



DECRETO LEGISLATIVO 148/2015

“Riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro”

Il provvedimento si compone di 4 titoli:

Trattamenti di integrazione salariale

- Disposizioni generali
- Integrazioni salariali ordinarie
- Integrazioni salariali straordinarie

Fondi di solidarietà

Contratti di solidarietà espansiva

Disposizioni transitorie e finali



INTEGRAZIONE SALARIALE

disposizioni generali/1

Lavoratori beneficiari (artt. 1-2):

tutti i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio

è richiesta un'anzianità, presso l'unità produttiva interessata, di 90 giorni di “effettivo lavoro” (in precedenza si parlava di “anzianità lavorativa presso l'impresa”); in caso di cambio di appalto, si considera l'anzianità maturata nell'attività appaltata; nel settore industriale in senso stretto (cioè escludendo l'edilizia), il requisito non è richiesto per ricorso alla cigo per eventi “oggettivamente non evitabili”

La cig è riconosciuta ai lavoratori in apprendistato professionalizzante; se l'azienda è destinataria solo della cigs, l'unica causale ammessa è quella per crisi; se è destinataria anche o solo della cigo, gli apprendisti possono accedere solo alla cigo; il periodo di apprendistato è prolungato di un monte ore pari a quello fruito di cig.



INTEGRAZIONE SALARIALE

disposizioni generali/2

Misura (art. 3):

Viene sostanzialmente confermato il regime precedente: un (molto) teorico 80% della retribuzione “globale” che sarebbe spettata per le ore di riduzione o sospensione, con applicazione dei noti massimali; confermata anche l'aliquota contributiva nella misura applicata agli apprendisti (5,84%)

L'integrazione salariale è sostitutiva dell'indennità di malattia (da verificare se confermata la prassi precedente)

E' confermato il diritto all'assegno per il nucleo familiare

Nei settori edile e lapideo, in caso di cig per intemperie stagionali, i massimali sono incrementati del 20%



INTEGRAZIONE SALARIALE

disposizioni generali/3

Durata massima complessiva (art. 4)

Per ogni unità produttiva, la somma di tutti i periodi di cig non può eccedere i 24 mesi per ciascun quinquennio mobile, salvo il caso in cui si ricorra al contratto di solidarietà (si può arrivare a 36 mesi, 12 di cig + 24 di cds)

Per le imprese edili ed affini, e per quelle operanti nella escavazione e lavorazione di materiali lapidei, la durata complessiva non può superare i 30 mesi in un quinquennio mobile



INTEGRAZIONE SALARIALE

disposizioni generali/4

Contribuzione addizionale (art. 5)

E' istituito un unico regime di contribuzione addizionale in caso di ricorso alla cig, superando le precedenti differenze tra cigo e cigs e quelle collegate alla dimensione aziendale, e con un incremento consistente dell'entità (è il “malus”), con le seguenti percentuali:

9% nelle prime 52 settimane per quinquennio mobile

12% “ seconde 52 “ “ “

15% “ terze 52 “ “ “

Le aliquote vanno applicate al montante retributivo perso dal lavoratore ed oggetto di integrazione, in precedenza le aliquote, considerevolmente più basse, erano applicate al valore dell'integrazione salariale. Il contributo non è dovuto per la cigo in caso di eventi oggettivamente non evitabili (art. 13, c. 3)



INTEGRAZIONE SALARIALE

disposizioni generali/5

Contribuzione figurativa (art. 6)

I periodi ammessi all'integrazione salariale continuano ad essere utili ai fini della pensione anticipata o di vecchiaia; la contribuzione figurativa è calcolata sulla retribuzione globale sulla quale è calcolata l'integrazione salariale

Modalità di pagamento (art 7)

Di norma, l'integrazione salariale ordinaria o straordinaria è anticipata dall'azienda. In caso di serie e documentate difficoltà finanziarie, a richiesta dell'azienda può essere autorizzato il pagamento diretto rispettivamente dalla sede Inps in caso di cigo e dal MLPS in caso di cigs

E' stabilito il termine di 6 mesi dalla fine del periodo autorizzato, o dalla data del provvedimento di concessione se successivo, entro il quale le aziende devono effettuare il conguaglio o la richiesta di rimborso



INTEGRAZIONE SALARIALE

disposizioni generali/6

Condizionalità e politiche attive del lavoro (art. 8)

I lavoratori per i quali sia programmato il ricorso alla cig per una durata superiore al 50% dell'orario di lavoro in un periodo di 12 mesi, saranno convocati dal CPI per la stipula di un patto di servizio (??!!), che può prevedere attività di formazione o lavori socialmente utili

La possibilità di svolgere attività lavorativa subordinata o autonoma durante un periodo di cig è confermata con la stessa formulazione della normativa precedente; si dovrà verificare se sarà confermata la stratificata prassi che si era generata, in particolare sui casi di possibile cumulo

Dello svolgimento di attività lavorativa va data preventiva comunicazione all'Inps; in caso di lavoro subordinato, per il quale vi è obbligo di comunicazione al CPI da parte del datore di lavoro, tale comunicazione è valida ai fini dell'assolvimento dell'obbligo in capo al lavoratore (anche nel caso in cui la comunicazione non sia preventiva, come succede per la somministrazione)



INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE/1

Campo di applicazione (art. 10)

E' confermato pressoché integralmente quello già definito in precedenza

Recependo quanto affermato a più riprese dalla giurisprudenza, è stato inserito l'ambito delle imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente pubblico

Causali (art. 11)

- eventi transitori non imputabili all'impresa o ai lavoratori, incluse le intemperie stagionali
- situazioni temporanee di mercato



INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE/2

Durata (art. 12)

E' confermato il sistema già noto: periodi di max 13 settimane, prorogabili fino ad un massimo di 52 continuative o comunque nel biennio mobile; in caso di 52 settimane continuative, si può nuovamente ricorrere alla cigo solo dopo un periodo di 12 mesi di normale attività; è confermato il computo a giornate (circ. 24/2015 MLPS)

I limiti complessivi possono essere superati, tranne che nei settori edile e dell'escavazione, in caso di eventi oggettivamente non evitabili

Viene introdotto un nuovo limite riferito al monte ore autorizzabile, che non può essere superiore ad 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile calcolate sui lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione



INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE/3

Contribuzione (art. 13)

Le contribuzioni ordinarie di finanziamento subiscono una riduzione (e qui c'è il “bonus”) e sono così definite in percentuale della retribuzione imponibile previdenziale (tra parentesi quelle precedenti):

1,7 (1,9) per le imprese industriali fino a 50 dipendenti

2 (2,2) per le imprese industriali con oltre 50 dipendenti

4,7 (5,2) per gli operai dell'industria e dell'artigianato edile

3,3 (3,7) per gli operai dell'industria e dell'artigianato settore lapideo

1,7 (1,9) per impiegati e quadri di industria e artigianato edile e lapideo fino a 50 dip

2 (2,2) per impiegati e quadri di industria e artigianato edile e lapideo con oltre 50 dip



INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE/4

Informazione e consultazione sindacale (art. 14)

Confermato pressoché integralmente l'impianto dell'art. 5, L. 164/75 (comunicazione preventiva, richiesta di esame congiunto, termini di 25 giorni ridotti a 10 per imprese fino a 50 dip, possibilità di disporre la riduzione/sospensione in caso di evento non evitabile con successivo esame congiunto se si va oltre le 16 ore settimanali)

Nella presentazione della domanda l'impresa deve dichiarare di avere osservato le procedure di informazione e consultazione

Per i settori edile e lapideo gli obblighi di informazione e consultazione sindacale sorgono solo in caso di sospensione dell'attività oltre le 13 settimane continuative

INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE/5

Procedimento (art. 15)

La domanda va presentata all'Inps di competenza entro 15 giorni dall'inizio del ricorso alla cigo; in caso di presentazione tardiva l'integrazione viene riconosciuta con decorrenza da una settimana antecedente la domanda; per gli eventuali periodi non coperti da integrazione salariale a causa della omessa o tardiva presentazione della domanda, l'impresa è tenuta a farsene carico nel limite dell'ammontare dell'integrazione persa

Nella domanda, oltre alle cause ed alla prevedibile durata del ricorso alla cigo, devono essere indicati i nominativi dei lavoratori coinvolti e le ore richieste di riduzione/sospensione: tali informazioni sono trasmesse dall'Inps alle Regioni al fine dell'attuazione di quanto previsto dall'art. 8 (predisposizione di un patto di servizio)

INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE/6

Concessione (art. 16)

A decorrere dal 1° gennaio 2016 (con la contestuale abolizione delle commissioni provinciali), sarà la sede Inps di competenza a decidere sulle domande di cigo, sulla base di criteri di valutazione definiti con apposito DM entro 60 gg

Ricorsi (art. 17)

In caso di reiezione della domanda, può essere presentato ricorso entro 30 giorni al Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee istituito presso l'Inps centrale

Nel settore agricolo rimangono in vigore le disposizioni di cui agli artt. 8 e seguenti della legge 9 marzo 1989 n. 88



INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE/1

Campo di applicazione (art. 20)

E' confermato il campo di applicazione già esistente, sia per quanto riguarda i settori sia per quanto riguarda la classe dimensionale delle aziende; tra i destinatari della cigs sono ora espressamente compresi i partiti ed i movimenti politici, a prescindere dal numero dei dipendenti, secondo quanto disposto dalla L. 13/2014

Ai fini della verifica dei limiti dimensionali di oltre 15, o di oltre 50 per alcuni settori, si tiene conto del dato medio del semestre precedente la data della domanda ed a considerare apprendisti e dirigenti (in precedenza, il limite di > 50 doveva sussistere alla data della domanda)

Restano ferme le disposizioni di cui alla L. 416/1981 (editoria) e c. 10ter, art. 7, DL 148/93 (aziende commissariate)



INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE/2

Causali di intervento (art. 21)

Le causali sono così ridefinite:

- riorganizzazione aziendale
- crisi aziendale, con esplicita esclusione a decorrere dal 1° gennaio 2016 dei casi di cessazione totale o parziale di attività; è prevista una misura transitoria nel periodo 2016-2018, che consiste nella possibilità di ulteriore proroga massima di 12, 9 e 6 mesi nei rispettivi 3 anni in casi nei quali al termine della cigs per crisi sia disposta la cessazione di attività, ma sussistano prospettive di cessione dell'attività e riassorbimento occupazionale, il tutto tramite accordo in sede ministeriale e secondo criteri che saranno definiti con DM
- contratto di solidarietà, istituto che perde la propria autonoma identità e diviene appunto una delle causali per il ricorso alla cigs



INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE/3

Causali di intervento (segue)

Causale “riorganizzazione”: è stato chiarito che rientrano anche le fattispecie, prima esplicite, della ristrutturazione e della riconversione; il decreto si limita a porre la necessità di un piano con indicazione degli investimenti, formazione ecc.

Causale “crisi aziendale”: si indica genericamente la necessità di un piano di risanamento, con interventi correttivi degli squilibri; non sono indicati particolari criteri per la valutazione della situazione economico finanziaria dell'azienda

Per entrambe le causali, il decreto non prevede un rinvio a provvedimenti successivi con indicazione più puntuale dei criteri per il riconoscimento della cigs; la circ. 24/2015 annuncia che saranno emanati nuovi decreti, nel frattempo si fa riferimento ai precedenti in quanto compatibili



INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE/4

Causali di intervento (segue)

Contratto di solidarietà

La definizione dell'istituto è simile a quella precedente (*“... contratti collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero”*), ma lo stesso perde le sue peculiarità in particolare per quanto riguarda il calcolo dell'integrazione salariale. La misura dell'integrazione è stabilita come per le altre causali, con applicazione dei massimali, non tenendo conto di eventuali aumenti retributivi aziendali concordati nei 6 mesi precedenti, e viene ridotta in caso di eventuali successivi aumenti aziendali.

Altra novità negativa: carico delle aziende è dovuto il contributo addizionale



INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE/5

Causali di intervento (segue)

Contratto di solidarietà

La riduzione massima dell'orario non può eccedere il 60% del monte ore dei lavoratori coinvolti, mentre per ciascun lavoratore la riduzione non può eccedere il 70% calcolato sull'intero periodo di cds; confermata la possibilità di incrementi temporanei dell'orario di lavoro prestato, se prevista dall'accordo

Le quote di tfr corrispondenti alle ore non lavorate sono a carico dell'Inps, salvo che per i lavoratori eventualmente licenziati per riduzione di personale nei 90 giorni successivi al termine del cds, ovvero nei 90 giorni successivi ad un ulteriore periodo di cigs concesso entro 120 giorni dal termine del cds

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE/6

Durata (art. 22)

E' così stabilita in base alle causali e per ciascuna unità produttiva:

- riorganizzazione: 24 mesi nel quinquennio mobile
- crisi: 12 mesi; una nuova autorizzazione è possibile dopo che sia trascorso un periodo pari ai 2/3 di quello di cigs già effettuato (= 8 mesi, se il primo periodo era di 12)

per queste due causali le ore di riduzione/sospensione autorizzabili non possono eccedere l'80% delle ore complessive lavorabili nell'unità produttiva nello stesso arco temporale (la misura decorre dopo 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto)



INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE/7

Durata (segue)

- cds: 24 mesi nel quinquennio mobile, possono essere 36 a fronte del fatto che ai fini della durata massima stabilita dall'art. 4 i periodi di cds nel limite di 24 mesi vengono conteggiati per la metà (cioè 24 mesi vengono conteggiati per 12; ciò rende possibile arrivare a 36 mesi complessivi nel quinquennio mobile cumulando 12 mesi di cig con altra causale con 24 mesi di cigs per cds; questo sistema non vale per le imprese del settore edile e affini)



INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE/8

Contribuzione (art. 23)

La contribuzione ordinaria resta confermata nel complessivo 0,90% dell'imponibile contributivo, di cui 0,60% a carico del datore di lavoro e 0,30% a carico del lavoratore

Consultazione sindacale (art. 24)

La procedura è riferita solo alle causali “riorganizzazione” e “crisi”.
Confermato l'impianto precedente, compresi i tempi e il fatto che la sede dell'esame congiunto è la Regione, qualora la richiesta di intervento della cigs riguardi il territorio di una sola regione, ovvero il MLPS negli altri casi. La comunicazione aziendale di avvio va inviata sia alle RSA/RSU sia alle organizzazioni sindacali



INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE/9

Consultazione sindacale (segue)

Tra le materie oggetto dell'esame congiunto, figurano le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzione di orario, misure per la gestione delle eventuali eccedenze, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, i criteri di rotazione o le ragioni della mancata rotazione. Qualora siano individuati criteri di rotazione che non vengano poi rispettati, l'azienda sarà soggetta ad un aumento del contributo addizionale, nella misura che sarà individuata con DM

Salvo che per il settore edile, nel verbale di esame congiunto le parti devono dichiarare esplicitamente la non percorribilità del contratto di solidarietà

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE/10

Procedimento (art. 25)

La domanda di concessione della cigs va trasmessa entro 7 gg dalla conclusione della procedura di esame congiunto, ovvero dalla data di stipula dell'accordo se antecedente, al MLPS e alla/e DTL competenti per territorio

Con la domanda deve essere fornito il dato dei lavoratori, distinti per tipologia di orario, mediamente occupati nel semestre precedente nell'unità produttiva, e l'elenco nominativo dei lavoratori interessati alla cigs. I nominativi sono trasmessi dall'Inps (che non si capisce come ne venga in possesso) alle Regioni interessate, al fine dell'inserimento in eventuali azioni di politica attiva

La sospensione/riduzione dell'orario, così come concordata con il sindacato, può iniziare non prima che siano trascorsi 30 giorni dalla data di presentazione della domanda.



INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE/11

Procedimento (segue)

Il provvedimento di concessione deve essere emanato entro 90 giorni dalla domanda, salvo il caso in cui si renda necessaria una sospensione a fini istruttori (già il DPR 218/00 indicava termini precisi, regolarmente non rispettati)

Tre mesi prima del termine del periodo di cigs, la/e DTL competenti effettuano una verifica sul rispetto del programma previsto, del cui esito viene data comunicazione al MLPS tramite relazione. In caso di inosservanza del programma, il Ministero può disporre la revoca del provvedimento di concessione

L'impresa può proporre una modifica del programma nel corso del suo svolgimento, "sentite" le RSA/RSU o, in mancanza, le organizzazioni sindacali territoriali

FONDI DI SOLIDARIETA'/1

Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26)

Si conferma quanto introdotto dalla riforma Fornero: l'istituzione per via pattizia per i settori non coperti dalla cassa integrazione di fondi di solidarietà aventi lo scopo di assicurare una tutela in caso di riduzione o sospensione dal lavoro per una delle cause che danno titolo a richiedere la cig

I fondi sono costituiti presso l'Inps con decreto del MLPS e costituiscono gestioni dell'istituto

L'istituzione dei fondi è obbligatoria per tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, inclusi gli apprendisti. I fondi già costituiti in base alla precedente normativa (per datori con oltre 15 dip.) devono essere adeguati entro il 31 dicembre 2015, in assenza finiscono tutti nel FIS (v. art. 29)

FONDI DI SOLIDARIETA'/2

Fondi di solidarietà bilaterali (segue)

Oltre alla finalità di intervenire nei casi di riduzione/sospensione dell'attività lavorativa, i fondi possono prevedere ulteriori prestazioni:

- erogare prestazioni integrative sia in concomitanza con il ricorso alla cig sia in caso di perdita del lavoro
- riconoscere un sostegno al reddito nell'ambito di processi di esodo incentivato ai lavoratori cui non manchino più di 5 anni alla pensione
- finanziare programmi formativi

Per queste finalità, fondi possono essere costituiti anche in settori già coperti dalla cig, eventualmente destinando il contributo dello 0,30% attualmente pagato per la mobilità (per chi lo paga, ovviamente)

Le parti istitutive dei fondi interprofessionali possono deciderne la confluenza in quelli di solidarietà

FONDI DI SOLIDARIETA'/3

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27)

Nei settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro, le parti possono decidere di adeguare i fondi già esistenti alle finalità dei fondi di solidarietà bilaterali entro il 31 dicembre 2015, in tal caso i fondi stessi restano nella gestione della bilateralità. In assenza di adeguamento, dal 1° gennaio 2016 i datori di lavoro aderenti transitano nel fondo di integrazione salariale di cui all'art. 29 e potranno iniziare a richiedere interventi a partire dal 1° luglio 2016

Qualora dall'adeguamento derivi la confluenza dei fondi interprofessionali, le relative risorse derivanti dal contributo integrativo restano vincolate a finalità formative

I fondi alternativi devono garantire almeno 1 delle seguenti prestazioni:

FONDI DI SOLIDARIETA'/4

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (segue)

- un assegno pari all'integrazione salariale per un periodo minimo di 13 settimane in un biennio mobile
- un assegno di solidarietà, in coincidenza di riduzioni di orario concordate per evitare eccedenze di personale, per una durata non inferiore alle 26 settimane nel biennio mobile; questo strumento andrà a sostituire i cds di tipo “B”

Gli accordi volti ad adeguare i fondi bilaterali già esistenti devono definire:

- l'aliquota di contribuzione, non inferiore allo 0,45% della retribuzione lorda e la relativa ripartizione tra azienda e lavoratori
- le prestazione che si prevede di erogare
- la possibilità di modificare aliquota o prestazioni per assicurare l'equilibrio di bilancio

FONDI DI SOLIDARIETA'/5

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (segue)

- la possibilità di confluenza anche parziale del contributo versato al fondo interprofessionale
- per il settore della somministrazione, la possibilità di stornare una quota del contributo del 4%, in misura non inferiore allo 0,30% della retribuzione, tutta a carico del datore di lavoro, quale finanziamento del fondo
- la previsione di eventuali prestazioni aggiuntive
- criteri e requisiti per la gestione del fondo

Con decreto interministeriale MLPS- MEF sono stabiliti:

- criteri per assicurare la sostenibilità finanziaria
- requisiti dei soggetti preposti alla gestione



FONDI DI SOLIDARIETA'/6

Fondo di solidarietà residuale (art.28)

Il fondo residuale, istituito con decreto del MLPS 7 febbraio 2014 in attuazione della riforma Fornero, resta in funzione per i settori che non hanno costituito fondi ex artt. 26 o 27 del decreto

qualora dovessero essere attivati fondi per uno o più settori, dalla stessa data le aziende interessate cesserebbero di essere soggette a quello residuale; l'aliquota di finanziamento non può essere inferiore allo 0,45%



FONDI DI SOLIDARIETA'/7

Fondo di integrazione salariale (art.29)

Dal 1° gennaio 2016 il fondo residuale assume la nuova denominazione

Vi sono soggetti tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti e che operano in settori per i quali non è stato costituito nessun fondo di origine contrattuale

Il fondo garantisce l'assegno di solidarietà di cui all'art. 31; inoltre, per i datori con oltre 15 dip, l'assegno ordinario di cui all'art. 30 c. 1 per un massimo di 26 settimane in un biennio mobile; le prestazioni sono erogate nel limite delle risorse acquisite dal fondo, e comunque, a regime a partire dal 2022, in misura non superiore a 4 volte l'ammontare dei contributi dovuti dal datore di lavoro richiedente

Per assicurare l'avvio del fondo dal 1° gennaio 2016, qualora al 30 novembre 2015 non sia costituito il comitato amministratore, si provvederà con un commissario

FONDI DI SOLIDARIETA'/8

Fondo di integrazione salariale (segue)

I trattamenti di integrazione salariale sono autorizzati dalla sede Inps del territorio dove ha sede l'unità produttiva, la sede legale o dove è disposto l'accentramento contributivo in caso di più unità produttive

Dal 1° gennaio 2016 l'aliquota di finanziamento è stabilita in 0,65% per i datori di lavoro con oltre 15 dip e 0,45% per quelli fino a 15 dip; è disposto un contributo addizionale pari al 4% della retribuzione persa

Entro il 31 dicembre 2017 l'Inps effettua un monitoraggio sull'andamento delle prestazioni, sulla base del quale potranno essere adeguate le aliquote di finanziamento o l'entità delle prestazioni

I datori di lavoro con non oltre 15 dip potranno richiedere la prima prestazione (assegno di solidarietà) a decorrere dal 1° luglio 2016



FONDI DI SOLIDARIETA'/9

Assegno ordinario (art. 30)

I fondi bilaterali di solidarietà erogano un assegno pari almeno all'integrazione salariale e per una durata stabilita da ciascun fondo e comunque non inferiore a 13 settimane per biennio mobile. Le durate massime non possono eccedere quelle disposte per la cig in relazione alle varie causali

All'assegno si applica, se non diversamente disposto, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie

La domanda di accesso all'assegno ordinario, anche nel caso di ricorso al fondo di integrazione salariale, deve essere presentata in un arco temporale compreso tra 30 giorni prima e 15 giorni dopo la data di inizio della sospensione/riduzione

FONDI DI SOLIDARIETA'/10

Assegno di solidarietà (art. 31)

A decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo di integrazione salariale garantisce un assegno di solidarietà nei casi in cui siano sottoscritti accordi per la riduzione dell'orario al fine di evitare o ridurre licenziamenti collettivi o plurimi individuali per riduzione di personale (dal 1° luglio 2016 decade la normativa sui cds di tipo B)

La durata massima è di 12 mesi in un biennio mobile e la misura è stabilita come per le integrazioni salariali

Le riduzioni massime di orario sono quelle disposte per i cds, così come le norme per il caso di temporaneo aumento di ore prestate

La domanda di concessione va presentata all'Inps entro 7 gg dalla stipula dell'accordo e non più di 30 giorni prima dell'inizio della riduzione di orario; devono essere allegati l'accordo e l'elenco dei lavoratori

FONDI DI SOLIDARIETA'/11

Prestazioni ulteriori (art. 32)

Si ribadisce che i fondi di solidarietà bilaterali e quelli alternativi possono erogare prestazioni aggiuntive secondo quanto richiamato agli artt. 26 e 27

Contributi di finanziamento (art. 33)

Con i decreti che costituiscono presso l'Inps i fondi bilaterali, e che adeguano il fondo residuale, sono determinate le aliquote ordinarie di finanziamento, ripartite tra datori di lavoro e lavoratori nella misura di 2/3 ed 1/3. Fatto salva la misura del 4% per le prestazioni del fondo di integrazione salariale, il contributo addizionale è stabilito con gli stessi decreti in misura non inferiore all'1,5% delle retribuzioni perse

In caso di assegno straordinario di incentivo all'esodo, il relativo costo, compresa la contribuzione previdenziale, è interamente a carico del datore di lavoro



FONDI DI SOLIDARIETA'/12

Contribuzione correlata (art. 34)

Nel caso dell'assegno ordinario o di quello di solidarietà, i fondi provvedono a versare la relativa contribuzione alla gestione di competenza; nel caso dei fondi alternativi, la contribuzione è versata dal datore di lavoro, il quale la recupera dal fondo. La contribuzione è commisurata alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito.

I decreti istitutivi possono prevedere la contribuzione correlata anche nel caso delle prestazioni aggiuntive

FONDI DI SOLIDARIETA'/12

Equilibrio finanziario dei fondi (art. 35)

Per tutti i fondi vale l'obbligo del pareggio di bilancio ed il principio per cui le prestazioni sono erogate in presenza di adeguate disponibilità

I fondi, ad eccezione di quelli alternativi, hanno l'obbligo di presentare sin dalla costituzione un bilancio previsionale a 8 anni, sulla base dello scenario macroeconomico; a fronte della previsione di possibili squilibri, il comitato amministratore può proporre modifiche alle aliquote di contribuzione oppure alla misura delle prestazioni

In caso si manifestino squilibri di bilancio ed il comitato amministratore non provveda alle necessarie misure, si interviene in via sostitutiva con decreto direttoriale del MLPS e MEF

FONDI DI SOLIDARIETA'/13

Comitato amministratore (art. 36)

La gestione dei fondi ex artt. 26 e 28 (con esclusione quindi di quelli alternativi) prevede un comitato amministratore, composto da esperti designati dalle associazioni che hanno costituito il fondo, di norma in numero complessivo non superiore a 10, e da 2 dirigenti ministeriali (MLPS e MEF). Gli esperti devono avere i requisiti di competenza e di onorabilità come definiti dagli artt. 37 e 38

Alle riunioni del comitato partecipa il collegio sindacale ed il direttore generale (o un suo delegato) dell'Inps con voto consultivo

Il direttore dell'Inps ha la facoltà di sospendere eventuali decisioni del comitato che ritenga illegittime. La decisione finale spetta al presidente dell'istituto

Qualora alla data del 30 novembre risultino costituiti fondi per i quali non è ancora costituito il comitato, viene nominato un commissario dal MLPS

FONDI DI SOLIDARIETA'/14

Disposizioni generali (art. 39)

I lavoratori assunti in apprendistato professionalizzante le prestazioni possono essere riconosciute con le stesse regole previste per le integrazioni salariali

A tutti i fondi, con esclusione di quelli alternativi, si applicano le regole sulla durata massima nel quinquennio mobile, quelle sulle modalità di corresponsione salvo la possibilità del pagamento diretto nel caso della causale di cig straordinaria; si applica inoltre l'art. 8 (partecipazione ad azioni di politica attiva o lavori socialmente utili se l'orario è ridotto per oltre il 50% e possibilità di svolgere altra attività lavorativa)

Per i lavoratori inseriti nel fondo di integrazione salariale è richiesto il requisito dell'anzianità di almeno 90 giorni presso l'unità produttiva



FONDI DI SOLIDARIETA'/15

Fondo delle province autonome e altri fondi di solidarietà (art. 40)

..... omissis

c.9: si prevede che il fondo relativo al settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale sia adeguato alla nuova normativa con decreto interministeriale del MLPS e del MEF, sulla base di uno o più accordi sindacali



CONTRATTI DI SOLIDARIETA' ESPANSIVA/1

Contratti di solidarietà espansiva (art. 41)

L'articolo riprende in buona misura l'art. 2 del DL 726/84, ora abrogato

In caso di contratto di solidarietà espansiva, con stabile riduzione dell'orario e del salario per i lavoratori già occupati, al datore di lavoro viene riconosciuto per ogni nuovo assunto un contributo, calcolato sulla retribuzione contrattuale lorda, pari al 15% nel primo anno, 10% nel secondo e 5% nel terzo

In caso di assunzione di infra29enni, in alternativa al contributo, la contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro è stabilita nella misura prevista per gli apprendisti per un massimo di 3 anni e comunque non oltre il compimento del 29° anno

Sono esclusi dai benefici i datori di lavoro che nei 12 mesi precedenti abbiano proceduto a riduzioni di personale o fatto ricorso alla cigs

Le nuove assunzioni devono salvaguardare le percentuali di genere presenti, salvo che l'accordo non disponga diversamente per carenza di manodopera maschile o femminile con la qualifica richiesta



CONTRATTI DI SOLIDARIETA' ESPANSIVA/2

Contratti di solidarietà espansiva (segue)

Qualora, in imprese dove sia stato sottoscritto un accordo di solidarietà espansiva, vi siano lavoratori cui non manchino più di 2 anni all'età della pensione di vecchiaia ed abbiano maturato i requisiti minimi per la stessa, gli stessi lavoratori possono chiedere l'anticipo di una quota di pensione a condizione che accettino di dimezzare il proprio orario di lavoro.

Le ulteriori condizioni sono che il passaggio a part time avvenga entro un anno dall'accordo, e che l'accordo preveda un incremento occupazionale in coincidenza di tale passaggio

La quota di pensione è riconosciuta nel limite della minore retribuzione a seguito del passaggio a part time

CONTRATTI DI SOLIDARIETA' ESPANSIVA/3

Contratti di solidarietà espansiva (segue)

Ai fini del calcolo della pensione per l'eventuale quota retributiva, le settimane prestate a tempo parziale sono neutralizzate, qualora ciò determini un calcolo più favorevole

Gli accordi istitutivi di contratti di solidarietà espansivi devono essere depositati presso la DTL, la quale verifica la corretta applicazione degli stessi ed effettua un'azione di vigilanza, potendo anche disporre la sospensione del contributo in caso di accertate inadempienze

I lavoratori assunti a seguito del contratto di solidarietà espansiva sono esclusi dal computo dei limiti numerici ai fini dell'applicabilità delle agevolazioni di carattere finanziario e creditizio



DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI/1

Disposizioni relative a trattamenti straordinari di integrazione salariale a seguito di accordi già stipulati (art. 42)

I trattamenti conseguenti a procedure sindacali già concluse prima dell'entrata in vigore del decreto mantengono le durate previgenti; i periodi successivi all'entrata in vigore del decreto si computano comunque ai fini della durata massima ex art. 4

Sono stanziati 90 mln di euro per il 2017 e 100 per il 2018 per consentire la prosecuzione della cigs oltre i limiti stabiliti dall'art. 4, in casi di rilevante interesse nazionale e con notevoli ricadute occupazionali sul territorio, che siano stati oggetto di accordi in sede governativa entro il 31 luglio 2015. Le relative domande saranno esaminate da una apposita commissione costituita da rappresentanti del Presidente del Consiglio, Ministro del lavoro, Ministro dello sviluppo economico, Ministro dell'economia e finanze



DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI/2

Disposizioni finanziarie (art. 43)

Viene rifinanziato il fondo istituito con la legge di stabilità per il 2015, destinato a finanziare interventi vari tra cui la riforma degli ammortizzatori sociali, il tutto coperto dai risparmi ottenuti con la riduzione della cig come disposta dal decreto: ovvero, la riforma si deve autofinanziare

Viene disposta la prosecuzione anche oltre il 2015 dei (pochi) miglioramenti in materia di tutela della maternità e di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, con un rifinanziamento degli stessi. Si continua ad applicare la clausola di salvaguardia ex art. 27, Dlgs 80/15

Viene abrogata la norma che riduceva a massimo 18 mesi la durata della nspi a decorrere dal 2017, con un rifinanziamento dell'istituto. Tuttavia è introdotta una clausola di salvaguardia in caso di scostamenti rispetto alla spesa prevista

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI/3

Disposizioni finanziarie (segue)

Per i lavoratori stagionali del turismo e delle terme, rimasti disoccupati nel periodo 1° maggio-31 dicembre 2015, qualora il calcolo del periodo di naspì spettante sia inferiore a 6 mesi, il periodo stesso viene rideterminato tenendo conto anche di tutte le settimane di contribuzione che hanno già dato luogo a trattamenti di D.O. con requisiti ridotti o miniaspì negli ultimi 4 anni, fino ad un massimo di 6 mesi. La misura è rifinanziata e comunque c'è una clausola di salvaguardia

Viene disposta la prosecuzione dell'ASDI anche oltre il 31 dicembre 2015, con un rifinanziamento, secondo modalità demandate ad un decreto interministeriale MLPS e MEF. Il primo decreto sulla disciplina dell'ASDI, che avrebbe dovuto essere emanato entro il 10 giugno, non è ancora stato prodotto

Viene rifinanziato il fondo per le politiche attive del lavoro



DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI/4

Disposizioni finali e transitorie (art. 44)

Salvo diversa indicazione, le norme del decreto si applicano alle integrazioni salariali richieste dalla data di entrata in vigore

Il limite massimo di ore autorizzabili di cigs per crisi e riorganizzazione (80% del totale delle ore lavorabili) si applica dopo 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto

L'intervallo di 30 giorni tra la data di presentazione della domanda e quella di inizio della cigs si applica ai trattamenti richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015

Il limite delle prestazioni erogate dal fondo di integrazione salariale, fissato in 4 volte l'ammontare dei contributi dovuti dalla singola azienda, decorre dal 2022; per gli anni precedenti, i limiti sono: nessuno nel 2016, 10 volte nel 2017, 8 nel 2018, 7 nel 2019, 6 nel 2020, 5 nel 2021



DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI/5

Disposizioni finali e transitorie (segue)

In relazione a cigd e mobilità in deroga, è consentito anche nel 2015 derogare ai criteri stabiliti dal DM 1° agosto 2014 nel limite del 5% delle risorse assegnate

Sono stanziati 5,3 mln di euro nel 2015 e 5,5 nel 2016 per misure di sostegno al reddito nel settore dei call center, secondo quanto sarà definito con decreto interministeriale

Per il solo anno 2015, è parzialmente modificata la normativa in materia di riconoscimento della cigs alle imprese sottoposte a confisca o sequestro per fatti di mafia

Accesso ai dati elementari (art. 45)

(omissis)



DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI/6

Abrogazioni (art. 46)

E' abrogato con effetto immediato il complesso delle norme in materia di cig, contratti di solidarietà difensivi ed espansivi, istituzione dei fondi bilaterali di solidarietà di cui alla L. 92/2012

Dal 1° gennaio 2016 sono abrogate le norme relative alle commissioni provinciali per la cigo (che vengono quindi soppresse) e quelle relative al fondo di solidarietà residuale istituito dalla L. 92/2012

Dal 1° luglio 2016 è abrogato l'art. 5, DL 148/93 relativo ai cds di tipo B

Entrata in vigore (art. 47)

Fatte salve le diverse decorrenze espressamente indicate, il decreto entra in vigore il 24 settembre 2015