate dalle aziende con le consuete modalità, previste nella previgente disciplina e senza tener conto del requisito di anzianità di 90 giorni nell'unità produttiva**.

Resta il dubbio, in questo caso, circa la applicabilità a questa fattispecie della nuova disciplina sostanziale.

³ I 15 giorni si computano a decorrere dal giorno successivo l'inizio della sospensione e, con riferimento alla scadenza, questa viene prorogata al primo giorno non festivo se il quindicesimo giorno coincide con una festività.

Le domande, proposte dopo il 24 settembre, relative agli eventi di sospensione o riduzione verificatisi a partire dal 24 settembre 2015 dovranno, invece, seguire la nuova disciplina, anche dal punto di vista procedurale. **Tuttavia, al fine di consentire alle aziende di poter presentare le domande senza soluzione di continuità, l'Inps conferma che l'elenco degli addetti alla unità produttiva possa essere fornito anche in una fase successiva all'invio della domanda.**

L'Inps precisa, tuttavia, che l'istruttoria, in questo caso, prenderà avvio solamente dopo il ricevimento dell'elenco dei lavoratori.

Inoltre, per quanto riguarda gli eventi verificatisi tra il 24 settembre e la data di pubblicazione della propria circolare, l'Inps dispone che i 15 giorni per la domanda decorrano da tale ultima data.

Restano ferme le conseguenze per il ritardo nella presentazione della domanda: decorrenza del trattamento tardivamente richiesto per un periodo non anteriore ad una settimana dalla presentazione della domanda e obbligo a carico del datore di lavoro di versare al lavoratore una somma equivalente alla integrazione salariale non percepita (sulla quale il datore di lavoro deve versare la relativa contribuzione).

La concessione ed i ricorsi

(artt. 16 e 17)

Una **modifica rilevante** riguarda l'organo competente a decidere sulla domanda di CIGO. Attualmente la competenza è del Direttore della sede Inps competente previa conforme deliberazione della Commissione provinciale. Il legislatore – **a decorrere dal 1 gennaio 2016** – ha abrogato le Commissioni, attribuendo la competenza al Direttore della competente Sede Inps ed anticipando un decreto che indicherà i criteri di esame delle domande di concessione.

L'attuale regime per la decisione sulle domande resta quindi fermo fino al 31.12.2015.

Nulla è modificato per quanto riguarda il ricorso avverso le decisioni delle sedi Inps.

Il provvedimento di concessione

L'Inps ha opportunamente precisato che ad ogni domanda di CIGO dovrà corrispondere un'unica autorizzazione per l'intero periodo per ogni unità produttiva interessata

La cassa integrazione guadagni straordinaria

(art. 19-25)

Profonde modifiche vengono apportate anche alla CIGS, con riferimento alle causali ed alla procedura. Nulla viene invece modificato con riferimento al campo di applicazione, ivi compresi i differenti limiti dimensionali delle imprese (art. 20). A questo proposito, la circolare del Ministero del lavoro precisa che la disposizione dell'articolo 20, comma 1, prevale su quella dell'articolo 27 del decreto legislativo n. 81 del 2015, relativa al computo dei lavoratori a tempo determinato, in quanto norma speciale per la materia della cassa integrazione guadagni straordinaria.

Il provvedimento si limita, da questo punto di vista, a ricondurre ad unità le diverse disposizioni normative presenti in diversi testi. In particolare, nell'ambito dell'elenco dei settori d'impresa che rientrano nel campo di applicazione dell'istituto sono state ricomprese anche quelle di recente introduzione ad opera dell'articolo 3, comma 1, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Resta invariata (art. 23) la misura della contribuzione ordinaria (che resta fissata in misura pari a 0,90%, con ripartizione di 2/3 e 1/3 tra impresa e lavoratore) e si conferma l'obbligo di contributo addizionale in caso di ricorso allo strumento (nella nuova misura prevista dal decreto).

Confermate anche le disposizioni relative alla verifica dei requisiti dimensionali nel caso di trasferimento d'azienda (art. 19, comma 4) e quelle relative alla CIGS nell'editoria (l. n. 416/1981) ed all'amministrazione straordinaria (l. n. 236/1993).

Viene confermato anche il principio generale secondo cui *“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”*⁴.

L'Inps, con circolare n. 210/1993, aveva già sancito il principio secondo cui *“gli eventi che possono legittimare interventi ordinari nel corso del contratto di solidarietà devono risultare conformi alla disciplina propria di tali interventi e in particolare ai requisiti della temporaneità e transitorietà; inoltre tali eventi devono sostanzialmente differenziarsi dalla situazione per la quale è concesso il trattamento di integrazione salariale del contratto di solidarietà”*.

⁴ *“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, l'intervento ordinario”*, l. n. 223/1991, art. 1, comma 11.

Causali d'intervento

(art. 21)

Una delle maggiori modifiche introdotte nel regime della CIGS è la rideterminazione delle causali d'intervento.

Nel regime previgente, le causali d'intervento della CIGS, come noto, erano crisi, riorganizzazione, ristrutturazione, riconversione e procedure concorsuali.

Il legislatore ha riordinato le causali prevedendone solamente tre: riorganizzazione, crisi (con esclusione, dal 1° gennaio 2016, dell'ipotesi in cui ci sia la cessazione dell'azienda o di ramo di essa) e contratto di solidarietà.

La riorganizzazione

(art. 21, comma 2)

Il Ministero del lavoro aveva disciplinato i criteri per l'approvazione dei programmi e della proroga dei programmi per riorganizzazione e ristrutturazione aziendale con il DM 20 agosto 2002, n. 31444.

- *l'impresa richiedente deve presentare un programma di interventi volti a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale per squilibri tra apparato produttivo, commerciale, amministrativo. 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. Il programma di interventi deve contenere indicazioni sugli investimenti produttivi e sull'attività di formazione e riqualificazione professionale rivolta al recupero di risorse interne;*
- *il valore medio annuo degli investimenti previsti nel programma – relativo alle unità aziendali interessate all'intervento, inclusi i costi 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 operati nel biennio precedente;*
- *le sospensioni dal lavoro devono essere motivatamente ricollegabili, nell'entità e nei tempi, al processo di riorganizzazione da realizzare. Il rapporto tra i lavoratori coinvolti nei processi formativi e quelli sospesi non può essere inferiore al 30%. Per i programmi superiori a dodici mesi, deve essere esplicitato il piano di gestione delle sospensioni e degli esuberi, avendo riguardo alle verifiche previste, per i semestri successivi al primo anno di intervento, dall'articolo 4, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 10 giugno 2000, n. 218;*
- *devono essere esplicitamente e dettagliatamente indicate le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.*

Secondo l'articolo 21, comma 2, il programma deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva e deve contenere indicazioni

sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori. Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.

La circolare del Ministero del lavoro precisa che l'ipotesi della riorganizzazione "assorbe e ricomprende" le ipotesi di ristrutturazione e conversione aziendale (art. 1, l. n. 223/1991) e che, transitoriamente, per l'approvazione e la concessione dei trattamenti potranno utilizzarsi i medesimi parametri dei decreti emanati nel tempo⁵.

La circolare del Ministero del lavoro ha chiarito inoltre 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 normativa⁶.

La crisi

(art. 21, comma 3)

I requisiti della crisi aziendale erano in precedenza disciplinati in vari decreti ministeriali. Tra questi – in via transitoria confermati nella circolare del Ministero del lavoro – si ricordano il 31826/2002, 35302/2004 ed 5251/2009. I criteri di fondo del DM del 2002 erano i seguenti, salve le modifiche ampliative apportate nel tempo:

- *Dagli indicatori economico finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo; l'impresa deve presentare – unitamente ai documenti contabili relativi al suddetto biennio – specifica relazione tecnica, recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economico finanziaria.*
- *deve essere verificato, in via generale, il ridimensionamento – o, quantomeno, la stabilità - dell'organico aziendale nel biennio precedente all'intervento CIGS; deve, altresì, riscontrarsi, di norma, l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie. Nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad assumere personale ovvero intenda assumerne durante il periodo di fruizione del beneficio della CIGS, l'impresa stessa motiva la necessità delle suddette assunzioni, nonché la loro compatibilità con la disciplina normativa e le finalità dell'istituto della CIGS.*
- *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 le azioni intraprese, o da intraprendere, per il superamento delle difficoltà dell'impresa, distinte per ciascun settore di attività dell'impresa stessa, nonché per ciascuna unità aziendale interessata dall'intervento straordinario di integrazione salariale;*
- *qualora l'impresa, nel corso dell'intervento CIGS, ovvero al termine dello stesso, preveda esuberi strutturali, deve presentare un piano di gestione degli stessi; e)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. L'impresa deve, in tal caso, documentare 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.*

contratto di solidarietà, DM n. 46448 del 2009; per i partiti politici, DDMM nn. 82762 e 81401 del 2014; per le imprese dei servizi di pulizia, DM n. 31446 del 2002; per le imprese dei servizi di ristorazione e mensa, DM n. 31347 del 2002; per le procedure concorsuali di cui all'articolo 3 della legge n. 223/1991, fino al 31 dicembre 2015, DM n. 70750 del 2012.

⁶ Art. 1, comma 3, legge n. 223 del 1991 abrogato dall'art. 46, comma 1, lett. m), del decreto legislativo n. 148/2015

Il legislatore del 2015 ha previsto che l'impresa debba presentare piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

La circolare del Ministero del lavoro precisa che 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, **soltanto fino al 31 dicembre 2015, la crisi per cessazione di attività.**

La crisi e la cessazione dell'impresa

(art. 21, comma 4)

La legge n. 183/2014 indicava, tra i criteri di delega, l'impossibilità di concedere la CIGS per le ipotesi di crisi e di conseguente cessazione dell'azienda. Il legislatore delegato ha quindi disposto, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'impossibilità di ricorrere agli ammortizzatori in questa ipotesi.

La circolare del Ministero precisa a questo proposito che entro il 31 dicembre 2015 devono perfezionarsi i requisiti per l'ammissione al trattamento in questione: entro questa data, quindi, deve essere stipulato l'accordo in sede istituzionale e deve, altresì, essere presentata l'istanza di ammissione al trattamento. Il decreto di ammissione potrà essere emanato anche successivamente al 31 dicembre 2015, una volta esaurita l'istruttoria delle domande presentate entro il termine sopra richiamato.

Poiché, tuttavia, la cessazione dell'impresa può essere anticipata ed evitata dalla cessione della stessa, con conseguente riassorbimento occupazionale, Confindustria a suo tempo chiese di prevedere una tutela in caso di concrete prospettive di cessione dell'impresa.

Il legislatore, accogliendo questa richiesta, ha previsto una disciplina specifica, in deroga alla durata massima complessiva prevista dall'art. 4 del dlgs, relativa ad un arco temporale di riferimento limitato ad un triennio (anni 2016-2018), con una durata limitata del sostegno (12, 9 e 6 mesi per ciascuno degli anni sopra indicati) e nei limiti di una precisa copertura finanziaria (50 milioni di euro per ciascun anno).

I criteri per l'applicazione di questa previsione di legge sono affidati ad un prossimo decreto ministeriale.

Il contratto di solidarietà

(art. 21, comma 5)

Il contratto di solidarietà, in origine disciplinato dalla legge n. 863/1984 e dal DM n. 46448/2009⁷, viene espressamente qualificato come fattispecie della CIGS.

Una prima modifica risiede nella sede della stipula del CdS: si tratta dei **contratti collettivi aziendali** di cui all'art. 51 del d.lgs n. 81/2015. La norma richiamata stabilisce che *“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”*.

Le disposizioni precedenti (l. n. 863/1984) facevano riferimento a *“contratti collettivi aziendali, con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale”*.

Ne consegue che, per effetto della modifica, l'impresa può stipulare il contratto di solidarietà sia con le organizzazioni sindacali sia con le rappresentanze delle stesse presenti in azienda.

Nell'ambito della descrizione della causale (nonostante si tratti di una disciplina afferente la misura della riduzione/sospensione) viene confermata la riduzione media oraria massima nella percentuale del 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà.

La novità di rilievo introdotta dal decreto legislativo riguarda l'introduzione di un **tetto aggiuntivo**: per ciascun lavoratore, *“la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo”* coperto dal contratto di solidarietà.

La disposizione introduce delle perplessità interpretative, in assenza del riferimento del periodo temporale inerente la riduzione (giornaliero, settimanale, mensile). La circolare del Ministero del lavoro ha precisato, quindi, che la disposizione va riferita alla *“media di riduzione nell'arco dell'intero periodo per ciascun lavoratore”*.

Divenendo una ipotesi di CIGS, si applicano le disposizioni inerenti il contributo addizionale ed il massimale retributivo.

Contratti di solidarietà cd di tipo B

Ne è prevista l'abrogazione a decorrere dal 1 luglio 2016. Fino al 30 giugno 2015, quindi, sarà possibile fare ricorso a tale istituto.

⁷ In precedenza, in caso di ricorso al contratto di solidarietà, non era previsto il contributo addizionale (art. 8, comma 8, del D.L. n. 86/1988) e l'integrazione era esclusa dal massimale retributivo (art. 13, comma 1, legge n. 223/1991)

CIGS e trattamento di fine rapporto

La circolare del Ministero sottolinea il fatto che l'articolo 46, comma 1, lettera e), del decreto legislativo abroga la legge 8 agosto 1972, n. 464, che, all'articolo 2, secondo comma, stabiliva che le aziende potessero richiedere alla Cassa integrazione guadagni il rimborso delle quote di trattamento di fine rapporto maturate durante il periodo CIG dai lavoratori sospesi e corrisposte ai lavoratori licenziati al termine del periodo integrato.

Pertanto, a seguito dell'abrogazione, le quote di trattamento di fine rapporto sono, salvo che nell'ipotesi del contratto di solidarietà, a carico del datore di lavoro.

Per quanto riguarda quest'ultima ipotesi, la norma stabilisce che l'onere gravi sull'Inps solamente nelle ipotesi in cui il lavoratore non sia licenziato per giustificato motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo prima che siano decorsi 90 giorni dalla fine del trattamento di sostegno ovvero entro 90 giorni da un successivo trattamento di CIGS concesso entro 120 giorni dal periodo precedente.

La durata

(art. 22)

Il legislatore del 2015 ha **rivisto complessivamente la durata della CIGS**, distinguendo le tre causali:

- a) per la riorganizzazione, e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento può avere una durata massima di 24 mesi nel quinquennio mobile
- b) per la crisi, e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento può avere una durata massima di 12 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile. **Una nuova domanda può essere proposta solo dopo che sia passato un periodo pari a due terzi del periodo concesso in precedenza**⁸
- c) per il contratto di solidarietà, e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi nel quinquennio mobile. Poiché, per la parte non eccedente i 24 mesi il periodo di solidarietà si computa nella misura della metà (e per intero per la parte eccedente), il contratto di solidarietà può durare (ricorrendo questa condizione) anche 36 mesi.

⁸ Il Ministero giustifica questa indicazione 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 quindi 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.

Queste durate vanno poste in relazione alla durata massima complessiva fissata dalle regole generali (24 mesi nel quinquennio mobile o 36 in caso di ricorso al contratto di solidarietà).

Nell'ambito della disciplina della durata (anche se in realtà riguarda la misura della riduzione), il legislatore – **con una innovazione di rilevante portata** - pone un limite alla sospensione che può essere concessa: per la riorganizzazione e per la crisi (non con riferimento al contratto di solidarietà) viene infatti introdotto il tetto dell'80% delle ore lavorabili nell'arco di tempo del periodo di programma autorizzato.

A questa previsione di ordine generale seguono **due deroghe**: una temporale (il tetto non trova applicazione nei primi 24 mesi di applicazione della norma, **quindi opera dal 25 settembre 2017**) ed una settoriale (la disposizione non si applica alle imprese edili ed affini).

Domande di proroga della CIGS

Il Ministero, nella circolare n. 30 del 9 novembre 2015, ha preso in considerazione l'esigenza di disciplinare l'ipotesi del completamento dei programmi di riorganizzazione e ristrutturazione e dei contratti di solidarietà già avviati in base alla pregressa disciplina.

In queste ipotesi, secondo il Ministero, laddove la domanda originaria sia stata presentata prima del 23 settembre 2015 ed abbia ad oggetto, sin dall'inizio, un programma di durata pari a 24 mesi, si applicano tutte le regole previgenti (ivi comprese quelle relative a procedimento amministrativo, contribuzione addizionale e trattamento di fine rapporto).

La procedura

(artt. 24 e 25)

La norma disciplina la consultazione sindacale e il procedimento amministrativo.

La **consultazione sindacale** relativa a riorganizzazione e crisi (che si differenzia, in quanto consultazione, evidentemente dal contratto di solidarietà) inizia con una comunicazione da parte dell'impresa (direttamente o per il tramite dell'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato) alle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie **nonché** (prima queste erano coinvolte solo in mancanza delle rappresentanze aziendali)⁹ alle articolazioni sindacali territoriali.

Oggetto della comunicazione sono le cause di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, **le cause della sospensione**, la durata prevedibile ed il numero di lavoratori interessati.

⁹ V. DPR 218/2000

Restano invariate le previsioni relative all'oggetto ed ai termini dell'esame congiunto, nonché il termine finale (25 giorni dalla comunicazione, 10 per le imprese che occupano fino a 50 lavoratori) entro cui deve concludersi il procedimento.

Due innovazioni di particolare rilievo riguardano una l'oggetto dell'esame congiunto (le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzione dell'orario di lavoro) e la dichiarazione espressa delle parti (**entrambe**) di non percorribilità della causale del contratto di solidarietà.

Il **procedimento amministrativo** è stato profondamente rivisitato dal legislatore del 2015.

La domanda va presentata **entro 7 giorni dalla conclusione della procedura sindacale** (o del contratto di solidarietà) e **non più entro il 25° giorno** dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

La domanda deve contenere l'**elenco dei lavoratori interessati** (e non solamente il numero) e, per la ristrutturazione e la crisi, anche il dato relativo ai lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente presso l'unità produttiva.

L'ulteriore **rilevante modifica** consiste nella previsione che **la sospensione/riduzione non può iniziare prima che siano decorsi 30 giorni dalla data della domanda amministrativa (art. 25, c. 2)**.

Tale norma fa espressamente riferimento alle procedure previste dall'art. 24, che riguardano pacificamente le sole ipotesi di CIGS per riorganizzazione e per crisi (art. 21, comma 1, lett. a) e b). Deve, dunque, ritenersi che il differimento dell'inizio della sospensione dei lavoratori non riguardi il contratto di solidarietà (art. 21, comma 1, lett. c). Il Ministero del lavoro, non prendendo espressamente posizione su questo specifico punto, rileva genericamente, con riferimento a tutte le domande di CIGS, la necessità di attendere un periodo di 30 giorni prima di attuare la sospensione.

Fermi restando le conseguenze sanzionatorie a carico del datore di lavoro per l'omissione o il ritardo nella domanda, la norma individua i destinatari della domanda (Ministero del lavoro **e, contestualmente, DTL competenti per territorio**, secondo l'**innovazione contenuta nel decreto**) ed i nuovi termini per l'adozione del decreto (90 giorni, salvo esigenze istruttorie, **a modifica di quanto previsto nel DPR 218/2000**) che vale per l'intero periodo richiesto.

Viene poi **ridisciplinato in modo innovativo il procedimento di verifica da parte delle DTL**.

Innanzitutto, le verifiche riguardano tutte le ipotesi di CIGS (prima erano previste nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione, conversione aziendale e di crisi aziendale se era richiesto il pagamento diretto). Esse vengono effettuate nei tre mesi precedenti la conclusione della sospensione (e non più decorso un trimestre dall'inizio della CIGS).

La relazione ispettiva deve essere trasmessa entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento di integrazione salariale (mentre prima gli esiti dovevano essere inviati al Ministero entro il primo

semestre del trattamento). Alla verifica del parziale o completo inadempimento del programma aziendale, scatta la procedura di revisione del decreto concessorio, che deve concludersi entro 90 giorni, salve esigenze istruttorie.

CIGS e procedure concorsuali

La circolare del Ministero del lavoro, per completezza, richiama anche la disciplina del riconoscimento della CIGS conseguente alla ammissione a procedure concorsuali (art. 3, l. n. 223/1991) che la legge Fornero ha abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2016 (art. 2, comma 70, l. n. 92/2012).

Per effetto dell'abrogazione, a decorrere dal 1° gennaio 2016 viene meno la possibilità di autorizzare il trattamento CIGS conseguente all'ammissione alle procedure concorsuali. Quindi, fino al 31 dicembre 2015, trovano applicazione le circolari nn. 4 del 2 marzo 2015 e 12 dell'8 aprile 2015.

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

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

L'articolo 44, comma 11, del decreto legislativo prevede, limitatamente all'anno 2015, modifiche all'articolo 3, comma 5-bis, della legge n. 223 del 1991, per le quali si rinvia alla circolare del Ministero del lavoro.

Contratti di solidarietà espansiva

(Art. 41)

Nella logica di elaborazione di un testo comprensivo di tutte le disposizioni inerenti gli strumenti di sostegno al reddito, il legislatore ha riportato – senza modificarla – la disciplina della solidarietà espansiva, abrogando le relative disposizioni pregresse (l. n. 863/1984, art. 2).

Finalità: incrementare gli organici

Fonte: contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015,

Contenuto: riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, ivi comprese le modalità di attuazione

Prestazione: per ogni lavoratore assunto e per ogni mensilità di retribuzione, contributo a carico della GIAS 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%.

Misura di sostegno alternativa: per i lavoratori di età tra 15 e 29, per i primi 3 anni e non oltre il compimento del 29° anno, la contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione in misura ordinaria a carico del lavoratore.

Esclusioni: datori di lavoro che, nei 12 mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzioni di personale ovvero a sospensioni di lavoro in regime di CIGS.

Requisiti delle assunzioni: non devono determinare nelle unità produttive interessate dalla riduzione dell'orario una riduzione della percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile, ovvero di quest'ultima quando risulti inferiore (salvo che ciò sia espressamente previsto dai contratti collettivi).

Ipotesi di pensionamento e part time: lavoratori di età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di 24 mesi e abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, possono domandare il trattamento di pensione se abbiano accettato di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta nel contratto collettivo. Il trattamento spetta a condizione che la trasformazione del rapporto avvenga entro un anno dalla data di stipulazione del predetto contratto collettivo e in forza di clausole che prevedano, in corrispondenza alla maggiore riduzione di orario, un ulteriore incremento dell'occupazione.

Cumulo pensione e reddito da lavoro: per il periodo di anticipazione, il trattamento di pensione è cumulabile con la retribuzione nel limite massimo della somma corrispondente al trattamento retributivo perso al momento della trasformazione del rapporto a tempo parziale.

Determinazione retribuzione di riferimento: neutralizzazione del periodo di *part time* se ciò comporta trattamento pensionistico più favorevole.

Disposizioni transitorie, finanziarie e finali

(Art. 42-47)

Disposizioni transitorie

Posto che il decreto legislativo è entrato in vigore immediatamente, occorre valutare con particolare attenzione le disposizioni transitorie, anche sulla base delle indicazioni ministeriali e dell'Inps.

Secondo la disposizione generale (art. 44, comma 1), in coerenza con i principi giuridici inerenti l'efficacia delle leggi nel tempo (art. 15 preleggi al codice civile), le disposizioni del decreto si applicano, quando non diversamente previsto, ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto (24 settembre 2015). Dunque, il riferimento decisivo è il momento della richiesta (amministrativa).

Poiché il dlgs 148/2015 ha modificato profondamente la durata degli ammortizzatori sociali, alcune disposizioni di tipo transitorio individuano i periodi di ricorso agli ammortizzatori sociali che rilevano ai fini della durata massima complessiva:

1. i trattamenti richiesti prima della data di entrata in vigore del decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successivo a tale data (art. 44, c. 2)
2. i trattamenti di CIGS riguardanti periodi successivi all'entrata in vigore del dlgs si computano ai fini della durata massima (art. 42, c. 2).

Si tratta, quindi, di rilievi che si riferiscono alla sola durata degli ammortizzatori ed alla modalità in cui incidono sulla durata massima complessiva prevista dal dlgs. Diverso è a dire per quanto riguarda i presupposti richiesti per accedere ai nuovi strumenti.

In particolare, sia la normativa previgente sia il dlgs prevedono, in una logica di continuità, delle condizioni per aver diritto alla CIGO (attesa di 12 mesi dopo un periodo ininterrotto di 52 settimane nel biennio mobile) e alla CIGS per crisi (attesa di un periodo pari a 2/3 del periodo di CIGS per crisi già concesso). In questi casi, secondo il Ministero del lavoro e l'Inps, si tratta di norme che restano applicabili a prescindere dall'entrata in vigore del dlgs n. 148/2015.

La conseguenza è che le domande di CIGO e di CIGS per crisi formulate dopo l'entrata in vigore del dlgs scontano la verifica dell'avvenuto decorso del termine di 12 mesi (per la CIGO) o di 2/3 (per la CIGS) relativamente a periodi di CIGO e di CIGS richiesti e fruiti (anche parzialmente) prima dell'entrata in vigore del dlgs.

Ciò comporta, di fatto, che le imprese, che si trovino in una delle condizioni sopra indicate, non potranno accedere immediatamente alla CIGO o alla CIGS per crisi.

Si tratta di una conseguenza che incide, di fatto, sulla possibilità di accedere da subito agli strumenti di sostegno al reddito e, quindi, impedisce alle aziende di azzerare il contatore aziendale. E' questa una interpretazione che abbiamo contestato in quanto, nonostante le profonde modifiche alla legislazione in essere, priva le imprese di un sostegno in un momento di perdurante crisi.

Disposizioni finanziarie

Il decreto introduce alcune disposizioni di ordine finanziario.

1. Rifinanziamento del fondo istituito dalla legge finanziaria per il 2015 per far fronte alle esigenze di riforma introdotte dalla legge n. 92/2012¹⁰; i fondi saranno reperiti dai risparmi derivanti dalle disposizioni introdotte dal decreto in commento
2. Gli interventi volti a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori** (dlgs 80/2015), in origine previste in via sperimentale per il solo anno 2015 (art. 26, c. 2) sono rese strutturali e rifinanziate (a valere sul fondo istituito dalla legge finanziaria per il 2015 e rifinanziato dal decreto in commento)
3. La **durata della NASPI** viene confermata a regime nella misura pari a un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. Viene quindi eliminato il tetto di 78 settimane previsto, per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2017, dall'art. 5 del dlgs n. 22/2015. La norma disciplina il corrispondente fabbisogno finanziario.
4. Per i **lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali**, con riferimento ai soli eventi di disoccupazione verificatisi nel periodo 1 maggio – 31 dicembre 2015, se la durata della NASPI è stata inferiore a 6 mesi, non applica la disposizione (dlgs n. 22/2015, art. 5) secondo cui *“ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione”* (relativi ad eventuali periodi di Api-MiniAspi fruiti negli ultimi quattro anni). La durata della NASPI così ricalcolata non potrà comunque essere superiore a 6 mesi.
5. Viene **posta a regime** la disciplina originariamente sperimentale dell'**ASDI** (dlgs 22/2015, art. 16).
6. Viene **posto a regime** e rifinanziato il fondo per il **contratto di ricollocazione** (dlgs 22/2015, art. 17).

Disposizioni finali

1. Cassa integrazione e mobilità in deroga per il 2015: le regioni possono derogare ai criteri stabiliti dal DM 83473/2014 nei limiti del 5% delle risorse loro attribuite.
2. Lavoratori dei call-center: rifinanziata la cassa in deroga per gli anni 2015 e 2016.

¹⁰ Il fondo era stata progressivamente rifinanziato: vedi l' art. 18, comma 1, D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22, l' art. 6, comma 2, D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, gli artt. 2, comma 2, e 4, comma 1-bis, D.L. 21 maggio 2015, n. 65, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2015, n. 109, l'art. 26, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, l'art. 56, commi 1, lett. a), e 2, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, gli artt. 42, comma 5, e 43, commi da 1 a 6, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, l'art. 32, commi 6, lett. a), e 8, lett. a), D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 e, successivamente, l' art. 35, comma 2, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

Abrogazioni

Il decreto, nel ridisciplinare complessivamente la materia degli ammortizzatori sociali conservativi, dispone l'abrogazione (a decorrere dall'applicazione delle nuove norme) di tutta la normativa che nel passato regolava gli ammortizzatori sociali conservativi.

Per una migliore comprensione della portata dell'intervento, lo schema che segue riepiloga le norme abrogate con l'indicazione sintetica del relativo contenuto.

Norma abrogata	Intestazione	Principali contenuti
A decorrere dal 24 settembre 2015		
a) il decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788	Istituzione della Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria e disposizioni transitorie a favore dei lavoratori dell'industria dell'Alta Italia	Prevedeva, tra l'altro: - l'integrazione non è dovuta agli operai lavoratori ad orario ridotto per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione. Essa non sarà pure corrisposta a quei lavoratori che durante le giornate di riduzione del lavoro si dedicano ad altre attività remunerate] - Istituisce la commissione per la decisione dei ricorsi - prevede che il pagamento della integrazione sarà effettuato dal datore di lavoro agli operai aventi diritto, alla fine di ogni periodo di paga.
b) il decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869	Nuove disposizioni sulle integrazioni salariali	Prevedeva, tra l'altro: - l'impresa dovrà trasmettere entro 15 giorni dalla sospensione o riduzione di orario - la corresponsione della integrazione può essere sospesa nei riguardi di coloro che durante il periodo di riduzione o sospensione del lavoro se rifiutano di frequentare i corsi per la formazione professionale dei lavoratori - <u>all'art. 3, venivano indicati i settori esclusi dall'applicazione della CIG</u>
c) la legge 3 febbraio 1963, n. 77	Disposizioni in favore degli operai dipendenti dalle aziende industriali dell'edilizia e affini in materia di integrazione guadagni	Prevedeva, tra l'altro: - agli operai dipendenti dalle aziende industriali dell'edilizia e affini che, per effetto delle intemperie stagionali o per altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori, sono costretti a sospendere il lavoro od a lavorare ad orario ridotto, l'integrazione salariale di cui al decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n.

		788, e al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869, è dovuta per le ore di lavoro non prestate comprese tra 0 e 40 ore settimanali
d) gli articoli da 2 a 5 della legge 5 novembre 1968, n. 1115	Estensione, in favore dei lavoratori, degli interventi della Cassa integrazione guadagni, della gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione e della Cassa assegni familiari e provvidenze in favore dei lavoratori anziani licenziati	Prevedeva, tra l'altro: - a decorrere dall'entrata in vigore della presente legge agli operai delle aziende industriali, comprese quelle dell'edilizia e affini che siano sospesi dal lavoro o lavoratori ad orario ridotto in dipendenza di crisi economiche settoriali o locali delle attività industriali o nei casi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale, è corrisposta per la durata di tre mesi l'integrazione salariale di cui all'articolo 1 del decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, numero 788 - A decorrere dal 1° gennaio 1969 ai lavoratori non agricoli aventi diritto all'indennità o al sussidio straordinario di disoccupazione, competono, per la durata della relativa corresponsione, ed in luogo delle maggiorazioni di cui all'articolo 1 della L. 20 ottobre 1960, n. 1237, gli assegni familiari di cui al testo unico approvato con D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni. - Nel caso di disoccupazione derivante da licenziamenti, posteriori all'entrata in vigore della presente legge, da parte delle imprese industriali, diverse da quelle edili, per cessazione di attività, aziendali di stabilimento o di reparto, non stagionali o di breve durata, o per riduzione di personale, il lavoratore impiegato od operaio, qualora possa far valere almeno 13 settimane o un trimestre di lavoro retribuito, prestato fino alla data del licenziamento con rapporto a carattere continuativo, e comunque non a termine, alle dipendenze, della stessa impresa, presso aziende, stabilimenti o reparti permanenti di essa, ha diritto al trattamento speciale di cui alle disposizioni seguenti
e) la legge 8 agosto 1972, n. 464	Modifiche ed integrazioni alla L. 5 novembre 1968, n. 1115, in materia di integrazione salariale e di trattamento speciale di disoccupazione	Prevedeva, tra l'altro: - modifiche alla l. 1115/1968 - Il trattamento stesso sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera a carico degli enti gestori della assicurazione contro le malattie
f) gli articoli da 1 a 7 e da 9 a 17 della legge 20 maggio 1975, n. 164	Provvedimenti per la garanzia del salario	Ha introdotto la disciplina organica della CIG e della CIGS. L'art. 8 (istitutiva della commissione

		provinciale per la decisione dei ricorsi) è abrogato dal 1.1.2016
g) gli articoli 1, 2, e da 4 a 8 della legge 6 agosto 1975, n. 427	Norme in materia di garanzia del salario e di disoccupazione speciale in favore dei lavoratori dell'edilizia e affini	Ha integrato le misure in favore dei lavoratori dell'edilizia previste dalla legge n. 63/1977 L'art. è relativo alla commissione provinciale per la decisione dei ricorsi, abrogata dal 1.1.2016
h) la legge 13 agosto 1980, n. 427	Modifica della disciplina dell'integrazione salariale straordinaria relativa alle categorie operaie e impiegatizie	Nei casi di intervento straordinario della Cassa integrazione guadagni agli impiegati sospesi dal lavoro è corrisposta una integrazione salariale pari all'80 per cento della retribuzione che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate. Indicazione dei massimali Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a partire dal 1995, gli importi di integrazione salariale di cui alle lettere a) e b), nonché la retribuzione mensile di riferimento di cui alla medesima lettera b), sono aumentati nella misura dell'80 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.
i) gli articoli 1 e 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863	Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali	Introduce i contratti di solidarietà difensiva ed offensiva
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	Norme in materia previdenziale, di occupazione giovanile e di mercato del lavoro, nonché per il potenziamento del sistema informatico del Ministero del lavoro e della previdenza sociale	Prevedeva tra l'altro: - il contributo addizionale (nella misura del 3 o del 4,50% a seconda delle dimensioni aziendali). - l'ammissione del lavoratore ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria è subordinata al conseguimento di una anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno novanta giorni alla data della richiesta del trattamento (44). - 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. - Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede provinciale dell'Istituto nazionale della previdenza sociale dello svolgimento della predetta attività
m) gli articoli 1, 2, e da 12 a 14 della legge 23 luglio 1991, n. 223	Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre	Disciplinava la CIGS negli artt. 1 e 2. All'art. 3 resta disciplinata la CIGS per procedure concorsuali (abrogato dalla legge 92/2012, art. 3, comma 70, dal 1

	disposizioni in materia di mercato del lavoro	gennaio 2016) Gli artt. da 4 a 9 regolano la mobilità, che la legge 92/2012, art. 3, comma 71, lett. a) e b) ha abrogato dal 1 gennaio 2017.
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	Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione.	Integrava la disciplina del contratto di solidarietà difensiva. Resta confermata la solidarietà cd di tipo B) fino al 1 gennaio 2016.
o) il decreto del Presidente della Repubblica 10 giugno 2000, n. 218	Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per la concessione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria e di integrazione salariale a seguito della stipula di contratti di solidarietà	Regolava la procedura 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	Disposizioni urgenti per favorire lo sviluppo e per la correzione dell'andamento dei conti pubblici	Stabiliva che l'articolo unico, secondo comma, della legge 13 agosto 1980, n. 427, e successive modificazioni (ora abrogato), si interpreta nel senso che, nel corso di un anno solare, il trattamento di integrazione salariale compete, nei limiti dei massimali ivi previsti, per un massimo di dodici mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive.
q) i commi 1, da 4 a 19-ter, da 22 a 45, dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92	Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.	Il comma 1 estendeva la platea della CIGS. I commi da 4 a 19ter e da 22 a 45 riportavano la disciplina dei fondi di solidarietà.
A decorrere dal 1° gennaio 2016		
a) l'articolo 8 della legge 20 maggio 1975, n. 164	Provvedimenti per la garanzia del salario	Si abroga la commissione provinciale per la decisione dei ricorsi
b) l'articolo 3 della legge 6 agosto 1975, n. 427	Norme in materia di garanzia del salario e di disoccupazione speciale in favore dei lavoratori dell'edilizia e affini	Si abroga la commissione provinciale per la decisione dei ricorsi per l'edilizia
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	Fondo di solidarietà residuale ai sensi dell'articolo 3, comma 19, legge 28 giugno 2012, n. 92	Il decreto disciplinava il fondo residuale, sostituito, a decorrere dal 1.1.2016, dal fondo di integrazione salariale
d) i commi 20, 20-bis, e 21 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92	Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.	Regolavano il finanziamento del fondo residuale
A decorrere dal 1° luglio 2016		
L'articolo 5 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236	Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione.	Abroga, a decorrere dal 1 luglio 2016, la solidarietà cd di tipo B) per le aziende non destinatarie della CIGS

Va segnalato che l'abrogazione integrale della disciplina introdotta dal Dlgt n. 869/1947 ha prodotto l'effetto di includere tra i settori destinatari di CIG anche quelli in origine espressamente esclusi¹¹.

¹¹ Le imprese armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento; le imprese ferroviarie, tramviarie e di navigazione interna; le imprese di spettacoli; gli esercenti la piccola pesca e le imprese per la pesa industriale; le industrie boschive e forestali e del tabacco; le imprese artigiane

Confindustria ha segnalato a Ministero del lavoro ed Inps l'impropria modifica normativa, ricevendo assicurazione sulla erroneità dell'intervento e sulla perdurante esclusione di tali settori dal campo di applicazione degli ammortizzatori sociali, con salvezza dei fondi di solidarietà nel frattempo istituiti.

La circolare Inps, a questo proposito, ha quindi confermato – anche alla luce della nota del Ministero del lavoro n. 5359 del 9 novembre 2015 – che resta invariato l'ambito applicativo della CIGO e il fatto che le imprese erroneamente ricomprese per effetto dell'abrogazione restano destinatarie dei fondi di solidarietà bilaterali o, in mancanza, del fondo di solidarietà residuale.