

RIFLESSIONI SULLA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO D.Lgs. 148/2015

BASTIA UMBRA, 22 GENNAIO 2016



**RELATORE
DOTT. PAOLO FERRETTI
CONSULENTE DEL LAVORO IN ANCONA**

D.LGS. 148/2015

Il D.lgs. 148/2015 attua quanto contenuto nell'art. 2 lett. a) punti da n. 1 a n. 8 della legge delega 183/2014:

- Impossibilità di cassa integrazione per cessazione attività, accesso alla cassa integrazione previo esaurimento degli strumenti contrattuali di riduzione orario, revisione dei limiti di durata, compartecipazione agli oneri in misura maggiore per chi fruisce della cassa (c.d. bonus/malus), riduzione degli oneri contributivi ordinari, nuove regole per i contratti di solidarietà.

D.LGS. 148/2015

Struttura del Decreto:

- art. da 1 a 8: Disposizioni generali (ovvero norme comuni a tutti gli strumenti);
- art. da 9 a 18: CIGO;
- art. da 19 a 25: CIGS (comprende la causale “contratti di solidarietà”);
- art. da 26 a 40: fondi di solidarietà;
- art. 41: contratti di solidarietà espansivi;
- art. 42: disposizioni su cigs a seguito di accordi già stipulati;
- art. 43: disposizioni finanziarie;
- art. 44: disposizioni finali e transitorie;
- art. 45: accesso ai dati elementari;
- art. 46: abrogazioni.

D.LGS. 148/2015

Art. da 1 a 8: Disposizioni generali (ovvero norme comuni a tutti gli strumenti)

NOVITA' contenute nelle norme comuni:

- **BENEFICIARI:** almeno 90 gg. di anzianità **nell'unità produttiva**; allargamento al lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante;
- **MISURA:** indennizzabili le ore comprese tra zero ed il limite dell'orario contrattuale;
- **DURATA MASSIMA COMPLESSIVA:** 24 mesi **in un quinquennio mobile** (salvo il computo particolare del contratto di solidarietà – art. 22 comma 5);

segue

D.LGS. 148/2015

Art. da 1 a 8: Disposizioni generali (ovvero norme comuni a tutti gli strumenti)

NOVITA' contenute nelle norme comuni:

- **DURATA MASSIMA COMPLESSIVA EDILIZIA ED AFFINI:** 30 mesi **in un quinquennio mobile**;
- **CONTRIBUTO ADDIZIONALE:** contributo crescente (9%, 12%, 15%) conteggiato sulla retribuzione persa dal lavoratore (e non sulla cig corrisposta);

segue

D.LGS. 148/2015

Art. da 1 a 8: Disposizioni generali (ovvero norme comuni a tutti gli strumenti)

NOVITA' contenute nelle norme comuni:

- **TERMINE PER IL CONGUAGLIO:** termine decadenziale di sei mesi;
- **PENALITA' PER I LAVORATORI:** ipotesi di sospensione o riduzione dell'orario > 50% = applicazione art. 22 comma 3 del D.Lgs. 150/2015.

D.Lgs. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

- **BENEFICIARI:** i 90 gg. esistevano già per la CIGS (art. 8 co. 3 D.L. 86/88 conv. in L. 160/88), ma erano riferiti all'anzianità **presso l'impresa** (concetto diverso da quello odierno che è riferito a «**effettivo servizio**» e ad anzianità «**nell'unità produttiva**»).
- Il termine di 90 gg di anzianità era stato esteso alle prestazioni di CIG in deroga dall'art. 7 ter comma 6 DL 5/2009 conv. in L. 33/2009.

Oltre ai rinnovati parametri («effettivo servizio» ed «unità produttiva»), il termine di 90 gg **riguarda ora anche la CIGO.**

D.LGS. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

- **BENEFICIARI:** la norma non specifica che cosa sia compreso nel concetto di «**effettivo servizio**»;
- Min. Lav. Circ. 24/2015 e INPS Circ. 197/2015 includono i periodi di ferie, festività e infortuni (già previsti dall'art. 16, co. 1, L. 223/91);
- si computa anche il periodo di astensione obbligatoria per maternità (Corte Costituzionale n. 423/1995).
- **E la malattia??** Sebbene in dottrina si riscontrino opinioni favorevoli al computo, si ritiene che la malattia non sia computabile (Corte Costit. n. 285/2003).

segue

D.LGS. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

BENEFICIARI: deroghe al termine dei 90 gg

L'originaria formulazione dell'art. 1, comma 2 prevedeva che il termine di 90 gg non fosse applicabile nel “**settore industriale**” in caso di **eventi oggettivamente non evitabili**.

La dizione limitativa “*settore industriale*” è stata soppressa ad opera dell'art. 1, comma 308, della legge 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) e quindi, **dal 01 gennaio 2016**, in caso di eventi oggettivamente non evitabili, **il termine di 90 gg non è richiesto neppure per settori diversi da quello industriale** (es: settore edile artigiano).

segue

D.LGS. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

BENEFICIARI: deroghe al termine dei 90 gg

- In caso di operazioni ex art. 2112 C.C., si terrà conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante.
- In caso di subentro in un contratto di appalto con passaggio dei dipendenti in capo alla subentrante, l'anzianità si calcola tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

D.LGS. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

UNITA' PRODUTTIVA: definizione centrale ai fini di:

- Art. 1 co 2: verifica dei 90 gg di lavoro effettivo;
- Art. 4 co 1: verifica della durata massima di 24 mesi in un quinquennio mobile;
- Art. 12 co 2: computo delle 52 settimane di cigo nel biennio;
- Art. 12 co 5: verifica del limite del monte ore di cigo fruibile (1/3 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);

segue

D.LGS. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

UNITA' PRODUTTIVA: **definizione centrale ai fini di:**

- Art. 12 co 6: comunicazione, nella domanda di cigo, del numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale;
- Art. 21 co 6: divieto di richiesta di cigs per causali sostanzialmente coincidenti e per i medesimi periodi per i quali è stata richiesta la cigo;
- Art. 22 co 1: determinazione del periodo max di 24 mesi per la causale di cigs per riorganizzazione;

segue

D.LGS. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

UNITA' PRODUTTIVA: **definizione centrale ai fini di:**

- Art. 22 co 2: determinazione del periodo max di 12 mesi per la causale di cigs per crisi aziendale;
- Art. 22 co 3: determinazione del periodo max di 24 mesi (estendibile a 36 mesi) per la causale contratto di solidarietà;
- Art. 22 co 4: determinazione del limite max del 80% delle ore autorizzabili per programmi di cigs per crisi o riorganizzazione.

D.LGS. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

UNITA' PRODUTTIVA: art. 2 lett. t) del D.Lgs. 81/2008:

«"unità produttiva": stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale»;

Art. 18 L. 300/70:omissis....ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa.....omissis....più di quindici lavoratori.....omissis.....

Art. 35 L. 300/70:omissis....ogni sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti.....omissis.....

D.Lgs. 148/2015

UNITA' PRODUTTIVA : *realizza un risultato o una finalità autonomi*
(Cassazione Sezione Lavoro n. 21714 del 4 dicembre 2012).

L'autonomia della "unità produttiva" cui fanno riferimento sia l'art. 18, sia l'art. 2103 c.c. in materia di trasferimento, non postula necessariamente l'esistenza di un soggetto ad essa preposto dotato di poteri rappresentativi, **essendo piuttosto sufficiente che essa rappresenti una articolazione della più ampia organizzazione imprenditoriale caratterizzata dal fatto di realizzare un risultato o una finalità autonomi. Ai fini, inoltre, della configurabilità di una unità produttiva non rileva neppure la sussistenza di una unitaria direzione aziendale** (o di una minore struttura per il coordinamento delle varie unità produttive). Il concetto di "unità produttiva" - da considerarsi priva di autonomia se ha scopi **puramente strumentali ed ausiliari rispetto ai fini produttivi dell'impresa** (Cass. n. 11092/1997) - va inteso come ogni articolazione dell'impresa o azienda, avente, sotto il profilo funzionale e finalistico, idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa, della quale è elemento organizzativo (Cass. n. 394/1990).

D.LGS. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE:

Tra i beneficiari sono compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante con le seguenti specificità:

- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle integrazioni salariali ordinarie, sono destinatari esclusivamente dei **trattamenti di integrazione salariale ordinaria**;
- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle sole integrazioni salariali straordinarie, saranno destinatari di tale trattamento, ma limitatamente al caso in cui l'intervento sia stato richiesto per **la causale di crisi aziendale (art. 21, co. 1, lett. B)**;
- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle integrazioni salariali sia ordinarie che straordinarie, **sono destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria.**

D.Lgs. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE:

La misura della contribuzione di finanziamento della Cassa integrazione è allineata a **quella del personale con qualifica di operaio** (Mess. INPS 24/2016). Conseguentemente, per l'apprendistato professionalizzante, l'aliquota contributiva della Cigo è modulata come segue:

Apprendisti di tipo professionalizzante - Aliquote contributive Cigo da "settembre 2015"

- Industria fino a 50 dipendenti : 1,70%; edilizia ind/art 4,70% ; lapidei ind/art 3,30%
- Industria oltre 50 dipendenti: 2,00%; edilizia ind/art 4,70% ; lapidei ind/art 3,30%

Per gli apprendisti con contratto di tipo professionalizzante occupati presso aziende destinatarie della sola Cigs , l'aliquota di finanziamento dovuta dal periodo di paga "settembre 2015" è pari allo 0,90% (di cui 0,30% a carico dell'apprendista).

D.Lgs. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE:

Per espressa previsione legislativa (art. 2 co. 3 D.lgs. 148), alla contribuzione di finanziamento della Cassa integrazione (sia Cigo che Cigs), non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

Ne consegue che la contribuzione sarà sempre dovuta in misura piena anche dai datori di lavoro che fruiscono dello sgravio contributivo previsto dalla legge di stabilità 2012 in favore dei contratti di apprendistato stipulati dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 (datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove).

D.Lgs. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

MISURA:

SUPERAMENTO DELL'ABROGATO ART. 2 DELLA L. 164/1975 (LIMITE DELLE N. 40 ORE SETTIMANALI),
CON LA PREVISIONE DEL LIMITE DELL'ORARIO
CONTRATTUALE (ART. 3 COMMA 1 D.Lgs. 148/2015)

D.Lgs. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

DURATA MASSIMA COMPLESSIVA:

Esempi di combinazioni utili al raggiungimento dei 24 mesi nel quinquennio mobile, considerando il computo al 50% dei periodi di contratto di solidarietà non eccedente i 24 mesi (art. 22 co. 5)

12 mesi di CIGO+12 mesi di CIGS

12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS

12 mesi di CIGS+24 mesi di CDS

36 mesi di CDS

6 mesi di CIGO+12 mesi di CDS: possibili altri 12 mesi di CIGS oppure altri 18 mesi di CDS

D.LGS. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

DURATA MASSIMA COMPLESSIVA:

Nota bene: La modalità di computo al 50% dei periodi di contratto di solidarietà non eccedente i 24 mesi (art. 22 co. 5) è prevista per le imprese di cui all'art. 4 comma 1, ma non per le imprese di cui all'art. 4 comma 2 che hanno invece una durata massima di ammortizzatori di 30 mesi nel quinquennio mobile (imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, nonché le imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazioni di materiale lapideo) per la difficoltà di intervenire con il CDS.

D.LGS. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

DURATA MASSIMA COMPLESSIVA:

Quinquennio mobile: dal 24/09/2015 viene superato il c.d. “quinquennio fisso” già previsto dall’abrogato art. 1 co. 9 della L. 223/91 che così recitava:

“Per ciascuna unità produttiva i trattamenti straordinari di integrazione salariale non possono avere una durata complessiva superiore a trentasei mesi nell'arco di un quinquennio, indipendentemente dalle cause per le quali sono stati concessi,.....omissis.....”

Ultimo quinquennio fisso 11/08/2010 – 11/08/2015

D.Lgs. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

DURATA MASSIMA COMPLESSIVA:

Verifica della durata massima nel quinquennio mobile:

“Si procederà in modo analogo a quanto già in uso relativamente al biennio mobile della CIGO: si considererà la prima settimana oggetto di richiesta di prestazione e, a ritroso, si valuteranno le 259 settimane precedenti (cosiddetto quinquennio mobile). Se in tale arco temporale saranno già state autorizzate 104 settimane (pari cioè a 24 mesi) non potrà essere riconosciuto il trattamento richiesto, fatto salvo quanto disposto dall’art. 22, comma 5.....omissis.....”(Circ. Inps 197/2015).

D.LGS. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

DURATA MASSIMA COMPLESSIVA:

24 mesi (o 30 mesi) nel quinquennio mobile (art. 4 co. 1 e 2)

ART. 44 CO. 2: *“Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali di cui all’art. 4 commi 1 e 2, i trattamenti richiesti prima della data di entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successivo a tale data”*

D.Lgs. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

DURATA MASSIMA COMPLESSIVA:

Verifica della durata massima nel quinquennio mobile:

“Ai fini del computo del suddetto limite temporale (52 settimane) si tiene conto anche dei periodi di CIGO anteriori al 24 settembre 2015, non essendo modificata la disciplina di riferimento relativa al biennio mobile di integrazioni salariali ordinarie. Ai suddetti fini si applica la circolare n. 58 del 28/04/2009 che stabilisce il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni.....omissis.....”(Circ. Inps 197/2015).

D.LGS. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

DURATA MASSIMA COMPLESSIVA:

Verifica della durata massima nel quinquennio mobile:

In conclusione:

a) È vero che ai fini della verifica della durata massima di 24 (o 30) mesi nel quinquennio mobile contano solo i periodi successivi al 24/09/2015

ma

b) è altrettanto vero che, ai fini della CIGO, il periodo massimo di 52 settimane nel biennio mobile va valutato tenendo conto dei periodi utilizzati anche prima del 24/09/2015.

D.Lgs. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

CONTRIBUTO ADDIZIONALE:

- Riguarda in identica misura sia i trattamenti ordinari che straordinari;
- E' quantificato sulla retribuzione persa (e non sulla cassa integrazione corrisposta); in questo senso è facile verificare che, con una retribuzione lorda mensile di € 2000,00, i costi della cassa integrazione per una sospensione a zero ore, sono aumentati del 400% rispetto alla situazione previgente per i primi 12 mesi, di oltre il 500% per i successivi 12 mesi, di quasi il 700% per gli ulteriori 12 mesi).
- L'incremento del contributo addizionale è "attenuato" dalla riduzione del 10% del contributo ordinario.

D.LGS. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

CONTRIBUTO ADDIZIONALE: decorrenza

Nella Circ. Min. Lav. 24/2015 si precisa che il contributo addizionale di cui all'art. 5 riguarda i trattamenti di integrazione salariale per i quali **l'istanza** è stata presentata dalla data di entrata in vigore del decreto (coerentemente con quanto previsto dagli artt. 5, 13 co. 3, 23 co. 2, 44 co. 1).

L'INPS, nella Circ. 197/2015, afferma che *“con separata circolare verranno disciplinate le modalità applicative e il nuovo regime di calcolo del contributo addizionale, anche con riguardo alla sua decorrenza”*.

D.LGS. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

CONTRIBUTO ADDIZIONALE: **esclusioni**

- Imprese sottoposte a procedura concorsuale (art. 8 co. 8 bis della L. 160/88)
- Imprese che ricorrono ai trattamenti ex art. 7 comma 10 ter della L. 236/93 (amministrazione straordinaria delle grandi imprese in crisi);
- Imprese sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'attività aziendale le quali, sussistendone i presupposti, accederanno dal 2016 al trattamento di CIGS per riorganizzazione e crisi aziendale di cui al D.lgs 148 (esclusione comunque da riferirsi alla fonte normativa di cui all'art. 8 comma 8 bis della L. 160/88).

D.Lgs. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

TERMINE PER IL CONGUAGLIO: termine decadenziale di sei mesi ex art. 7 D.lgs. 148/2015

Viene introdotto un termine decadenziale di 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.

D.Lgs. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

TERMINE PER IL CONGUAGLIO: termine decadenziale di sei mesi ex art. 7 D.lgs. 148/2015

Esempi:

- il periodo autorizzato scade il 1/10/2015: conguaglio entro 6 mesi decorrenti dal 30/10, quindi entro il 30/04/2016;
- Ipotesi di autorizzazione successiva alla scadenza del termine di durata del trattamento autorizzato: il conguaglio deve essere richiesto dall'azienda entro 6 mesi dalla data del provvedimento di concessione.

D.Lgs. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

TERMINE PER IL CONGUAGLIO: termine decadenziale di **sei mesi** ex art. 7 D.lgs. 148/2015

Esempi:

- Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148, per i quali non sia stato ancora richiesto il rimborso all'INPS o effettuato il conguaglio, i sei mesi decorrono dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148, o se successiva, dalla data del decreto di autorizzazione.

D.LGS. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

TERMINE PER IL CONGUAGLIO: termine decadenziale di **sei mesi** ex art. 7 D.lgs. 148/2015

In conclusione, i sei mesi decorrono dalla data posteriore tra:

- data di entrata in vigore del decreto legislativo
- data del provvedimento di concessione (delibera INPS o decreto CIGS)
- fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione.

Intervenuto il termine decadenziale, il conguaglio a credito dell'azienda non sarà più operabile né su denunce ordinarie né su flussi di regolarizzazione

D.LGS. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

Penalità per i lavoratori (art. 8): riguarda i lavoratori per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi:

- Mancata presentazione alle convocazioni/appuntamenti disposti dal Centro per l'Impiego e mancata partecipazione alle iniziative di orientamento, in assenza di giustificato motivo: **penalità di ¼ di una mensilità per la prima mancata presentazione, una mensilità per la seconda mancata presentazione, decadenza della prestazione per ulteriore mancata presentazione.**

D.LGS. 148/2015

RIFLESSIONI SULLE NOVITA' delle norme comuni:

Penalità per i lavoratori (art. 8):

- Mancata partecipazione alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o di altra politica attiva, oppure, ai lavori socialmente utili (se avviati):
 - **Penalità di una mensilità per la prima mancata presentazione;**
 - **decadenza della prestazione per ulteriore mancata presentazione.**

D.LGS. 148/2015

NOVITA' SULLA CIGO:

Art. 12 co. 5 – Ulteriore limite (contingentamento)

Non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinarie 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.

D.Lgs. 148/2015

NOVITA' SULLA CIGO:

Oltre all'aggravio del contributo addizionale, il datore di lavoro ha dunque tre limiti:

- 52 settimane di CIGO nel biennio mobile;
- 24 mesi di ammortizzatori sociali nel quinquennio mobile;
- Limite di 1/3 (art. 12 co. 5) delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile.

D.Lgs. 148/2015

NOVITA' SULLA CIGO:

Art. 13 co. 1: Riduzione del 10% dell'aliquota ordinaria

Art. 13 co. 2: Ai fini del computo numerico per la soglia dei 50 dipendenti, contano anche gli apprendisti (che normalmente sono esclusi, salva diversa previsione dei contratti collettivi, dall'art. 47 co. 3 del D.Lgs. 81/2015).

Quindi, messaggio INPS 24/2016 : ai fini della media, non si contano gli apprendisti da gennaio ad agosto 2015, e si contano da settembre 2015.

D.LGS. 148/2015

NOVITA' SULLA CIGO:

Art. 15 co 2: la domanda (telematica) va inviata all'INPS entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (non più entro il termine di 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, come previsto dall'abrogato art. 4 della L. 164/75)

D.Lgs. 148/2015

NOVITA' SULLA CIGO:

Art. 15 co 4: la tardiva o omessa presentazione della domanda all'INPS è fonte di risarcimento: il lavoratore ha diritto all'equivalente della CIGO non percepita.

Attenzione: la reiezione della domanda da parte dell'INPS comporta invece il diritto del lavoratore alla **integrazione retribuzione**.

N.B. ai sensi dell'art. 12 co. 4, il trattamento di CIGO, in caso di tardiva presentazione della domanda, può retroagire al massimo di una settimana rispetto alla data di presentazione.

D.LGs. 148/2015

NOVITA' SULLA CIGO:

Art. 16 co 1 e art. 46 punto 2 lett. L (abrogazioni):

Viene abrogato dal 01/01/2016 l'art. 8 della L. 164/75, che prevedeva il ruolo della Commissione Provinciale nella Cassa Integrazione Guadagni per l'approvazione delle domande.

Quindi, dal 01/01/2016, l'approvazione compete esclusivamente all'INPS (art. 16 co. 1).

Si è in attesa (art. 16 co. 2) del Decreto del Ministro del Lavoro che definisca i criteri di esame delle domande di concessione.

D.Lgs. 148/2015

NOVITA' SULLA CIGS:

Art. 20: computo del personale dipendente.

Ai fini dell'individuazione della sussistenza del requisito dimensionale di 15 dipendenti nel semestre precedente, la norma afferma soltanto che nel computo entrano apprendisti e dirigenti. A livello amministrativo è stato chiarito che i contratti a termine non devono essere computati secondo le nuove regole fissate dall'art. 27 del D.Lgs. 81/2015, ma come unità intere (in tal senso vedi Circ. Min Lav. 34/2015 secondo cui la disposizione dell'articolo 20, comma 1 del D.lgs. 148, in quanto norma speciale, prevale su quella dell'articolo 27 del D.lgs.n. 81/2015).

Per i part time, il calcolo è pro quota ex art. 9 del D.lgs. n. 81.

D.Lgs. 148/2015

NOVITA' SULLA CIGS:

art. 21 : causali di intervento.

a) **riorganizzazione aziendale** (nel limite massimo di 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile); la causale ricomprende anche le fattispecie della ristrutturazione e della conversione aziendale. Per detta causale continua ad applicarsi il DM 31444/2002 sino all'emanazione di nuove disposizioni;

b) **crisi aziendale**; si prevede che la durata massima del trattamento possa essere di 12 mesi, anche continuativi; una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello precedentemente autorizzato. Per i criteri, si può fare riferimento al DM 18/12/2002, modificato dal DM 15/12/2004. **A decorrere dal 01/01/2016 è stata soppressa la CIGS per crisi per cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;**

c) **contratto di solidarietà**; causale ora compresa nella cigs (**quindi è soggetta sia al contributo addizionale**, che al massimale della cassa integrazione, dai quali era precedentemente esclusa)

D.LGS. 148/2015

NOVITA' SULLA CIGS:

art. 22: limiti del trattamento

L'art. 22 co. 4 stabilisce che, sia 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. Ai sensi dell'art. 44 co 3, tuttavia, tale disposizione non trova applicazione per i primi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto in esame. Quindi la disposizione si applicherà dal 25 settembre 2017.

D.Lgs. 148/2015

NOVITA' SULLA CIGS:

art. 21: trattamento di fine rapporto

L'art. 21 co 5 prevede che, in caso di contratto di solidarietà, la quota di TFR relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro per stipula di contratto di solidarietà, rimanga a carico INPS (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).

Per le altre causali di CIGS, l'art. 46 co1, lettera e) abroga la L. 464/72 che all'art. 2 co 2 stabiliva che le aziende potessero richiedere all'INPS il rimborso delle quote di trattamento di fine rapporto maturate durante il periodo di C.i.g. dai lavoratori sospesi e corrisposte ai lavoratori licenziati al termine del periodo integrato. Pertanto, a seguito dell'abrogazione, le quote di trattamento di fine rapporto sono a carico del datore di lavoro.

D.Lgs. 148/2015

NOVITA' SULLA CIGS:

art. 24: consultazione sindacale

L'art. 46 co 1 lett o) ha abrogato il DPR 218/2000 (regolamento di concessione della cigs) al cui art. 2 era prevista l'apertura della procedura di cigs mediante invio di comunicazione alle rsu, o in mancanza di queste, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori comparativamente più rappresentative operanti nella provincia

Ora, l'art. 24 prevede l'invio della comunicazione alla rsa o alla rsu, nonché (quindi congiuntamente) alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

D.Lgs. 148/2015

NOVITÀ SULLA CIGS

art. 24: consultazione sindacale

Nella procedura di CIGS di cui ai punti a) e b) dell'art. 24 co 1, i tempi sono cadenzati dalla norma (chiusura della procedura entro 25 gg successivi all'avvio, ovvero entro 10 gg se l'impresa occupa meno di 50 dipendenti) e quindi la procedura **può chiudersi anche senza un accordo** (a differenza del contratto di solidarietà in cui l'accordo è imprescindibile).

Se l'unità produttiva o le unità produttive interessate sono nella medesima Regione, la consultazione si tiene presso l'ufficio indicato dalla Regione stessa.

Continua 

D.Lgs. 148/2015

NOVITÀ SULLA CIGS

art. 24: consultazione sindacale

Se le unità produttive sono dislocate in diverse Regioni, competente è il Ministero del Lavoro. In questo caso, come già previsto dall'abrogato DPR 218/2000, il Ministero chiede il parere alle Regioni interessate, che devono rilasciarlo entro 20 gg dalla conclusione della consultazione sindacale. Non essendo detto parere vincolante, laddove non sia emesso nei 20 gg, il procedimento amministrativo prosegue a prescindere.

D.Lgs. 148/2015

NOVITÀ SULLA CIGS

art. 24: consultazione sindacale

La comunicazione di avvio della procedura contiene "*le cause di sospensione o riduzione di orario, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati*".

Scompare quindi, dal contenuto della comunicazione di avvio, l'obbligo di indicare quanto previsto dall'abrogato art. 1 co 7 della L. 223/91, ovvero, i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere nonché le modalità della rotazione.

Si previene in tal modo il contenzioso legato ad un vizio procedurale per omessa/imprecisa indicazione di informazioni richieste dalla legge nella comunicazione di avvio.

D.Lgs. 148/2015

NOVITÀ SULLA CIGS

art. 24: consultazione sindacale

IL COLLOCAMENTO IN CIGS E' ILLEGITTIMO SE LA COMUNICAZIONE DI APERTURA DELLA PROCEDURA RISULTA ASSOLUTAMENTE GENERICA IN ORDINE AI CRITERI DI SCELTA - *L'irregolarità non è sanata dal confronto con le organizzazioni sindacali (Cassazione Sezione Lavoro n. 4807 del 26 marzo 2012).*

Il collocamento in cigs di un lavoratore deve ritenersi illegittimo ove la comunicazione di apertura della procedura di trattamento di integrazione salariale sia assolutamente generica in ordine ai criteri in base ai quali pervenire all'individuazione dei dipendenti interessati alla sospensione tale da rendere impossibile qualunque valutazione coerente tra il criterio indicato e la selezione dei lavoratori da sospendere. Tale vaghezza viola l'obbligo di comunicazione previsto dall'art. 1, comma 7, della legge 23 luglio 1991, n. 223. La violazione non può ritenersi sanata dall'effettività del confronto con le organizzazioni sindacali, trovandosi queste ultime a dover interloquire sul tema senza essere a conoscenza del contenuto specifico dei dati da trattare.

D.Lgs. 148/2015

NOVITÀ SULLA CIGS

art. 24: consultazione sindacale

Il potere del datore di lavoro di scegliere i lavoratori da sospendere in Cig, pur discendendo direttamente dall'art. 41, 1° comma, Cost., deve pur sempre essere esercitato individuando criteri oggettivi, razionali e coerenti con le finalità del trattamento di integrazione salariale e dei principi di non discriminazione e di correttezza e buona fede, e può essere autolimitato dal datore di lavoro mediante le intese raggiunte con le OO.SS. (Cass. sez. un. 11 maggio 2000 n. 302)

D.Lgs. 148/2015

NOVITÀ SULLA CIGS

art. 24: consultazione sindacale

In caso di intervento straordinario di integrazione salariale per l'attuazione di un programma di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che implichi una temporanea eccedenza di personale, il provvedimento di sospensione dell'attività lavorativa è illegittimo qualora il datore di lavoro, sia che intenda adottare il meccanismo della rotazione sia in caso contrario, ometta di comunicare alle organizzazioni sindacali, ai fini dell'esame congiunto, gli specifici criteri, eventualmente diversi dalla rotazione, di individuazione dei lavoratori che debbono essere sospesi (in base al combinato disposto degli artt. 1, comma 7, legge 23 luglio 1991 n. 223 e 5, commi 4 e 5, legge 20 maggio 1975, n. 164); a tal fine, la specificità dei criteri di scelta, che si possono definire generali in quanto rivolti a una collettività di lavoratori, consiste nella idoneità dei medesimi a operare la selezione eliminando apprezzamenti discrezionali del datore di lavoro e nel contempo a consentire la verifica della corrispondenza della scelta dei criteri. (Trib. Milano 6/12/2010)

D.Lgs. 148/2015

NOVITÀ SULLA CIGS

art. 24: consultazione sindacale

L'art. 2 del DPR n. 218/2000 non ha abrogato l'art. 1, comma 7, della L. n. 223/1991, che prevede l'obbligo di esplicitazione, nella comunicazione di apertura della procedura, dei criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere nonché le modalità della rotazione. Pertanto, la mancata esplicitazione dei criteri di scelta **è causa di illegittimità del provvedimento finale di concessione della CIGS**. (Corte app. Torino 15/1/2008, Pres. Peyron e Rel. Mancuso, in Lav. nella giur. 2008, 1169)

Deve escludersi che l'art. 2, D.P.R. n. 218/2000 abbia abrogato i commi 7 e 8 dell'art. 1, L. n. 223/1991, con riferimento all'obbligo di comunicare i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, posto che l'art. 1 non può essere considerato solo una norma che regola il procedimento amministrativo per la concessione del trattamento di CIGS e conseguentemente non può rientrare nella delega data al governo per la semplificazione dei procedimenti amministrativi in materia. (Trib. Milano 20/7/2004, Est. Ravazzoni, in Lav. nella giur. 2005, 290)

D.Lgs. 148/2015

NOVITÀ SULLA CIGS

art. 24: consultazione sindacale

Argomenti di esame congiunto:

- a) Programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati;
- b) Ragioni che rendono impraticabile forme alternative di riduzione dell'orario di lavoro;
- c) Misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale;
- d) **I criteri di scelta** dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento;
- e) **Modalità della rotazione** tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione;
- f) Ragioni della non percorribilità del contratto di solidarietà (escluse imprese edili ed affini).

Continua 

D.Lgs. 148/2015

NOVITÀ SULLA CIGS

art. 24: consultazione sindacale

Ad eccezione dei punti b) ed f), i restanti argomenti erano già indicati come oggetto di esame congiunto nell'abrogato art. 2 co 5 del DPR 218/2000

(appare sempre più evidente come la normativa vada ad inquadrare la CIGS come una extrema ratio, al pari della procedura di licenziamento collettivo a cui si può ricorrere se *"si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità"* (art. 4 co 3 L. 223/91)

D.Lgs. 148/2015

NOVITÀ SULLA CIGS

art. 24: consultazione sindacale

Se non vi è rispetto delle modalità di rotazione (**che potranno peraltro essere oggetto di accertamento ispettivo- vedasi Circ. Min Lav. 24/2015**), le imprese interessate subiranno un incremento, a titolo di sanzione, del contributo addizionale (in tal senso si è in attesa del DM previsto dall'art. 24 co 6).

Nel regime previgente era previsto (nell'abrogato art. 1 comma 8 della L. 223/91) che il Ministero, in assenza di accordo tra le parti, potesse stabilire, con proprio Decreto, il meccanismo di rotazione. L'impresa che non si fosse adeguata, avrebbe dovuto corrispondere il contributo addizionale nella misura doppia di quella prevista dall'art. 8 co. 1 L. 160/88).

D.Lgs. 148/2015

NOVITÀ SULLA CIGS

art. 24: consultazione sindacale

Limitati i vizi procedurali della comunicazione di avvio, permangono dubbi, che la giurisprudenza dissiperà, per alcuni aspetti legati all'esame congiunto:

Quid Juris se alcuni aspetti non vengono trattati nell'esame congiunto?

Quid Juris se, pur trattati, in fase di verbalizzazione i criteri di scelta e/o le modalità di rotazione sono troppo generici?

Si ritiene applicabile la giurisprudenza già formatasi (vedasi slides precedenti) con riguardo alla carenza di contenuto della lettera di avvio della procedura

D.Lgs. 148/2015

NOVITÀ SULLA CIGS

art. 25: Procedimento

Si assiste alla riduzione dei tempi per l'invio telematico della domanda di cigs: entro 7 gg dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale, se trattasi di contratto di solidarietà (in luogo della previgente scadenza prevista entro 25 gg dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui aveva avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario).

Si rammenta che l'art. 7 ter co 2 del DL 5/2009, convertito in L. 33/2009, prevede (o meglio prevedeva, seppur non esplicitamente abrogato) l'invio della domanda entro 20 gg dall'inizio delle sospensioni o riduzioni di orario in caso di richiesta di pagamento diretto (da ritenersi ora abrogato in quanto incompatibile ex art. 46 co. 4 Dlgs 148).

D.Lgs. 148/2015

NOVITÀ SULLA CIGS

art. 25: Procedimento

La domanda di CIGS deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati e, per i casi di riorganizzazione e crisi, anche del numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto di intervento nel semestre precedente, distinto per orario contrattuale.

Ai trattamenti di cigs richiesti a decorrere dal 01/11/2015, la sospensione o la riduzione di orario, come concordata tra le parti, **ha decorrenza non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione dell'istanza (art. 44 co 4).**

D.LGs. 148/2015

NOVITÀ SULLA CIGS

art. 25: Procedimento

Si precisa in particolare che:

a) la **Circ. Min. Lav. 24/2015** afferma che per le istanze presentate precedentemente all'entrata in vigore del decreto legislativo n. 148 e le istanze **relative a proroghe** dei trattamenti di C.i.g.s. nell'ambito di programmi di ristrutturazione o di riorganizzazione nonché nell'ambito di contratti di solidarietà **già presentati** alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148, si applicheranno le disposizioni relative al procedimento amministrativo di cui alla previgente normativa;

Continua 

D.Lgs. 148/2015

NOVITÀ SULLA CIGS

art. 25: procedimento

Si precisa in Particolare che:

b) la **Circ. Min. Lav. 30/2015**, a precisazione della precedente Circ. 24/2015, ha affermato che, al fine di consentire il completamento dei programmi di ristrutturazione e dei contratti di solidarietà già avviati nella vigenza della vecchia normativa, purché la domanda del primo anno sia stata presentata entro il 23/09/2015, **all'istanza di proroga si applicano le regole della previgente normativa, comprese quelle relative al procedimento amministrativo, alla contribuzione aggiuntiva ed al TFR.** Se invece la domanda del primo anno parte dopo il 23/09, si applica il 148, essendo irrilevante il fatto che l'accordo negoziale fosse già stato sottoscritto e le sospensioni avessero avuto inizio in periodi antecedenti il 24/09;

c) con **Nota Min Lav. 14948/2015**, il Ministero è intervenuto nuovamente a chiarimento, in questo caso della propria Circ. 30/2015: **viene valorizzato l'atto negoziale** sottoscritto tra datore e OO.SS che, se antecedente al 24/09/2015 e regolante sospensioni o riduzioni che hanno avuto inizio prima del 24/09/2014, consentono di mantenere la domanda di Cigs nel regime previgente, anche se inviata nel periodo transitorio 24/09 - 31/10.

D.LGS. 148/2015

NOVITA' SUL CONTATTO DI SOLIDARIETA' DIFENSIVO

TIPO A - art. 21 co 5: tipologia del contratto aziendale

Il contratto collettivo aziendale che legittima il ricorso allo strumento è quello concluso ai sensi dell'art. 51 D.lgs. 81/2015:

“Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”.

D.LGS. 148/2015

NOVITA' SUL CONTATTO DI SOLIDARIETA' DIFENSIVO

TIPO A - art. 21 co 5: Limiti alla riduzione di orario

La riduzione media oraria non può essere superiore al **60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile** dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà.

La variazione sul punto è che, nel regime previgente (art. 4 co. 3 DM 46448/2009) il parametro del 60% era soltanto su base settimanale.

D.LGS. 148/2015

NOVITA' SUL CONTATTO DI SOLIDARIETA' DIFENSIVO

TIPO A - art. 21 co 5: Limiti alla riduzione di orario

Esempio di limite giornaliero al 60%

Dipendenti coinvolti in cds	Orario contr. giornaliero	Orario giorn. lavorato
A	8	4
B	8	6
C	8	4
D	8	6
E	8	2
F	<u>8</u>	<u>6</u>
	Tot. 64	Tot. 26

64 ore X 60% = 38,4 ore riduzione max consentita

64 ore – 38,4 ore = 25,6 ore minimo da lavorare (ok in quanto si lavora 26 ore)

D.LGS. 148/2015

NOVITA' SUL CONTATTO DI SOLIDARIETA' DIFENSIVO

TIPO A - art. 21 co 5: Limiti alla riduzione di orario

L'esempio precedente si **scontra** però con un ulteriore limite in precedenza non esistente: ***“Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell’orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell’arco dell’intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato”***.

Il soggetto E dell'esempio precedente, con 2 ore lavorate al giorno (75% di rid.), supererebbe il limite. E' evidente che il rispetto della norma si ottiene garantendo ad **E** un orario superiore in altri giorni della settimana (così da compensare complessivamente la percentuale del giorno in cui **E** lavora n. 2 ore e rientrare nel limite del 70%).

D.LGS. 148/2015

NOVITA' SUL CONTATTO DI SOLIDARIETA' DIFENSIVO

TIPO A - art. 21 co 5: trattamento di integrazione salariale

Nella determinazione del trattamento retributivo perso non sono presi in considerazione gli importi derivanti da contrattazione aziendale stipulati nel semestre precedente il contratto di solidarietà (detta previsione non riguarda gli interventi di cui all'art. 21 co 1 lett a) e b).

Se però la contrattazione aziendale interviene successivamente, è allora idonea a ridurre il trattamento di integrazione salariale (nulla si dice di incrementi derivanti da CCNL che quindi, si presume, non abbiano impatto negativo sull'entità del trattamento di integrazione salariale).

n.b. Le suddette previsioni erano già contenute in forma sostanzialmente identica nell'abrogato art. 1 co 2 L. 863/1984 (vedasi anche Circ. INPS n. 9/1986).

D.LGS. 148/2015

NOVITA' SUL CONTATTO DI SOLIDARIETA' DIFENSIVO

TIPO A - art. 21 co 6: regime di incompatibilità

“L’impresa non può richiedere l’intervento di cigs per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l’intervento ordinario”.

E' vero anche il contrario? Ovvero impresa che durante il periodo di cigs per contratto di solidarietà, chiede la cigo? L'INPS, con Circ. 9/1986 ne aveva sancito la compatibilità. Peraltro è improbabile che in un simile caso i due strumenti possano avere *“causali sostanzialmente coincidenti”* (circostanza che sancirebbe la compatibilità dei due strumenti anche nella previsione dell'art. 21 co. 6 che contiene una *“e”* congiuntiva).

D.LGS. 148/2015

NOVITA' SUL CONTATTO DI SOLIDARIETA' DIFENSIVO

La Circ. Min. Lav. 24/2015 afferma la vigenza, ove compatibile ed in attesa di nuove disposizioni, del DM 46448/2009:

ART. 2 comma 3 D.M. 46448/2009

*«Sono escluse dall'applicazione del contratto di solidarietà le imprese che abbiano presentato istanza per essere ammesse ad una delle procedure concorsuali di cui all'art. 3 della citata legge n. 223 del 1991, ovvero siano **ammesse** ad una procedura concorsuale **qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata.**»*

E' una previsione compatibile?

Sembrerebbe di sì alla luce della Circ. Min Lav. 24/2015:

*“Successivamente al 31 dicembre 2015, nel caso in cui l'impresa sia sottoposta a procedura concorsuale **con continuazione dell'esercizio d'impresa**, ove sussistano i presupposti, la fattispecie potrà rientrare nell'ambito delle altre causali previste dal decreto legislativo n. 148/2015”.*

DLGS. 148/2015

Novità sul contratto di solidarietà difensivo

La Circ. Min. Lav. 24/2015 afferma la vigenza, ove compatibile ed in attesa di nuove disposizioni, del DM 46448/2009:

Art. 7 DM 46448/2009

«.....omissis.....il limite massimo di fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale stabilito dall'art. 1, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, può essere superato nelle singole unità produttive, qualora il ricorso al contratto di solidarietà abbia la finalità di strumento alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità di cui all'art. 4 della citata legge n. 223 del 1991, ovvero qualora i lavoratori non si oppongano alla collocazione in mobilità (aggiunto dal DM 10/10/2014)»

La previsione si ritiene ancora compatibile alla luce del fatto che lo strumento è volto ad evitare in tutto o in parte l'esubero e che, comunque, sebbene possa ritenersi sussistente un sostanziale divieto di licenziamento durante il contratto di solidarietà, in questo caso, è il lavoratore che manifesta la non opposizione al proprio licenziamento.

DLGS. 148/2015

Contratto di solidarietà difensivo: rimane fermo l'obbligo di deposito

L' art. 5, comma 1-ter, del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni dalla l. 16 maggio 2014, n. 78, recante: "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese", ha disposto che gli accordi di solidarietà siano depositati presso "l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, di cui all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936", al fine di "favorire la diffusione delle buone pratiche e il monitoraggio costante delle risorse impiegate".

Successivamente, l'art. 5, comma 1 del decreto interministeriale Lavoro-Economia del 7 luglio 2014 ha precisato **che al deposito degli accordi di solidarietà presso il CNEL provvede la Direzione generale delle politiche attive e passive del lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.**

DLGS. 148/2015

CIGS e PROCEDURE CONCORSUALI

Interpello Min. Lav. 28/2015

- 1) La fattispecie giuridica che consente di autorizzare il trattamento cigs deve verificarsi nel 2015; in tal caso il Decreto di autorizzazione cigs con decorrenza nell'anno 2015 potrà protrarsi anche nel 2016;
- 2) Le procedure di licenziamento collettivo conseguenti all'ammissione alle procedure concorsuali attivate entro il 31/12/2015, possono concludersi anche nel 2016, con esonero, alle condizioni previste, dal versamento dei contributi di cui all'art. 5 co 4 L. 223/91;
- 3) Non appare ammissibile l'attivazione di licenziamenti collettivi dopo il 01/01/2016, laddove questi si inseriscano nell'ambito delle procedure di cui all'art. 3 co 3 della L. 223/91.

DLGS. 148/2015

CIGS e PROCEDURE CONCORSUALI

Relazione tra licenziamenti praticati da datore di lavoro in procedura concorsuale ed obbligo di versamento ex art. 5 co 4 della L. 223/91 o del c.d. ticket (art. 2 comma 31 della legge n. 92/2012)

L'abrogazione dell'art. 3 co 3 della L. 223/91 non consente più l'esonero dal versamento dei contributi di cui all'art. 5 co. 4 della L. 223/91 nelle procedure di licenziamento collettivo di aziende in procedura concorsuale.

Ed il c.d. ticket di licenziamento ex art, 2 co 31 della L 92/2012?

Messaggio INPS 10358/2013:

“ Al fine di evitare un doppio prelievo, il legislatore, fino al 31 dicembre 2016, ha escluso dall'onere del contributo ex articolo 2, comma 31, le aziende tenute al versamento del contributo di cui all'articolo 5, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223”.

segue

DLGS. 148/2015

CIGS e PROCEDURE CONCORSUALI

Relazione tra licenziamenti praticati da datore di lavoro in procedura concorsuale ed obbligo di versamento ex art. 5 co 4 della L. 223/91 o del c.d. ticket (art. 2 comma 31 della legge n. 92/2012)

“.....omissis.....Ne consegue che, fino a quando sarà operativa l'esclusione prevista dal citato articolo 3 della legge n. 223/1991, la contribuzione di cui all'articolo 2, comma 31 della legge di riforma non riguarderà gli Organi delle procedure concorsuali”.

“Una volta abrogato (1° gennaio 2016) l'articolo 3 della legge n. 223/1991, la contribuzione di cui all'articolo 2, comma 31 della legge n. 92/2012 sarà dovuta anche dai citati Organi delle procedure concorsuali che interessano aziende soggette alla legge n. 223/1991.

Il medesimo contributo, peraltro, è dovuto dagli Organi delle procedure concorsuali che interessano aziende non soggette alla legge n. 223/1991, con riferimento alle interruzioni dei rapporti di lavoro intervenute a far tempo dal 1° gennaio 2013”.

DLGS. 148/2015

CIGS e PROCEDURE CONCORSUALI

Relazione tra licenziamenti praticati da datore di lavoro in procedura concorsuale ed obbligo di versamento ex art. 5 co 4 della L. 223/91 o del c.d. ticket (*art. 2 comma 31 della legge n. 92/2012*)

Si rammenta che dal 01/01/2017 , l'art. 2 co 35 L. 92/2012 stabilisce che nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale ex art. 4 co 9 della L. 223/1991 non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di cui all'art. 2 comma 31 (ovvero il c.d. Ticket di licenziamento) è moltiplicato per tre volte.

SITUAZIONE DI AZIENDE IN AMBITO CIGS

All'atto del deposito della domanda di concordato, il datore di lavoro può avere in corso (a titolo esemplificativo):

- nella maggior parte dei casi: **CIGS per crisi;**
- in alcuni casi: **contratto di solidarietà;**
- in via marginale: **CIGO o CIG in deroga;**
- Sostanzialmente mai: **nessun ammortizzatore**

CONCORDATO PREVENTIVO

L'ammissione dell'imprenditore al concordato preventivo è evento del tutto irrilevante per i contratti di lavoro subordinato già conclusi dal debitore che siano pendenti nel momento di apertura della procedura (art. 169 bis L. F.). **Detti rapporti non rimangono sospesi ex art. 72 L.F.**

Nel concordato non c'è l'effetto di spossessamento che caratterizza invece il fallimento: l'imprenditore mantiene la disponibilità e l'amministrazione del proprio patrimonio e l'esercizio dell'impresa, sia pure con i limiti di cui all'art. 167 L.F.

Tali limiti non comportano affatto una sostituzione soggettiva dell'imprenditore in crisi da parte degli organi della procedura.

A maggior ragione oggi che l'amministrazione del patrimonio da parte del debitore risulta subordinata esclusivamente al controllo del commissario giudiziale.

CIGS E PROCEDURA CONCORDARIALE

A seguito dell'abrogazione dell'art. 3 della L. 223/91, un Interpello Min. Lav. ed una Nota Min. Lav. non sono più attuali e vanno adeguati all'interpretazione fornita con Circ. 24/2015:

- Interpello n 23/2013 (CIGS nel Concordato con continuazione dell'attività);
- Nota Min. Lav. 14/4314 del 17/03/2009 (CIGS nella Ristrutturazione del debito ai sensi dell'art. 182 bis L.F. dalla data di pubblicazione dell'accordo nel Registro delle Imprese);

*“Successivamente al 31 dicembre 2015, nel caso in cui l'impresa sia sottoposta a procedura concorsuale **con continuazione dell'esercizio d'impresa**, ove sussistano i presupposti, la fattispecie potrà rientrare nell'ambito delle altre causali previste dal decreto legislativo n. 148/2015” – Circ.24/2015*

CONCORDATO PREVENTIVO CON CONTINUITÀ AZIENDALE

L'articolo 33, comma 1, lettera h), del D.L. 22 giugno 2012, n. 83 (decreto crescita), come modificata dalla L. di conversione 7 agosto 2012, n. 134 ha disposto l'inserimento all'interno della legge fallimentare dell'art. 186 bis contenente la disciplina speciale in esame applicabile solo nelle particolari ipotesi previste.

CONCORDATO PREVENTIVO CON CONTINUITÀ AZIENDALE

Come previsto al comma 1, l'art. 186 bis si applica quando il piano di concordato di cui all'articolo 161, comma 2, lettera e), prevede:

- la prosecuzione dell'attività di impresa da parte del debitore;
- la cessione dell'azienda in esercizio;
- il conferimento dell'azienda in esercizio ad una o più società, anche di nuova costituzione.

PRESUPPOSTO

Presupposto fondamentale della novella in esame è rappresentato dall'oggettiva continuazione dell'attività imprenditoriale, che si verifica non solo se l'attività prosegue in capo all'imprenditore in crisi, ma anche se l'azienda viene ceduta a terzi o conferita ad altra società.

CASSAZ 20/11/1997 N. 11569

CASSAZ 23/12/1997 N. 1289

CIGS E PREAVVISO

La Cassazione ha sancito il principio della decorrenza dei termini di preavviso per licenziamento in costanza di applicazione della CIGS, ritenendo irragionevole la ripresa in servizio del personale al solo scopo di consentire la prestazione lavorativa prevista dall'art. 2118 c.c.

MESSAGGIO INPS N. 19273 DEL 23/11/2012

Ai fini della decorrenza delle prestazioni (mobilità, disoccupazione), l'INPS richiama due Sentenze di Cassazione (per disoccupazione: Cass. n. 29237/2011; per mobilità: Cass. n. 3836/2012).

Il preavviso è un diritto disponibile. Se rinunciato da parte del lavoratore, la prestazione INPS decorre dalla cessazione del rapporto.

D.LGS 148

Fondi di solidarietà

Una inestricabile matassa contenuta negli artt 26, 27, 28 e 29, per passare da un ammortizzatore a carico della fiscalità generale (cig in deroga) ad ammortizzatori di fonte contrattuale con contribuzione a carico di aziende e lavoratori (nella proporzione di 2/3 e 1/3), ampliandone nel contempo la platea dei fruitori (dal Fondo residuale istituito per aziende che occupano oltre 15 dipendenti agli attuali Fondi per aziende che ne occupano mediamente più di 5).

Risultato: funziona tutto così bene che la Legge di stabilità 2016 (L. 208 del 28/12/2015), all'art. 1 co 304, ha previsto il rifinanziamento nel 2016 del collaudato sistema della cig in deroga, seppur limitatamente a tre mesi da fruirsi sino al 31/12/2016.

Si riuscirà poi a rendere operativi i fondi di solidarietà?

CIG IN DEROGA

L'art. 1 co 304 della Legge di Stabilità 2016 relativamente agli **Ammortizzatori sociali in deroga** di cui all'art. 2, commi 64, 65 e 66, della Legge n. 92/2012, ha stabilito che:

*“Al fine di favorire la transizione verso il riformato sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoroomissis...l'autorizzazione di spesa è incrementata per l'anno 2016 di € 250 milioni per essere destinata al rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga....omissis....Fermo restando quanto disposto dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 1° agosto 2014, n. 83473, il **trattamento di integrazione salariale in deroga** alla normativa vigente può essere concesso o prorogato, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016, per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco di un anno.....omissis..... Gli effetti dei suddetti trattamenti non possono prodursi oltre la data del 31 dicembre 2016”.*

CIG IN DEROGA

ART. 2 comma 2 del DM 83473 del 01/08/2014

«In nessun caso il trattamento di cui al comma 1 può essere concesso in caso di cessazione dell'attività dell'impresa o di parte di essa».

Nessuna previsione di analogo tenore era contenuta nelle Intese Istituzionali Territoriali per gli ammortizzatori sociali in deroga sottoscritte in Regione Marche in anni precedenti l'entrata in vigore del citato DM.

D.LGS 148

Fondo di solidarietà residuale art. 28

Previsto dalla L. 92/2012 ed istituito con DM 79141 del 07/02/2014 per aziende che occupano mediamente oltre 15 dipendenti, escluse dal campo di applicazione cigo e cigs, il Fondo cesserà la propria breve esistenza in data 31/12/2015 per essere sostituito dal 01/01/2016 dal FIS (**Fondo di integrazione salariale**) di cui all'art. 29.

Poco prima della sua soppressione è stato nominato il Comitato Amministratore che ne avrebbe dovuto garantire il funzionamento.

Risultato: ora che viene soppresso, inizia a garantire le prestazioni (seppur per un tempo minimo legato alla sua “**residuale**” esistenza).

D.LGS 148

Fondo di solidarietà residuale art. 28

Infatti, con con messaggio 7637 del 28/12/2015, l'INPS ha comunicato che possono essere presentate le domande di accesso alle prestazioni garantite dal Fondo residuale di cui all'art. 28 del D.Lgs 148.

Il Fondo garantisce, in relazione alle **causali** di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di cigo e cigs, la prestazione di un **assegno ordinario** di importo pari all'integrazione salariale, ridotto di un importo corrispondente ai contributi previsti. L'assegno ordinario è riconosciuto esclusivamente in favore dei lavoratori dipendenti, anche a tempo determinato o parziale, compresi gli apprendisti, esclusi i dirigenti ed i lavoratori a domicilio, di imprese che abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni dell'orario di lavoro.

D.LGS 148

Fondo di solidarietà residuale art. 28

La **domanda di accesso** all'assegno ordinario deve essere presentata alla Struttura INPS territorialmente competente in relazione all'unità produttiva **non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni** dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, esclusivamente on-line.

In considerazione del fatto che l'operatività del Fondo si è perfezionata, con l'insediamento del Comitato, in data 18 dicembre 2015, le prestazioni sono riconosciute per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenuti **a decorrere dalla data del 3 dicembre 2015.**

Al fine di consentire alle aziende di poter presentare le domande nel rispetto dei nuovi termini di presentazione e garantire ai beneficiari continuità di reddito, in prima applicazione, ai soli fini della presentazione della domanda, il periodo intercorrente tra il 3 dicembre 2015 e la data di pubblicazione del messaggio INPS, precisamente il 28 dicembre 2015, è **neutralizzato.**

D.LGS 148

Fondo di integrazione salariale art. 29

Ai sensi dell'art. 29 D.Lgs. n. 148/2015, a decorrere dal 1° gennaio 2016 il Fondo di Solidarietà Residuale di cui all'art. 28 ha assunto la denominazione di Fondo di Integrazione Salariale (FIS)

Il Ministero del Lavoro, con news del 18 gennaio 2016, ha sottolineato che, nelle more della definizione della procedura amministrativa di adozione del decreto interministeriale relativo al **Fondo di Integrazione Salariale**, coloro che risultavano già iscritti al **Fondo di Solidarietà Residuale**, a decorrere dall'1 gennaio 2016, verseranno le nuove aliquote di contribuzione e potranno fruire delle nuove prestazioni di cui alla nuova normativa prevista dal D.Lgs. n. 148/2015 in materia di **Fondo d'Integrazione Salariale**.

D.LGS 148

Fondo di integrazione salariale art. 29

Va precisato però che il FIS è operativo dal 01/01/2016 soltanto per i soggetti appartenenti alla stessa platea già del Fondo residuale (oltre 15 dipendenti).

Per gli altri (da 5 a 15 dipendenti) si dovrà attendere la pubblicazione del decreto interministeriale.

Quindi, i datori di lavoro che occupano in media oltre 15 dipendenti devono versare un contributo pari allo 0,65%.

A questi soggetti, il Fondo garantisce:

-Assegno ordinario: massimo 26 settimane in un biennio mobile;

-Assegno di solidarietà: massimo di 12 mesi in un biennio mobile.

D.LGS 148

Fondo di integrazione salariale art. 29

Invece, per gli altri soggetti (tra 5 e 15 dipendenti), si potrà accedere soltanto **all'assegno di solidarietà**.

Questa prestazione potrà essere richiesta a decorrere dal 01/07/2016, tenuto conto della contemporanea abrogazione, ad opera dell'art. 46 del Dlgs 148, della normativa in materia di contratto di solidarietà di tipo B (art. 5 DL 148/93 conv. In L. 236/93).

Il contributo da versare da parte dei soggetti tra 5 e 15 dipendenti è pari allo 0,45% (il Ministero ha precisato che, per il momento, detto contributo non va versato).

D.LGS 148

Fondo di integrazione salariale art. 29

E' previsto anche un **contributo addizionale** in caso di utilizzo delle prestazioni: **4% della retribuzione persa**, sia in caso di assegno ordinario, che di assegno di solidarietà.

Assegno ordinario – presupposto: **causali cigo/cigs**

Assegno di solidarietà – presupposto: **accordo sindacale, in ambito di licenziamento collettivo (art. 24 L. 223/91) o in ambito di licenziamento plurimo individuale, con riduzione dell'orario di lavoro per evitare in tutto o in parte i licenziamenti.**

D.LGS 148

Fondi di solidarietà bilaterali: art. 26

Sono costituiti dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Interessa settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni di cui al Titolo I.

I Fondi di solidarietà bilaterali **sono istituiti presso l'INPS con decreto interministeriale.**

L'istituzione dei fondi di solidarietà bilaterale **è obbligatoria per tutti** i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni, in relazione alle imprese che occupano mediamente più di **cinque dipendenti**, innovando rispetto alla legge n. 92/2012 che indica una soglia di 15 lavoratori come obbligatoria per la costituzione dei Fondi.

D.LGS 148

Fondi di solidarietà bilaterali: art. 26

I fondi già costituiti si adeguano alla disposizione entro il 31 dicembre 2015.

In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore, che occupano mediamente più di cinque dipendenti, confluiscono nel Fondo di integrazione salariale (FIS) a decorrere dal 1° gennaio 2016.

D.LGS 148

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi: art. 27

I fondi di solidarietà bilaterali alternativi operano nei settori non rientranti nell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni, nei quali esistono consolidati sistemi di bilateralità e in ragione delle peculiari esigenze di tali settori (artigianato e somministrazione di lavoro).

Detti Fondi devono assicurare almeno una delle seguenti prestazioni:

- **un assegno** di durata e misura pari **all'assegno ordinario** (sono i Fondi a stabilire la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste agli articoli 12, ovvero 52 settimane e 22, ovvero 24 mesi (24 mesi), e comunque nel rispetto della durata massima complessiva prevista dall'art. 4 del Decreto, ovvero 24 mesi);
- **l'assegno di solidarietà**, prevedendo in ogni caso un periodo minimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile e massimo di 12 mesi in un biennio mobile.

D.LGS 148

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi: art. 27

I fondi dovranno adeguarsi alla disposizione entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, aderenti ai fondi suddetti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale (FIS) a decorrere dal 1° gennaio 2016 e possono richiedere le prestazioni previste dal FIS per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1 luglio 2016.

Aliquote di contribuzione:

I contratti collettivi sono obbligati a definire un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore allo 0,45 per cento della retribuzione imponibile previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016.

D.LGS 148

Fondo di solidarietà Bilaterale alternativo dell'Artigianato

Nota Min. Lav. n. **29** del 4 gennaio 2016: l'art. 27 del D.Lgs. n. 148/2015 non prevede la possibilità di considerare come **base imponibile la media delle retribuzioni** ai fini previdenziali dell'intero settore. Detta “base media” rappresenta un criterio che penalizza i lavoratori con una **retribuzione** più bassa, i quali “*subirebbero un **prelievo contributivo** più elevato rispetto a quello che, invece, risulterebbe se l'aliquota fosse applicata alla **retribuzione imponibile** effettivamente percepita*”

Il Min. Lav., ritenendo non conforme alla normativa vigente il criterio di calcolo proposto dalle parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 10 dicembre 2015, ha comunicato che, ai fini dell'adozione del decreto interministeriale, è opportuno che venga esplicitata l'applicazione dell'**aliquota di contribuzione ordinaria** - pari allo 0,45% - avendo come base di calcolo la **retribuzione imponibile previdenziale** di ciascun lavoratore.

D.LGS 148

Fondo di solidarietà Bilaterale alternativo dell'Artigianato

E' stato soppresso l'art. 3, comma 17 della legge n. 92/2012 che prevedeva, fino a tutto il 2015, l'applicazione della Naspi per i casi di sospensione del lavoro a condizione che il fondo bilaterale alternativo dell'artigianato (FSBA) intervenisse nella misura del 20% del trattamento erogato dall'Inps.

Il D.Lgs. n.148 prevede che il Fondo dovrà farsi carico dell'intero trattamento di integrazione salariale previsto dal Decreto (assegno ordinario per almeno 13 settimane in un biennio mobile oppure l'assegno di solidarietà per almeno 26 settimane).

Il Fondo deve inoltre rimborsare al datore di lavoro la contribuzione figurativa (la norma prevede infatti che l'obbligo di versamento è a carico del datore di lavoro ma con diritto di rivalsa sul Fondo).

D.LGS 148

Contratti di solidarietà espansiva art. 41

Art. 1 co 285 della legge di stabilità 2016 (L. 208/2015).

« All'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, dopo il comma 2 è inserito il seguente:

«2-bis. Nei confronti dei lavoratori interessati da riduzione stabile dell'orario di lavoro con riduzione della retribuzione ai sensi dei commi 1 e 2, con esclusione dei soggetti di cui al comma 5, i datori di lavoro, gli enti bilaterali o i Fondi di solidarietà di cui al titolo II del presente decreto possono versare la contribuzione ai fini pensionistici correlata alla quota di retribuzione persa, nei casi in cui tale contribuzione non venga già riconosciuta dall'INPS. In relazione ai predetti versamenti non sono riconosciute le agevolazioni contributive di cui ai commi 1 e 2».

D.LGS 148

Contratti di solidarietà espansiva art. 41

L'art. 41 del D.lgs. n. 148/2015 ha inserito i **contratti di solidarietà espansiva** nell'ambito dell'operazione di **riordino degli ammortizzatori sociali**.

La norma prevede agevolazioni, anche contributive, in favore delle imprese che attuino una effettiva riduzione dell'orario di lavoro, con contestuale riduzione della retribuzione corrisposta ai lavoratori interessati dalla riduzione di orario, e una corrispondente assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, al fine di incrementare gli organici.

D.LGS 148

Contratti di solidarietà espansiva art. 41

Agevolazioni contributive:

Per ogni lavoratore assunto sulla base del contratto di solidarietà espansivo e per ogni mensilità di retribuzione, è previsto:

- un contributo a carico INPS, pari:

per i primi 12 mesi: 15% della retribuzione lorda prevista dal CCNL;

per il secondo anno: 10% della retrib. lorda prevista dal CCNL;

per il terzo anno: 5% della retrib. lorda prevista dal CCNL

della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile.

O, in alternativa:

- se l'assunzione riguarda i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni assunti in forza dei medesimi contratti collettivi, per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del 30° anno di età, che la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura corrispondente a quella **prevista per gli apprendisti**, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori (9,19% o 9,49%).

D.LGS 148

Contratti di solidarietà espansiva art. 41

Il contratto collettivo aziendale, che prevede l'intervento in solidarietà, deve essere stipulato ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2015 e deve essere depositato presso l'Ispettorato Unico del lavoro, cui spetterà il compito di accertare la corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate, al fine dell'attribuzione del contributo.

D.LGS 148

Contratti di solidarietà espansiva art. 41

La norma prevede una ulteriore agevolazione di tipo normativo:

- i lavoratori che vengono assunti in applicazione di contratti di solidarietà espansivi sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ai soli fini dell'applicazione di norme e istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio (sono però computabili a tutti gli altri fini: L. 223/91, art. 18 L. 300/70, L.68/1999 ecc. ecc.....).

Nel caso in cui le assunzioni «sostitutive» non avvengano contestualmente alla riduzione di orario dei lavoratori interessati alla stessa, ma in maniera progressiva, il beneficio è riconosciuto a partire dal momento in cui le assunzioni corrispondano complessivamente alla riduzione di orario operata.

D.LGS 148

Contratti di solidarietà espansiva art. 41

Esclusioni

Sono espressamente esclusi dalla possibilità di utilizzare la norma, i datori di lavoro che, nei dodici mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzioni di personale ovvero a sospensioni di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni straordinaria.

Le assunzioni non devono determinare, nelle unità produttive interessate dalla riduzione dell'orario, una riduzione della percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile, ovvero di quest'ultima quando risulti inferiore (un limite in parte simile si rinviene nella disciplina del licenziamento collettivo all'art. 5 co 2 della L. 223/1991).

Nel caso in cui si verifichi tale riduzione, la stessa deve essere giustificata nel contratto collettivo aziendale (in ragione della oggettiva difficoltà a reperire manodopera femminile, ovvero maschile, in possesso delle qualifiche con riferimento alle quali è stata programmata l'assunzione).

D.LGS 148

Contratti di solidarietà espansiva art. 41

Staffetta generazionale: art. 41 co. 5

In presenza di contratto di solidarietà espansiva, possono presentare domanda di pensione i lavoratori che abbiano:

- un'età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di 24 mesi;
- i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia (normalmente 20 anni).

Nel caso in cui questi lavoratori abbiano accettato di ridurre l'orario di lavoro di almeno il 50% rispetto all'orario di lavoro praticato in precedenza, gli stessi hanno diritto, su domanda e con decorrenza dal mese successivo a quello della presentazione, al trattamento di pensione. Il trattamento spetta a condizione che la **trasformazione del rapporto** avvenga **entro un anno** dalla data di stipulazione del predetto contratto collettivo e in forza di clausole che prevedano, in corrispondenza alla maggiore riduzione di orario, un ulteriore incremento della contribuzione.

D.LGS 148

Contratti di solidarietà espansiva art. 41

Staffetta generazionale art. 41 co. 5

La pensione spetta a condizione che:

- la riduzione dell'orario di lavoro avvenga **entro un anno** dalla data di stipulazione del contratto collettivo aziendale in solidarietà;
- ed in forza di clausole del predetto contratto che prevedano, in corrispondenza alla maggiore riduzione di orario, un ulteriore incremento dell'occupazione.

N.B. Altra normativa contenuta volta alla riduzione individuale (e non collettiva) degli orari di lavoro per chi è prossimo alla pensione (da maturarsi entro il 31/12/2018) è prevista dall'art. 1 co 284 della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016).

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ DI TIPO B

Art. 1 co 305 Legge di stabilità 2016 (L. 208/2015)

«In attuazione dell'articolo 46, comma 3, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, le disposizioni di cui all'articolo 5, commi 5 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, e successive modificazioni, trovano applicazione per l'intera durata stabilita nei contratti collettivi aziendali qualora detti contratti siano stati stipulati in data antecedente al 15 ottobre 2015, e, negli altri casi, esclusivamente sino al 31 dicembre 2016, nel limite massimo di 60 milioni di euro per l'anno 2016.....omissis.....».

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ DI TIPO B

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato la [nota n. 524 del 11 gennaio 2016](#) per chiarire la portata dell'art. 1 co 305, della L. [n. 208/2015](#):

- a) tutti i **contratti di solidarietà** stipulati in data antecedente al 15 ottobre 2015 saranno applicati per tutta la durata del contratto prevista dal **verbale di accordo** firmato dalle parti;
- b) i **contratti di solidarietà** stipulati a partire dal 15 ottobre 2015 saranno applicati comunque non oltre la data del 31 dicembre 2016, anche nel caso in cui il **verbale di accordo sindacale** preveda una scadenza del periodo di solidarietà successiva a tale data;
- c) poiché l'art. 46, comma 3, D.Lgs. n. 148/2015, abroga, dall'1 luglio 2016, l'articolo 5, D.L. n. 148/1993, convertito dalla Legge n. 236/1993 - l'ultimo giorno valido per la stipula di un **contratto di solidarietà di tipo B** è il 30 giugno 2016.

Per quanto concerne, infine, le **risorse finanziarie**, viene specificato che le stesse saranno impegnate in ordine cronologico.

Regime del contributo di solidarietà nel contratto di tipo B

Interpello Min. Lav. n. 33 del 22 dicembre 2015:

Il Ministero ha evidenziato che il **contributo integrativo** in favore dei lavoratori non ha natura di **retribuzione** ai fini degli istituti contrattuali e di legge, nonché per quanto concerne gli adempimenti di carattere previdenziale e assistenziale.

Se nell'accordo sindacale intervenuto, le parti hanno previsto che la quota di contributo spettante al datore di lavoro sia devoluto da questi ai lavoratori, tale quota, in quanto corrisposta "in relazione al rapporto di lavoro", concorre a costituire invece **reddito da lavoro dipendente** e costituisce **base imponibile** sia ai fini fiscali che ai fini contributivi.