



JOBS ACT LA LEGGE DELEGA

Disposto normativo Legge 10 dicembre 2014 nr 183
(GU n.290 del 15/12/2014 vigente dal 16/12/2014)

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148
(GU n.221 del 23/09/2015 vigente dal 24/09/2015)

a cura di

Gian Franco Mensi
Michela Carbellin Fanton

In attuazione dell'art 1 comma 1 L 183/2014 è stato emanato il



DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 148

Recante «*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.*» pubblicato nella GU n. 221 del 23/09/2015 – Suppl. Ordinario n. 53 in vigore dal **24/09/2015**

Il D. Lgs 148/2015 è suddiviso in 4 titoli :

Titolo I Trattamenti di integrazione salariale

Nel Titolo I vengono riordinate le normative in materia di:

- Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO)
- Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)
- Contratti di solidarietà (CDS)

Il Titolo I è suddiviso in :

Capo 1: Disposizioni generali

Capo 2: Integrazioni salariali ordinarie

Capo 3: Integrazioni salariali straordinarie

Titolo II Fondi di Solidarietà

Titolo III Contratti di solidarietà espansiva

Titolo IV Disposizioni transitorie e finali

TITOLO I Capo I : Disposizioni generali

(si riferiscono ai trattamenti di integrazione salariale relativi a CIGO-CIGS-CDS)

Lavoratori beneficiari

- lavoratori assunti con contratto subordinato, compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante*, esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio;
- con anzianità di effettivo lavoro** presso l'unità lavorativa per la quale si chiede l'intervento di almeno 90 giorni*** alla data di presentazione della relativa domanda di concessione (tale requisito temporale non è richiesto qualora la domanda di integrazione salariale derivi da eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale).

* Apprendisti

Sono destinatari dei seguenti trattamenti:

- CIGO: assunti da imprese rientranti nel campo di applicazione sia delle integrazioni ordinarie che straordinarie, oppure delle sole integrazioni ordinarie;
- CIGS (limitatamente alla causale crisi aziendale): assunti da imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni straordinarie.

Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.

Contribuzione: ad essi sono estesi gli obblighi contributivi connessi alle integrazioni salariali di cui sono destinatari

** compresi i periodi di sospensione derivanti da ferie-festività-infortunio-maternità obbligatoria (ML circ. 24 del 05/10/15)

*** Per il lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, i 90 gg. si computano tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata

Misura

Viene uniformata la misura dell'ammontare delle integrazioni salariali che sarà pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale (fermo restando i massimali*). Viene inoltre confermata la disciplina vigente in relazione al calcolo dell'integrazione nei periodi ultrasettimanali. Per quanto attiene le modalità di quantificazione del trattamento, viene disposto, per i lavoratori con retribuzione fissa periodica (la cui retribuzione sia ridotta in conformità di norme contrattuali per effetto di una contrazione di attività), l'erogazione di un'integrazione entro i limiti in precedenza richiamati, ragguagliando ad ora la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato.

Agli effetti dell'integrazione, le indennità accessorie alla retribuzione base, corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa, sono computate secondo i criteri stabiliti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo che regolano le indennità stesse, ragguagliando in ogni caso ad ora la misura delle indennità in rapporto a un orario di 8 ore.

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

L'importo del trattamento è soggetto a una riduzione in misura pari all'importo derivante dall'applicazione delle aliquote contributive previste a carico degli apprendisti pari al 5,84% (art.26, L. n.41/86)

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

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

Ai beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare.

* L'integrazione salariale non può superare per il 2015 gli importi massimi di seguito elencati, comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di 12 mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive:

- € 971,71 con retribuzione di riferimento pari o inferiore a € 2.102,24;
- € 1.167,91 con retribuzione di riferimento superiore a € 2.102,24.

Dal 2016, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, tali valori saranno aumentati nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

I massimali devono essere incrementati nella misura del 20% per i trattamenti salariali concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Durata massima complessiva

Il trattamento di integrazione salariale ordinario e straordinario, per ciascuna unità produttiva, non può superare la durata massima complessiva di **24 mesi in un quinquennio mobile**.

La durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà utilizzata nel corso dei primi 24 mesi viene computata nella misura del 50% fino a 24 mesi e per intero per la parte eccedente.*

Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini e per le imprese che svolgono attività di escavazione e/o di lavorazione di materiali lapidei industriali e artigiane (escluse quelle che svolgono l'attività in laboratori con strutture e organizzazione distinte dall'attività di escavazione), il trattamento salariale ordinario e straordinario di integrazione non può superare la durata massima complessiva di **30 mesi in un quinquennio mobile**.

Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali, i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n.148/15 si computano per la sola parte del periodo autorizzato successivo a tale data (art. 44, comma 2, D. Lgs 148/2015).

* Si veda paragrafo 3 circolare Ministero del Lavoro n. 24/2015

Contribuzione addizionale

Le imprese che presentano domanda di integrazione salariale sono tenute a pagare un **contributo addizionale sulla retribuzione globale che sarebbe spettata** al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi, in misura pari a:

- 9% sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% oltre le 52 settimane, sino a un massimo di 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

Il contributo addizionale non è dovuto per gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili (CIGO)

Nella normativa previgente il contributo addizionale veniva calcolato sull'ammontare dell'integrazione salariale corrisposta nelle seguenti misure:

<i>CIGO, industria fino a 50 dipendenti</i>	<i>4,00 %</i>
<i>CIGO, industria oltre 50 dipendenti</i>	<i>8,00 %</i>
<i>CIGO, edili e lapidei</i>	<i>5,00 %</i>
<i>CIGS, imprese oltre 15 e fino a 50 dipendenti</i>	<i>3,00 %</i>
<i>CIGS, imprese oltre 50 dipendenti</i>	<i>4,50 %</i>
<i>CDS</i>	<i>0 %</i>

Contribuzione figurativa

I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia; il relativo contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale.

Le somme occorrenti per la copertura della contribuzione figurativa sono versate al fondo pensionistico di appartenenza del lavoratore.

Condizionalità e politiche attive del lavoro

I lavoratori per i quali è programmata una sospensione o riduzione dell'attività lavorativa superiore al 50% dell'orario di lavoro, calcolato su un periodo di 12 mesi, sono convocati dai centri per l'impiego per stipulare il patto di servizio e devono presentarsi e partecipare alle iniziative proposte, pena l'applicazione delle sanzioni previste che prevedono una progressiva decurtazione dell'integrazione salariale (art.22, D. Lgs. n.150/15).

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 diritto all'integrazione salariale decade qualora il lavoratore non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede Inps territorialmente competente dello svolgimento di tali attività, peraltro le comunicazioni obbligatorie ex art.4-bis, D.Lgs. n.181/00, a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, sono valide ai fini dell'assolvimento di tale obbligo di comunicazione.

Modalità di erogazione

Si conferma che il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga (salva la possibilità di richiedere il pagamento diretto) e che l'importo delle integrazioni venga rimborsato dall'INPS all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

È inoltre stabilito un termine di decadenza per il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori come da tabella che segue.

**CIG richiesta a decorrere dal
24/09/2015 o richiesta prima e non
ancora conclusa**



**Conguaglio o richiesta di rimborso
entro 6 mesi dalla fine del periodo di
paga in corso alla scadenza del
termine di durata della concessione o
dalla data del provvedimento di
concessione (se successivo).**

**CIG richiesta e conclusa prima del
24/09/2015**



**Conguaglio o richiesta di rimborso
entro 6 mesi dalla data del
24/09/2015**

Pagamento diretto

E' previsto che, nei casi di integrazioni salariali ordinarie, la sede dell'INPS territorialmente competente possa autorizzare il pagamento diretto, unitamente all'assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di difficoltà finanziarie "serie e documentate" dell'impresa, su espressa richiesta di quest'ultima.

In caso di integrazioni salariali straordinarie, il pagamento diretto da parte dell'INPS può essere autorizzato dal Ministero del Lavoro (contestualmente al trattamento di integrazione salariale) unitamente all'assegno per il nucleo familiare (se spettante), anche in questo caso in presenza di "serie e documentate" difficoltà finanziarie dell'impresa, tale autorizzazione può essere revocata qualora il servizio competente accerti l'assenza delle condizioni richieste.

TITOLO I Capo II : Integrazioni salariali ordinarie

Campo di applicazione

La disciplina della CIGO e i relativi obblighi contributivi si applicano alle:

- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal D.P.R. 602/1970;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;
- l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- o) Imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in lavoratori con strutture e organizzazione distinte dall'attività di escavazione.

- Causali** L'integrazione salariale può essere riconosciuta:
- a) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti (incluse le intemperie stagionali);
 - b) situazioni temporanee di mercato.
- Durata**
- 1) fino ad un massimo di 13 settimane continuative, prorogabili trimestralmente fino ad un massimo complessivo di 52 settimane.
 - 2) Superate le 52 settimane consecutive, una nuova domanda può essere presentata per la medesima unità produttiva per la quale la CIGO era stata concessa, solo dopo un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa,
 - 3) La CIGO relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.
- Viene introdotta una deroga alle condizioni di cui ai punti 2) e 3) relativamente agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, tale deroga non si applica ai trattamenti richiesti da imprese di cui all'articolo 10 lettere m), n), e o) (imprese operanti nel settore edile e lapideo).

Non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria

>

1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile*

Nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale, in riferimento all'unità produttiva interessata dalla sospensione. (vedi Messaggio INPS 5919 del 24/09/2015)

* riferite a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente

Contribuzione

Vengono ridefinite le aliquote di contribuzione per contributo ordinario CIGO a far data dal 24/09/2015

Settore	Aliquote (%)	
	Previgente	Nuove
Industria in genere, fino a 50 dipendenti	1,90	1,70
Industria in genere, oltre 50 dipendenti	2,20	2,00
Industria edile, fino a 50 dipendenti, per impiegati e quadri	1,90	1,70
Industria edile, fino a 50 dipendenti, per operai	5,20	4,70
Industria edile, oltre 50 dipendenti, per impiegati e quadri	2,20	2,00
Industria edile, oltre 50 dipendenti, per operai	5,20	4,70
Artigianato edile, per impiegati e quadri	1,90	1,70
Artigianato edile, per operai	5,20	4,70
Industria lapidei, fino a 50 dipendenti, per impiegati e quadri	1,90	1,70
Industria lapidei, fino a 50 dipendenti, per operai	3,70	3,30

Il limite dimensionale viene determinato, con effetto dal 1° gennaio di ogni anno, sulla base del numero medio di dipendenti (compresi apprendisti e lavoratori a domicilio) in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa; per le imprese costituite in corso d'anno solare è preso come riferimento al numero dei dipendenti in forza alla scadenza del primo mese.

L'azienda ha l'obbligo di informare l'Inps di ogni evento che, modificando la forza lavoro in precedenza comunicata, influisca ai fini del calcolo del limite dimensionale per la determinazione dello scaglione dell'addizionale.

- procedura** obbligo di comunicare preventivamente a RSA o RSU nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale:
- le cause
 - l'entità
 - la durata prevedibile
 - il numero dei lavoratori interessati

L'esame congiunto dovrà essere richiesto da una delle parti, e l'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare ai medesimi soggetti la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati. Qualora la riduzione dell'orario fosse superiore alle 16 ore settimanali, si dovrà procedere, su richiesta di una delle parti da effettuarsi entro 3 giorni dalla comunicazione datoriale, ad un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro, da concludersi entro i 5 giorni successivi a quello della richiesta.

Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e lapidei le procedure di cui sopra si applicano limitatamente alle richieste di proroga del trattamento con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

All'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti di cui al presente articolo

Procedimento

Va presentata domanda di concessione in via telematica all'INPS

entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione di orario

Indicando:

- la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro
- la presumibile durata
- i nominativi dei lavoratori interessati
- le ore richieste.

Qualora la richiesta fosse inoltrata in ritardo l'integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data della sua presentazione. Nel caso in cui dall'omessa o tardiva presentazione derivi un danno ai lavoratori, consistente nella perdita totale o parziale del trattamento integrativo, il datore di lavoro risponde del danno causato con una somma da corrispondere agli interessati equivalente nell'importo all'integrazione salariale non percepita.

A decorrere dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse direttamente dalla sede INPS territorialmente competente.

In caso di rigetto è ammesso ricorso, entro 30 giorni dalla comunicazione di diniego da parte dell'INPS, al Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti previsto art.25, L. n.88/89.

Capo III : Integrazioni salariali straordinarie



Campo di applicazione

La disciplina della CIGS e i relativi obblighi contributivi si applicano alle imprese dei settori sotto elencati che nel **semestre precedente** alla data di presentazione della domanda:

► abbiano occupato mediamente **più di 15 dipendenti**, compresi i dirigenti e gli apprendisti:

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

► abbiano occupato mediamente **più di 50 dipendenti**, compresi i dirigenti e gli apprendisti:

- a) alle imprese esercenti attività commerciali, ivi compresa la logistica;
- b) alle agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

► **a prescindere dal numero dei dipendenti**:

- a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
- b) partiti e movimenti politici e loro articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, purché iscritti nel registro previsto dall'art.4, D.L. n.149/13.

Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal **trasferimento di azienda**, il requisito dimensionale deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento.

* Per influsso gestionale prevalente si intende quando la somma dei corrispettivi risultati delle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata, abbia superato, nel biennio precedente il 50% del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse.

Causali di intervento

► **Riorganizzazione aziendale** (assorbe le fattispecie ristrutturazione e conversione aziendale)

Nel programma di riorganizzazione aziendale devono essere indicati investimenti, l'eventuale attività di formazione ai lavoratori e il piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienti gestionali o produttive. Tale programma dovrà essere **finalizzato ad un consistente recupero occupazionale** del personale interessato alle integrazioni salariali.

► **Crisi aziendale** (escluso dal 01/01/2016 il caso di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa)

Il programma deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri produttivi, finanziari, gestionali con l'indicazione degli interventi correttivi da apportare e gli obiettivi concretamente raggiungibili **finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale**.

In deroga ai limiti massimi di durata, può essere autorizzato negli anni 2016, 2017 e 2018 rispettivamente per un massimo di 12/9/6 mesi, nei limiti di spesa stanziati, e previo accordo stipulato in sede governativa al Ministero del Lavoro, un ulteriore periodo di CIGS, qualora a seguito del programma di crisi aziendale l'azienda **cessi l'attività, ma sussistano concrete prospettive** di ripresa possibili tramite una cessione dell'azienda e un riassorbimento del personale.

► **Contratto di solidarietà**

E' stipulato attraverso accordi collettivi aziendali ai sensi dell'art.51, D.Lgs. n.81/15, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.

- La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà.
- La riduzione complessiva dell'orario di lavoro per ciascun lavoratore non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo in cui è stipulato il contratto di solidarietà.
- Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di 6 mesi antecedenti la stipula del contratto di solidarietà.
- Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.
- nell'accordo del contratto di solidarietà devono essere specificate le modalità attraverso le quali l'impresa può modificare in aumento, nei limiti del normale orario, l'orario ridotto in caso di temporanee esigenze di maggior lavoro che comporta di conseguenza una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

Le quote di **accantonamento del TFR** relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione di orario sono a carico della gestione di afferenza.

Eccezioni ➡ lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo:

- entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale;
- entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.

- Non è possibile richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali l'azienda abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinario.

Durata

Durata massima dell'intervento di integrazione straordinaria per ciascuna unità produttiva

Riorganizzazione aziendale*	➔	24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile
crisi aziendale*	➔	12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a 2/3 di quello relativo alla precedente autorizzazione
contratto di solidarietà	➔	24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. La durata può raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile

* Possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo del programma autorizzato; tale disposizione non si applica nei primi 24 mesi dall'entrata in vigore del D. Lgs 148/15. La circolare del Ministero del lavoro nr 24/2015 al paragrafo 4.2.2 fa decorrere tale disposizione dal 25 settembre 2017.

I trattamenti straordinari di integrazione salariale conseguenti a procedure di consultazione sindacale già concluse alla data del 24 settembre 2015 mantengono la durata prevista, nei limiti delle disposizioni di leggi vigenti prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.148/15; i trattamenti straordinari riguardanti periodi dal 24 settembre 2015 si computano ai fini della durata massima stabilita dall'art.4 (art. 42 commi 1 e 2).

Contribuzione

- Il contributo ordinario è fissato nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova l'applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie di cui:
 - 0,60% a carico dell'impresa o del partito politico;
 - 0,30% a carico del lavoratore.
- A carico delle imprese o del partito politico che presentano domanda di integrazione salariale è previsto il pagamento del contributo aggiuntivo.

Consultazione sindacale



procedura

Nei casi di **riorganizzazione o crisi azienda** l'impresa è tenuta a comunicare, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, a RSA o RSU nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale:

- le cause
- l'entità
- la durata prevedibile
- il numero dei lavoratori interessati

Entro 3 giorni dalla predetta comunicazione una delle parti presenta domanda di esame congiunto della situazione aziendale. La domanda è trasmessa ai fini della convocazione delle parti, al competente ufficio individuato dalla regione, se l'intervento richiesto riguarda unità produttive ubicate in una sola regione, oppure al Ministero del lavoro, se l'intervento riguarda unità produttive ubicate in più regioni. In tale ultimo caso il Ministero del lavoro richiede il parere delle regioni interessate.

Formeranno oggetto dell'esame congiunto:

- il programma che l'impresa intende attuare;
- la durata;
- il numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario;
- le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario;
- le misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale;
- i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento;
- le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.

Salvo il caso di richieste di trattamento presentate da imprese edili e affini, le parti devono **espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà**.

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

Procedimento

La domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati, deve essere presentata al Ministero del Lavoro e alle DTL competente per territorio **entro 7 giorni**:

- nei casi di **riorganizzazione*** o **crisi d'azienda*** dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale
- nel caso di **CDS** dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento.

* nella domanda dovrà inoltre essere indicato il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale. La sospensione o la riduzione dell'orario decorre non prima del 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda; tale disposizione si applica ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015 (art. 44 comma 4)

In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal 30° giorno successivo alla presentazione della domanda medesima; qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Il decreto di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale è adottato del Ministero del lavoro entro 90 giorni dalla presentazione della domanda.

Le DTL competenti per territorio, nei 3 mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale, procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali; in caso si accerti il mancato svolgimento del programma presentato dall'impresa, il procedimento amministrativo volto al riesame del decreto di concessione del trattamento di CIGS si conclude nei successivi 90 giorni con decreto del Ministero del Lavoro.

L'impresa, sentite le RSA o la RSU, o in mancanza le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento

Titolo II: FONDI DI SOLIDARIETA'



Le novità introdotte dal D. Lgs 148/2015 artt. 26 ÷ 40

Art 26

Estensione dei **Fondi di solidarietà bilaterali** istituiti presso l'INPS a tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, in relazione alle imprese che occupano mediamente più di 5 dipendenti (in luogo dei 15 dipendenti previsti dalla normativa previgente). I fondi già costituiti al 24/09/2015 si adeguano alle disposizioni dell'art. 26 comma 7 entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore, che occupano mediamente più di cinque dipendenti, confluiscono nel **Fondo di Integrazione Salariale** a decorrere dal 1° gennaio 2016 e i contributi già versati o comunque dovuti ai fondi vengono trasferiti al fondo di integrazione salariale

Art 27

Agli attuali **Fondi di solidarietà bilaterali alternativi**, operativi nei settori **dell'artigianato e della somministrazione di lavoro** nei quali, in considerazione dell'operare di consolidati sistemi di bilateralità e delle peculiari esigenze di tali settori, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale abbiano adeguato al 24/09/2015 le fonti normative e istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, ovvero dei fondi interprofessionali, alle finalità perseguite dall'articolo 26, comma 1 (tutele in costanza del rapporto di lavoro), si applicano le disposizioni dell'art 27 e, entro il 31/12/2015, dovranno adeguarsi alle disposizioni dell'art. 27 erogandone le prestazioni ivi previste. In mancanza, i datori di lavoro, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, aderenti ai fondi suddetti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'art. 29 a decorrere dal 01/01/2016 e possono richiedere le prestazioni previste dal fondo di integrazione salariale per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016

Artt 28-29

Il **Fondo di solidarietà residuale** (costituito presso l'INPS per tutti i settori i quali, oltre a non rientrare nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, non abbiano costituito fondi di solidarietà bilaterali) a decorrere dal 1° gennaio 2016 assume la denominazione di **Fondo di Integrazione Salariale**.

Sono soggetti alla disciplina del F.I.S. i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti. L'aliquota di finanziamento è fissata nello 0,65% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti e nello 0,45% per coloro che occupano fino a 15 dipendenti.



JOBS ACT LA LEGGE DELEGA

Disposto normativo Legge 10 dicembre 2014 nr 183
(GU n.290 del 15/12/2014 vigente dal 16/12/2014)

AMMORTIZZATORI SOCIALI ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22

a cura di

Gian Franco Mensi
Michela Carbellin Fanton

In attuazione dell'art 1 commi 1÷4 L 183/2014 è stato emanato il



DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 22

Recante «*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*» pubblicato nella GU n. 54 del 6-3-2015 in vigore dal **07/03/2015**

Il D. Lgs 22/2015 in sintesi disciplina i seguenti istituti:

- ▶ *Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) (Titolo I)*
- ▶ *Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL) (Titolo II)*
- ▶ *Assegno di disoccupazione (Titolo III)*
- ▶ *Contratto di ricollocazione (Titolo IV)*

I nuovi ammortizzatori sociali **sostituiscono ASPI e mini-ASPI**, e si applicano ai **lavoratori dipendenti dal 1° maggio 2015** e ai Co.Co.Co / Co.Co.Pro dal **1° gennaio 2015**.

Nuova prestazione di Assicurazione sociale per l'Impiego - NASpl

FUNZIONE: fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

Destinatari

- Dipendenti privati a tempo indeterminato
- Dipendenti privati a termine
- Dipendenti pubblici assunti a termine

Sono esclusi i dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni e gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato.

Requisiti

La NASpl è riconosciuta ai lavoratori che abbiano **perduto involontariamente l'occupazione** e che presentino **congiuntamente** i seguenti requisiti:

- ▶ stato di **disoccupazione** ex art 1, c 2) lett c Dlgs 181/00*; status riconosciuto anche nei casi di:
 - **dimissionari per giusta causa, risoluzione consensuale** intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione ex art. 7 L 604/66 oppure avvenuta in ragione del **rifiuto di trasferimento** ad altra sede distante oltre 50 km dalla residenza e/o raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi pubblici;
 - **licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione** di cui all'art. 6 D. Lgs 23/2015 (Circ INPS n. 142 del 29/07/2015);
 - **lavoratori licenziati per motivi disciplinari** (Circ INPS n. 142 del 29/07/2015 e ML interpello n. 13/2015) ;
 - **dimissioni** rassegnate durante il **periodo tutelato di maternità** (300 gg prima DPP e fino al 1° anno di età del figlio)
- ▶ possano far valere almeno **13 settimane di contributi «dovuti»** nei **4 anni** precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione (Circ INPS n. 94 del 12/05/2015);
- ▶ possano far valere almeno **30 giornate di lavoro effettivo** nei **12 mesi** precedenti l'inizio della disoccupazione.

* «*stato di disoccupazione*»: *condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti*

Misura e importo

La NASpl è rapportata alla retribuzione imponibile, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni

$$\text{Base di calcolo/} \quad = \quad \frac{\text{retribuzione imponibile ai fini previdenziali ultimi 4 anni}}{\text{Totale settimane di contribuzione}} \quad \times 4,33$$

Retribuzione mensile

L'importo della NASpl è pari al :

- ▶ 75% della retribuzione mensile , se quest'ultima non supera € 1.195 *
- ▶ 75% di € 1.195* + [(retribuzione mensile – 1.195*) x 25%] se la retribuzione mensile è maggiore di € 1.195.
- ▶ In ogni caso fino al massimale mensile pari a € 1.300*



Con decorrenza dal 1° giorno del quarto mese l'importo dell'indennità si riduce del 3% ogni mese.

* Importo rivalutato annualmente sulla base variazione indice ISTAT prezzi al consumo

Durata

La NASpl è corrisposta mensilmente per un numero di settimane **pari alla metà delle settimane di contribuzione** degli ultimi **4 anni***.

$$\text{Durata} = \frac{\text{Settimane di contribuzione ultimi 4 anni}}{2}$$

Durata massima: 24 mesi

* Non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione

L'art. 43, c. 4) D. Lgs 148/2015 introduce una deroga per gli eventi di disoccupazione verificatisi tra il 01/05/15 e il 31/12/15 limitatamente ai lavoratori del settore produttivo del turismo e degli stabilimenti termali con qualifica di lavoratori stagionali

Domanda

La **domanda** va presentata all'INPS in **via telematica** a mezzo:

- WEB (direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto);
- Enti di Patronato
- Contact center integrato INPS-INAIL n. 803164 da rete fissa e 06164164 da rete mobile

a pena decadenza entro 68 GIORNI

- dalla cessazione del rapporto di lavoro;
- dalla cessazione degli eventi sospensivi intervenuti (es. malattia, maternità);
- dalla data di definizione della vertenza sindacale o data di notifica della sentenza giudiziaria;
- dalla data di fine del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso;
- dal trentesimo giorno successivo alla data di cessazione a seguito di licenziamento per giusta causa.

Decorrenza

La NASpl decorre :

1. dall'8° giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro, se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno;
2. dal 1° giorno successivo alla data di presentazione della domanda, nel caso in cui la domanda sia stata presentata successivamente all'ottavo giorno;
3. dall'8° giorno successivo alle date di fine dei periodi sospensivi (maternità, malattia, infortunio sul lavoro/malattia professionale o di mancato preavviso) se la domanda sia stata presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo alla presentazione della domanda qualora questa sia presentata successivamente all'ottavo giorno ma, comunque, nei termini di legge;
4. dall'8° giorno successivo alla scadenza del trentesimo giorno successivo alla data di cessazione a seguito di licenziamento per giusta causa, qualora la domanda sia stata presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo alla presentazione della domanda qualora questa sia presentata successivamente all'ottavo giorno ma, comunque, nei termini di legge.

Condizionalità

L'erogazione della NASpl e' condizionata :

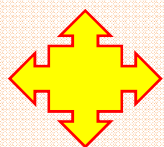
- alla permanenza dello stato di disoccupazione;
- alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti

Con decreto legislativo 150/2015 art. 21 sono determinate le condizioni e le modalità per l'attuazione dell'istituto della «condizionalità» nonché le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva.

Contribuzione figurativa

La contribuzione figurativa riconosciuta d'ufficio e' rapportata alla retribuzione mensile/base di calcolo

(imp. prev. ultimi 4 anni / nr sett contrib x 4,33)



entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpl per l'anno in corso

Considerato che l'importo massimo mensile della NASpl per l'anno 2015 è di € 1.300,00 la contribuzione figurativa per il 2015 è riconosciuta solo entro il limite di € 1.820,00 (1.300,00 x 1,4 = 1.820,00)

Il periodo di contribuzione figurativa per NASpl è computato per l'anzianità contributiva ai fini pensionistici

Mobilità/NASpl : raffronto



	MOBILITA' durata in mesi* (rapporto di lavoro cessato entro il)		NASpl durata in mesi max** (rapporto cessato dal)
	31/12/2015	31/12/2016	01/05/2015
Centro e Nord fino a 39 anni	12	12	24
Centro e Nord da 40 a 49 anni	18	12	24
Centro e Nord oltre 50 anni	24	18	24
Sud fino a 39 anni	12	12	24
Sud da 40 a 49 anni	24	18	24
Sud oltre 50 anni	36	24	24

* Mobilità: la durata non può essere superiore all'anzianità maturata dal lavoratore presso l'impresa che abbia attivato la procedura di mobilità

** NASpl: la durata è pari alla metà delle settimane di contribuzione nel quadriennio precedente la data di cessazione del rapporto



Se la cessazione del rapporto di lavoro è avvenuta a seguito di licenziamento collettivo, ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n.223 del 1991, si potrà presentare esclusivamente domanda di indennità di mobilità (Circ. INPS n 142 del 29/07/2015)

Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL)

In **via sperimentale** per il **2015**, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal **1 gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015**, è riconosciuta una indennità di disoccupazione mensile denominata **DIS-COLL**

DESTINATARI – requisiti soggettivi

- ▶ **collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto;**
- ▶ **esclusi gli amministratori e i sindaci;**
- ▶ **iscrizione in via esclusiva alla Gestione separata;**
- ▶ **non pensionato**
- ▶ **privo di partita IVA**

Requisiti

La DIS-COLL è riconosciuta ai soggetti che presentino **congiuntamente** i seguenti requisiti:

- ▶ **Stato di disoccupazione**: siano, al momento della domanda di prestazione, in **stato di disoccupazione** ex art. 1, c. 2, lett c), D. Lgs n. 181/2000 ;
- ▶ **Accredito contributivo di tre mensilità**: possano far valere almeno **3 mesi di contribuzione versata** nella Gestione Separata presso l'INPS nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento;
- ▶ **Requisito contributivo/reddituale**: possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, **1 mese di contribuzione versata** oppure un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad 1 mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione (minimale contributivo).

Misura e importo

La DIS-COLL è rapportata al reddito medio mensile relativo all'anno in cui si è verificato l'evento e all'anno solare precedente diviso per il numero di mesi di contribuzione

$$\begin{array}{lcl} \text{Base di calcolo/} & = & \text{Reddito imponibile anno evento + anno solare precedente} \\ \text{Reddito medio mensile} & & \text{Numero di mesi di contribuzione / o frazione di essi} \end{array}$$

L'importo della DIS_COLL è pari al :

- ▶ 75% del reddito medio mensile , se quest'ultimo non supera € 1.195 *
- ▶ 75% di € 1.195* + [(reddito medio mensile – 1.195*) x 25%] se il reddito medio mensile è maggiore di € 1.195.
- ▶ In ogni caso fino al massimale mensile pari a € 1.300*



Con decorrenza dal 1° giorno del quarto mese l'importo dell'indennità si riduce del 3% ogni mese.

* Importo rivalutato annualmente sulla base variazione indice ISTAT prezzi al consumo

Durata

E' corrisposta mensilmente per un «***numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati***» nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento. In base alle disposizioni ministeriali (ML nota 21/04/2015) per la durata si prendono a riferimento i mesi o le frazioni di mese di durata del rapporto di collaborazione.

Non sono computati, ai fini della durata, **i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione** della prestazione.

La **durata massima** è di **6 mesi**.



Non sono riconosciuti i contributi figurativi

Assegno di disoccupazione (ASDI)

Istituito in **via sperimentale** per l'anno **2015**, esteso ulteriormente dall'art. 43 del D. Lgs 148/2015 anche per gli anni 2016, 2017 e 2018, ha la funzione di fornire una tutela di **sostegno al reddito** ai lavoratori **beneficiari della NASpi** che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata

Destinatari

- ▶ lavoratori che abbiano **fruito della Naspi** per l'intera durata e
- ▶ siano **privi di occupazione** e
- ▶ si trovino in una **condizione economica di bisogno** definita da apposito DM.

Nel primo anno gli interventi sono **prioritariamente** riservati ai lavoratori appartenenti a **nuclei familiari con minorenni** e, quindi, a coloro che sono in età vicina al **pensionamento**, in base ai criteri stabiliti da specifico DM.

Assegno di disoccupazione (ASDI)

Durata	è erogato mensilmente per una durata massima di 6 mesi
Importo	è pari al 75% dell'ultima indennità NASpl percepita e in misura non superiore all'assegno sociale INPS (pari per il 2015 ad euro 448,52) incrementato in caso di carichi familiari in base criteri stabiliti da DM
Cumulabilità	il sussidio è cumulabile con redditi da lavoro , in base a criteri e massimali che verranno stabiliti con apposito decreto attuativo
Condizione	la corresponsione è condizionata all'adesione ad un progetto personalizzato di reinserimento nel lavoro con partecipazione obbligatoria ad iniziative di attivazione pena la perdita del beneficio
Limiti	L'assegno sarà erogato nei limiti delle risorse stanziare per l'apposito Fondo