



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Dipartimento di Giurisprudenza
Centro Studi «Lavori e Riforme»

I NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI

JOBS ACT - Dalla parte del lavoro, delle politiche attive e del nuovo sistema di protezione sociale

Lunedì, 25 gennaio 2016 – 09.30/17.30
Dipartimento di Giurisprudenza UniMoRe

I NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI

- Barbara **MAIANI** – Coordinatrice Centro Studi “Lavori e Riforme”
- Iacopo **SENATORI** - Ricercatore Fondazione Marco Biagi
- Luca **DE COMPADRI** - Consigliere Nazionale dei Consulenti del Lavoro

D.LGS 148/2015 – LA NUOVA CIG

Modena 25 gennaio 2016

Avv. Luca De Compadri – Consulente del lavoro

Principi della riforma

- Razionalizzazione del sistema della cig
- Esclusione integrazione in caso di cessazione definitiva
- Semplificazione procedure telematiche
- Accesso alla CIG solo dopo esaurimento altre possibilità contrattuali di riduzione orario
- Revisione limiti di durata e incentivi per rotazione
- Contribuzione maggiore in caso di utilizzo

Note comuni

Estensione cig agli apprendisti (professionalizzante)

- - 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.

Anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro presso unità produttiva interessata

- 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
- Applicazione anche alla **cigo**
- **Trasferimento azienda** (2122 cc), si considera periodo trascorso presso alienante
- **Subentro nell'appalto**, si tiene conto di tutto il periodo di impegno nell'attività appaltata
- Eccezione: **eventi oggettivamente non evitabili**

Misura integrazione salariale

- La misura del trattamento di integrazione salariale, (conferma quanto già previsto dalla precedente normativa)
- Il trattamento di integrazione salariale **ammonta all'80 per cento della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.
- Massimali annui

Durata massima complessiva (art.4)

- Per ciascuna unità produttiva, la somma dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale autorizzati non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile (salvo contratti di solidarietà)
- Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data (**24.9.15-art. 44, co. 2**).
- Quinquennio mobile = 260 settimane
- Biennio mobile = 104 settimane (24 mesi)

Unità 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.: **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).

Contribuzione aggiuntiva

- l'applicazione di un contributo aggiuntivo a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale non più commisurato all'organico dell'impresa - quindi sulla base di un criterio dimensionale – ma connesso all'effettivo utilizzo del trattamento.
- 9% (12% o 15%) della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate relativamente ai periodi di integrazione ordinaria o straordinaria: 9% sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile; 12% sino a 104 settimane in un quinquennio mobile; 15% oltre il limite delle 104 settimane in un quinquennio mobile

Modalità di erogazione e termini di decadenza (art. 7)

- Alla fine di ogni periodo di paga con anticipo e successivo conguaglio
- Rimborso in caso di cessazione attività
- Introduzione di un termine di decadenza di 6 mesi:
- a) i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo
- b) o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data
- dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo, entro il quale sono ammessi il conguaglio (data presentazione UNIEMENS) o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori

Cig e malattia (art.3 c.7)

- L'art. 3, comma 7 della riforma stabilisce espressamente il principio di prevalenza della CIG sulla malattia
- **Se durante la sospensione** dal lavoro (**cassa integrazione a 0 ore**) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali
- **Malattia precedente la sospensione attività lavorativa:** prevale la cig **se tutto il personale** in forza a reparto ha sospeso attività ; invece se **non tutto il personale** in forza al reparto è sospeso, si continua a beneficiare della malattia
- **Cig con contrazione attività lavorativa (orario ridotto)** , prevalenza della malattia

Condizionalità e politiche attive del lavoro (art. 8)

- **I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 22 del decreto legislativo n. 150/2015 e a tal riguardo verrà creata un'apposita sezione in banca dati percettori (BDP) per la condivisione dei dati con le altre amministrazioni interessate. Infatti, i suddetti lavoratori, in base alla riforma, dovranno essere convocati dal centro per l'impiego per stipulare il patto di servizio personalizzato.**

Integrazione salariale ordinaria

Decorrenza nuova normativa

- La nuova disciplina si applica **ai trattamenti richiesti a decorrere dal 24.9.15**, quindi a tutte le **domande presentate dal 24.9.15**, anche se hanno ad oggetto eventi di sospensione o riduzione **antecedenti o comunque iniziati prima di questa data** (in tale caso non si richiede il requisito dei 90 giorni di effettivo lavoro).

Aziende interessate

- Sulla base delle indicazioni fornite al riguardo dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con nota n. 5359 del 9 novembre 2015, l'ambito di applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni rimane immutato.

Causali Cigo

- È dovuta **l'integrazione salariale ordinaria** ai **dipendenti** delle imprese interessate **sospesi** dal lavoro o che effettuino prestazioni di lavoro a **orario ridotto**:
- a) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato.
- **TRANSITORIETA' – RIPRESA ATTIVITA' LAVORATIVA**

Durata Cigo: novità in sintesi

- I periodi di CIGO autorizzati dovranno rispettare contemporaneamente le seguenti condizioni:
- - **non superamento delle 52 settimane** di CIGO nel biennio mobile;
- - ore di CIGO autorizzate **non 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;
- - non superamento **di 24 (o 30 per il settore edile) mesi nel quinquennio mobile** considerati anche eventuali periodi di integrazioni salariali straordinarie.

Durata della Cigo

- Riguardo alla durata viene confermata la preesistente disciplina normativa, ovvero il **limite massimo delle 52 settimane di CIGO in un biennio 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**
- Come in passato, l'art. 12, comma 4, del decreto legislativo in argomento prevede per le **imprese elencate dall'art. 10, lett. da a) a l)**, che gli interventi determinati da **eventi oggettivamente non evitabili non sono computati** nel predetto computo **delle 52 settimane nel biennio**

Durata della Cigo ed evento oggettivamente non evitabile

- La caratteristica di **“evento oggettivamente non evitabile”** è riconosciuta a quelle causali determinate da **casi fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio di impresa**, per i quali risulti evidente la **forza maggiore**.

Contingentamento ore di integrazione (art. 12 c.5)

- **Non possono essere autorizzate** ore di integrazione salariale ordinaria **eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile**, con riferimento a **tutti i lavoratori dell'unità produttiva** mediamente occupati **nel semestre precedente** la domanda di concessione dell'integrazione salariale

Cigo: periodo intertemporale 1° ipotesi

- **A) domanda CIGO presentata il 14.9.2015**
- **Periodo autorizzato: 31.8.2015/31.10/2015**
- **- limite delle 52 settimane nel biennio mobile:** l'intero periodo rientra nel computo
- **- limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile:** rientra nel computo solamente il periodo dal 24.9.2015
- **- limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile:** non si considerano le ore autorizzate per l'intero periodo.

Cigo: periodo intertemporale 2° ipotesi

- **B) domanda CIGO presentata il 28.9.2015**
- **Periodo autorizzato: 31.8.2015/31.10/2015**
- **- limite delle 52 settimane nel biennio mobile:** l'intero periodo rientra nel computo
- **- limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile:** rientra nel computo solamente il periodo dal 24.9.2015
- **- limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile:** si considerano le ore autorizzate relative al periodo 24.9.2015/31.10.2015.

La presentazione della domanda

- La domanda deve riportare: **la causa** della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la **presumibile durata**, nonché i **nominativi** dei lavoratori interessati e le ore richieste.
- L'istanza deve essere presentata all'INPS, è previsto il nuovo termine di **15 giorni** dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.
- Nel computo del predetto termine, secondo i principi generali, si esclude il **giorno iniziale**. Se il giorno di **scadenza è una festività**, la stessa è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo.

La competenza a decidere sulla domanda

- A decorrere **dal 1° gennaio 2016**, le integrazioni salariali ordinarie saranno concesse dalla **sede dell'INPS territorialmente competente**
- Dalla suddetta data, i **direttori di sede (o dirigente delegato)** avranno l'esclusiva competenza circa la definizione delle istanze di CIGO.

CIGS

CIGS: tre causali di intervento

- 1. Riorganizzazione aziendale, programma con durata massima di 24 mesi anche continuativi in un quinquennio mobile.
- 2. Crisi aziendale, fino a 12 mesi anche continuativi; potrà essere richiesta un'altra autorizzazione solo dopo che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione.
- 3. Contratto di solidarietà.
- N.b.: non viene confermata la CIGS per cessazione attività, ma sono previste deroghe sino al 2018 per particolari situazioni da definirsi con D.M. del Ministero del lavoro

Cigs: procedure sindacali

- Rispetto attuali tempistiche
- Snellezza in tema di informativa: i datori di lavoro dovranno comunicare solo le cause di sospensione o di riduzione attività, l'entità e la durata prevedibile della CIGS, il numero dei lavoratori interessati (possono essere omessi i criteri di individuazione dei lavoratori)
- Esame congiunto: novità su due punti essenziali: 1) valutazione delle ragioni che rendono non praticabile il ricorso a forme alternative di riduzione d'orario; 2) i criteri di scelta dei lavoratori devono essere coerenti con le motivazioni d CIGS
- Mancata rotazione dei lavoratori; sanzioni con aumento della contribuzione addizionale da determinarsi con DM del Min.lav. Da emanarsi entro 60 gg. Dall'entrata in vigore del decreto

Cigs: presentazione delle domande

- Tempi più stretti: la domanda (con elenco nominativi lavoratori) deve essere presentata al Min.lav. e alla DTL entro 7 giorni dalla data di conclusione della consultazione o di stipula dell'accordo
- La sospensione o la riduzione di orario potrà avvenire solo decorsi 30 giorni dalla data di presentazione della domanda al Ministero (ciò sarà in vigore per le richieste presentata dal 1 novembre 2015)
- La concessione della CIGS avviene con decreto adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda
- Nei tre mesi antecedenti la conclusione della CIGS le DTL procedono a controllare se le aziende abbiano rispettato gli impegni assunti

Contratto di solidarietà

DLGS 148/15 – titolo terzo- Contratto di solidarietà

- Abrogazione della normativa di riferimento: art. 1 l. 863/1984
- il contratto di solidarietà diviene una causale della cassa integrazione guadagni straordinaria: diminuzione orario di lavoro, al fine di mantenere posti di lavoro, evitando la riduzione o dichiarazione di esubero del personale
- Il CDS viene stipulato attraverso contratti collettivi aziendali con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con le RSA o con le RSU.
- Durata: per ciascuna unità produttiva il trattamento straordinario di integrazione salariale potrà arrivare a un massimo di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile

CDS: regole

- **Riduzione media oraria:** non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al CDS
- **Riduzione complessiva orario per ciascun lavoratore:** non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per cui è stipulato il CDS
- **L'accordo relativo al CDS deve prevedere** le modalità con cui l'azienda può intervenire sulla percentuale stabilita di riduzione, aumentando l'orario di lavoro concordato, entro i limiti di quello ordinario.
- **L'assegno CIGS** per le ore oggetto dell'accordo, può raggiungere l'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore
- **Assoggettamento ai due massimali** di legge dell'importo dell'integrazione
- **Contributo addizionale** per l'assegno di solidarietà

CDS: Domanda, destinatari, durata, importo

- **Domanda:** Vedi Cigs
- **Destinatari:** ope, imp, intermedi, quadri, soci e non soci di coop.prod.lav., dipendenti rientranti nel campo CIGS, con almeno 90 gg.di anzianità di servizio presso azienda richiedente (esclusi apprendisti, dirigenti e lavoratori a domicilio)
- **Durata:** max di 24 mesi, anche continuativi in un quinquennio mobile; però la durata dei trattamenti viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte; pertanto, la durata massima dei CDS può raggiungere 36 mesi anche continuativi nel quinquennio mobile.
- **Importo:** 80 % della retribuzione persa

CDS difensivi non supportati da CIGS-CDS espansivi

- **CDS difensivi-Assegno di solidarietà:** erogato dai fondi di solidarietà bilaterali alternativi o dal fondo di solidarietà residuale, che dal 1° gennaio si chiamerà fondo di integrazione salariale
- **CDS espansivi:** incentivi economici in caso di assunzioni di lavoratori di età tra i 15 e i 29 anni

Fondi di solidarietà

Fondi di solidarietà

- Obbligatori per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIG, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti (a prescindere dal carattere imprenditoriale dell'attività esercitata)

Altri Fondi di solidarietà

- **Fondi bilaterali alternativi:** il decreto ne circoscrive l'operatività ai soli ambiti dell'artigianato e della somministrazione di lavoro
- **Fondo di solidarietà residuale (dal 1° gennaio 2016 , Fondo di integrazione salariale),** interesserà dat. lavoro che :
 - -occupano mediamente più di cinque dipendenti (apprendisti compresi)
 - -appartengono a settori esclusi dalla normativa in materia di CIG ed in cui non sono stati costituiti fondi di solidarietà settoriali né bilaterali alternativi