

**Studio De Marco – Canu – Zanon – Gregoris**  
*Consulenti del Lavoro in Udine*

CONSULENTI DEL LAVORO:  
Rag. Gioacchino De Marco  
Dott. Riccardo Canu  
Dott. Elena Zanon  
P.az Roberta Gregoris

Via Zanon 16/6  
33100 Udine  
tel.0432/502540  
fax.0432504902  
info@studiodemarco.it  
<http://www.studiodemarco.it>

Udine, 30 settembre 2015

**Oggetto: Ammortizzatori sociali – Nuove disposizioni dal 24 settembre.**

Circolare numero 026/2015

---

## In sintesi

Il D.Lgs. 148/2015 entrato in vigore lo scorso 24 settembre fornisce disposizioni per il riordino delle norme in materia di ammortizzatori sociali utilizzabili in costanza di rapporto di lavoro. In particolare si fa riferimento a: Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO), Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), Contratti di solidarietà (CDS) e Fondi Solidarietà Bilaterali.

Il provvedimento si applica ai trattamenti di integrazione salariale richiesti dal 24 settembre ma impatta sin da subito sulle aziende che alla data del 24 settembre avevano in corso una sospensione dal lavoro con intervento della CIGO.

Con riferimento alla CIGO, pur sussistendo oggettive incertezze in sede di prima applicazione della norma, si rende necessario che le Aziende interessate si adeguino alla nuova normativa predisponendo in tempi stretti una pianificazione nominativa dei lavoratori che dopo il 23 settembre sono stati/saranno posti in Cassa integrazione.

## Approfondimento

La nuova normativa si applica a tutti gli interventi di cassa integrazione la cui richiesta viene presentata dal 24 settembre 2015 in avanti; per le richieste già presentate continua ad applicarsi la normativa previgente.

Dal punto di vista operativo, per quanto riguarda la CIGO, la principale novità consiste nell'obbligo di presentare la domanda entro 15 giorni dall'inizio della sospensione allegando l'elenco nominativo delle persone che saranno poste in cassa integrazione, unitamente alle ore che si intendono utilizzare per ciascun lavoratore.

Pertanto, in attesa dei chiarimenti che l'INPS dovrà fornire, le aziende che hanno in previsione di utilizzare la CIGO, dovranno predisporre una pianificazione nominativa delle ore di sospensione e prendere contatti con lo Studio per predisporre la domanda. In tale contesto va evidenziato che, in base alle brevissime istruzioni fornite con messaggio dall'Inps le aziende che hanno utilizzato la CIGO dal 24 settembre compreso in avanti dovranno effettuare l'invio della domanda entro 15 gg. dalla sospensione, ovvero entro l'imminente termine dell'8 ottobre prossimo.

Quanto sopra con riferimento agli adempimenti più urgenti, rispetto alle novità la norma fornisce alcune **disposizioni generali** che sono comuni a tutti gli interventi (CIGO, CIGS e CDS); in particolare:

- possono beneficiare degli ammortizzatori tutti i lavoratori subordinati compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante mentre restano esclusi dirigenti e lavoratori a domicilio. Probabilmente, per gli apprendisti che già fruiscono di percorsi di cassa in deroga (CIGD) sarà necessario gestire il passaggio alla gestione CIGO per i periodi dopo il 23 settembre.

**Studio De Marco – Canu – Zanon – Gregoris**  
*Consulenti del Lavoro in Udine*

- per potere fruire degli ammortizzatori è necessaria un’anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro. Il requisito non è richiesto per eventi oggettivamente non evitabili. Si renderà quindi necessario verificare l’anzianità prima di effettuare la sospensione.
- rimane confermato che il trattamento è pari all’80% della retribuzione teorica con massimale mensile di 971,71 € se la retribuzione teorica mensile comprensiva dei ratei è inferiore a 2.102,24 € ovvero di 1.167,91 € se la retribuzione è superiore. Tali massimali sembrano ora applicati anche ai CDS, ma dovrebbero essere fatti salvi i CDS precedenti all’entrata in vigore del decreto.
- per ciascuna unità produttiva la somma delle durate di CIGO, CIGS e CDS non può superare i 24 mesi (30 nel settore edile) in un quinquennio mobile; con la particolarità che il CDS viene conteggiato al 50% per durate fino a 24 mesi e al 100% per durate oltre i 24 mesi.
- viene fatto obbligo al datore di lavoro di anticipare mensilmente l’importo della cassa integrazione guadagni e di versare un contributo aggiuntivo, calcolato sulla retribuzione teorica perduta a seguito della sospensione (e non già sul minor importo delle integrazioni salariali INPS), pari al 9% per le prime 52 settimane nel quinquennio, elevato al 12% per il periodo successivo e sino a 104 settimane nel quinquennio e ulteriormente aumentata al 15% per il periodo oltre le 104 settimane nel quinquennio.
- il lavoratore sospeso prima di svolgere attività di lavoro autonomo o subordinato deve dare comunicazione all’Inps pena la perdita del diritto all’intero trattamento. In ogni caso il lavoratore non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate.

Altre **disposizioni particolari** sono previste per le singole tipologie di intervento:

	<b>CIGO</b> -Cassa integrazione ordinaria	<b>CIGS</b> - Cassa integrazione straordinaria	<b>CDS</b> - Contratto di solidarietà
Campo di applicazione	Il campo di applicazione non è stato modificato. La normativa si applica, ad esempio: alle aziende del settore industria indipendentemente dal numero di occupati; alle cooperative di produzione; alle imprese artigiane dell’edilizia e del settore lapidei; ecc.	Il campo di applicazione non è stato modificato. La normativa si applica, ad esempio: alle imprese del settore industriale (comprese edilizia ed affini) che hanno occupato più di 15 dipendenti nel semestre precedente la domanda di CIGS; alle aziende appaltatrici servizi mensa ristorazione e pulizia ecc. con più di 15 dipendenti qualora l’azienda appaltante sia in CIGS; alle aziende commerciali e alle agenzie di viaggio e turismo che hanno occupato più di 50 dipendenti nel semestre precedente alla domanda; ecc.	Il campo di applicazione è il medesimo della CIGS .
Causali	a) situazioni aziendali dovute ad eventi non imputabili all’impresa o ai dipendenti (es. <i>interruzione energia elettrica, incendio</i> ); b) situazioni temporanee di mercato (es. <i>temporanea crisi di mercato, temporanea mancanza di commesse</i> ).	a) <i>riorganizzazione</i> aziendale: Il programma deve prevedere un piano di investimenti volto a fronteggiare le inefficienze gestionali e/o produttive. Gli investimenti in formazione diventano eventuali (prima erano obbligatori). Il programma deve essere finalizzato ad un consistente recupero occupazionale del personale interessato dalle sospensioni e/o dalle riduzioni orarie.  b) <i>crisi</i> aziendale. Il programma deve contenere un piano di risanamento per fronteggiare gli squilibri produttivi, finanziari, gestionali e deve indicare gli interventi correttivi da adottare per dare continuità all’attività di impresa. Dal 1° gennaio 2016 la particolare ipotesi di causale per crisi individuata nella cessazione dell’impresa o di un reparto non sarà più utilizzabile.	Il Contratto di solidarietà consiste in una riduzione dell’orario di lavoro da applicare su tutto o parte del personale al fine di evitare degli esuberi. La riduzione media oraria dei dipendenti coinvolti non può superare il 60% dell’orario normale (su base giornaliera, settimanale o mensile). Ogni singolo lavoratore coinvolto non può essere sospeso per più del 70% rispetto all’orario normale nell’arco dell’intero periodo di durata del CDS.  Il CDS diventa a tutti gli effetti un’ipotesi specifica di CIGS.

**Studio De Marco – Canu – Zanon – Gregoris**  
*Consulenti del Lavoro in Udine*

Durata dell'integrazione	La durata massima è di 52 settimane in un biennio mobile; non si possono utilizzare ore di CIGO per un numero superiore ad 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile dai lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione. Nelle 52 settimane non si computano quelle relative ad eventi oggettivamente non evitabili. Qualora si fruiscono di 52 settimane consecutive, prima di fare una nuova richiesta, devono trascorrere almeno 52 settimane.	Per <i>riorganizzazione</i> la durata massima è di 24 mesi anche continuativi nel quinquennio mobile. Per <i>crisi</i> la durata massima è di 12 mesi anche continuativi nel quinquennio mobile inoltre, una nuova domanda può essere presentata solo dopo che siano trascorsi 2/3 del tempo di durata della domanda precedente. Per le causali della riorganizzazione e della crisi possono essere autorizzate sospensioni solo nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'intera unità produttiva, nel periodo di durata del provvedimento.	La durata massima è di 24 mesi anche continuativi nel quinquennio mobile. A determinate condizioni si possono raggiungere i 36 mesi.
Procedura e Consulenza sindacale	Prima di ricorrere alla CIGO deve essere effettuata una comunicazione preventiva a RSU/RSA e alle Organizzazioni sindacali territoriali che deve contenere: motivazioni per il ricorso alla CIGO, entità e durata prevedibile, numero di lavoratori coinvolti. Su richiesta di una della parti segue un esame congiunto avente ad oggetto la tutela dei dipendenti coinvolti in relazione alla crisi prospettata. La descritta procedura deve esaurirsi in 25 giorni dalla comunicazione iniziale (10 giorni per imprese fino a 50 dipendenti).	Prima di ricorrere alla CIGS per ristrutturazione o per crisi deve essere effettuata una comunicazione preventiva a RSU/RSA e alle Organizzazioni sindacali territoriali che deve contenere: motivazioni per il ricorso alla CIGS, entità e durata prevedibile, numero di lavoratori coinvolti. Entro 3 giorni, su richiesta di una della parti, segue un esame congiunto in sede istituzionale. Nel caso di aziende ubicate in Friuli è competente il Servizio lavoro della regione a Trieste, per aziende ubicate su più regioni è competente il Ministero del Lavoro a Roma. L'esame congiunto verte su: programma da attuare, durata e numero di lavoratori coinvolti, misure volte a gestire eventuali esuberi, criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, modalità di rotazione o spiegazione delle motivazioni in caso di assenza di rotazione. La descritta procedura deve esaurirsi in 25 giorni dalla attivazione dell'esame congiunto (10 giorni per imprese fino a 50 dipendenti).	Nel caso del contratto di solidarietà è necessario stipulare con la RSA/RSU e con le organizzazioni sindacali competenti per territorio un apposito Contratto Aziendale, ma non vi è la necessità di effettuare l'esame congiunto in sede istituzionale.
Domanda di concessione:	La domanda deve essere presentata all'Inps <u>entro 15 giorni</u> dall'inizio delle sospensioni. Nella domanda andranno indicati: risultanze della consultazione sindacale, causa delle sospensioni e/o riduzione dell'orario, presumibile durata, nominativo dei lavoratori coinvolti, numero delle ore richieste. In sostanza dovrebbe trattarsi di una domanda fatta "a preventivo" cui – immaginiamo – dovrebbe seguire la consuntivazione. In merito si attende un chiarimento Inps.	La domanda deve essere presentata contestualmente al Ministero del lavoro e alla DTL competente <u>entro 7 giorni</u> dalla conclusione della consultazione sindacale (o dalla predisposizione del Contratto di Solidarietà). Le sospensioni e/o le riduzioni dell'orario possono iniziare <u>non prima del 30° giorno successivo</u> alla presentazione della domanda.	La domanda deve essere presentata contestualmente al Ministero del lavoro e alla DTL competente <u>entro 7 giorni</u> dalla predisposizione del Contratto di Solidarietà. Le sospensioni e/o le riduzioni dell'orario possono iniziare <u>non prima del 30° giorno successivo</u> alla presentazione della domanda.
Pagamento diretto:  TFR in CDS	Su espressa richiesta da parte dell'azienda ed in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie la Sede Inps può autorizzare il pagamento diretto (comprensivo del correlato trattamento di ANF qualora spettante).	In sede di consultazione sindacale può essere previsto il pagamento diretto che deve essere comunque autorizzato dal Ministero	Come per la CIGS  Il TFR maturato in CDS che era, per la parte riferita alle ore di sospensione, a totale carico Inps ritorna a carico azienda per i dipendenti licenziati alla fine del periodo di CDS

### Fondi di solidarietà bilaterali

Con riferimento ai Fondi di solidarietà si fa riserva di tornare sull'argomento con una circolare specifica. Al momento ci si limita a segnalare che tali Fondi hanno lo scopo di garantire provvidenza simili a quelle previste dagli ammortizzatori sociali in corso di rapporto, nei settori che ne sono privi e possono anche prevedere provvidenza aggiuntive in ipotesi di cessazione del rapporto.

La platea degli interessati è stata estesa alle aziende con più di 5 dipendenti.

Per eventuali approfondimenti è possibile fare riferimento alla nostra Circolare 25/2014.