

OTTOBRE 2015

NORMATIVA IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI

TESTO SINTESI

Decreto legislativo n.148

**DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI
AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO, IN
ATTUAZIONE DELLA LEGGE 183/2014**

Entrata in vigore del decreto legislativo n. 148/2015

Il D.Lgs.148 è entrato in vigore il giorno 24 settembre 2015. L'art.44 comma1, dispone che , quando non diversamente indicato, la nuova normativa si applica alla data di entrata in vigore del provvedimento. **Pertanto, ai trattamenti per i quali è stata presentata istanza a decorrere dal 24 settembre 2015, si applicano le nuove disposizioni in materia di Cassa integrazione guadagni straordinaria recate dal D.Lgs.148, non incidendo i precedenti interventi di CIGS sull'applicazione della nuova normativa, fatto salvo quanto riportato nel paragrafo 4.2.1 (circolare Ministeriale 24 del 5/10/15) con riferimento alla fattispecie crisi aziendale (una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello precedentemente autorizzato).**

Viene confermato che i periodi di CIGO, CIGS o CDS, autorizzati e conclusi prima della data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148 non saranno computati ai fini della durata massima prevista. Ai fini del computo delle durate massime complessive (24 mesi o 30 mesi per le imprese edili nel quinquennio mobile), i trattamenti di Cassa integrazione (anche per procedura concorsuale) in corso si computano per la sola parte del periodo autorizzato successivo al 24 settembre 2015.

I trattamenti straordinari d'integrazione salariale (anche per procedura concorsuale) conseguenti a procedure di consultazione sindacale, già concluse alla data di entrata in vigore del D.Lgs 148, mantengono la durata prevista negli accordi, nei limiti delle disposizioni di legge vigenti alla data dell'accordo sindacale. Anche in questi casi, però, i periodi autorizzati successivi all'entrata in vigore del D. Lgs 148, si computano ai fini della nuova durata massima prevista dal D.Lgs 148/2015.

Nel caso fosse stato stipulato un contratto di solidarietà, il periodo autorizzato successivo all'entrata in vigore del decreto legislativo 148/2015 verrà conteggiato secondo i nuovi criteri.

Ai fini del calcolo per il computo del trattamento di integrazione salariale ordinario (CIGO) si applica il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni.

Causale di Crisi aziendale: Nell'ambito della nuova causale CRISI AZIENDALE, sono ricomprese le fattispecie della crisi per andamento involutivo o negativo degli indicatori economico - finanziari, la crisi aziendale determinata da evento improvviso ed imprevisto e, **soltanto fino al 31 dicembre 2015, la crisi per cessazione di attività.**

TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

<u>LAVORATORI BENEFICIARI</u>	Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale di cui al presente titolo i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.
<u>REQUISITI SOGGETTIVI DEI LAVORATORI</u>	<p>È richiesta una anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro, alla data di presentazione della domanda, presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la CIGS di concessione del trattamento (<i>in precedenza la legge 160/88 prevedeva «un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 90 giorni»</i>: ciò potrebbe significare che in caso di trasferimento del lavoratore da una unità produttiva ad un'altra, l'anzianità aziendale riparte da capo, con riferimento alla CIGS).</p> <p>Per giornate di effettivo lavoro si intendono le giornate di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni, astensione dal lavoro per maternità obbligatoria (<i>non vengono prese in considerazione la malattia ed il congedo parentale o i permessi per assistere i familiari disabili</i>)</p>
<u>PROCEDURE DI CONSULTAZIONE SINDACALE</u>	<p>All'atto della comunicazione alle associazioni sindacali, viene meno l'obbligo per l'impresa di comunicare i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione;</p> <p>per quanto riguarda i criteri di scelta e rotazione, viene stabilito che la congruità dei criteri di scelta si valuta sulla coerenza con le ragioni per cui viene richiesto l'intervento;</p> <p>vengono abrogate le norme sulla rotazione, complicatissime e di difficile attuazione, e le sanzioni che ne conseguivano. D'ora in poi, le sanzioni (semplificate) si applicano solo per il mancato rispetto delle modalità di rotazione concordate nell'esame congiunto.</p>
<u>LA DURATA MASSIMA COMPLESSIVA</u>	La durata massima complessiva per ciascuna unità produttiva, del trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale, non può superare i 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo che il trattamento di integrazione salariale richiesto per la causale contratto di solidarietà che è diventato una causale della CIGS viene computato per metà della sua durata. Ciò comporta che la durata del contratto di solidarietà, può ampliarsi fino a raggiungere i 36 mesi, anche continuativi, nel

	<p>quinquennio mobile “ai fini del calcolo della durata massima complessiva, la durata dei trattamenti concessi a seguito di stipula di contratto di solidarietà viene computata nella misura della meta entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile. Oltre il limite suddetto, la durata di tali trattamenti viene computata per intero”. Tale modalità di computo non si applica alle imprese edili e affini.</p>
<p><u>CONTRIBUZIONE FIGURATIVA</u></p>	<p>I periodi di sospensione o riduzione dell’orario di lavoro per i quali è ammessa l’integrazione salariale sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia. Per detti periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l’integrazione salariale.</p> <p>Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione figurativa sono versate, a carico della gestione o fondo di competenza, al fondo pensionistico di appartenenza del lavoratore beneficiario.</p>

INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE (CIGO)

<p><u>GESTIONE DI APPARTENENZA DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE</u></p>	<p>1. I trattamenti ordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti istituita presso l’INPS, che eroga le relative prestazioni e riceve i relativi contributi ordinari e addizionali.</p> <p>2. La gestione di cui al comma 1 evidenzia, per ciascun trattamento, le prestazioni e la contribuzione ordinaria e addizionale.</p>
<p><u>CAMPO DI APPLICAZIONE</u></p>	<p>1. La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:</p> <p>a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell’energia, acqua e gas;</p> <p>b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;</p> <p>c) imprese dell’industria boschiva, forestale e del tabacco;</p> <p>d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;</p> <p>e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;</p> <p>f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;</p> <p>g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;</p> <p>h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;</p> <p>i) imprese addette all’armamento ferroviario;</p> <p>l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale</p>

	<p>sia interamente di proprietà pubblica;</p> <p>m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;</p> <p>n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;</p> <p>o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.</p>
<u>CAUSALI</u>	<p>1. Ai dipendenti delle imprese sopra citate che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto è corrisposta l'integrazione salariale ordinaria nei seguenti casi:</p> <p>a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;</p> <p>b) situazioni temporanee di mercato.</p>
<u>DURATA</u>	<p>1. Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.</p> <p>2. Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.</p> <p>3. L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.</p> <p>4. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non trovano applicazione relativamente agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese di cui all'articolo 10, lettere m), n), e o).</p> <p>5. Nei limiti di durata definiti nei commi da 1 a 4, non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.</p> <p>6. Con riferimento all'unità produttiva oggetto di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.</p>
<u>CONTRIBUZIONE</u>	<p>1. A carico delle imprese di cui all'articolo 10 è stabilito un contributo ordinario, nella misura di:</p> <p>a) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;</p> <p>b) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti;</p> <p>c) 4,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali</p>

	<p>per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;</p> <p>d) 3,30 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;</p> <p>e) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;</p> <p>f) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti.</p> <p>Il contributo ordinario (calcolato in percentuale sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali) si riduce rispetto al passato del 10% circa. Tale misura non sarebbe di per sé negativa se non fosse compensata dal rilevante incremento del contributo addizionale a carico delle aziende che decidono di fare ricorso agli ammortizzatori sociali.</p>
<p><u>INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE</u></p>	<p>Sussiste l'obbligo di comunicazione preventiva a RSA o RSU e al sindacato territoriale (in precedenza la comunicazione al sindacato territoriale era prevista solo in assenza di rappresentanza aziendale) sui seguenti aspetti (invariati):</p> <ul style="list-style-type: none"> - cause, - entità e durata prevedibile, - numero dei lavoratori interessati. <p>Esame congiunto e durata procedura</p> <p>Sono confermate le previsioni in tema di esame congiunto e i relativi termini (calcolati dalla data della comunicazione) entro i quali deve esaurirsi la procedura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - imprese fino a 50 dipendenti 10 giorni - imprese oltre 50 dipendenti 25 giorni <p>Anche per i casi di eventi oggettivamente non evitabili che non consentono di rinviare la sospensione o la riduzione dell'attività, la norma è invariata (non obbligatorietà della comunicazione preventiva; per sospensione/riduzione superiore alle 16 ore settimanali esame congiunto entro 3 giorni e conclusione della procedura entro i 5 giorni successivi).</p> <p>Settore edile e lapideo</p> <p>Come in precedenza, la procedura di consultazione sindacale non è prevista per la CIG del settore edile e lapideo ad eccezione delle richieste di proroga oltre le prime 13 settimane consecutive.</p>
<p><u>PROCEDIMENTO</u></p>	<p>Vengono significativamente ridotti i termini di presentazione della domanda all'INPS (entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa).</p> <p>Si continua a prevedere che in caso di danno per il lavoratore dovuto a ritardo o mancata comunicazione la corresponsione di una somma corrispondente all'integrazione è a carico dell'impresa.</p> <p>Dal 1° gennaio 2016 la CIGO sarà concessa dalla sede dell'INPS territorialmente competente anziché dalla Commissione provinciale, che viene quindi soppressa.</p>

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE (CIGS)

<p>CAMPO DI APPLICAZIONE</p>	<p>1. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:</p> <ul style="list-style-type: none">a) imprese industriali, comprese quelle edili e affini;b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;g) imprese di vigilanza. <p>2. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano altresì applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:</p> <ul style="list-style-type: none">a) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici. <p>3. La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, in relazione alle categorie seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none">a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;b) rispettive partiti e movimenti politici e loro articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13. <p>4. Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, il requisito relativo alla classe</p>
-------------------------------------	--

	<p>dimensionale deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento.</p> <p>5. Si ha influsso gestionale prevalente ai fini di cui al comma 1, lettera b), quando in relazione ai contratti aventi ad oggetto l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente, la somma dei corrispettivi risultanti dalle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata abbia superato, nel biennio precedente, il cinquanta per cento del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse, secondo quanto emerge dall'elenco dei clienti e dei fornitori ai sensi dell'articolo 21, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni.</p>
<p><u>CAUSALI DI INTERVENTO PER L'ACCESSO ALLA CIGS</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE;</u> • <u>CRISI AZIENDALE</u>, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione della attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa; • <u>CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ.</u>
<p><u>RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE</u> (che riassorbe le attuali causali di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale)</p>	<p><u>Causale di intervento:</u> viene autorizzata la CIGS, quando il programma di riorganizzazione presentato dall'azienda sia caratterizzato dalla presenza di un piano d'interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale e produttiva, detto programma deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione, il tutto finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni di orario.</p> <p><u>Durata:</u> relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario d'integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi anche continuativi, in un quinquennio mobile.</p>
<p>CRISI AZIENDALE</p>	<p><u>Causale di intervento</u> Il programma di crisi aziendale deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare gli interventi correttivi e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e della salvaguardia occupazionale. Nell'ambito della fattispecie della crisi aziendale, sono ricomparse le fattispecie della crisi per andamento involutivo o negativo degli indicatori economico- finanziari, la crisi aziendale determinata da evento improvviso ed imprevisto e SOLAMENTE FINO AL 31</p>

	<p>DICEMBRE 2015, LA CRISI PER CESSAZIONE DI ATTIVITÀ.</p> <p><u>Durata</u> Per la causale di crisi aziendale, relativamente a ciascuna unità produttiva, il decreto prevede che la durata massima del trattamento possa essere di 12 mesi, anche continuativi. Si precisa che, per la causale di riorganizzazione aziendale che per quella di crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni dal lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.</p> <p><u>Contribuzione</u></p> <p>È stabilito un contributo ordinario nella misura dello 0,90 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60 per cento a carico dell'impresa o del partito politico e 0,30 per cento a carico del lavoratore.</p> <p>A carico delle imprese o dei partiti politici che presentano domanda di integrazione salariale straordinaria è stabilito il contributo addizionale di cui all'articolo 5.</p>
<p><u>CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ</u></p>	<p><u>Causale di intervento</u></p> <p>È prevista la stipula di un accordo collettivo aziendale, ai sensi del D. Lgs. n. 81/15, che stabilisca una riduzione di orario al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al C.d.S.. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% (inteso come media di riduzione nell'arco dell'intero periodo per ciascun lavoratore.</p> <p>(gli accordi devono specificare le modalità attraverso cui l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto.</p> <p><u>Durata</u></p> <p>Il trattamento straordinario di integrazione salariale, a seguito di stipula di Contratto di Solidarietà (C.d.S.) , può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile. Tale durata può ampliarsi fino a 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile nel caso in cui, ai fini del calcolo della durata massima complessiva, la durata dei trattamenti concessi a seguito di stipula di C.d.S. viene computata nella misura della metà entro il limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile. Oltre il limite suddetto, la durata di tali trattamenti viene computata per intero.</p>

<p><u>INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE</u></p>	<p>Rispetto all'obbligo di comunicazione preventiva a RSA o RSU e al sindacato territoriale (in precedenza la comunicazione al sindacato territoriale era prevista solo in assenza di rappresentanza aziendale), le imprese interessate saranno tenute a comunicare solo le cause di sospensione o di riduzione dell'attività, l'entità e la durata prevedibile della CIGS, il numero dei lavoratori coinvolti, e non più i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità della rotazione.</p> <p>Come in precedenza, entro 3 giorni dalla comunicazione il datore di lavoro o gli organismi sindacali aziendali presentano la domanda di esame congiunto al competente ufficio della regione o al Ministero del lavoro (a seconda che l'intervento riguardi unità produttive ubicate in una sola regione o in più regioni).</p> <p>Esame congiunto</p> <p>Accanto agli aspetti che già in passato dovevano essere oggetto dell'esame congiunto (tra cui si ricorda l'importanza delle modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione), dovranno essere analizzate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario; - la coerenza dei criteri di scelta dei lavoratori da sospendere con le ragioni per cui è richiesto l'intervento. <p>Salvo che per le imprese edili e affini, le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà.</p> <p>Durata della procedura</p> <ul style="list-style-type: none"> - imprese fino a 50 dipendenti 10 giorni - imprese oltre 50 dipendenti 25 giorni <p>Il mancato rispetto delle modalità di rotazione è sanzionato con un incremento della contribuzione</p>
<p><u>PROCEDIMENTO</u></p>	<p>La domanda va presentata al Ministero e alla DTL entro 7 giorni dal termine della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo (va unito l'elenco nominativo dei lavoratori interessati).</p> <p>Per le CIGS richieste dal 1° novembre 2015 la sospensione o la riduzione dell'orario decorre non prima del 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda.</p>

Al pari della CIGO si riduce quindi il termine per la domanda (in precedenza 25° giorno dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario, ridotto a 20 giorni dalla sospensione per le CIGS a pagamento diretto) e si pone un'ulteriore restrizione rispetto alla decorrenza (non prima del 30° giorno dalla domanda).

«Si tratta di un aspetto che potrebbe rivelarsi penalizzante, considerando che coinvolge imprese già in crisi e che imporrà una programmazione più oculata nell'accesso a queste procedure.» (Il Sole 24 Ore - 10/09/2015)

Anche per la CIGS si continua a prevedere che in caso di danno per il lavoratore dovuto a ritardo o mancata comunicazione la corresponsione di una somma corrispondente all'integrazione è a carico dell'impresa.

Diventa possibile richiedere la CIGS per tutto il periodo ritenuto necessario.

Il decreto ministeriale di concessione sarà adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda.

È stabilito **un unico controllo da parte della DTL 3 mesi prima della fine del periodo di CIGS** per accertare lo svolgimento del programma presentato dall'impresa.

L'impresa, sentito il Sindacato, può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

ESEMPI

- 1. Se nel quinquennio mobile il datore di lavoro chiede il trattamento di CIGS solo per la causale contratto di solidarietà, la durata massima dell'intervento potrà raggiungere i 36 mesi (fino a 24 mesi, infatti, l'intervento sarà computato per 12 mesi, cui potranno aggiungersi altri 12 mesi fino al raggiungimento del tetto dei 24 mesi complessivi).**
- 2. Se, invece, nel quinquennio mobile il datore ha già richiesto la Cassa integrazione ordinaria e/o straordinaria per 18 mesi, ma per causali diverse dal contratto di solidarietà, potrà richiedere la CIGS con causale «contratto di solidarietà per ulteriori 12 mesi, che verranno conteggiati però per la metà, 6 mesi (che aggiunti ai 18 già goduti, portano al raggiungimento del tetto dei 24 mesi complessivi).**
- 3. Se nel quinquennio mobile il datore ha, invece, già richiesto la Cassa Integrazione ordinaria e/o straordinaria per 12 mesi, ma per causali diverse dal contratto di solidarietà, potrà richiedere il contratto di solidarietà per ulteriori 24 mesi, che verranno però conteggiati per la metà, 12 mesi (che aggiunti ai 12 già goduti per le altre causali, portano al raggiungimento del tetto dei 24 mesi complessivi).**

4. Se nel quinquennio mobile il datore ha, invece, già richiesto il trattamento di CIGO per 12 mesi ed ulteriori 12 mesi di contratto di solidarietà (che vengono computati per 6 mesi), potranno essere richiesti ulteriori 6 mesi di CIGO /CIGS oppure altri 12 mesi di CDS.

5. Diversamente, se nel quinquennio mobile il datore di lavoro ha richiesto il trattamento di CIGO per 12 mesi e ulteriori 12 Mesi di CIGS (ad esempio per riorganizzazione), avendo raggiunto il limite massimo previsto dei 24 mesi nel quinquennio mobile, non potrà richiedere alcun ulteriore trattamento.

TABELLA SEMPLIFICATIVA

• 12 mesi di CIGO+12 mesi di CIGS (es. riorganizzazione): stop a 24 mesi
• 12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS (Contratto di Solidarietà): ok 36 mesi
• 12 mesi di CIGS (es. crisi)+24 mesi di CDS: ok 36 mesi
• 36 mesi di CDS: ok
• 12 mesi di CIGO+12 mesi di CDS: possibili altri 6 mesi di CIGO/ CIGS oppure altri 12 mesi di CDS

PROCEDURE CONCORSUALI

<u>CAUSALI</u>	<p>La legge 92/12 ha abrogato l'art.3 della legge 223/91 (Intervento straordinario di integrazione salariale e procedure concorsuali) con effetto dal 1° gennaio 2016. Pertanto a decorrere del 1° gennaio 2016, viene meno la possibilità di autorizzare il trattamento di CIGS conseguente all'ammissione alle procedure concorsuali.</p> <p>Fino al 31.12.2015 è possibile richiedere la CIGS per questa causale a patto che i requisiti per l'ammissione alla CIGS si perfezionino entro la stessa data: dunque, entro il 31.12.2015 deve essere stipulato l'accordo in sede istituzionale e deve, inoltre, essere presentata l'istanza di ammissione al trattamento. Il decreto di autorizzazione ministeriale potrà essere emanato anche successivamente al 31 dicembre 2015, una volta esaurita l'istruttoria delle domande presentate entro il termine predetto.</p> <p>Successivamente al 31 dicembre 2015, nel caso in cui l'impresa sia sottoposta a procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio d'impresa, potrà, in presenza dei presupposti di legge, essere richiesta la CIGS per le causali previste dal DLGS 148/2015.</p> <p>Fino al 31.12.2015 la disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale e di collocamento in mobilità prevista per le ipotesi di sottoposizione di imprese a procedure concorsuali si</p>
----------------	--

applica, previo parere motivato del prefetto fondato su ragioni di sicurezza e di ordine pubblico, sia ai lavoratori delle aziende sottoposte a sequestro o confisca ai sensi della Legge 575/1965, sia ai lavoratori delle imprese nei cui confronti sia stata emessa dal Prefetto un'informazione antimafia interdittiva Sono fissate per il 2015, risorse aggiuntive pari a 5 milioni di euro.

Il Ministero precisa che, per la causale di crisi per cessazione - anche parziale - di attività, i requisiti per l'ammissione al trattamento in questione devono perfezionarsi entro il 31 dicembre 2015, ricordando altresì che dall'1.1.2016 non sarà più possibile utilizzare questa causale.

PROCEDURE AUTORIZZAZIONE

Sarà possibile richiedere CIGS per tutto il periodo necessario (direttamente 24 mesi per riorganizzazione). Per i contratti di solidarietà (che diventano una causale di CIGS, prendendone tutte le regole), anche 36 mesi di fila in presenza di determinate condizioni (vedi oltre).

TEMPI

La CIGS parte 30 giorni dopo la domanda (per le richieste presentate a decorrere dal 1 novembre 2015).

VERIFICHE ISPETTIVE

Le DTL territorialmente competenti, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale , procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali.

La relazione ispettiva deve essere trasmessa in via telematica alla DGAS e I.O. , entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario d'integrazione salariale autorizzato.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL TRATTAMENTO

PAGAMENTO DIRETTO

L'art.7 del D.Lgs.148 prevede che il pagamento delle integrazioni salariali sia effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.

Per i trattamenti richiesti a decorrere alla data di entrata in vigore del D.Lgs 148 o richiesti precedentemente e non ancora conclusi a tale data viene introdotto un termine di decadenza pari a 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione entro il quale sono ammessi il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori.

MISURA

Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, con massimali. L'importo è assoggettato al prelievo contributivo del 5,84%.

TABELLA MASSIMALI 2015

RETRIBUZIONE	IMPORTO LORDO	IMPORTO AL NETTO DEL PRELIEVO DEL 5,84% È ulteriormente assoggettato alle trattenute IRPEF
INFERIORE O UGUALE A 2.102,24	971,71	914,96
SUPERIORE A 2.102,24	1.167,91	1.099,70

SETTORE EDILE E LAPIDEO

I massimali sono aumentati del 20% per i trattamenti concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali e risultano i seguenti:

RETRIBUZIONE	IMPORTO LORDO	IMPORTO AL NETTO DEL PRELIEVO DEL 5,84% È ulteriormente assoggettato alle trattenute IRPEF
INFERIORE O UGUALE A 2.102,24	1.166,05	1.097,95
SUPERIORE A 2.102,24	1.401,49	1.319,64

I massimali non si applicano in caso di CIGO concessa nel settore agricolo per intemperie stagionali. **In caso di malattia il decreto prevede l'erogazione dell'integrazione salariale:** occorrerà verificare se saranno confermati i precedenti orientamenti secondo cui si continuava a garantire il trattamento di malattia se la stessa era insorta prima del periodo di CIG e non vi era una sospensione totale dell'attività lavorativa nel reparto di appartenenza.

Ai lavoratori in CIG spetta l'assegno per il nucleo familiare.

CONTRIBUTI

Il decreto consente infine di partire effettivamente con i fondi di solidarietà destinati a fornire le integrazioni salariali a datori di lavoro e loro lavoratori non coperti dalla cassa integrazione. Qui gli interventi e le semplificazioni sono tali da suggerire una trattazione apposita, nella scheda al fondo.

Nel settore edile, la durata massima complessiva della cassa ordinaria e straordinaria è stabilito in 30 mesi per ciascuna unità produttiva, in considerazione delle specificità di tale settore che tipicamente non consentono l'utilizzo dei contratti di solidarietà. Il decreto prevede un meccanismo di responsabilizzazione delle imprese attraverso le aliquote del contributo d'uso (contributo addizionale). Viene infatti previsto un contributo addizionale del 9% della retribuzione persa per i periodi di cassa (cumulando **CIGO, CIGS e contratti di solidarietà**)

sino a un anno di utilizzo nel quinquennio mobile; del 12% sino a due anni e del 15% sino a tre. Il contributo addizionale non è dovuto nei casi di eventi oggettivamente non evitabili. A fronte di questo incremento progressivo del contributo addizionale, viene introdotta per la **CIGO** una riduzione generalizzata del 10% sul contributo ordinario pagato su ogni lavoratore (la **CIGS** è strutturalmente a carico della fiscalità generale). L'aliquota del contributo ordinario pagato da tutte le imprese indipendentemente dall'utilizzo della cassa passa quindi dall'1,90% all'1,70% della retribuzione per le imprese fino a 50 dipendenti; dal 2,20% al 2% per quelle sopra i 50; dal 5,20% al 4,70% per l'edilizia. Viene previsto, sia per la **CIGO** che per la **CIGS**, il divieto di autorizzare l'integrazione salariale per tutte le ore lavorabili da tutti i lavoratori per tutto il periodo disponibile. In sostanza viene introdotto il divieto della cassa a zero ore per tutto il personale per tutto il periodo di cassa disponibile. Tale divieto, che per la **CIGS** non si applica per i primi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto, serve anche a favorire la rotazione nella fruizione del trattamento di integrazione salariale, nonché il ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro rispetto alla sospensione.

Per la **CIGS**, il decreto razionalizza la disciplina delle causali di concessione del trattamento. L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere concesso per una delle seguenti tre causali:

Infine, il decreto introduce meccanismi di attivazione dei beneficiari di integrazioni salariali e condizionalità delle prestazioni: nello specifico, i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali (cassa integrazione o fondi di solidarietà) per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro nell'arco di un anno sono convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato. Questo patto di servizio, come previsto dal decreto sulle politiche attive, è più leggero di quello rivolto ai disoccupati, ed è volto in primo luogo a fornire iniziative di formazione e riqualificazione, anche in concorso con le imprese e i fondi interprofessionali.



Il decreto prevede una transizione alle nuove disposizioni. Di seguito gli aspetti più rilevanti. Le nuove regole si applicano solo ai trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto. **Ai trattamenti pregressi si applicano le norme previgenti, e le loro durate si computano ai fini del limite massimo di durata complessiva nel quinquennio mobile solo per il periodo successivo alla data di entrata in vigore del decreto. In altri termini, nel nuovo quinquennio mobile non si computano i periodi fruiti in passato: si riparte da zero. Quindi i nuovi limiti di durata incidono dalla fine del 2017, non prima.** Il divieto delle zero ore di **CIGS** per tutti per l'intero periodo autorizzato entra in vigore solo fra 2 anni (a fine 2017).

Gli accordi sindacali conclusi prima dell'entrata in vigore del decreto (anche se la cassa non è ancora stata autorizzata) restano validi anche qualora prevedano durate maggiori. I periodi fruiti dall'entrata in vigore del decreto si computano però ai fini dei nuovi limiti. La disposizione che prevede che la domanda di **CIGS** debba avvenire 30 giorni prima dell'avvio della riduzione o sospensione si applica ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015, così da dare modo alle imprese di adeguarsi al nuovo regime.

Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico territoriale, e il cui piano

industriale abbia previsto l'utilizzo di trattamenti straordinari di integrazione salariale oltre i limiti di durata previsti dal decreto, su domanda di una delle parti firmatarie dell'accordo, ed entro il limite di spesa di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018, può essere autorizzata, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale per la durata e alle condizioni certificate da un'apposita commissione istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

QUOTE DI TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

<u>CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ:</u>	<p>Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto per le ore di riduzione orario sono a carico dell'ente previdenziale. Rimangono invece a carico del datore di lavoro quelle relative ai lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di C.d.S., ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.</p>
<u>CIGS ALTRE CAUSALI:</u>	<p>E' stata abrogata la norma che prevedeva la possibilità per le aziende di richiedere all'INPS il rimborso delle quote di trattamento di fine rapporto maturate durante il periodo CIGS per i lavoratori licenziati al termine della CIGS medesima.</p> <p>Pertanto, a seguito dell'abrogazione, le quote di trattamento di fine rapporto sono a carico del datore di lavoro.</p> <p>Nell'esame congiunto per la richiesta di CIGS per riorganizzazione o crisi, le parti devono espressamente dichiarare, la non percorribilità della causale dei contratti di solidarietà. Le imprese edili e affini non sono tenute a tale dichiarazione.</p> <p>Il D.Lgs. 148 è entrato in vigore il giorno 24 settembre 2015 e richiede per la sua completa attuazione l'emanazione di diversi decreti attuativi, di cui vi daremo conto. Rimaniamo a disposizione per i chiarimenti che fossero necessari e nel rimandarvi alla lettura completa della circolare ministeriale, vi inviamo .</p>

PARMA

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA

La domanda di concessione del trattamento straordinario d'integrazione salariale deve essere presentata, con modalità telematica, per tutte le causali d'intervento, entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale e deve essere corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzione di orario.

Per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, nell'istanza di concessione l'azienda deve comunicare, altresì, il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

La sospensione o la riduzione dell'orario come concordata tra le parti, decorrono non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione dell'istanza.

In caso di presentazione tardiva dell'istanza, cioè oltre al limite perentorio dei 7giorni, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda medesima. Qualora dalla omessa o tardiva presentazione derivi a danno del lavoratore la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma d'importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.



RIASSUNTO FINALE

MODIFICHE NEGATIVE

1) REQUISITO

Anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro (in precedenza i 90 giorni erano riferiti all'anzianità aziendale) presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento. Il requisito dell'anzianità (riferito in precedenza all'impresa e non all'unità produttiva è quindi ora più restrittivo in particolare per i lavoratori con attività in varie unità produttive e per i trasfertisti, ecc.) era in passato previsto solo per la CIGS: ora è esteso alla Cassa ordinaria; non è richiesto solo nel caso di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale. In caso di cambio di appalto è riconosciuta l'anzianità precedente.

2) CIGS: CAUSALI

- riorganizzazione aziendale (che include anche la riorganizzazione e riconversione dell'azienda);
- crisi aziendale, per cui si conferma l'esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
- contratto di solidarietà (CDS).

In deroga al principio in base al quale la CIGS non viene concessa in caso di cessazione dell'attività produttiva, nel caso tale cessazione si realizzi al termine del programma di crisi, ma sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale, in sede ministeriale può ancora essere autorizzata la CIGS nel limite di spesa annuo di 50 milioni per gli anni 2016 (max 12 mesi), 2017 (max 9 mesi) e 2018 (max 6 mesi). Come in precedenza, non può essere richiesta la CIGS per le unità produttive per le quali sia stata richiesta, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, la CIGO.

3) CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ:

I contratti di solidarietà difensivi cessano di essere disciplinati da una normativa specifica per rientrare nel campo di applicazione della CIGS (sia pure con alcune specificità). Ne deriva una riduzione dell'integrazione salariale (che viene assoggettata ai massimali della Cassa integrazione) e della durata (massimo 36 mesi contro il precedente limite di 48 mesi).

La riduzione media oraria complessiva non può essere superiore al 60% dell'orario dei lavoratori interessati.

Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro non può eccedere il 70% calcolato sull'intero periodo del contratto di solidarietà.

4) MINORE DURATA MASSIMA COMPLESSIVA

Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile. Utilizzando la CIGS per causale contratto di solidarietà tale limite complessivo può essere portato a 36 mesi.

Nel settore edile (in considerazione della sua specificità ritenuta scarsamente compatibile con i contratti di solidarietà), la durata massima complessiva della Cassa ordinaria e straordinaria è stabilito in 30 mesi per ciascuna unità produttiva.

Si riduce quindi drasticamente la durata complessiva (riferita tra l'altro non più a un quinquennio fisso ma mobile): il limite di 36 mesi era infatti ulteriormente elevabile in caso di prolungamento del contratto di solidarietà e nei casi di CIGS per riorganizzazione aziendale "complessa". I periodi di CIGS erano così suddivisi in base alle causali:

CIGS DURATA IN BASE ALLE CAUSALI

RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE	24 mesi (in precedenza dopo i promi 24 mesi era prevista la possibilità di 2 proroghe per 12 mesi ciascuna per programmi di particolare complessità per motivi tecnici o rilevanti per l'occupazione quindi complessivamente 24 + 24 = 48 mesi)
CRISI AZIENDALE	12 mesi nuova autorizzazione concedibile solo dopo un periodo pari a 2/3 del periodo di cigs (invariato)
CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ	24 MESI, può raggiungere 36 mesi se il C.d.S. è l'unica causale utilizzata nel quinquennio mobile (la durata dei c.d.s. è computata per la metà per la parte non eccedente i prime 24 mesi e per intero la parte eccedente, salvo nel settore edile. il limite di 36 mesi può essere raggiunto nei seguenti casi: <ul style="list-style-type: none">• 12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS• 12 mesi di CIGS (es. Crisi)+24 mesi di CDS• 36 mesi di CDS

ULTERIORE LIMITE

Per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, a partire dal 24 settembre 2017 (decorsi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto) non saranno autorizzate sospensioni del lavoro eccedenti il limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva. In pratica viene introdotto il divieto della Cassa a 0 ore per tutto il personale per tutto il periodo a partire dal 24/09/2017. Per i limiti di riduzione dell'orario per i contratti di solidarietà v. sopra.

NELLA CIGO

Ulteriore limite Oltre alla durata, è stato introdotto un ulteriore limite: non saranno autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

5) CONTRIBUTO ADDIZIONALE DOVUTO DAL DATORE DI LAVORO

A carico delle imprese che presentano domanda di CIG il contributo addizionale viene sensibilmente aumentato e commisurato alla durata dell'intervento concesso in un quinquennio mobile; si incrementano infatti la base di calcolo (costituita ora dalla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, anziché sull'integrazione salariale pagata) e le percentuali:

- 9% fino a 52 settimane,

- 12% oltre le 52 settimane e fino a 104,
- 15% oltre le 104 settimane². Il contributo addizionale è ora previsto anche per il ricorso ai contratti di solidarietà.

Il Governo ha definito la scelta “**un meccanismo di responsabilizzazione delle imprese**”. **In realtà si tratta di una misura destinata a disincentivare il ricorso alla Cassa, con il rischio di favorire l’espulsione dei lavoratori** (rischio ancora più marcato proprio in quelle imprese a cui difetta la c.d. responsabilità sociale d’impresa). CONTRIBUTIONE FIGURATIVA.

6) CIGS INFORMAZIONE ECONSULTAZIONE SINDACALE

(Positivo il fatto che rispetto all’obbligo di comunicazione preventiva a RSA o RSU e al sindacato territoriale (in precedenza la comunicazione al sindacato territoriale era prevista solo in assenza di rappresentanza aziendale).

Le imprese interessate nel caso di CIGS non saranno più tenute a comunicare i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione, ma solo le cause di sospensione o riduzione dell’attività, l’entità e la durata prevedibile di CIGS e il numero dei lavoratori coinvolti.

7) CONDIZIONI .. E POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

In caso di sospensione/riduzione superiore al 50%, i lavoratori devono essere convocati dal centro per l’impiego per stipulare il patto di servizio personalizzato previsto dal decreto sulle politiche attive (D.Lgs. n. 150/2015). Iniziativa debole di politica attiva per questa platea di lavoratori disoccupati per l’inadeguatezza del sistema.

8) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

- **CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ**

Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto, relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell’orario di lavoro per stipula del contratto di solidarietà, sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell’ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.

- **ALTRE CAUSALI DI CIGS**

Si rappresenta che l’art.46, c.1 lettera E , del D.Lgs. 148 /15 reca l’abrogazione della legge 464/72 art.2 C.2 che stabiliva che le aziende potessero richiedere alla Cassa Integrazione Guadagni il rimborso delle quote di TFR maturate durante il periodo di CIG dai lavoratori sospesi e corrisposte ai lavoratori licenziati al termine del periodo integrato. Pertanto, a seguito dell’abrogazione, le quote di TFR sono a carico del datore di lavoro.

PARMA

MODIFICHE POSITIVE

1) LAVORATORI BENEFICIARI

Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori subordinati compresi gli **apprendisti** (questi ultimi se assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e con le limitazioni di cui al paragrafo relativo: l'estensione agli apprendisti costituisce una novità positiva, per quanto marginale)

2) GIGO INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Sussiste l'obbligo di comunicazione preventiva a RSA o RSU e al sindacato territoriale (in precedenza la comunicazione al sindacato territoriale era prevista solo in assenza di rappresentanza aziendale) sui seguenti aspetti (invariati):

- cause,
- entità e durata prevedibile,
- numero dei lavoratori interessati

3) CIGS INFORMAZIONE CONSULATZIONE

Apertura della procedura: rispetto all'obbligo di comunicazione preventiva a RSA o RSU e al **sindacato territoriale** (in precedenza la comunicazione al sindacato territoriale era prevista solo in assenza di rappresentanza aziendale).

