

## **LA RIFORMA DELL'INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA E STRAORDINARIA**

**(La presente trattazione è stata pubblicata sul n. 46/2015 di Diritto e Pratica del Lavoro ma è stata integrata con i chiarimenti amministrativi intervenuti attraverso la circolare dell'INPS n. 197 del 2 dicembre 2015)**

Il riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro rappresenta uno degli obiettivi principali contenuti nella legge delega n. 183/2014 e, segnatamente, nell'art. 2, comma 1, lettera a), punti da 1) a 8).

Parlare di riordino significa mettere mano ad una serie di istituti "consolidati" nel tempo e ad altri, nati e sviluppatisi con la "legislazione dell'emergenza" (si pensi alla "cassa in deroga", a carico della fiscalità generale, destinata all'estinzione ma che, sarà destinata ad una proroga, sia pur limitata negli importi, nel 2016 attraverso la prossima legge di stabilità), cosa che, peraltro, e per certi aspetti, aveva provato a fare nel 2012 anche la legge n. 92. In tale quadro complessivo va considerata anche la fine del contratto di solidarietà di tipo B, prevista per il 1° luglio 2016 e che sarà rifinanziato fino a quella data attraverso la legge di stabilità 2016.

Ovviamente, mettere mano agli ammortizzatori significa rivedere profondamente ed abrogare moltissime norme tra le quali spiccano la legge n. 164/1975 e gli articoli 1 e 3 della legge n. 223/1991. Per rendersi conto di tutto questo è sufficiente controllare le abrogazioni contenute nell'art. 46.

L'obiettivo perseguito dal Legislatore delegato con il Decreto Legislativo 14 settembre n. 148, pubblicato sul S.O. n. 53 alla Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015, è stato, indubbiamente, quello di razionalizzare e riordinare la normativa, ma anche quello di collocare all'interno di un unico "codice" le disposizioni relative agli strumenti di tutela in costanza di rapporto come l'integrazione salariale ordinaria, quella straordinaria, i fondi di solidarietà ed il contratto di solidarietà difensiva già previsto dall'art. 1 della legge n. 863/1984 ma "cancellato" in quella formulazione dal comma 1, lettera i) dell'art. 46 che ha proceduto anche alla abrogazione di quello c.d. "espansivo" che è stato completamente riscritto anche in una logica che tende a favorire il ricambio generazionale.

L'analisi che segue si sofferma, anche alla luce delle circolari del Ministero del Lavoro n. 24 del 5 ottobre 2015 (emanata, essenzialmente, per i trattamenti integrativi salariali straordinari) e n. 30 del 9 novembre successivo (con chiarimenti applicativi relativi alla nota precedente) nonché su quella dell'INPS n. 197 del 2 dicembre 2015 (che tratta in particolar modo i trattamenti ordinari), sui primi 25 articoli del testo che riguardano la casistica e le procedure per ottenere il trattamento di integrazione salariale, lasciando ad una successiva riflessione quelli che disciplinano i fondi di solidarietà e ricordando che il D.L.vo n. 148/2015 è in vigore dal giorno successivo alla sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, ossia dal 24 settembre 2015.

Come ben si evincerà dall'esame dei singoli articoli, il Legislatore delegato ha cambiato l'ottica della integrazione salariale: non più area di parcheggio in attesa della mobilità o dell'indennità di disoccupazione, ma strumento "vero" per affrontare le crisi. Di qui alcuni strumenti nuovi come il contributo addizionale, il contratto di solidarietà difensivo che diviene un vero e proprio mezzo da utilizzare per l'integrazione del reddito, l'introduzione del quinquennio mobile, il vincolo per la CIGO, fissato dall'art. 12, comma 5, del limite alla concessione delle ore integrate rappresentato dal superamento di un 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori occupati nel semestre precedente, i tempi più brevi per la presentazione delle istanze e per le concessioni.

Una prima riflessione, da tenere sempre presente nell'esame delle nuove integrazioni salariali e che le stesse "costano" molto di più: lo vedremo non soltanto parlando del contributo addizionale destinato a gravare con modalità progressive man mano che si utilizza l'ammortizzatore, ma anche con l'"accollo" al datore di lavoro del trattamento di TFR per i periodi di "godimento" dell'integrazione (per i contratti di solidarietà difensivo ciò avviene qualora le cessazioni per riduzione di personale o giustificato motivo oggettivo avvengano "a ridosso" della fine degli stessi) o, infine, con la constatazione che dalla presentazione dell'istanza al provvedimento di effettivo godimento dell'ammortizzatore, a partire dal 1° novembre 2015, c'è un "buco" di trenta giorni da coprire ricorrendo agli usuali strumenti contrattuali.

Detto questo, si ritiene opportuno soffermare l'attenzione su un esempio, di maggior costo, riferito al solo trattamento di CIGO, contenuto nella circolare n. 24/2015 della Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro che paragona il costo della utilizzazione di tale ammortizzatore prima e dopo il 24 settembre 2015.

Ipotizzando, nel primo caso, il ricorso alla CIGO in un'impresa dimensionata fino a 50 dipendenti per un lavoratore con una retribuzione lorda comprensiva dei ratei pari a 2.000 euro, con un massimale lordo mensile corrisposto pari a 971,71 euro (con un contributo addizionale fissato al 4%). Di conseguenza, il costo mensile a carico del datore di lavoro è pari a 36,60 euro.

Con gli stessi valori, la Fondazione Studi, si cala nella realtà introdotta dal D.L.vo n. 148/2015: qui, commisurata ai primi 12 mesi di CIGO, la percentuale, che non è più commisurata all'organico aziendale, è pari al 9%: di conseguenza, il costo a carico del datore risulta pari a 180 euro mensili. Come si vede, prescindendo da altre considerazioni che saranno effettuate strada facendo, la differenza appare notevole.

### **Norme comuni a tutti gli ammortizzatori sociali(CAPO I)**

L'esposizione che segue riguarda le c.d. "norme comuni tra le varie forme integrative" ed è compresa negli articoli da 1 ad 8 del D.L.vo n. 148/2015.

### **Lavoratori beneficiari**

L'art. 1 afferma che sono destinatari del trattamento di integrazione salariale tutti i lavoratori subordinati, sia a tempo pieno che parziale, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante (con le precisazioni definite all'art. 2) e con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, nonché, come specifica l'INPS con la circolare n. 197 i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica e superiore e gli apprendisti con contratto di alta specializzazione e ricerca.

Il requisito richiesto, in via generale, è quello di una anzianità presso l'unità produttiva (e non, quindi, l'azienda) per la quale si chiede l'intervento, pari ad almeno 90 giorni di lavoro effettivo, a prescindere dalla quantificazione oraria, maturati alla data di presentazione della istanza di concessione. Tale requisito temporale, applicato per la prima volta alle integrazioni salariali ordinarie come ricorda la circolare n. 197/2015, non è richiesto allorquando la richiesta di integrazione salariale discende da eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale (la dizione non sembra aprire spazi ad altri settori).

La circolare del Ministero del Lavoro n. 24/2015 declina il significato di giorni di lavoro effettivo che ricomprendono anche quelli nei quali si è verificata l'assenza per ferie, festività ed infortunio. Anche i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità debbono essere computati sulla scorta della sentenza della Corte Costituzionale n. 423 del 6 settembre 1995: tutto questo in analogia con la previsione dell'art. 16, comma 1, della legge n. 223/1991 ai fini dell'anzianità aziendale per la procedura collettiva di riduzione di personale. Tale indirizzo è fatto proprio dalla circolare INPS n. 197/2015 la quale, peraltro, secondo la nota della Fondazione Studi dei

Consulenti del Lavoro n. 24/2015, esprime, escludendo le malattie, un indirizzo diverso da quello propugnato nella circolare n. 54/2015 con la quale, in materia di NASPI, parlando di “lavoro effettivo”, le aveva comprese, affermando che “il lavoro effettivo corrisponde alle giornate indicate nel flusso mensile UNIEMENS, con il codice “S” .

Un caso del tutto particolare riguarda l’anzianità del dipendente che è passato, a seguito di cambio di appalto, alle dipendenze di un nuovo datore di lavoro: qui vale il principio dell’anzianità nell’appalto, nel senso che si computa anche quella acquisita alle dipendenze del precedente imprenditore. Nella sostanza, abbiamo l’anzianità di appalto che non è un concetto nuovo ma che è già stato utilizzato, per altri fini, dal Legislatore delegato nell’art. 7 del D.L.vo n. 23/2015.

La circolare n. 197/2015 dell’INPS nota, giustamente, che in caso di trasferimento di azienda ex art. 2112 c.c., conservando i lavoratori tutti i diritti che discendono dal rapporto precedentemente instaurato, ai fini della verifica del requisito dell’anzianità di lavoro di 90 giorni, occorrerà tener conto del periodo trascorso alle dipendenze del cedente.

Il requisito dei 90 giorni non è richiesto (art. 1, comma 2) per le istanze relative a trattamenti di CIGO dovuti ad eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale: la dizione comprende, afferma la circolare n. 197/2015, anche quelle edili ed affini e le imprese di escavazione e lavorazione di materiali lapidei.

### **Apprendisti**

Afferma l’art. 2 che anche gli apprendisti con contratto professionalizzante sono destinatari del trattamento di integrazione salariale.

Per completezza di informazione si ricorda che costoro sono coloro che (art. 44, comma 1, del D.L.vo n. 81/2015) possono essere assunti in tutti i settori per il conseguimento di una qualificazione professionale (su questo concetto si veda anche l’interpello del Ministero del Lavoro n. 8/2007) ai fini contrattuali di età compresa tra i 18 ed i 29 anni (29 e 364 giorni al momento dell’attivazione, secondo un indirizzo amministrativo espresso dal Dicastero del Lavoro) e coloro che (art. 47, comma 3, del D.L.vo n. 81/2015) senza limiti di età, sono iscritti, al momento dell’assunzione, nelle liste di mobilità o sono titolari di un qualsiasi trattamento di disoccupazione: il rapporto deve tendere ad una qualificazione o ad una riqualificazione professionale.

Al momento, l’applicazione degli ammortizzatori non è piena: infatti mentre in passato la tutela c’era soltanto per la cassa in deroga e per i contratti di solidarietà ex art. 5 della legge n. 236/1993, destinati ad uscire completamente di scena nel corso del 2016, ora, limitatamente al campo di applicazione del Decreto Legislativo n. 148/2015, si può affermare che qualora gli apprendisti siano alle dipendenze di imprese destinatarie dei soli trattamenti di integrazione salariale straordinaria (ad esempio, imprese commerciali con più di 50 dipendenti), essi saranno “coperti” dalla sola causale di crisi aziendale, mentre nell’ipotesi in cui l’impresa sia destinataria dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione. oppure solo ordinari, la copertura riguarderà soltanto la cassa integrazione ordinaria. Tali previsioni, ricorda la relazione tecnica di accompagnamento, vanno poste in stretta correlazione con la normativa sui fondi di solidarietà disciplinati dagli articoli 26 e seguenti per i quali il Legislatore delegato ha previsto che tra i destinatari delle prestazioni erogate dai fondi vi siano anche gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante da datori che non rientrano nel campo di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria.

A partire dal 24 settembre 2015 vengono estesi agli apprendisti gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali, fino ad oggi non ipotizzati: è appena il caso di sottolineare come non trovi, in alcun modo, applicazione alcuno sgravio contributivo per tale voce in favore dei piccoli datori di lavoro che hanno in forza apprendisti come stabilito, in via generale, dalla legge n. 183/2011. Sui contributi relativi agli apprendisti la circolare INPS n. 197/2015 rimanda ad un successivo approfondimento: ovviamente, in attesa dei chiarimenti dell’Istituto, si è portati, senz’altro, ad

escludere che per i datori di lavoro dimensionati fino a 9 dipendenti, si possa parlare di sgravio triennale totale.

Viene, poi, previsto che, nell'ottica dell'art. 42, comma 5, lettera g, del D.L.vo n. 81/2015 ed in considerazione del fatto che il contratto di apprendistato ha una propria specificità, il periodo di durata del piano formativo sia prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione fruita per effetto della sospensione o della riduzione di orario.

### **Misura dell'integrazione**

Qui non è stato pensato nulla di nuovo (art. 3): la misura del trattamento integrativo è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore non prestate comprese tra zero ore ed il limite orario contrattuale. Le modalità di quantificazione dell'ammontare del trattamento integrativo in relazione alla dislocazione oraria della prestazione ed alle modalità di erogazione della retribuzione, ivi comprese le indennità accessorie rispetto alla retribuzione base, restano identiche rispetto al passato.

La misura del trattamento è soggetta agli stessi obblighi contributivi già esistenti come l'art. 26 della legge n. 41/1986 che prevede una riduzione dell'ammontare del trattamento pari al 5,84%. L'ammontare massimo dell'integrazione salariale non può superare i c.d. "massimali" ex lege n. 427/1980, secondo le modalità già applicate in base alla normativa vigente e soggetti a rivalutazione annuale.

Questi sono, per il 2015, gli importi massimi mensili, rapportati alle ore autorizzate e per un massimo di 12 mensilità, comprensive dei ratei delle mensilità aggiuntive:

- a) 971,71 euro allorquando la retribuzione mensile di riferimento comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive è pari od inferiore a 2.102,24 euro;
- b) 1.167,91 euro nei casi in cui la retribuzione mensile di riferimento, anch'essa comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive è superiore a 2.102,24 euro;

Le somme sopra riportate (comma 10) sono incrementate del 20% per i trattamenti concessi in favore delle imprese edili e lapidee a causa di intemperie stagionali e per il 2015 sono:

- a) 1.097,95 euro allorquando la retribuzione mensile di riferimento comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive è pari od inferiore a 2.102,24 euro;
- b) 1.319,64 euro nei casi in cui la retribuzione mensile di riferimento, anch'essa comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive è superiore a 2.102,24 euro.

Tali importi, al primo gennaio di ogni anno successivo al 2015, sono rivalutati nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati.

Come si vedrà successivamente anche ai contratti di solidarietà difensivi si applicano i limiti previsti per le integrazioni salariali ordinarie e straordinarie.

L'integrazione salariale sostituisce l'indennità giornaliera di malattia e la eventuale integrazione prevista dal contratto (comma 7) e non è dovuta nelle ipotesi di festività non retribuite e di assenze senza diritto alla retribuzione (comma 8): ai lavoratori interessati spettano, in rapporto al periodo di paga adottato ed alle stesse condizioni dei lavoratori ad orario normale, gli assegni familiari (comma 9).

A tal proposito la circolare n. 197/2015 dell'INPS chiarisce che se lo stato di malattia insorge durante l'intervento integrativo concesso a zero ore, il lavoratore continua a godere del trattamento integrativo: l'attività è totalmente sospesa ed il lavoratore non deve neanche comunicare il proprio stato di malattia.

Se lo stato di malattia è antecedente l'inizio della sospensione si possono verificare due ipotesi: se tutto il personale va in CIGO anche il lavoratore in malattia entra nel trattamento ordinario dalla data di inizio dello stesso; se, invece, la sospensione non riguarda tutto il personale dell'unità produttiva il lavoratore continua a beneficiare dell'indennità di malattia, se previsto dalla legislazione vigente.

## **Durata massima**

L'art. 4 introduce significative novità.

La prima concerne la durata massima complessiva per le integrazioni salariali riferite a ciascuna unità produttiva: sono 24 mesi intesi come quinquennio mobile (che inizia con il primo giorno di fruizione dell'ammortizzatore) e non fisso (come avvenuto con la normativa abrogata). L'art. 44, comma 2, stabilisce che i periodi richiesti e fruiti prima dell'entrata in vigore del decreto non concorrono al raggiungimento del limite di durata di 24 mesi: essi si computano soltanto per la parte "goduta" dal 24 settembre 2015, data di entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 148/2015.

Questa disposizione, tuttavia, va strettamente correlata all'art. 22, comma 5, nel senso che il Legislatore delegato, ponendosi l'obiettivo di favorire gli strumenti integrativi che prevedono una riduzione dell'orario piuttosto che una sospensione dell'attività, stabilisce che, ai fini del computo della quantificazione della durata massima nel quinquennio, la durata dei trattamenti integrativi riferibili a contratti di solidarietà fino a 24 mesi, venga computata per la metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente: tutto questo in una logica che tende a salvaguardare la professionalità dei lavoratori interessati che mantengono con l'impresa, attraverso l'intervento della solidarietà, un legame più forte in attesa della ripresa dell'attività produttiva.

La circolare n. 24/2015, dopo aver sottolineato che il contratto di solidarietà difensivo viene, a tutti gli effetti, parificato agli altri ammortizzatori sociali fa qualche esempio circa la durata massima frutto della combinazione tra i vari istituti integrativi:

- a) se nel quinquennio mobile si chiedono soltanto 24 mesi di solidarietà, la durata massima dell'intervento può arrivare fino a 36 mesi, essendo i primi 24 calcolati per metà;
- b) se nel quinquennio mobile sono stati usufruiti complessivamente 18 mesi tra CIGO e CIGS, l'ulteriore intervento del contratto di solidarietà potrà essere richiesto per 12 mesi, in quanto gli stessi contano per la metà e, quindi, la somma totale è 24 mesi;
- c) se nel quinquennio mobile sono stati richiesti interventi per CIGO/CIGS per 12 mesi, la solidarietà potrà essere richiesta per 24 mesi: essendo quest'ultima calcolata per metà, il totale complessivo fa 24 mesi;
- d) se nel quinquennio mobile il datore ha richiesto CIGO per 12 mesi, potrà chiedere 12 mesi di solidarietà (calcolati 6): da ciò discende che per raggiungere il tetto massimo di 24 potrà chiedere ancora 6 mesi di CIGO/CIGS, oppure 12 mesi di solidarietà;
- e) se nel quinquennio mobile sono stati richiesti 12 mesi di CIGO e, poi, 12 mesi di CIGS, si è raggiunto il tetto massimo e non sarà possibile chiedere altro trattamento integrativo.

Un discorso diverso viene fatto nel settore edile, di lavorazione dei materiali lapidei e della escavazione sia per le imprese industriali che per quelle artigiane: il periodo massimo è fissato in 30 mesi in considerazione della difficoltà, in questi ambiti, di intervenire con i contratti di solidarietà.

Prima di passare ad esaminare gli articoli successivi si ritiene opportuno dire cosa si intende per unità produttiva che nel D.L.vo n. 148/2015 assume una notevole importanza, essendo necessario, come ricorda la circolare n. 197/2015 dell'INPS per alcuni istituti che possono così riassumersi:

- a) per definire il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni;
- b) per calcolare, con riferimento alla CIGO, i tre limiti temporali massimi concomitanti di utilizzo dell'ammortizzatore (quinquennio mobile, biennio mobile per il calcolo delle 52 settimane, 1/3 delle ore lavorabili ex art. 12, comma 5);
- c) per definire l'incremento del contributo addizionale anche in relazione ai limiti temporali di "godimento" degli ammortizzatori;
- d) per radicare la competenza delle varie sedi territoriali dell'INPS per la trattazione delle domande.

Giuridicamente il concetto non risulta definito per cui vanno individuati alcuni requisiti essenziali che, ai fini degli interventi integrativi, possono così sintetizzarsi:

- a) attività finalizzata ad un ciclo produttivo completo;

- b) autonomia amministrativa sotto l'aspetto organizzativo;
- c) maestranze in forza addette in via continuativa.

In passato, per le imprese installatrici di impianti telefonici ed elettrici fu utilizzato un criterio diverso: infatti, la circolare INPS n. 43/1983 chiarì che, in considerazione delle caratteristiche dell'attività svolta, sovente, in piccoli cantieri mobili, tutti i cantieri appartenenti all'impresa ubicati nella stessa provincia, fossero da considerare, ai fini del computo dell'integrazione massima, come confluenti in un'unica unità produttiva, a prescindere dalla durata, dalla consistenza del lavoro e dal numero dei dipendenti. Ora, tale orientamento risulta superato da ciò che afferma la circolare n. 197/2015: "Non sono da ricomprendersi nella definizione di unità produttiva i cosiddetti cantieri temporanei di lavoro quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata e/o per l'installazione di impianti".

### **Contribuzione addizionale**

L'art. 1, comma 2, lettera a, punto 5, della legge n. 183/2014 prevede un contributo addizionale (valido sia per i trattamenti ordinari che per quelli straordinari) sulla base del c.d. principio del "bonus – malus". Esso viene definito dall'art. 5 nel modo seguente:

- a) 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate (e non sulla integrazione salariale anticipata), relativamente ai periodi di integrazione ordinaria o straordinaria fruiti attraverso anche più interventi fino ad un massimo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) 12% oltre le 52 settimane, sino ad un massimo di 104 in un quinquennio mobile;
- c) 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

La circolare n. 24/2015, dopo aver sottolineato la obbligatorietà del contributo addizionale (ma si attendono chiarimenti dall'INPS sulle modalità di versamento, atteso lo specifico rinvio della circolare INPS n. 197/2015), ribadisce che esso trova applicazione limitatamente ai trattamenti di integrazione salariale per i quali viene presentata l'istanza a decorrere dal 24 settembre 2015.

Quanto appena detto comporterà un aggravio, proporzionato al ricorso all'ammortizzatore, per le imprese che lo utilizzeranno. Tale aggravio si presenta particolarmente pesante anche perché viene calcolato non sulla retribuzione integrata (80%) ma su quelle "perduta".

Il contributo addizionale non è dovuto, afferma la circolare n. 24/2015:

- a) dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale, secondo la previsione contenuta nell'art. 8, comma 8 bis, della legge n. 160/1988;
- b) dalle imprese che ricorrono ai trattamenti ex art. 7, comma 10 – ter, della legge n. 236/1993;
- c) dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'attività aziendale le quali, sussistendone i presupposti, accederanno dal 2016 al trattamento di CIGS per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale previste dal D.L.vo n. 148/2013;
- d) dalle imprese che richiedono la CIGO per eventi non oggettivamente evitabili.

### **Contribuzione figurativa**

Il successivo art. 6 conferma che i periodi di sospensione o di riduzione di orario danno diritto alla contribuzione figurativa e sono riconosciuti utili ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia e di quella anticipata. Per tali periodi la contribuzione figurativa viene calcolata sulla base della retribuzione globale alla quale si riferisce la somma integrativa riconosciuta.

### **Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni**

L'art. 7 è molto importante in quanto disciplina le modalità di pagamento e di rimborso delle prestazioni da parte dell'INPS: il principio generale, che viene confermato, è che le integrazioni salariali debbono essere corrisposte dalle aziende alla fine di ogni periodo di paga, con la successiva

richiesta di rimborso da parte dell'Istituto attraverso il sistema del conguaglio tra i contributi dovuti e le prestazioni corrisposte.

Una novità, rispetto al passato, è rappresentata dalla introduzione di un termine di decadenza di 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 (con tale termine l'Istituto definisce la delibera della sede per le integrazioni salariali ordinarie), se successivo, per chiedere il conguaglio: il tutto anche in una logica di accelerazione delle procedure e di monitoraggio delle risorse finanziarie. Per i trattamenti conclusi prima 24 settembre 2015, i sei mesi decorrono da questa data. Qualora il provvedimento di concessione sia successivo alla scadenza del termine del provvedimento autorizzato, il conguaglio, afferma la circolare n. 24/2015, il conguaglio deve essere richiesto entro i sei mesi dalla data del provvedimento di concessione.

Per i trattamenti conclusi prima dell'entrata in vigore del D.L.vo n. 148/2015 i sei mesi decorrono dal 24 settembre 2015 o, se successiva, dalla data in cui è stato emanato il decreto di concessione.

C'è, poi, il caso delle difficoltà finanziarie dell'azienda che dichiara di non essere in grado di anticipare il trattamento di integrazione salariale ordinaria: qualora ciò sia ritenuto plausibile dall'Istituto, anche a seguito di accertamenti, l'INPS paga direttamente i lavoratori, ivi compresi gli assegni familiari, se spettanti. L'autorizzazione al pagamento diretto, invece, spetta al Ministero del Lavoro in caso di integrazione salariale straordinaria che, se del caso, chiederà solleciti accertamenti al servizio ispettivo della Direzione territoriale del Lavoro (destinata a cambiare nome in "Ispettorato", per effetto del D.L.vo n. 149/2015): essa, di regola, viene concessa nello stesso provvedimento di concessione ma è, ovviamente, soggetta a revoca nel caso in cui gli organi di vigilanza accertino il venir meno delle difficoltà economiche.

La circolare n. 24/2015 ha disposto che entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza di pagamento diretto, gli organi di vigilanza periferici debbono presentare alla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali una relazione comprovante le difficoltà finanziarie dichiarandolo espressamente sulla base di un esame dell'indice di liquidità riferita all'anno in corso: esso deve essere negativo, con valore inferiore all'unità, come risultante dal rapporto di due fattori: quello delle liquidità immediate e quello delle passività correnti. In caso eccezionali, aggiunge la nota ministeriale, l'organo di vigilanza potrà avvalersi sia dei verbali del Consiglio di Amministrazione che delle relazioni del rappresentante dell'azienda. Se dalla relazione dovesse emergere che non ci sono le difficoltà di ordine finanziario che postulano il pagamento diretto, il Ministero, attraverso la Direzione Generale degli Ammortizzatori, procederà alla revoca a partire dalla data della relazione ispettiva.

Da ultimo occorre evidenziare come la circolare Ministeriale, dopo aver radicato la competenza per gli accertamenti, sulla Direzione territoriale competente per territorio, stabilisce che nel caso in cui l'accertamento delle difficoltà finanziarie riguardi più unità produttive ubicate in Province o Regioni diverse, esso deve essere effettuato dal Servizio Ispettivo ove insiste la sede legale.

### **Condizionalità e politiche attive del lavoro**

L'art. 8 va letto in relazione alle nuove politiche del lavoro che, con altri provvedimenti attuativi della legge delega n. 183/2014, l'Esecutivo ha messo in campo (v. D.L.vo n. 22/2015 ma anche il D.L.vo n. 150/2015 sul riordino delle politiche attive del lavoro, anch'esso emanato il 23 settembre 2015 ed entrato in vigore il giorno successivo).

I lavoratori che subiscono una sospensione o riduzione dell'attività dell'orario di lavoro superiore al 50% rispetto al normale orario di lavoro, calcolato su un periodo di 12 mesi, sono convocati dai centri per l'impiego, competenti per territorio, per la sottoscrizione di un programma personalizzato di qualificazione o riqualificazione professionale. Tale previsione contenuta anche, per le sue specificazioni nell'art. 22, comma 1, del Decreto Legislativo n. 150/2015, è per così dire, "onnicomprendiva", in quanto riguarda sia le integrazioni salariali, quelle straordinarie, quelle derivanti dalla solidarietà difensiva ma anche quelle frutto degli interventi dei fondi bilaterali o di

integrazione salariale di cui parlano gli articoli da 26 a 28 del provvedimento che si sta commentando. Ciò è condizione per la fruizione del trattamento integrativo ed il D.L.vo n. 150/2015 prevede, al comma 3 dell'art. 22 alcune sanzioni progressive di natura economica che passano attraverso la decurtazione degli introiti in relazione alla mancata presentazione alle convocazioni per gli appuntamenti per la sottoscrizione del programma personalizzato e per la mancata partecipazione alle iniziative di rafforzamento delle competenze, di qualificazione e riqualificazione professionale. Tali sanzioni sono, come si diceva, di natura progressiva e, partendo dalla decurtazione di ¼ di mensilità per la prima mancata presentazione, giungono alla decadenza dalla prestazione in caso di assenza di partecipazione.

Se durante il periodo integrativo il lavoratore svolge un'attività di lavoro subordinato od autonomo, il trattamento non viene riconosciuto per le giornate di prestazione lavorativa. La circolare n. 197/2015 dell'INPS ricorda che la giurisprudenza ha, in passato, affermato che il divieto di cumulo (assoluto o parziale secondo le casistiche riportate nella circolare n. 130/2010), si riferisce anche alle attività iniziate prima del collocamento del lavoratore in trattamento integrativo.

Il lavoratore decade dal trattamento se non ha dato all'INPS comunicazione preventiva dello svolgimento dell'attività ma c'è da ricordare che, anche in relazione al concetto di comunicazione pluri efficace risalente al D.L.vo n. 76/2013, le comunicazioni preventive dei datori di lavoro (rapporto di lavoro subordinato, intermittente, collaborazione coordinata e continuativa, ecc.) e delle Agenzie di somministrazione (entro il 20 del mese successivo al verificarsi dell'evento) sono valide all'assolvimento dell'obbligo del prestatore.

### **Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali ordinarie (CAPO II)**

Con l'art. 9 si entra nel capo II del Decreto Legislativo n. 148/2015 ove vengono trattate le integrazioni salariali ordinarie.

Tutti i trattamenti integrativi salariali ordinari afferiscono alla gestione delle prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti istituita presso l'INPS ex art. 24 della legge n. 88/1989: tutta la contribuzione, anche quella addizionale, e tutte le prestazioni fanno capo a tale gestione con la evidenziazione, per ciascun trattamento, sia della contribuzione che delle addizionali.

### **Campo di applicazione**

L'art. 10 assume una particolare importanza in quanto individua i settori nei quali (ma non ci sono novità, rispetto al passato) trova applicazione il regime delle integrazioni salariali ordinarie e la relativa contribuzione:

- a) imprese 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 quelle degli operai delle imprese industriali, fatta eccezione delle cooperative ex DPR n. 602/1970, per le quali l'art. 1 del DPR non prevede la contribuzione per la CIG;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche e dei loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film di sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti telefonici ed elettrici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;



- j) imprese industriali degli Enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- k) imprese industriali ed artigiane dell'edilizia e affini;
- l) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o escavazione di materiale lapideo;
- m) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalle attività di escavazione.

Con una nota del 9 novembre 2015 (prot. n. 5359) indirizzata all'INPS, il Ministero del Lavoro ha chiarito che nonostante l'abrogazione dell'art. 3 del Decreto Legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 869/1947 che riportava i settori nei quali non operava l'ombrello protettivo della cassa integrazione guadagni, la tutela dei lavoratori delle imprese operanti in quei settori (Ad esempio, marittimi, trasporto pubblico, ecc.) risulta assicurata dai Fondi di solidarietà bilaterali di settore o, in mancanza, dal Fondo di solidarietà residuale, istituiti dall'art. 3 della legge n. 92/2012 con gli adeguamenti fissati nel D.L.vo n. 148/2015.

La circolare INPS n. 197/2015 ricorda che per le istanze di CIGO, pur presentate dopo il 24 settembre 2015, ma che si riferiscono ad eventi di sospensione o riduzione di orario iniziati prima, non è richiesto il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro (90 giorni), ed inoltre, trovano applicazione le preesistenti discipline.

### **Causali**

L'integrazione salariale ordinaria per sospensione o riduzione di orario in favore dei dipendenti dalle imprese indicate nell'art. 10, spetta in presenza di causali riferibili a crisi momentanee o di natura assolutamente transitoria. L'art. 11 individua specificatamente:

- a) le situazioni aziendali dovute ad eventi di natura transitoria e non imputabili all'impresa od ai lavoratori, incluse le intemperie stagionali. Tra di esse rientrano, senz'altro, la mancanza di lavoro intesa come mancanza o rarefazione di commesse, la crisi di mercato, la mancanza di materie prime non dipendente da inadempienze contrattuali, l'interruzione di energia elettrica dovuta a fatto dell'Ente erogatore, incendio, eventi naturali diversi dalle intemperie (ad esempio, alluvioni, terremoti, ecc.), incendi, sciopero "a monte" con mancanza di materie necessarie per la lavorazione, guasti di macchinari (nonostante la ordinaria manutenzione), perizia di variante o suppletiva dipendente da fatti imprevedibili, ordine di pubblica autorità non ascrivibile a comportamento inadempiente dell'imprenditore come, ad esempio, la sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14 del D.L.vo n. 81/2008;
- b) le situazioni temporanee di mercato, come la crisi che non deve dipendere da mancanze strutturali dell'impresa.

Le causali non integrabili sono diverse e, da un punto di vista amministrativo, sono già state prese in considerazione ma per la loro eventuale esclusione a partire dal 1° gennaio 2016 occorrerà attendere il D.M. del Ministro del Lavoro, postulato dall'art. 16, comma 2. Senza avere la pretesa della esaustività se ne elencano alcune:

- a) ferie collettive;
- b) manutenzione ordinaria e disinfezione periodica;
- c) inventario;
- d) sciopero aziendale;
- e) soste stagionali e contrazioni ricorrenti nelle aziende che ciclicamente riducono l'orario di lavoro, attesa la natura del processo produttivo;
- f) licenziamenti: non è integrabile l'ipotesi se già nella richiesta si ritiene che al termine del periodo integrato i lavoratori (o alcuni di essi) vengano licenziati. L'integrazione ordinaria presuppone, infatti, una ripresa sia pure minima dell'attività aziendale. Diversa è, invece, la risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova che il messaggio INPS n. 16606 del 12 ottobre 2012, equipara, per quanto riguarda gli effetti, al contratto a termine,

ritenendo che, in questo caso, possano rientrare nel programma di CIG ed usufruire della relativa indennità, alle stesse condizioni dei lavoratori a tempo determinato, con applicazione delle disposizioni contenute nella circolare INPS n. 130/2010.

### **Durata**

Le integrazioni salariali ordinarie, come già previsto in passato, hanno una durata massima di 13 settimane, limite che può essere prorogato trimestralmente (senza alcun riferimento a situazioni eccezionali) fino a 52 settimane (con la vecchia normativa si parlava, rispettivamente, di 3 e 12 mesi). Se è stato raggiunto il limite massimo di 52 settimane, per poter richiedere un nuovo intervento ordinario occorre che sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di attività lavorativa. L'integrazione salariale per più periodi non continuativi non può superare le 52 settimane in un biennio mobile, fatta eccezione per le ipotesi riconducibili ad eventi non oggettivamente evitabili e a trattamenti del settore edile o lapideo.

Il computo del limite temporale delle 52 settimane va effettuato tenendo conto dei periodi di CIGO antecedenti il 24 settembre 2015, atteso che non è stata modificata la disciplina relativa al biennio mobile delle integrazioni salariali ordinarie.

La circolare n. 197/2015 ha previsto, per i datori di lavoro, l'obbligo di comunicare i dati che identificano l'unità produttiva, seguendo le apposite procedure telematiche, a cui segue l'assegnazione di un numero progressivo da indicare nella denuncia UNIEMENS.

Va ricordato che il criterio di computo delle settimane adottato dall'INPS con il conforto del Ministro del Lavoro chiarito nella circolare dell'Istituto n. 58/2009 resta in vigore per espressa dizione contenuta nella circolare del Ministero del Lavoro n. 24/2015, fatta propria anche dalla circolare INPS n. 197/2015. Si ricorda che, al tempo, fu fornita una interpretazione evolutiva finalizzata ad individuare un criterio più flessibile di computo, per cui i limiti massimi di durata della CIGO si computano avuto riguardo non ad una settimana intera di calendario ma alle singole giornate di sospensione. Di conseguenza, una settimana risulta fruita soltanto nel caso in cui la contrazione di orario abbia riguardato sei giorni (cinque, in caso di settimana corta), con l'obbligo per le imprese di comunicare all'Istituto le settimane effettivamente "godute" sommando tutte le giornate di CIG.

Come in passato, il comma 4 dell'art. 12 prevede che per le imprese che non operano nel settore edile, lapideo, escavazione ed affini, gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili (casi fortuiti, improvvisi, non rientranti nel rischio di impresa) non siano compresi nelle 52 settimane riferite al biennio. Da ciò discende che per le imprese escluse nel limite massimo delle 52 settimane riferite al biennio mobile vanno calcolati gli eventi non evitabili: ciò appare logico alla luce del fatto che in edilizia o nei settori della escavazione, dei lapidei ed affini, il ricorso alle integrazioni per intemperie appare una costante.

Una novità importante, postulata dall'art. 1, comma 2, lettera a), punto 4, della legge n. 183/2014, è contenuta al comma 5 dell'art. 12: non possono essere autorizzate ore di CIGO eccedenti il limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile (nel silenzio di espliciti chiarimenti amministrativi forse occorre ricomprendere anche le festività, le ferie, gli infortuni e le astensioni obbligatorie), con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre antecedente l'istanza di concessione della integrazione. In tale logica, l'impresa comunica nella stessa domanda di concessione, il numero dei lavoratori mediamente occupati nell'unità produttiva nell'ultimo semestre.

Il principio appena esposto farà sì che le richieste di CIGO dovranno, oggi, essere presentate dopo aver effettuato una attenta valutazione della situazione, atteso che, pur in presenza di una contribuzione addizionale che già di per se stessa dovrebbe ricondurre il tutto ad un intervento essenziale, ci potrebbe essere il rischio fondato che tutte le istanze non possano essere soddisfatte.

Ci si trova di fronte, infatti, ad una sorte di contingentamento delle ore oggetto di autorizzazione in quanto il numero massimo "teorico", peraltro, mitigato dalla constatazione del limite biennale relativo alle ore lavorabili, riferite a tutti i lavoratori, con la conseguenza che se la CIGO è a "zero

ore” per tutti i dipendenti il “plafond” disponibile cala più velocemente e, magari, ad un certo punto, parte delle ore richieste potrebbero non essere autorizzate.

Da un primo esame della nuova cassa integrazione ordinaria si può sottolineare come il datore di lavoro si trovi, oggi, a “giostrare” l’istituto attraverso tre limiti:

- a) quello dei 12 mesi nel biennio mobile (limite già esistente nella vecchia normativa);
- b) quello dei 24 mesi nel nuovo quinquennio mobile;
- c) quello del possibile superamento (art. 12, comma 5) del limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento ai lavoratori dell’unità produttiva mediamente occupati nei sei mesi precedenti.

## **Contribuzione**

La legge delega ha previsto una riduzione ed una rimodulazione degli oneri contributivi ordinari destinati a finanziare la CIGO anche in relazione alla effettiva utilizzazione. A ciò ha provveduto l’art. 13:

- a) 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti impiegati, operai ed apprendisti (con rapporto “professionalizzante”) delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;
- b) 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti già individuati sub a) delle imprese industriali che occupano più di 50 dipendenti;
- c) 4,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti già individuati sub a) delle imprese industriali ed artigiane del settore edile;
- d) 3,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai ed apprendisti professionalizzanti delle imprese dell’industria e artigianato lapidei;
- e) 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati ed i quadri delle imprese dell’industria e dell’artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;
- f) 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati ed i quadri delle imprese dell’industria e dell’artigianato edile e lapidei che occupano più di 50 dipendenti.

Il limite dimensionale (comma 2) viene determinato, con effetto dal 1° gennaio di ogni anno, sulla base del numero medio dei dipendenti dichiarato dall’impresa relativamente al personale in forza nell’anno precedente. Per le imprese costituite in corso d’anno è preso, come riferimento, il numero dei dipendenti in forza alla scadenza del primo mese. Nel computo vanno compresi sia gli apprendisti che i lavoratori a domicilio, mentre i lavoratori a tempo parziale, per effetto della previsione specifica contenuta nell’art. 9 del D.L.vo n. 81/2015, sono calcolati “pro-quota”, mentre per quelli con contratto a termine la computabilità avviene secondo le regole fissate dall’art. 27 dello stesso Decreto Legislativo. Per i lavoratori intermittenti, invece, le modalità di computo (prestazioni effettivamente svolte nell’ultimo semestre rispetto al normale orario di lavoro) sono indicate sempre dal D.L.vo n. 81/2015, all’art. 18. La circolare n. 24/2015, facendo, sostanzialmente una forzatura sulla disposizione legislativa (ma di ciò si parlerà successivamente), afferma che i lavoratori con contratto a tempo indeterminato vengono computati ognuno come unità.

I dati debbono essere forniti dalle imprese all’INPS: all’Istituto vanno, altresì, comunicate le variazioni che possono comportare una variazione della misura contributiva.

E’ appena il caso di ricordare la sottolineatura del comma 3: nell’ipotesi in cui vi sia richiesta del trattamento integrativo va pagato anche il contributo addizionale nella misura prevista dall’art. 5 che, invece, non è dovuto per eventi non evitabili (ad esempio, intemperie meteorologiche).

La circolare n. 197/2015 ricorda che le nuove aliquote ordinarie si applicano dal mese di settembre 2015 e che eventuali differenze a credito delle aziende saranno definite seguendo la prassi normale: per la contribuzione relativa agli apprendisti occorrerà attendere altri chiarimenti, definiti come imminenti.

### **Informazione e consultazione sindacale**

L'art. 14 detta la nuova procedura di informazione e consultazione sindacale: il passaggio è molto importante, in quante, seppure i termini della consultazione sono rimasti uguali, quelli della presentazione dell'istanza, ad essi correlati, come si vedrà nell'esame dell'art. 15, si sono, di molto ridotti, rispetto al passato.

Il datore di lavoro (non c'è alcun riferimento al tramite dell'associazione cui aderisce, cosa che appare come una dimenticanza del Legislatore delegato), in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ha l'obbligo di comunicare, in via preventiva, alla RSA o alla RSU o, in mancanza, alle strutture territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause, l'entità, la durata prevedibile ed il numero dei lavoratori interessati.

Alla comunicazione segue l'esame congiunto che può essere richiesto da una delle parti (quindi anche dall'imprenditore): l'oggetto dell'incontro è, indubbiamente, l'esame della situazione complessiva ed è finalizzato alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla situazione di crisi.

Il Legislatore delegato fissa termini perentori per la conclusione dell'esame congiunto (che può terminare anche senza alcun accordo): 25 giorni, ridotti a 10 nel caso in cui l'impresa occupi fino a 50 dipendenti.

Questa è la regola generale che può essere superata (comma 4) allorquando a fronte di eventi non oggettivamente evitabili la sospensione o la riduzione di orario non possano essere differite: in questo caso il datore di lavoro deve comunicare alle proprie rappresentanze interne o, in mancanza, alle strutture territoriali sopra individuate, la durata prevedibile della sospensione o della riduzione ed il numero dei dipendenti interessati. Se la riduzione di orario è superiore alle 16 ore settimanali, su richiesta di una delle parti, che deve avvenire entro 3 giorni dalla comunicazione datoriale, si deve addivenire ad un esame congiunto concernente sia la previsione della ripresa della normale attività produttiva che la distribuzione degli orari di lavoro. La procedura si deve esaurire entro i 5 giorni successivi a quello della richiesta.

Queste disposizioni, che hanno una portata generale, trovano applicazione in edilizia e nel settore dei lapidei (sia dell'industria che dell'artigianato) soltanto alle richieste di proroga del trattamento con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane.

L'art. 14 ricorda, infine, che nella istanza di concessione, da presentare all'INPS, va data comunicazione relativa agli adempimenti della procedura.

### **Procedimento**

L'istanza per la concessione, ricorda l'art. 15, deve essere presentata all'INPS esclusivamente in via telematica entro i 15 giorni successivi all'inizio della sospensione o della riduzione di orario. Nel computo non si comprende il giorno iniziale e se l'ultimo è festivo, la scadenza viene prorogata al primo giorno seguente non festivo. Il limite dei 15 giorni riguarda tutte le istanze, anche quelle dell'edilizia, cosa che potrebbe portare ad alcune criticità operative.

Con la circolare n. 197/2015 l'INPS ha, nella sostanza, riaperto i termini per l'invio telematico delle istanze di integrazione ordinaria, operando una neutralizzazione del periodo intercorso tra il 24 settembre 2015 ed il 2 dicembre, data di pubblicazione della nota sopra indicata. Dal 3 al 17 dicembre possono essere presentate le domande riferite al periodo 24 settembre – 2 dicembre. Per tutte queste istanze si applicano le nuove regole: giova, peraltro, ricordare come se l'istanza si riferisce a fatti antecedenti la data di entrata in vigore del D.L.vo n. 148/2015, il requisito dell'anzianità effettiva per almeno 90 giorni non trova applicazione.

Qui si tratta di una novità rispetto a ciò che era previsto dalle disposizioni precedenti che offrivano il termine più ampio, rappresentato dal fatto che l'istanza poteva essere presentata entro i 25 giorni successivi alla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui aveva avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario.

Se non viene rispettato il termine dei 15 giorni, il trattamento integrativo non può riguardare periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione. Se dalla omessa o tardiva presentazione deriva 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 alla integrazione salariale non percepita.

Ma cosa deve contenere la domanda? Gli elementi essenziali sono:

- a) la causale della sospensione o della riduzione di orario;
- b) la durata presumibile, intesa quale valutazione prognostica;
- c) i nominativi dei lavoratori interessati;
- d) il numero delle ore richieste.

L'INPS è tenuta (comma 1) ad inviare alle Regioni ed alle Province Autonome di Trento e Bolzano le informazioni pervenute in suo possesso, attraverso il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro: il tutto, nella logica della piena attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 1, che subordina la fruizione dei trattamenti integrativi ad una serie di condizioni.

L'INPS, con messaggio n. 5919 del 24 settembre 2015, al fine di assicurare la continuità dei servizi tra vecchia e nuova norma, ha fornito alcune istruzioni destinate a superare alcuni "impasse" affermando che:

- a) le domande per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa precedenti il 24 settembre, data di entrata in vigore della legge, possono essere presentate dalle aziende con le vecchie modalità;
- b) le istanze concernenti gli eventi di sospensione o riduzione di orario verificatisi a partire dal 24 settembre, seguono le nuove regole, cosa che comporta che le stesse debbano essere corredata dall'elenco dei lavoratori interessati alla sospensione o alla riduzione di orario, dal numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente distinti per orario contrattuale: a tal proposito il datore di lavoro dovrà allegare un file in formato CSV con alcuni dati relativi agli addetti all'Unità produttiva interessata..

### **Concessione**

L'art. 16 afferma che dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede territoriale dell'INPS competente per territorio. Ciò significa che vengono meno sia i poteri decisionali della commissione provinciale per l'integrazione salariale che di quella per l'edilizia. Il Ministro del Lavoro, con proprio decreto, da emanarsi entro il 23 novembre 2015 (sessanta giorni dalla entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 148/2015), dovrà definire i criteri di valutazione delle domande di concessione.

Il futuro dirà se questa scelta, che ha tolto qualsiasi potere decisionale ad un organo collettivo ove erano presenti le parti sociali ed ove la presidenza dello stesso spettava al Dirigente della Direzione territoriale del Lavoro (in quella dell'edilizia al Direttore dell'INPS), sia giusta ed oculata, atteso che, in talune situazioni, la conoscenza diretta delle questioni ha facilitato la soluzione di situazioni di crisi temporanee abbastanza aggrovigliate.

### **Ricorsi**

Se il provvedimento di richiesta della CIGO, sarà rigettato (previo invio del preavviso ex lege n. 241/1990), sarà possibile proporre ricorso, nei trenta giorni successivi alla ricezione del diniego, al Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti previsto dall'art. 25 della legge n. 88/1989.

### **Disposizioni particolari per le imprese del settore agricolo**

L'art. 18 afferma chiaramente che al settore agricolo non si applicano le procedure della CIGO previste dal Decreto Legislativo n. 148/2015: vengono fatti salvi gli articoli 8 e seguenti della legge n. 457/1972, ivi compreso il 14, comma 2, che affida la deliberazione sulle integrazioni salariali ad una commissione provinciale (CISOA), presieduta dal Dirigente della Direzione territoriale del Lavoro o da un suo delegato. Resta in piedi, nella sostanza, ai fini della erogazione della CISOA, il potere decisionale dell'organo collegiale che, nella stragrande maggioranza dei casi, interviene per il maltempo, già certificato dai "bollettini dell'Aeronautica".

La previsione del tetto massimo integrativo, stabilito dall'art. 3, comma 5, non si applica, limitatamente, alla previsione di importi massimi delle prestazioni, ai trattamenti concessi per intemperie stagionali nel settore agricolo.

### **Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali straordinarie (CAPO III)**

Con il Capo III e, segnatamente, con l'art. 19, si entra nel campo delle novità introdotte per la Cassa integrazione guadagni straordinaria i cui trattamenti afferiscono alla Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno (art. 37 della legge n. 88/1989) che riceve anche i contributi ordinari e quelli addizionali. La gestione evidenzia sia l'apporto dello Stato, che le prestazioni che, infine, la contribuzione ordinaria ed addizionale.

### **Campo di applicazione**

L'art. 20 riprende, "in toto", quanto scaturiva dall'art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991 e dai chiarimenti normativi ed amministrativi successivi: la disciplina della CIGS ed i relativi obblighi contributivi si applicano alle imprese, dei settori sotto elencati, che nel semestre antecedente la data di presentazione dell'istanza abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti (con arrotondamento, in caso di percentuale, per difetto o per eccesso, al numero inferiore o superiore), compresi i dirigenti e gli apprendisti:

- a) le imprese industriali, comprese quelle edili ed affini;
- b) le imprese artigiane che procedono alla sospensione in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente. Quest'ultimo viene valutato avendo quali parametri di riferimento gli importi delle fatture dei contratti per l'esecuzione di opere e servizi o produzioni di e o semilavorati oggetto dell'attività produttiva o commerciale del committente: nel biennio precedente la data di richiesta dell'intervento esso deve aver superato il 50% del complessivo fatturato dell'azienda destinataria delle commesse. Esso viene rilevato (comma 5) dall'elenco dei clienti e dei fornitori ex art. 21, comma 1, del D.L. n. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 che concerne le comunicazioni telematiche all'Agenzia delle Entrate;
- c) le imprese appaltatrici di servizi mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- d) le imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione di attività dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- e) le imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- f) le imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- g) le imprese di vigilanza;
- h) le imprese cooperative ed i loro consorzi che trasformano e manipolano prodotti agricoli, atteso che il concetto di trasformazione comprende anche il concetto di manipolazione. Tale precisazione è contenuta nella circolare n. 30/2015, la quale ricorda che le imprese agricole

ed i loro consorzi che commercializzano prodotti rientrano nel campo di applicazione dell'istituto, con la conseguenza che il relativo trattamento normativo si trova nell'art. 20, comma 2, lettera a (numero medio dei dipendenti, nel semestre precedente, superiore ai 50 dipendenti, compresi gli apprendisti ed i dirigenti).

Se il numero dei dipendenti nel semestre precedente la presentazione dell'istanza è stato mediamente superiore alle 50 unità (compresi i dirigenti e gli apprendisti) la medesima disciplina si applica:

- 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 la stessa disciplina si applica:

- a) alle imprese di trasporto aereo, a quelle di gestione aeroportuale, a quelle derivare ed alle imprese del sistema aeroportuale;
- b) ai partiti ed ai movimenti politici ed alle loro articolazioni territoriali con alcuni limiti di spesa fissati per il 2015 in 8,5 milioni di euro e in 11,25 milioni di euro per l'anno successivo. L'integrazione salariale straordinaria per tali soggetti è prevista dall'art. 16 della legge n. 15/2014. L'erogazione della integrazione è subordinata alla iscrizione nel registro previsto dall'art. 4, comma 2, del D.L. n. 149 convertito, con modificazioni, nella legge n. 13/2014. Si tratta di un registro ove i partiti ed i movimenti politici debbono essere iscritti ai soli fini di poter beneficiare delle provvidenze previste dalla legge n. 13. Tale iscrizione viene effettuata dalla "Commissione di garanzia degli statuti e per la trasparenza ed il controllo dei rendiconti dei partiti politici", istituita dall'art. 9, comma 3, della legge n. 96/2012. L'INPS, con messaggio n. 5865 del 23 settembre 2015 ha affermato che i trattamenti di integrazione salariale straordinaria non spettano ai gruppi parlamentari costituiti alla Camera ed al Senato, nonché ai gruppi regionali: il ragionamento fatto dall'Istituto parte dalla constatazione che i gruppi parlamentari, pur costituendo strumenti necessari per lo svolgimento dell'attività parlamentare o regionale non sono finanziati attraverso il sistema dei rimborsi elettorali o attraverso i contributi dei privati cittadini, ma usufruiscono di erogazioni a carico di Camera e Senato (le Regioni per i gruppi regionali). Tutto questo porta alla loro esclusione dalla disciplina dei trattamenti integrativi in quanto non rientrano nell'ambito di applicazione del D.L. n. 149/2013. Vale la pena di ricordare come il contributo addizionale nelle percentuali stabilite dall'art. 5, si applichi anche ai partiti ed ai movimenti politici.

Nel caso in cui ci si trovi di fronte ad un trasferimento di azienda e vi sia una richiesta di intervento integrativo prima che siano trascorsi almeno sei mesi dal passaggio, il requisito dimensionale (media degli occupati superiore a 15 dipendenti) deve sussistere dalla data in cui si è realizzato il trasferimento.

L'ultimo comma dell'art. 20 non interviene su alcuni provvedimenti integrativi che conservano la loro specificità: ci si riferisce al settore grafico editoriale (articoli 35 e 37 della legge n. 416/1981) e alle imprese in amministrazione straordinaria che continuano la loro attività (art. 7, comma 10 ter della legge n. 236/1993, c.d. "legge Prodi").

La circolare n. 24/2015 effettua una riflessione importante circa la individuazione del requisito dimensionale, affermando che il riferimento al numero dei lavoratori occupato mediamente relativo al semestre precedente segue i vecchi criteri per quel che riguarda il computo dei contratti a termine. Ciò significa che in deroga alle modalità di computo previste dall'art. 27 del D.L.vo n. 81/2015, trattandosi quella della CIGS una normativa speciale inserita all'interno del D.L.vo n. 148/2011, ogni lavoratore con contratto a tempo determinato conta per una unità. Se questa interpretazione è vera (ma, sembra ravvisabile una "forzatura" perché si aggancia alla frase dell'art. 27 che fa salve le diverse determinazioni stabilite da leggi – cosa che non si rinviene all'interno del D.L.vo n. 148/2015 - o contratti collettivi), rimane sempre in piedi la modalità di calcolo dei "tempi parziali stabilita dall'art. 9 del D.L.vo n. 81/2015 (pro – quota, rispetto all'orario pieno) e quella dei

lavoratori intermittenti cui fa riferimento l'art. 18 del D.L.vo n. 81/2015 (in proporzione all'orario svolto nell'impresa in ciascun semestre).

### **Causali di intervento**

Con l'art. 21 si entra in uno degli argomenti più importanti trattati nel provvedimento: quello delle causali di richiesta con la fine, a partire dal 1° gennaio 2016, dell'intervento integrativo di crisi aziendale per cessazione dell'attività produttiva o di un ramo di essa. Ciò appare coerente con il principio fissato all'art. 1, comma 2, lettera a) della legge n. 183/2014 secondo il quale non si possono autorizzare integrazioni salariali in presenza di una cessazione definitiva, atteso che lo strumento non appare in linea con i principi ispiratori dell'integrazione salariale che tende ad una ripresa ed alla salvaguardia dell'occupazione. Vale, in ogni caso, la pena di ricordare come il Dicastero del Lavoro abbia affermato che tutte le istanze di CIGS per crisi aziendale con cessazione di attività pervenute entro il 31 dicembre 2015, saranno trattate e definite in via amministrativa negli usuali tempi richiesti.

Il Legislatore delegato non parla più, oltre che dalla cassa integrazione determinata da crisi aziendale con cessazione di attività, anche delle ipotesi di ristrutturazione e di riconversione che, quindi, vengono comprese nell'ambito della riorganizzazione aziendale.

Le causali sono:

- a) riorganizzazione aziendale, nel limite massimo di 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile, per ciascuna unità produttiva, ove il piano di interventi, da allegare all'istanza, deve tendere a superare le inefficienze gestionali o produttive e contenere indicazioni sugli investimenti e la formazione, con un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni (la misura della consistenza dovrebbe, indubbiamente, essere declinata attraverso un preciso chiarimento amministrativo del Dicastero del Lavoro). Nella circolare ministeriale si afferma che vanno ripresi i principi fissati nel D.M. del 20 agosto 2002, ove il valore medio annuo degli investimenti dovrà essere superiore in modo significativo al valore medio annuo degli investimenti operati nel biennio precedente, ove le sospensioni dovranno essere funzionalmente ricollegabili per entità e tempi al processo di riorganizzazione in corso. Il D.M. appena citato parla di un numero dei lavoratori coinvolti nei processi formativi in numero non inferiore al 30%. Probabilmente, dovranno continuare ad essere dettagliate le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati. La circolare n. 24/2015, dopo aver ricordato che tale causale ricomprende anche le fattispecie della ristrutturazione e della conversione aziendale, afferma che, per quanto compatibili e fino alla emanazione di nuove direttive, trova applicazione il D.M. n. 31444/2002 sulla riorganizzazione;
- b) crisi aziendale (con eccezione, come si è detto, della cessazione di attività) ove per crisi, per un massimo di 12 mesi anche continuativi, si intendono una serie di difficoltà non superabili nel breve periodo e non affrontabili con il ricorso agli ordinari ammortizzatori sociali. Il piano di risanamento deve essere finalizzato al superamento degli squilibri di varia natura esistenti nell'impresa anche se condizionato da fattori esterni: esso, se resteranno uguali le indicazioni amministrative, dovrà riguardare ciascun settore dell'azienda. Anche in questo caso, possono essere richiamati i criteri stabiliti dal D.M. del 18 dicembre 2002, modificato dal D.M. del 15 dicembre 2004 che fanno riferimento agli indicatori economici e finanziari complessivamente considerati e riferiti al biennio precedente e tali da far emergere un andamento negativo ed involutivo, ma anche a dare indicazioni relativamente all'organico aziendale. La crisi aziendale, tuttavia, può dipendere anche da un evento imprevisto ed improvviso, esterno alla gestione aziendale ove, evidentemente, l'andamento involutivo relativo al biennio precedente potrebbe anche non esserci. La circolare n. 24/2015 precisa che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, non sono integrabili le crisi aziendali per cessazione di



attività dell'impresa o di un ramo di essa. Quest'ultima sottolinea, nel caso di specie, il rapporto di continuità tra questa previsione e quella contenuta nel vecchio art., 1, comma 5, della legge n. 223/1991, nel senso che non la presentazione di una istanza per crisi aziendale, immediatamente successiva ad una precedente avanzata sotto la vigenza della vecchia normativa, sarebbe indicativa della mancata attuazione da parte dell'impresa del piano di risanamento alla quale si era impegnata.

- c) contratti di solidarietà difensivi già disciplinati dall'art. 1 della legge n. 863/1984 (che viene abrogato), i quali rientrano "in toto" nelle integrazioni salariali straordinarie anche per quel che concerne la contribuzione ordinaria e quella addizionale. La durata massima è di 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile e, si ricorda, per la parte non eccedente i 24 mesi viene calcolata per la metà.

Per completezza di informazione va sottolineato come la legge n. 92/2012 abbia escluso, dal 1° gennaio 2016, la possibilità di utilizzazione della integrazione salariale straordinaria nei casi di concordato preventivo con cessione dei beni, di fallimento, di liquidazione coatta amministrativa e di amministrazione straordinaria senza ripresa dell'attività: si tratta di ipotesi nelle quali non si giustifica il ricorso alla integrazione salariale, non essendoci prospettive di ripresa, risultando più razionale il ricorso alla NASPI (la cui durata è stata portata a 24 mesi dal D.L.vo n. 148/2015) e, fino al 31 dicembre 2016, ricorrendone le condizioni, alla indennità di mobilità. Va, peraltro, ricordato come in un recente chiarimento la Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali e gli Incentivi all'Occupazione del Dicastero del Lavoro sia stato chiarito che sarà dato seguito, con le eventuali provvidenze previste, a tutte le istanze, corredate dagli accordi, pervenute entro il 31 dicembre 2015.

Il comma 4 stabilisce che, in deroga ai limiti massimi di durata delle prestazioni, può essere autorizzato nel limite massimo, rispettivamente, di 12, 9 e 6 mesi e nel limite di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2016 al 2018, un ulteriore periodo di CIGS, qualora a seguito del programma di crisi aziendale l'azienda cessi l'attività ma sussistano concrete prospettive di ripresa che passano attraverso una cessione dell'azienda ed un riassorbimento del personale: tutto questo, però, deve essere il frutto di un accordo sottoscritto in sede di Ministero del Lavoro anche alla presenza del Dicastero dello Sviluppo Economico. Sarà un D.M. del Ministro del Lavoro, da emanare entro il termine di 60 giorni dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo (ossia entro il 23 novembre 2015, pur se per le Pubbliche Amministrazioni i termini sono sempre ordinatori), a definire i criteri di applicazione.

Il successivo comma 5 definisce alcuni criteri e modalità (nuovi, ma anche vecchi) per i contratti di solidarietà che possono così riassumersi:

- a) l'accordo aziendale va sottoscritto con le organizzazioni sindacali: il Legislatore Delegato, correggendo la prima impostazione fornita con lo schema di Decreto approvato, in prima lettura, il 7 giugno, ha affermato che si tratta di contratti collettivi aziendali ai sensi dell'art. 51 del D.L.vo n. 81/2015. Ciò significa che essi possono essere siglati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o dalle "loro" RSA o dalle RSU. Il contratto deve indicare le motivazioni e la quantità dei lavoratori eccedentari, anche alla luce degli indicatori economico finanziari (fatturato, risultato di impresa, indebitamento, risultato operativo) riguardanti il biennio precedente (almeno, secondo gli orientamenti amministrativi espressi dal Ministero del Lavoro, in passato che dovranno essere, nel caso, confermati). Nell'accordo, tra le altre cose, vanno specificate le modalità attraverso le quali l'impresa, per venire incontro ad esigenze produttive legate alla necessità di un aumento delle prestazioni, può modificare l'orario ridotto, sempre rimanendo all'interno del normale orario di lavoro (legale o contrattuale), senza alcuna prestazione di lavoro straordinario, a meno che l'azienda non dia prova di sopravvenute e straordinarie esigenze collegate all'attività produttiva. Il maggior lavoro prestato comporta una riduzione del trattamento integrativo. Si pone, quindi, un problema di conoscenza del maggior lavoro da parte del competente Ufficio del Ministero del Lavoro che, in passato, l'art. 4, comma 4,

del D.M. 10 luglio 2009 aveva risolto con una semplice comunicazione della variazione. In caso di aumento delle ore di integrazione salariale, con un aumento della riduzione di orario, secondo un indirizzo espresso dal Ministero del Lavoro con l'interpello n. 27 del 13 settembre 2012 (se verrà confermato), occorrerà un nuovo accordo e la presentazione di una nuova istanza;

- b) la riduzione di orario deve essere finalizzata ad evitare in tutto o in parte la dichiarazione di esubero del personale o una sua riduzione;
- c) la riduzione media non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile ma, per il singolo lavoratore, la riduzione complessiva può arrivare alla percentuale del 70% nell'arco dell'intero periodo di vigenza del contratto di solidarietà. Qui abbiamo una modifica della previsione contenuta nell'art. 4, comma 3, del D.M. 10 luglio 2009 ove si affermava che il contratto di solidarietà era considerato idoneo a perseguire l'obiettivo quando la riduzione di orario concordato, parametrata su base settimanale, non superava il 60% dell'orario contrattuale dei lavoratori coinvolti;
- d) nella determinazione del trattamento economico non sono presi in considerazione gli importi derivanti da contratti collettivi aziendali stipulati nel semestre precedente la stipula della solidarietà (cosa che non riguarda il trattamento di integrazione salariale straordinaria);
- e) qualora, in corso di solidarietà si addivenga ad aumenti retributivi per effetto della contrattazione aziendale, questi vanno ad incidere sul trattamento integrativo corrisposto. La precisazione normativa fa sì che eventuali aumenti retributivi scaturenti dalla contrattazione nazionale non vanno ad incidere, in diminuzione, sull'ammontare del trattamento riconosciuto, ma incidono positivamente;
- f) le quote di accantonamento del TFR concernenti la retribuzione persa a seguito della riduzione di orario sono a carico della Gestione INPS relativa agli interventi assistenziali e di sostegno (art. 37 della legge n. 88/1989) con una eccezione, derivante dalla abrogazione della legge n. 464/1972, che riguarda i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale, avvenuti entro 90 giorni dal termine del periodo integrativo, o entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento integrativo straordinario (ad esempio, CIGS per crisi aziendale) concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente. Ciò, tuttavia, non accade se il recesso avviene, entro gli stessi termini, in caso di trattamento integrativo salariale derivante da cassa integrazione, attesa la esplicita abrogazione della norma che la prevedeva;
- g) il contratto di solidarietà difensivo postula che per tutta la durata i licenziamenti collettivi restino "bloccati" ma il Dicastero del Lavoro, di recente, ha ammesso la possibilità che durante lo stesso possano essere previsti anche con accordo sindacale "licenziamenti non oppositivi" paragonabili, nella sostanza, a dimissioni volontarie.

Da ultimo, il comma 6 ricorda che l'impresa per la stessa unità produttiva non può richiedere, l'intervento della integrazione salariale straordinaria, per lo stesso periodo e per causali, nella sostanza, coincidenti, se ha già chiesto l'intervento ordinario: ciò, ad avviso di chi scrive, determina il superamento di talune indicazioni amministrative ormai consolidate nei tempi come, ad esempio, quella contenuta nella circolare INPS n. 9/1986.

### **Durata**

Attraverso l'art. 22 vengono stabiliti nuovi limiti di durata massima per le integrazioni salariali straordinarie.

La riorganizzazione aziendale, riferita a ciascuna unità produttiva, non può superare, in un quinquennio mobile (che inizia, dopo l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 148/2015, dal momento in cui l'imprenditore usufruisce di un ammortizzatore sociale, anche ordinario), la durata massima di 24 mesi, anche continuativi.

Per quel che riguarda, invece, la causale “crisi aziendale” la durata massima, anche senza soluzione di continuità, non può superare nel quinquennio mobile il limite dei 12 mesi ed una nuova autorizzazione è condizionata dal fatto che debba essere trascorso un periodo pari ai 2/3 di quello relativo alla precedente autorizzazione.

Il contratto di solidarietà difensiva, invece, sempre con riferimento al quinquennio mobile, ha una durata massima, anche continuativa, di 24 mesi. Qui, il comma 5 va letto in stretta correlazione con l’art. 4, comma 1, che disciplina la durata massima complessiva tra integrazione ordinaria e straordinaria: nel quinquennio mobile, entro il limite dei 24 mesi, la durata dei trattamenti derivanti dalla solidarietà viene computata per la metà (come già sottolineato in precedenza), con la conseguenza che la durata massima (comma 3) può raggiungere i 36 mesi anche continuativi. La norma non si applica in edilizia e nei settori affini ove, vista la difficoltà per ipotizzare un contratto di solidarietà, la durata massima è fissata, nel quinquennio mobile, in 30 mesi.

La Presidenza del Consiglio, nel comunicato del 4 settembre 2015, con il quale ha dato notizia dell’approvazione definitiva del Decreto Legislativo poi uscito in Gazzetta Ufficiale con il n. 148/2015, ha fatto una serie di esempi circa la valutazione dei vari strumenti integrativi salariali e delle sommatorie massime che si riportano di seguito:

12 mesi di CIGO oltre a 12 mesi di CIGS (ad esempio, per riorganizzazione): stop a 24 mesi;  
12 mesi di CIGO oltre a 24 mesi di contratto di solidarietà: ok 36 mesi;  
12 mesi di CIGS (ad esempio, crisi) oltre a 24 mesi di solidarietà: ok 36 mesi;  
36 mesi di contratto di solidarietà: ok 36 mesi;  
12 mesi di CIGO oltre a 12 mesi di contratto di solidarietà: possibili altri 6 mesi di CIGO/CIGS, oppure altri 12 mesi di contratto di solidarietà.

Nei casi di riorganizzazione e di crisi aziendale le sospensioni possono essere autorizzate soltanto nel limite dell’80% delle ore lavorabili nell’unità produttiva durante l’arco temporale di intervento autorizzato: tale disposizione, tuttavia, per effetto dell’art. 44, comma 3, non si applica nei due anni successivi all’entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 148/2015 (ossia, fino al 23 settembre 2017).

### **Contribuzione**

L’aliquota ordinaria, afferma l’art. 23, resta fissata allo 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, ripartito in uno 0,60% a carico dell’impresa o del partito politico e uno 0,30% a carico del lavoratore. Per le imprese rientranti nel campo di applicazione della integrazione salariale straordinaria il contributo dello 0,90% va corrisposto anche per gli apprendisti con contratto professionalizzante pur se per gli stessi la tutela riguarda soltanto l’ipotesi di crisi aziendale. Ovviamente, in caso di presentazione della istanza per la CIGS, le aziende ed i partiti richiedenti debbono integrare l’aliquota attraverso il versamento del contributo addizionale “sulla retribuzione persa” e non sulla integrazione anticipata, previsto dall’art. 5 e che è tanto più crescente quanto più viene, temporalmente, richiesto l’ammortizzatore sociale.

### **Consultazione sindacale**

L’art. 24 detta i tempi della procedura di consultazione sindacale nel caso in cui l’impresa richieda la riorganizzazione o la crisi aziendale.

Va, innanzitutto, ricordato come la comunicazione debba essere tempestiva (concetto che, senza indicazione di un termine, va correlato con la situazione aziendale) e debba essere inviata, direttamente o tramite l’associazione di categoria alla quale l’impresa aderisce o conferisce mandato, alle RSA o alle RSU o, in mancanza alle articolazioni territoriali di categoria delle organizzazioni dei lavoratori “comparativamente” più rappresentative a livello nazionale. Nella nota

vanno evidenziate le cause di sospensione o di riduzione di orario, l'entità e la durata prevedibile ed il numero dei lavoratori interessati: in questa fase, rispetto al passato, non pare essere più obbligatoria l'individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione.

Alla comunicazione segue l'esame congiunto della situazione aziendale che va chiesto da una delle parti entro i 3 giorni successivi (come già prevedeva l'art. 2 del DPR n. 218/2000, ora abrogato). La richiesta va inviata anche alle Regione o al Ministero del Lavoro Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali) per i fini che saranno esaminati tra poco. La procedura ha tempi estremamente "cadenzati" nel senso che si deve concludere, non necessariamente con un accordo come nel contratto di solidarietà difensivo, entro i 25 giorni (ridotti a 10 nel caso in cui l'impresa occupi fino a 50 lavoratori) successivi a quella in cui è stata avanzata la richiesta che ha aperto la procedura.

Mutuando principi già contenuti in provvedimenti precedenti (si pensi all'art. 3, comma 2, del D.L.vo n. 469/1997), l'incontro si tiene presso l'Ufficio individuato dalla Regione competente per territorio (cosa importante, atteso che la Provincia è destinata a perdere le funzioni già delegate), qualora l'intervento riguardi unità produttive ubicate in una sola Regione o presso il Ministero del Lavoro se la richiesta riguardi unità produttive ubicate in più ambiti regionali. La norma prevede, in ogni caso, un coinvolgimento, attraverso richiesta di parere, delle Regioni interessate. A tal proposito si ricorda che per effetto dell'art. 2, comma 6, del D.L. n. 158/2001, convertito nella legge n. 248, il parere degli Enti regionali interessati deve pervenire entro 20 giorni dalla conclusione della procedura di consultazione sindacale: trascorso tale termine il Dicastero del Lavoro può procedere a prescindere (circolare Ministero Lavoro n. 53/2002).

Il Legislatore delegato si preoccupa di definire, puntigliosamente, l'oggetto dell'esame congiunto che consiste:

- a) nel programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata, del numero dei soggetti interessati alla sospensione o alla riduzione di orario;
- b) nelle ragioni che non ritengono praticabili altre forme di riduzione di orario;
- c) nella individuazione delle misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze occupazionali;
- d) nei criteri di scelta per individuare i lavoratori che si intendono sospendere: ciò, per evitare effetti ritorsivi, deve essere coerente con le ragioni che sono alla base della richiesta dell'intervento integrativo;
- e) nella modalità della rotazione tra i lavoratori o nelle ragioni di natura tecnica ed organizzative che giustifichino la mancata rotazione: a tal proposito (comma 6) entro 60 giorni dalla entrata in vigore del Decreto Legislativo (ossia il 23 novembre 2015), con D.M. "concertato" tra Lavoro ed Economia dovrà essere definito l'incremento del contributo addizionale a titolo di sanzione per la mancata rotazione. Va, peraltro, aggiunto che, sotto l'imperio della precedente normativa, era prevista la possibilità che lo stesso Ministero del Lavoro potesse stabilire i criteri di rotazione da adottare: in mancanza di adeguamento il datore era tenuto a versare, con effetto immediato, l'addizionale prevista dall'art. 1, comma 8, della legge n. 223/1991, ora abrogato;
- f) nella eventuale non percorribilità della strada del contratto di solidarietà difensivo: ciò, per la verità, non è detto dalla norma (cosa che, invece, era scritta in un precedente testo) ma, ad avviso di chi scrive, essa potrebbe anche essere declinata dalle parti nel verbale, atteso che il Legislatore con la scelta effettuata vuole privilegiare gli interventi salariali che attraverso la riduzione dell'orario mantengano il "cordone ombelicale" tra i lavoratori e l'impresa.

## **Procedimento**

L'art. 25 cadenza i termini per la procedura di concessione del trattamento integrativo, alla luce del fatto che il DPR n. 218/2000 è stato abrogato

Innanzitutto, la domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale va inviata (in via telematica, attraverso la procedura CIGSonline rivista alla luce delle nuove disposizioni) entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento: in passato, l'istanza, corredata dalla documentazione, doveva essere presentata entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui aveva avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario.

Le sospensioni o le riduzioni di orario, per CIGS ma non per la solidarietà difensiva, scattano, a partire dal 1° novembre 2015, soltanto a partire dal trentesimo giorno successivo alla data di presentazione dell'istanza (tale disposizione è contenuta nell'art. 44, comma 4): ciò, sotto l'aspetto operativo, non è di secondaria importanza, atteso che, in presenza di situazioni di crisi, occorrerà ben programmare i tempi e le modalità per l'accesso agli interventi integrativi, utilizzando gli strumenti legali e contrattuali di flessibilità.

La circolare n. 30/2015 afferma che per le istanze presentate dopo il 24 settembre 2015, relative a proroghe a dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria sia nell'ambito di programmi di ristrutturazione o di riorganizzazione che di contratti di solidarietà antecedenti, trovano applicazione nelle precedenti disposizioni. In particolare, ricorda la nota del Ministero del Lavoro, che con riferimento alle istanze di proroga dei trattamenti integrativi concernenti le vecchie causali di durata iniziale pari a 24 mesi già avviati alla data del 24 settembre 2015, continuerà a trovare applicazione il termine dei 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana nella quale ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario: la motivazione viene trovata nel fatto che la previgente normativa sia la presentazione delle istanze che dei provvedimenti di concessione non potevano avere un ambito temporale di validità superiore ai 12 mesi. La nota ministeriale chiarisce che "applicazione della previgente normativa" significa, in questi casi, "non applicazione" delle nuove disposizioni relative al contributo addizionale ed al trattamento di fine rapporto (che resta, per i periodi "coperti", a carico dell'INPS).

Un uguale discorso va fatto in relazione al secondo anno di programma relativo alla CIGS per crisi aziendale con cessazione di attività presentate dopo il 24 settembre, nel rispetto delle indicazioni fornite dal Dicastero del Lavoro con le circolari n. 1 del 22 gennaio 2015 e n. 9 del 20 marzo 2015. La circolare n. 30/2015 conferma che alle istanze riferite a programmi di riorganizzazione e ristrutturazione o contratti di solidarietà, presentate dopo il 23 settembre, "si applica la nuova normativa di cui al D.L.vo n. 148/2015, sebbene l'accordo sia stato sottoscritto e l'inizio delle sospensioni avvenga in data precedente al 24 settembre 2015".

Se è consentita una breve riflessione su questa ultima precisazione si può ben comprendere come il Dicastero del Lavoro, partendo dal puro dettato letterale che fa riferimento alla "richiesta" (art. 44, comma 1, lettera a), abbia affermato che le norme trovano applicazione a tutte le istanze pervenute a partire dal 24 settembre (anche per prevenire eventuali "accordi elusivi" al fine di prevenire forme di abusi con contratti retro datati) ma tutto questo va a scapito di chi ha, legittimamente effettuato accordi e consultazioni prima di tale data con richiesta per sospensioni avvenute in data antecedente e che viene penalizzato dal fatto che il D.L.vo n. 148/2015, pubblicato in Gazzetta Ufficiale alle ore 18,30 del 23 settembre ed entrato in vigore 5,30 ore dopo, non prevede alcun periodo di "vacatio", cosa che sarebbe stata, in questo caso, utile e doverosa, atteso che, per effetto di una disposizione entrata in vigore improvvisamente, "saltano" una serie di condizioni economiche che avevano portato alla scelta dell'ammortizzatore (si pensi, ad un contratto di solidarietà nel quale l'imprenditore si trova a pagare il nuovo contributo addizionale ed i lavoratori ad avere "un tetto" al trattamento integrativo). Forse, pur rispettando la scelta dell'Esecutivo, si sarebbe potuto, in via amministrativa, trovare una soluzione diversa riferendo il termine "richiesti" non alla domanda ma all'accadimento (ossia, gli interventi di integrazione "richiesti" per giornate di sospensione già avvenute nei primi giorni di settembre ma ove l'istanza non era stata ancora presentata in quanto, legittimamente, il datore di lavoro aveva 25 giorni dalla fine del periodo di paga al quale si riferisce la sospensione o la riduzione di orario).

Detto questo, torniamo al contenuto dell'art. 25.

L'istanza, presentata contestualmente alla Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali e gli Incentivi all'Occupazione del Ministero del Lavoro ed alle Direzioni territoriali del Lavoro competenti per territorio (cosa ottima e giusta sotto l'aspetto cognitivo ed organizzativo), deve comprendere l'elenco nominativo dei lavoratori interessati e, per le causali di riorganizzazione e di crisi aziendale va, altresì, comunicato il numero dei lavoratori mediamente occupati nell'ultimo semestre presso le unità produttive interessate, distinti per orario contrattuale.

Le informazioni ricevute sono inviate dall'INPS alle Regioni ed alle Province Autonome di Trento e Bolzano, attraverso il sistema informativo unitario per le politiche del lavoro, previsto dal Decreto Legislativo n. 150/2015, attuativo dell'ANPAL. Tutto questo per consentire ai centri per l'impiego su cui insistono le unità produttive, di operare nel rispetto del principio di condizionalità nella fruizione delle integrazioni ex art. 8, con la stipula di patti di servizio personalizzati con i lavoratori che presentano forti riduzioni nella prestazione lavorativa.

Se il datore di lavoro "scavalla" il limite dei 7 giorni, il trattamento decorrerà dal trentesimo giorno successivo alla presentazione dell'istanza: se dalla omessa o tardiva presentazione della domanda deriva un danno ai lavoratori, il datore è tenuto a corrispondere agli stessi una somma di importo equivalente alla integrazione salariale non percepita.

Ma quando ed in che modo arriva il provvedimento di concessione?

Il comma 5 afferma che ciò avviene con D.M. del Ministro del Lavoro per l'intero periodo richiesto entro i 90 giorni successivi alla presentazione dell'istanza, fatti salve eventuali sospensioni dovute ad accertamenti istruttori: in passato, ogni istanza di concessione si riferiva ad un periodo massimo di 12 mesi (art. 3 del DPR n. 218/2000).

Ma, in questo contesto, quale è il ruolo delle Direzioni territoriali del Lavoro?

Gli organi di vigilanza, nei 3 mesi antecedenti la conclusione dell'intervento integrativo salariale, effettuano le verifiche finalizzate ad accertare che gli impegni presi siano stati rispettati e la relazione va inviata al Ministero entro 30 giorni (termine che appare perentorio) dalla conclusione dell'intervento integrativo autorizzato. Se dalla relazione emerge che il programma presentato dall'impresa non si è realizzato o si è realizzato solo in parte, si apre un nuovo procedimento amministrativo tendente a riesaminare il decreto autorizzatorio alla luce delle novità intervenute. Esso si deve concludere nei 90 giorni successivi con un altro D.M. del Ministro del Lavoro, a meno che non ci siano condizioni tali da far sospendere l'iter per esigenze istruttorie.

Anche in questo caso, come si vede, cambiano i tempi degli accertamenti ispettivi che, nel caso, ad esempio, della riorganizzazione, era ipotizzato dopo un trimestre dall'inizio del trattamento, con trasmissione degli esiti prima della scadenza del semestre. In caso di proroga dopo i primi 12 mesi era prevista una ulteriore verifica ispettiva entro i 20 giorni successivi alla richiesta, finalizzata ad accertare la regolarità del programma aziendale.

Da ultimo, il comma 7 afferma che l'impresa, sentite le proprie rappresentanze interne o, in mancanza, le strutture territoriali di categoria, può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

### **Disposizioni relative a trattamenti straordinari di integrazione salariale a seguito di accordi già stipulati**

All'interno del Titolo III del Decreto Legislativo n. 148/2015, parte dell'art. 42 è destinato a disciplinare le problematiche connesse ad accordi di integrazione salariale stipulati sotto la vigenza delle precedenti disposizioni.

Ebbene, il comma 1 fa salvi i trattamenti conseguenti a procedure di consultazione sindacale concluse entro il giorno antecedente l'entrata in vigore della legge: essi mantengono la durata prevista dalle vecchie disposizioni. In ogni caso, i trattamenti "goduti" a partire dal 24 settembre 2015, rientrano nel computo del quinquennio mobile e nei limiti della durata massima prevista dall'art. 4, comma 1.

Il Legislatore Delegato si preoccupa di gestire gli accordi sottoscritti in sede governativa (Ministero del Lavoro, Ministero dello Sviluppo Economico, Presidenza del Consiglio) entro il 31 luglio 2015, concernenti situazioni di interesse nazionale con notevoli ricadute sull'occupazione e sui territori, con piani industriali che prevedano l'utilizzazione degli ammortizzatori sociali oltre i limiti ora fissati dal Decreto Legislativo n. 148/2015 agli artt. 4 e 22.

La procedura da seguire parte da un D.M. del Ministro del Lavoro al termine di un iter che vede coinvolti, a vario titolo, i Ministri dello Sviluppo Economico e dell'Economia, con cui vengono fissati i criteri per l'esame delle varie situazioni: il provvedimento deve essere emanato nei 60 giorni successivi alla entrata in vigore del Decreto Legislativo (23 novembre 2015).

Una delle parti firmatarie dell'accordo, presumibilmente il datore di lavoro, nei 30 giorni successivi all'emanazione del provvedimento presenta una apposita istanza ad una commissione composta da tre membri di cui uno con funzione di presidente, nominato dalla Presidenza del Consiglio e gli altri due in rappresentanza del Ministero del Lavoro e di quello dello Sviluppo Economico. La commissione (che opera gratuitamente senza la corresponsione di alcun compenso, gettone o rimborso spese), ove pare abbastanza accentuata la Direzione della Presidenza del Consiglio, decide avendo presenti i limiti di spesa pari a 90 milioni di euro per il 2017 che salgono a 100 per il 2018, valutando l'ammissibilità delle istanze presentate e vagliando la durata dei trattamenti integrativi previsti dagli accordi, il numero dei lavoratori e l'ammontare delle ore integrabili sia in relazione al piano industriale che al riassorbimento occupazionale previsto.

### **Disposizioni transitorie e finali**

L'art. 44 contiene alcuni principi che, magari, sono già stati trattati nel corso della riflessione ma che, per motivi di chiarezza vengono riportati:

- a) se non diversamente indicato le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 148/2015 trovano applicazione ai trattamenti integrativi richiesti a partire dalla data di entrata in vigore del provvedimento (24 settembre 2015);
- b) ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali i trattamenti richiesti in data antecedente alla entrata in vigore del provvedimento vanno calcolati soltanto per il periodo autorizzato successivo al 24 settembre 2015;
- c) la disposizione contenuta nell'art. 22, comma 4, secondo la quale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale possono essere autorizzate sospensioni dal lavoro nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo relativo al programma autorizzato, non si applica nei 2 anni successivi all'entrata in vigore del Decreto Legislativo (ossia, fino al 23 settembre 2017);
- d) la disposizione contenuta nell'art. 25, comma 2, secondo la quale l'intervento integrativo salariale straordinario scatta a partire dal trentesimo giorno successivo alla presentazione dell'istanza, si applica alle domande pervenute a partire dal 1° novembre 2015.

L'articolato ne prevede altri ma questi saranno, appositamente richiamati allorquando si parlerà dei Fondi integrativi di solidarietà.

### **Abrogazioni**

Quanto affermato dall'art. 46 in materia di abrogazioni normative, viene esaminato con esclusivo riferimento alle disposizioni che influiscono sulle materie trattate nei primi 25 articoli del Decreto Legislativo n. 148/2015 le quali si riferiscono alla integrazione salariale ordinaria, quella straordinaria ed ai contratti di solidarietà difensivi.

A partire dal 24 settembre 2015 sono abrogati:

- a) il Decreto Legislativo luogotenenziale n. 788/1945 concernente l'istituzione della cassa integrazione guadagni per gli operai del settore industria;

- b) il Decreto Legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 869/1947, riguardante il trattamento integrativo salariale;
- c) la legge n. 77/1963, concernente l'istituzione della cassa integrazione guadagni nel settore dell'edilizia ed affini dell'industria;
- d) gli articoli 2, 3, 4 e 5 della legge n. 1115/1968 che riguardavano disposizioni in materia di intervento straordinario di integrazione salariale nel settore industria a seguito di crisi, ristrutturazione e riorganizzazione;
- e) la legge n. 464/1972 che conteneva modifiche alle disposizioni contenute nella legge n. 115/19658 in materia di integrazione salariale e trattamento speciale di disoccupazione;
- f) gli articoli da 1 a 7 e da 9 a 17 della legge n. 164/1975 che trattavano gli interventi di integrazione salariale, la misura dell'integrazione, il trattamento previdenziale durante l'integrazione, l'assistenza sanitaria nei periodi di integrazione, il ricorso avverso il provvedimento della commissione provinciale della CIG, i procedimenti di integrazione salariale straordinaria, la loro durata, il finanziamento, il computo dei dipendenti, il bilancio della Cassa, i limiti per gli impiegati, i termini di decadenza per il rimborso delle prestazioni e la formazione professionale;
- g) gli articoli 1, 2 e da 4 a 8 della legge n. 427/1975 che trattavano l'integrazione salariale nei settori edili ed affini ed il ricorso avverso la decisione della commissione provinciale;
- h) gli articoli 1 e 2 della legge n. 863/1984 che disciplinavano, rispettivamente, il contratto di solidarietà difensivo nel settore industriale, nonché quello espansivo;
- i) l'art. 8, commi da 1 a 5, e 8 del D.L. n. 86/1988, convertito, con modificazioni, nella legge n. 160/1988 che conteneva norme sul contributo addizionale;
- l) gli art. 1, 2 e da 12 a 14 della legge n. 223/1991 che riguardavano le varie ipotesi di intervento straordinario di integrazione salariale e le modalità attuative, le procedure, alcune ipotesi di estensione del campo di applicazione ed altre norme sull'importo massimo del trattamento;
- m) l'art. 5, commi da 1 a 4, della legge n. 236/1993;
- n) il DPR n. 218/2000 che era il regolamento contenente norme per la semplificazione del procedimento per la concessione del trattamento di integrazione salariale straordinaria e di integrazione salariale a seguito di stipula di contratti di solidarietà;
- o) l'art. 44, comma 6, del D.L. n. 269/2003 convertito, con modificazioni, nella legge n. 326/2003.

A partire dal 1° gennaio 2016 sono abrogati:

- a) l'art. 8 della legge n. 164/1975 che istituiva la commissione provinciale della Cassa integrazione guadagni che decideva sulle istanze di concessione della integrazione guadagni ordinaria del settore industria;
- b) l'art. 3 della legge n. 427/1975 che istituiva la commissione provinciale per l'edilizia che decideva sulle istanze di concessione della integrazione guadagni ordinaria;

A partire dal 1° luglio 2016 viene abrogato:

- a) l'art. 5, commi da 5 a 8, della legge n. 236/1993, che disciplinava il contratto di solidarietà difensivo per le imprese non rientranti nel campo di applicazione già previsto dall'art. 1 della legge n. 863/1984, la procedura di concessione, l'allargamento al settore alberghiero ed alle aziende termali operanti in luoghi a grave rischio occupazionale, e il contratto di solidarietà nel settore artigiane con almeno la metà dei costi a carico dei fondi bilaterali. Tali abrogazioni sono,



ovviamente, susseguenti, alla piena entrata a regime, delle disposizioni sui fondi di solidarietà dei quali il Decreto Legislativo parla dall'art. 26 in poi.

**Bologna, 7 dicembre 2015**

**Eufranio MASSI**