



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

DECRETO LEGISLATIVO

14 SETTEMBRE 2015 N. 148

**Disposizioni per il riordino della normativa in materia di
ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro**

Potito di Nunzio



CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

Il punto sugli ammortizzatori sociali

Schema di sintesi di quelli **strutturali**

In caso di **sospensione** totale o parziale dell'attività



In caso di **cessazione** dell'attività



Il punto sugli ammortizzatori sociali

Schema di sintesi di quelli **in deroga**

In caso di **sospensione** totale o parziale dell'attività

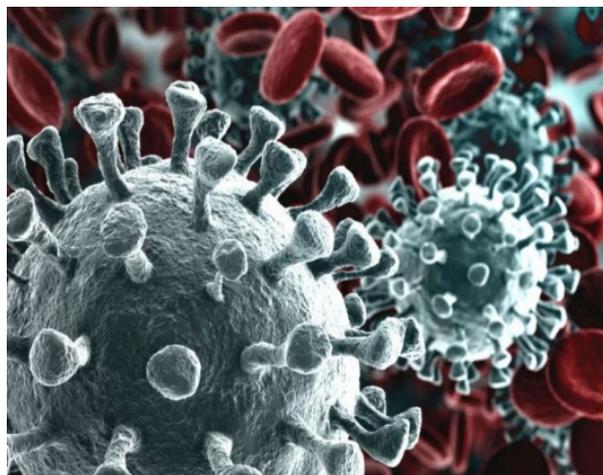
In caso di **cessazione** dell'attività

In questi casi ci troviamo di fronte a emergenze dovute a cicli economici negativi oppure a emergenze straordinarie che colpiscono tutti **compreso i settori non coperti da ammortizzatori sociali strutturali.**

**Il periodo Covid-19 è proprio uno di quelli.
In questi casi lo Stato italiano mette a disposizione aiuti economici per sostenere il reddito delle famiglie e delle imprese.**

PEI I LAVORATORI GLI AIUTI ARRIVANO TRAMITE LA CIGD





COSA HANNO PREVISTO I DECRETI

N. 41 DEL 22 MARZO 2021

N. 73 DEL 25 MAGGIO 2021

N. 99 DEL 30 GIUGNO 2021



SCHEMA AMMORTIZZATORI SOCIALI 2021

23/09/2021



CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

LA NUOVA CIGO SENZA CONTRIBUTO AGGIUNTIVO DAL 01/07/2021 Dlgs 14 settembre 2015 n. 148

- **Si richiamano i requisiti generali che vanno evidenziati nella CIGO ORDINARIA:**
- 1) **Transitorietà evento e la probabilità della ripresa dell'attività lavorativa**
- L'art. 1, comma 2, D.M. n. 95442/2016 sancisce che la transitorietà della situazione aziendale e la temporaneità della situazione di mercato sussistano quando è prevedibile, al momento della presentazione della domanda di CIGO, che l'impresa riprenda la normale attività lavorativa.
- Si ritiene transitoria una sospensione quando si possa presupporre, con un giudizio prognostico ex ante, l'alta probabilità di ripresa della normale attività lavorativa dell'impresa alla sua conclusione.
- Si deve in particolare evidenziare nella relazione tecnica la situazione aziendale al momento della richiesta di intervento ordinario di integrazione salariale specificando gli eventuali ordini già ricevuti o eventuali lettere d'intenti già sottoscritte o la partecipazione a gare d'appalto o ad importanti eventi fieristici o le iniziative volte a ricercare ulteriori occasioni di business.
- Altri elementi utili per valutare la probabilità della ripresa possono consistere anche nell'esposizione in relazione tecnica della complessiva situazione aziendale e del contesto economico produttivo in cui l'impresa opera per dimostrare che l'evento è solo transitorio.
- 2) **Non imputabilità della causale**
- La "non imputabilità" disciplinata anche dall'art. 1 del decreto n. 95442/2016, consiste nella involontarietà o nella mancanza di elementi di imperizia e negligenza delle parti.
- Tale elemento va chiarito con attenzione in relazione tecnica evidenziando, ad esempio, che la contrazione dell'attività che non deriva da negligenza o imperizia dell'imprenditore o da errate modalità organizzative dell'impresa o da stagionalità prevedibili, ma che sia connessa al settore in cui l'impresa opera, dal prodotto e dal mercato di riferimento.
- Si ricorda che in linea di massima la causale non è integrabile se la sospensione è legata all'esercizio da parte del committente di una facoltà contrattualmente prevista riconoscendo anche eventuali compensi o indennizzi.
- In tali casi va evidenziato in relazione tecnica che la sospensione si è verificata a causa di circostanze del tutto imprevedibili, casi fortuiti o di forza maggiore, che inducano l'azienda committente ad ordinare la sospensione dei lavori e non in forza di una libera scelta discrezionale contrattualmente prevista.

**Rimando alla Circolare Inps
n. 125 del 9 agosto 2021
che riepiloga la tutta la normativa e fornisce
indicazioni di dettaglio**

Cassa Integrazione salariale ordinaria



LE AZIENDE DESTINATARIE

- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal D..P.R. n.602/70;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- i) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- j) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- k) imprese addette all'armamento ferroviario;
- l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m) imprese industriali e artigiane e dell'edilizia e affini;
- n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

I BENEFICIARI

I lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, **operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti (apprendistato professionalizzante), compreso il settore agricolo.**

I lavoratori devono possedere - presso l'unità produttiva per la quale si chiede il trattamento - una anzianità di effettivo lavoro **di almeno 90 giorni** alla data di presentazione della relativa domanda di concessione; **fa eccezione il caso di domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.**

Sono esclusi: Dirigenti e lavoratori a domicilio

Si precisa che per anzianità di "**effettivo lavoro**" si fa riferimento alle giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria.

Sono compresi al suddetto fine i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni e, in applicazione degli indirizzi emersi dalla giurisprudenza, (Corte di Cassazione: pronunce n. 16235/2002 e n. 453/2003) anche i periodi di maternità obbligatoria.



CAUSALI

SONO SOLO DUE

- situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali. Cd **eventi oggettivamente non evitabili**;
- **situazioni temporanee di mercato.**

Le causali denotano che la CIGO è un ammortizzatore al quale si può ricorrere **per crisi di breve durata e di natura transitoria** e quindi della **ripresa della normale attività lavorativa**.

Relativamente al precedente punto 1), la non imputabilità all'impresa o ai lavoratori della situazione aziendale consiste nella involontarietà e nella non riconducibilità ad imperizia o negligenza delle parti. **Ad esempio:** incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica, impraticabilità dei locali - anche per ordine di pubblica autorità-, sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori (come nel caso delle ordinanze relative al Coronavirus).

Relativamente al precedente punto 2), deve trattarsi di temporaneità della situazione di mercato che comporta la riduzione o sospensione dell'attività lavorativa purchè sia prevedibile, al momento della presentazione della domanda di CIGO, la normale ripresa attività lavorativa al termine della CIGO. Ad esempio: mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato, mancanza di materie prime o componenti, sciopero di un reparto o di altra impresa, guasti ai macchinari, manutenzione straordinaria).

Nel Decreto del Ministero del Lavoro del 15 aprile 2016 sono elencate tutte le fattispecie delle casistiche su indicate.



DURATA

13 settimane continuative per ciascuna unità produttiva, prorogabile trimestralmente **fino ad un massimo complessivo di 52 settimane in un biennio mobile** (norma non applicabile in caso di interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, eccetto nel caso di imprese di cui alle lettere k), l) ed m) di cui sopra).

Si ricorda che comunque, per ciascuna unità produttiva, non si può superare **complessivamente tra CIGO e CIGS un massimo di 24 mesi in un quinquennio mobile** (fatta salva la previsione sulla durata per i CDS (Contratti di Solidarietà): ai fini del calcolo della durata massima complessiva, entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile la durata dei trattamenti per CDS viene computata nella misura della metà; oltre tale limite la durata di tali trattamenti viene computata per intero. Quanto precede non si applica alle imprese edili e affini. Quindi, ad esempio, un CDS di 24 mesi verrà contato come 12 mesi di durata oppure un CDS di 36 mesi verrà contato come 24 mesi di durata).

Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini / imprese industriali e artigiane svolgenti attività di escavazione e lavorazione di materiali lapidei la durata complessivamente tra CIGO e CIGS è di un massimo di 30 mesi in un quinquennio mobile.

I limiti massimi di durata possono essere computati avuto riguardo **non ad un'intera settimana di calendario** ma alle singole giornate di sospensione del lavoro e considerando usufruita una settimana solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato sei giorni, o cinque in caso di settimana corta.

Pertanto nel caso di settimane usufruite parzialmente, le aziende comunicheranno all'Inps il numero di settimane effettivamente usufruite (somma di singoli giorni diviso 5 oppure 6 a seconda se la settimana è corta oppure ha anche il sabato lavorativo) affinché l'Istituto ne tenga conto ai fini del computo delle 52 settimane.



IL CONCETTO DI UNITA' PRODUTTIVA

L'unità produttiva si identifica con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano **una organizzazione autonoma**. Costituiscono *indice dell'organizzazione autonoma* lo svolgimento nelle sedi, stabilimenti, filiali e laboratori distaccati, di un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa.

Quindi l'unità produttiva deve essere **funzionalmente autonoma, caratterizzata per la sua sostanziale indipendenza tecnica**: in essa deve essere svolto e concluso il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale (Cass. 22.4.2010, n. 9558; Cass. 22.3.2005, n. 6117; Cass. 6.8.2003, n. 11883; Cass. 9.8.2002, n. 12121; Cass. 20.7.2001, n. 9881).

Non sono da ricomprendersi, pertanto, nella definizione di unità produttiva i cosiddetti cantieri temporanei di lavoro, quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata e/o per l'installazione di impianti. (vedi Circ. Inps n. 197/2015).

A questi fini è necessario verificare nella posizione Inps aziendale accedendo al sito Inps, se le filiali aziendali sono state classificate unità produttive o unità operative.

LE ORE AUTORIZZABILI DI CIGO

Nei limiti di durata su indicati, **non possono essere autorizzate** ore di integrazione salariale ordinaria **eccedenti il limite di 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 di integrazione salariale. Detti dati devono inseriti nella domanda di integrazione salariale presentata dall'impresa.

ESEMPIO 1

Reparto con **30 dipendenti**

Lavoratori occupati **mediamente nel semestre**

precedente nell'unità produttiva oggetto di CIG **30**

Ore lavorabili nel biennio (2080 ore * 2anni * 30 dipendenti) = **124.000**

Massimo di ore integrabili (124.000 * 33,33%) = **37.440**

Numero di settimane per ciascun lavoratore

(37.440 / 40 ore settimanali) = 936 settimane /30 dipendenti = **31,20**

(2080 sono le ore annue lavorabili da un lavoratore a tempo pieno che vanno ovviamente riproporzionali per i *part time*)



LE ORE AUTORIZZABILI DI CIGO

ESEMPIO 2

Reparto con **30 dipendenti**

Lavoratori occupati **mediamente nel semestre precedente** nell'unità produttiva oggetto di CIG **25**

Ore lavorabili nel biennio (2080 ore * 2 anni * 25 dipendenti) = **102.500**

Massimo di ore integrabili (102.500 * 33,33%) = **34.167**

Numero di settimane per ciascun lavoratore
(34.167 / 40 ore settimanali) = 854 settimane /30 dipendenti = **28,47**

(2080 sono le ore annue lavorabili da un lavoratore a tempo pieno che vanno ovviamente riproporzionali per i *part time*)



LE INDENNITA' DI CIGO

Ai lavoratori in CIGO spetta l'**80% della retribuzione globale** che sarebbe a lui spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale e non può superare gli importi di seguito esposti (valori anno 2020) a seconda se la retribuzione del lavoratore è inferiore o superiore a € 2.159,48 (compresi i ratei delle mensilità aggiuntive):

Per le retribuzioni superiori
Per tutti i settori: € 1.199,72 lordi pari a un netto di € 1.129,66
Per l'edilizia : € 1.439,66 lordi pari a un netto di € 1.355,58

€ 2.159,48

Per le retribuzioni inferiori
Per tutti i settori: € 998,18 lordi pari a un netto di € 939,89
Per l'edilizia : € 1.197,82 lordi pari a un netto di € 1.127,87

Attenzione: la disposizione sul limite massimo non si applica ai trattamenti concessi per intemperie stagionali nel settore agricolo.



LA CONTRIBUZIONE A CARICO AZIENDA

Le imprese che presentano domanda di integrazione salariale devono pagare un contributo pari al:

- **9%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria/straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino ad un limite di complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile
- **12%** oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un biennio mobile
- **15%** oltre il limite di cui alla lettera b) in un quinquennio mobile

Il contributo non è dovuto per gli interventi di CIGO concessi per eventi oggettivamente non evitabili (come nel caso di coronavirus per le zone interessate).



I periodi di sospensione/riduzione dell'orario **sono utili ai fini del diritto e della misura della pensione anticipata / di vecchiaia** sulla base della retribuzione che il dipendente avrebbe percepito se avesse lavorato.

LA PROCEDURA SINDACALE

Prima di collocare in CIGO i dipendenti l'azienda deve inviare una comunicazione preventiva alle RSA/RSU, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, contenente:

- le cause di sospensione/riduzione dell'orario di lavoro,
- della entità e della durata prevedibile,
- del numero di lavoratori interessati.

A tale comunicazione **segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto** della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.

L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data comunicazione di apertura della procedura di consultazione sindacale, **ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.**



LA PROCEDURA SINDACALE

Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare alle OOSS la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. **Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali** si procede, **a richiesta dell'impresa o delle OOSS**, da presentarsi entro **tre giorni** dalla comunicazione di apertura della consultazione sindacale, a un **esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva** e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. **La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi** a quello della richiesta.

Per le **imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei**, le disposizioni di cui sopra si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

All'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale da inviare all'Inps deve essere data comunicazione dell'esecuzione della procedura su descritta.



DOMANDA DI AUTORIZZAZIONE DA INVIARE ALL'INPS

Dopo la procedura sindacale, l'azienda può collocare in CIGO i propri lavoratori e **presentare domanda all'Inps** per accedere alla integrazione. La domanda va inviata telematicamente, **entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione per CIGO.**

L'integrazione non può avere luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

In caso di **omessa/tardiva presentazione** della domanda, qualora ne derivi un danno al lavoratore per la perdita parziale/totale del diritto alla integrazione, l'impresa deve corrispondere una somma di importo equivalente all'integrazione non percepita.

CHI PAGA LA CIGO

Pagamento dell'indennità: A cura dell'impresa in favore dei lavoratori aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.

Rimborso a cura dell'Inps: L'Inps rimborsa quanto anticipato dal datore di lavoro oppure l'impresa conguaglia le somme secondo il meccanismo del conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

il conguaglio/rimborso devono essere effettuati - **a pena di decadenza** - **entro 6 mesi** dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione/dalla data del provvedimento di concessione (*), se successivo.

(*) Per "provvedimento di concessione" si intende la delibera dell'INPS territorialmente competente per quanto riguarda le integrazioni salariali ordinarie, e il decreto ministeriale per le integrazioni salariali straordinarie. A tal riguardo, si sottolinea che ad ogni istanza di CIGO o ad ogni decreto di concessione CIGS/contratto di solidarietà dovrà corrispondere, da parte delle sede INPS, un'unica autorizzazione relativa all'intero periodo per ogni unità produttiva interessata (Circ. Inps n. 197/2015).

Integrazione salariale straordinaria

23/09/2021



CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

23

LE AZIENDE DESTINATARIE

- **(I) I seguenti soggetti che nel semestre precedente la data di presentazioni della domanda abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, inclusi dirigenti e apprendisti:**
 - a) imprese industriali,
 - b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente comprese quelle edili ed affini;
 - *"Influsso gestionale prevalente"*: si ha quando in relazione ai contratti aventi ad oggetto l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente, la somma dei corrispettivi risultanti dalle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente/acquirente/somministrata abbia superato, nel biennio precedente, secondo quanto emerge dall'elenco clienti e fornitori, il 50% del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse.
 - c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
 - d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
 - e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
 - f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
 - g) imprese di vigilanza.

LE AZIENDE DESTINATARIE

- **(III)** I seguenti soggetti **che nel semestre precedente la data di presentazioni della domanda abbiano occupato mediamente più di 50 dipendenti, inclusi dirigenti e apprendisti:**
 - a) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica
 - b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

LE AZIENDE DESTINATARIE

- **(III)** I seguenti soggetti a prescindere dal numero dei dipendenti, in relazione alle categorie seguenti:
 - a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate;
 - b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa autorizzati per il 2015 e per gli anni a seguire.
- **Attenzione:** Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, il requisito relativo alla classe dimensionale deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento.

QUESTE NORMATIVE SONO IDENTICHE ALLA CIGO

- **Beneficiari**
- **Il concetto di Unità produttiva**
- **Indennità di CIGS**
- **Contribuzione addizionale a carico dell'azienda**
- **Contribuzione figurativa per i lavoratori**
- **Chi paga la CIGS**

CAUSALI

L'intervento si può richiedere quando la sospensione/riduzione dell'orario ha luogo per le seguenti cause:

- **RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE**
 - **CRISI AZIENDALE**
 - **CONTRATTO DI SOLIDARIETA'.**
-
- **A. RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE:** Il programma deve contenere un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva e le indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione. Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato ad un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro. La fattispecie della "riorganizzazione aziendale", assorbe e ricomprende in sé le fattispecie della ristrutturazione e conversione aziendale (Circ. ML n. 30/15).
 - **B. CRISI AZIENDALE:** Il programma deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.
 - **C. CONTRATTO DI SOLIDARIETA':** è attivabile solo a seguito di accordi collettivi aziendali con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.

Nel **D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033** sono elencati i criteri per l'approvazione di programmi di CIGS.

DURATA

A. RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE: Relativamente a ciascuna unità produttiva fino a un **massimo di 24 mesi**, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

B. CRISI AZIENDALE: Relativamente a ciascuna unità produttiva fino a un **massimo di 12 mesi**, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a 2/3 di quello relativo alla precedente autorizzazione.

Attenzione: nei due casi che precedono le sospensioni del lavoro possono essere autorizzate solo **nel limite dell'80%** delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

C. CDS: Relativamente a ciascuna unità produttiva fino ad un massimo di **24 mesi**, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Si ricorda che il **CDS può arrivare fino a 36 mesi** perché, ai fini del computo nel quinquennio valgono 24 mesi (infatti i primi 24 mesi contano la metà).

PROCEDURA SINDACALE

Prima di collocare in CIGS i dipendenti l'azienda deve inviare una comunicazione preventiva alle RSA/RSU (per la causali di riorganizzazione e per crisi aziendale - direttamente o per il tramite dell'associazione imprenditoriale cui aderisce/conferisce mandato) nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, contenente

- le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro,
- l'entità e la durata prevedibile,
- il numero dei lavoratori interessati.

Entro 3 giorni dalla comunicazione, l'impresa o i soggetti sindacali indicati presentano **domanda di esame congiunto** della situazione aziendale, e, al fine di convocare le parti, inviano tale domanda:

- all'ufficio individuato dalla Regione, se l'intervento riguarda più unità produttive ubicate in una sola regione
- al Ministero del lavoro, se l'intervento riguarda più unità produttive ubicate in più regioni, fermo restando che il Ministero richiede comunque il parere delle regioni interessate.

PROCEDURA SINDACALE

L'esame congiunto riguarda il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione/riduzione dell'orario e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario, nonché le misure previste per gestire le eventuali eccedenze di personale, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni alla base della richiesta dell'intervento, e le modalità della rotazione tra lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione. In caso di mancato rispetto delle modalità di rotazione dei lavoratori è prevista una contribuzione addizionale del'1% applicato sul contributo addizionale dovuto per i singoli lavoratori ai quali non è stata applicata la rotazione e limitatamente al periodo temporale per il quale è stata accertata la violazione.

Inoltre, le parti devono dichiarare espressamente la non percorribilità del CDS.

Attenzione: l'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, **si esaurisce nei 25 giorni** successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta (termini ridotti a 10 nelle imprese che occupano fino a 50 dipendenti).

La sospensione o la riduzione dell'orario, così come concordata tra le parti nelle procedure di consultazione, **decorre non prima del trentesimo giorno** successivo alla data di presentazione della domanda iniziale.

DOMANDA DI AUTORIZZAZIONE DA INVIARE ALL'INPS

La domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale è presentata **entro sette giorni** dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario.

La sospensione o la riduzione dell'orario, così come concordata tra le parti nelle procedure di consultazione, **decorre non prima del trentesimo giorno** successivo alla data di presentazione della domanda iniziale.

In caso di omessa/tardiva presentazione della domanda, qualora ne derivi un danno al lavoratore per la perdita parziale/totale del diritto alla integrazione, l'impresa deve corrispondere una somma di importo equivalente all'integrazione non percepita.

FSB

Fondo di Solidarietà Bilaterale

23/09/2021



CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

FONDO DI SOLIDARIETA' BILATERALE ALTERNATIVO

Come accennato in precedenza, le fonti istitutive (organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale) possono stipulare accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di **Fondi di solidarietà bilaterali** per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione degli ammortizzatori sociali (CIGO E CIGS) 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 medesime cause di CIGO e CIGS.

I FSB **sono istituiti presso l'INPS**, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Alcuni fondi sono già stati costituiti e funzionanti, ad esempio quelli nel settore credito e assicurativo o come il fondo di solidarietà del Trentino, e **l'istituzione è obbligatoria** per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione degli ammortizzatori strutturali e **in favore dei datori di lavoro** che occupano mediamente **più di cinque dipendenti**. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti. Le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente se non espressamente previsto.

COSA ASSICURANO I F.S.B.

I fondi assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, la prestazione di un **assegno ordinario** di importo almeno pari all'integrazione salariale **per una durata massima** della prestazione che tuttavia **non** può essere **inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore**, a seconda della causale invocata, **alle durate massime previste per la CIGO e la CIGS**, e comunque nel rispetto della durata massima complessiva del biennio e del quinquennio prevista sempre per la CIGO e la CIGS. All'assegno ordinario si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

La domanda di accesso all'assegno ordinario erogato dai fondi deve essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

COSA ALTRO POSSONO ASSICURARE I F.S.B.

I fondi, oltre alla finalità di garantire un trattamento di integrazione salariale, **possono avere le seguenti finalità:**

- a) assicurare ai lavoratori **prestazioni integrative**, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente;
- b) prevedere un **assegno straordinario per il sostegno al reddito**, riconosciuto nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;
- c) contribuire al **finanziamento di programmi formativi** di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

Per queste ulteriori finalità, i fondi **possono essere istituiti anche** in relazione a settori di attività e classi di ampiezza dei **datori di lavoro che già rientrano nell'ambito di applicazione degli ammortizzatori strutturali**.

Per il finanziamento delle provvidenze messe a disposizione dal Fondo, i decreti di recepimento degli accordi, determinano le aliquote di contribuzione ordinaria, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo, in maniera tale da garantire la precostituzione di risorse continuative adeguate.

Per l'assegno straordinario di cui al precedente punto b), è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario di importo corrispondente al fabbisogno di copertura dell'assegno straordinario erogabile e della contribuzione correlata.

Pertanto, si rimanda alla lettura dei singoli accordi o contratti collettivi istitutivi dei Fondi Bilaterali e alle relative regolamentazioni.

FSBA

Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo

23/09/2021



CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

37

FONDO DI SOLIDARIETA' BILATERALE

Per i settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro nei quali, in considerazione dell'operare di consolidati sistemi di bilateralità e delle peculiari esigenze di tali settori, e in alternativa ai Fondi Bilaterali, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono creare **Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi** a condizione che assicurino almeno una delle seguenti prestazioni:

- **un assegno ordinario di durata e misura pari all'assegno ordinario previsto per i Fondi Bilaterali;**
- **un assegno di solidarietà, per un periodo massimo previsto di 12 mesi che può essere anche ridotto ma non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.**

COSA ASSICURANO I F.S.B.A.

- **Per l'assegno ordinario si rimanda alla slide del FSB;**
- **L'assegno di solidarietà**, deve essere previsto per un periodo massimo previsto di 12 mesi che può essere anche ridotto ma non inferiore a **26 settimane in un biennio mobile**. **E' necessario stipulare** con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative **accordi collettivi aziendali** che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo. **Ai fini della determinazione della misura dell'assegno di solidarietà per le ore di lavoro non prestate si applicano le disposizioni previste per la CIGO**. Gli accordi collettivi aziendali individuano i lavoratori interessati dalla riduzione oraria. **La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero**, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato. Gli accordi devono anche specificare le modalità attraverso le quali, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, il datore di lavoro può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione dell'assegno di solidarietà.

COSA ALTRO POSSONO ASSICURARE I F.S.B.

Per l'ammissione all'assegno di solidarietà, il datore di lavoro presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione, corredata dall'accordo sindacale, entro sette giorni dalla data di conclusione di questo. Nella domanda deve essere indicato l'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali.

La riduzione dell'attività lavorativa deve avere **inizio entro il trentesimo giorno** successivo alla data di presentazione della domanda.

All'assegno di solidarietà si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

Gli accordi e i contratti collettivi definiscono anche:

- a) un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore allo 0,45 per cento della retribuzione imponibile previdenziale, ripartita fra datore di lavoro e lavoratore secondo criteri che devono essere stabiliti da un accordo tra le parti sociali istitutive del fondo;
- b) le tipologie di prestazioni in funzione delle disponibilità del fondo;
- c) l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni, tra l'altro tenendo presente in via previsionale gli andamenti del relativo settore in relazione anche a quello più generale dell'economia e l'esigenza dell'equilibrio finanziario del fondo.

Anche per questi Fondi si rimanda alla lettura dei singoli accordi o contratti collettivi istitutivi dei Fondi Bilaterali e alle relative regolamentazioni.

F.I.S.

Fondo di

Integrazione

Salariale

23/09/2021



CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

41

FONDO DI SOLIDARIETA' BILATERALE

Il FIS ha sostituito e inglobato il Fondo di Solidarietà Residuale che rendeva obbligatoria l'adesione a questo Fondo le aziende con più di 15 dipendenti **in caso di assenza di Fondi Bilaterali o Fondi Bilaterali Alternativi.**

Vediamo cosa prevede ora il FIS.

CHI HA L'OBBLIGO DI ADERIRE AL F.I.S.

I datori di lavoro che occupano mediamente più di **cinque dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione degli ammortizzatori strutturali e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali o fondi di solidarietà bilaterali alternativi sono obbligati a iscriversi al fondo di integrazione salariale gestito dall'Inps. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti.**

COSA ASSICURA IL F.I.S.

Il fondo assicura:

- 1. un assegno ordinario** di importo almeno pari a quello della CIGO e per una **durata massima di 26 settimane** in un biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale. I trattamenti di integrazione salariale erogati dal fondo sono autorizzati dalla struttura territoriale INPS competente in relazione all'unità produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate l'autorizzazione è comunque unica ed è rilasciata dalla sede INPS dove si trova la sede legale del datore di lavoro, o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'accentramento della posizione contributiva. La domanda di accesso all'assegno ordinario erogato dai fondi deve essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa;

COSA ASSICURA IL F.I.S.

- **un assegno di solidarietà** in favore dei dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo. L'assegno di solidarietà può essere corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile. Ai fini della determinazione della misura dell'assegno di solidarietà per le ore di lavoro non prestate si applicano le disposizioni in materia di CIGO. Gli accordi collettivi aziendali individuano i lavoratori interessati dalla riduzione oraria. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato. Gli accordi devono specificare le modalità attraverso le quali, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, il datore di lavoro può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione dell'assegno di solidarietà. Per l'ammissione all'assegno di solidarietà, il datore di lavoro presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione, corredata dall'accordo sindacale, entro sette giorni dalla data di conclusione di questo. Nella domanda deve essere indicato l'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1 e dal datore di lavoro. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro. La riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda. All'assegno di solidarietà si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

CONTRIBUZIONE

Il fondo di integrazione salariale, **finanziato con i contributi dei datori di lavoro** appartenenti al fondo e **dei lavoratori** da questi occupati, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori **nella misura**, rispettivamente, **di due terzi e di un terzo**. L'attuale aliquota è pari allo:

- **0,65% per cento**, per i datori di lavoro che occupano mediamente **più di 15 dipendenti**,
- **0,45% per cento**, per i datori di lavoro che occupano mediamente **da 6 a 15 dipendenti**.

Inoltre, è stabilita una **contribuzione addizionale** a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni pari al **4 per cento** della retribuzione persa.

A CHI SPETTANO LE PRESTAZIONI

I datori di lavoro che occupano mediamente

- **più di quindici dipendenti**, possono accedere a **entrambe le prestazioni** mentre i datori di lavoro che occupano mediamente
- **da 6 a 15 dipendenti** possono richiedere **soltanto l'assegno di solidarietà.**

TETTO MASSIMO DELLE PRESTAZIONI E PAGAMENTO

Alle prestazioni erogate dal fondo di integrazione salariale si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo medesimo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio. In ogni caso, tali prestazioni sono determinate in misura **non superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro**, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.

Per il pagamento delle prestazioni si fa riferimento alla normativa C.I.G.O.

Domande?



CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

p.dinunzio@dinunzio.it
www.dinunzio.it



CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI