

Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

La nuova comunicazione con modalità telematiche

LE FONTI

- D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 (Art. 26)
- D.M. LAVORO del 15 dicembre 2015 (in G.U. n. 7 dell'11 gennaio 2016)
 - Circ. Min. LAVORO 4 marzo 2016, n. 12



Si ripropone il testo dell'art. 26, d.lgs. n. 151/2015



ART. 26

Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

- 1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, le *dimissioni e la risoluzione consensuale* del rapporto di lavoro sono fatte, *a pena di inefficacia*, esclusivamente *con modalità telematiche* su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito **www.lavoro.gov.it** e *trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.***
- 2. Entro sette giorni** dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la **facoltà di revocare** le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.
- 3. Con decreto del Ministro del lavoro, da emanare entro 90 giorni** dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabiliti i **dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere, i dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore, le modalità di trasmissione nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione.**
- 4. La trasmissione** dei moduli di cui al comma 1 **può avvenire** anche per il tramite dei **patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione** di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.



ART. 26

Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

- 5.** *Salvo che il fatto costituisca reato, **il datore di lavoro che alteri i moduli** di cui al comma 1 è punito con la **sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000**. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.*
- 6.** *All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato*
- 7.** *I commi da 1 a 4 **non sono applicabili al lavoro domestico e nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003.***
- 8.** *Le disposizioni di cui al presente articolo **trovano applicazione a far data dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 3** e dalla medesima data sono abrogati i commi da 17 a 23-bis dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92*



Al fine di rendere operativa la suddetta disposizione normativa, è stato pubblicato il **D.M. LAVORO 15 dicembre 2015** (G.U. n. 7 dell'11 gennaio 2016) con il quale il Ministero del Lavoro definisce:

- **le informazioni** contenute nel modello con il quale il lavoratore comunica (o revoca) la volontà di recedere dal rapporto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale;
- gli standard tecnici e le **modalità di trasmissione** al datore di lavoro e alla DTL competente.

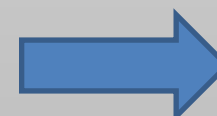
Il D.M. LAVORO 15 dicembre 2015 è entrato in vigore in data 12 marzo 2016.



Rispetto al contenuto dell'art. 26, d.lgs. n. 151/2015 e del D.M. LAVORO 15 dicembre 2015, è in seguito intervenuta la

Circ. Min. LAVORO 4 marzo 2015, n. 12

che fornisce le **indicazioni** e i **chiarimenti operativi** in merito alle “*Modalità di comunicazione delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro*”.





La previsione

L'art. 26 D.lgs. n. 151/2015 ha previsto che le **dimissioni** e la **risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro subordinato siano comunicate dal lavoratore esclusivamente secondo **modalità telematiche**.

A pena di inefficacia, le dimissioni e la risoluzione consensuale sono effettuate utilizzando **appositi moduli resi disponibili** dal D.M. LAVORO 15 dicembre 2015.

Finalità e ratio

L'**art. 26 D.lgs. n. 151/2015** ha inteso così contrastare il fenomeno delle c.d. *“dimissioni in bianco”*, introducendo modalità semplificate per garantire:

- la **data certa**,
- nonché l'**autenticità della manifestazione di volontà** del lavoratore in caso di dimissioni e/o risoluzione consensuale del lavoratore.

Le dimissioni rassegnate con **modalità diverse** da quelle previste dalla disciplina in esame sono, infatti, **inefficaci**.



Ambito di applicazione

La nuova disciplina si applica a tutti i casi di recesso unilaterale del lavoratore e ai casi di risoluzione consensuale di cui all'art. 1372, comma 1, c.c. **comunicate a partire dal 12 marzo 2016.**

Riguarda tutti i rapporti di lavoro subordinato, ad eccezione delle ipotesi di seguito elencate:





Fattispecie escluse dalla nuova disciplina

La nuova disciplina non si applica:

- a) ai rapporti di **lavoro domestico**;
- b) al recesso durante il **periodo di prova** di cui all'art. 2096 c.c.;
- c) nei casi di dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di **gravidanza**, o dalla lavoratrice/lavoratore durante i **primi tre anni di vita del bambino** o di accoglienza del minore adottato o in affidamento, che dovranno ancora essere convalidate presso la Direzione del Lavoro territorialmente competente (art. 55, co. 4, d.lgs. . 151/2015);
- d) ai rapporti di **lavoro marittimo**, in quanto regolato da legge speciale del Codice della Navigazione.



Fattispecie escluse dalla nuova disciplina

e) infine, con la Circ. n. 12/2016 il Ministero del lavoro esclude dall'area di applicazione della normativa in questione i **rapporti di lavoro alle dipendenze delle P.A.**, in quanto che in tale settore il c.d. fenomeno delle “dimissioni in bianco” non risulta una pratica presente.

***Circ. Min. Lav.
n. 12/2016***



IL NUOVO SISTEMA DI COMUNICAZIONE

1. **Aspetti generali**
2. **Soggetti abilitati**
3. **Il Modulo**
4. **Le modalità tecniche di compilazione e trasmissione**
5. **L'impianto sanzionatorio**

*** Problematiche e criticità**



1. Aspetti generali

Il D.M. LAVORO 15 dicembre 2015 detta la **regolamentazione organica** del nuovo sistema di comunicazione telematica delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale, **definendo**:

- le caratteristiche tecniche del modulo da utilizzare;
- le modalità tecniche di trasmissione ai soggetti interessati;
- i compiti dei c.d. “*soggetti abilitati*”, cioè coloro che la legge individua come “intermediari” che possono trasmettere il modulo per conto del lavoratore.



2. Soggetti abilitati

L'art. 2, D.M. Lavoro 15.12.2015 – riprendendo la norma contenuta nell'art. 26, comma 4, d.lgs. n. 151/2015 – definisce “*soggetti abilitati*”:

- i patronati,
- le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali, e le commissioni di certificazione di cui all'art. 76, d.lgs. n. 276/2003.

A tali “*soggetti abilitati*” può dunque rivolgersi il lavoratore per l'invio del modulo, indipendentemente dal luogo ove questi sia residente o presti la sua attività lavorativa: dunque la **competenza territoriale è nazionale**.

3. Il Modulo

Il modulo da utilizzare per la comunicazione delle dimissioni volontarie e/o risoluzione consensuale è un **modello** con il quale il lavoratore manifesta la **volontà di recedere** dal contratto di lavoro per “**dimissioni o risoluzione consensuale**”, nonché anche per **revocare** tale volontà nei tempi previsti (7 giorni).

Tale modello:

- è l'**Allegato A** del D.M. Lavoro 15.12.2015;
- è reso disponibile ai lavoratori e ai soggetti abilitati, attraverso una apposita Sezione in www.lavoro.gov.it;
- con modalità tecniche dettagliate nell'**Allegato B** del D.M. Lavoro 15.12.2015.

3. Il Modulo

Il modulo si compone di 5 parti:

- **Sezione 1:** relativa ai dati identificativi del *lavoratore*
- **Sezione 2:** relativa ai dati identificativi del *datore di lavoro*
- **Sezione 3:** relativa ai dati identificativi del *rapporto di lavoro* da cui si intende recedere
- **Sezione 4:** relativa ai dati identificativi della *comunicazione*, indicando – nel caso di dimissioni o risoluzione consensuale – la data di decorrenza delle stesse
- **Sezione 5:** relativa ai dati identificativi del *soggetto abilitato*, nonché ai dati rilasciati dal sistema al fine di identificare in maniera univoca e non alterabile il modulo: il *codice identificativo del modulo* e la *data certa di trasmissione*.



Modulo recesso dal rapporto di lavoro/revoca

Sezione 1 – Lavoratore

Codice Fiscale

Cognome

Nome

E-mail

Sezione 2 – Datore di Lavoro

Codice Fiscale

Denominazione

Indirizzo sede di lavoro

Comune sede di lavoro

CAP sede di lavoro

Sezione 3 – Rapporto di Lavoro

Data Inizio

Tipologia Contrattuale

Sezione 4 – Recesso dal rapporto di lavoro/revoca

Tipo di comunicazione

o dimissioni

o risoluzione

o revoca

Data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale

Sezione 5 – Dati Invio

Codice Identificativo Modulo

Tipo Soggetto Abilitato

Codice Fiscale Soggetto Abilitato

Codice Identificativo Modulo
dimissioni/risoluzione consensuale
(per il caso di revoca)

Data Trasmissione



4. Le modalità tecniche di compilazione e trasmissione

1° fase: riconoscimento soggetto che effettua l'adempimento

La procedura di compilazione e trasmissione del modulo di dimissioni è preceduta dalla fase di **riconoscimento del soggetto che effettua l'adempimento**, che è diversa se vi provvede direttamente il **lavoratore** che intende recedere dal rapporto o il **soggetto abilitato**.

Nel primo caso: il lavoratore, per rassegnare dimissioni “efficaci”, deve essere in possesso del Codice personale I.N.P.S. (**PIN INPS**) e delle **credenziali Cliclavoro**. Il PIN INPS permette di popolare direttamente la Sezione n. 1 con i dati immutabili del lavoratore,

Nel secondo caso: il sistema consente l'accesso alla procedura anche senza il PIN INPS, con le sole **credenziali Cliclavoro del soggetto abilitato**.



4. Le modalità tecniche di compilazione e trasmissione

2° fase: riconoscimento rapporto di lavoro

Il *sistema informatico SMV* richiederà all'utente di fornire le **informazioni necessarie a risalire al rapporto di lavoro** ed alle **comunicazioni obbligatorie attive** più recenti (avvio/proroga/trasformazione/rettifica).

Dopo aver recuperato tali dati:

- **le prime 3 sezioni** del modulo saranno **compilate in automatico** dal sistema per i rapporti iniziati **dopo il 2008** **[[con la sola eccezione dell'indirizzo e-mail del datore di lavoro, da inserire manualmente]]**;
- **le prime 3 sezioni** del modulo **andranno compilate interamente dal lavoratore** per i rapporti iniziati **prima del 2008**.



4. Le modalità tecniche di compilazione e trasmissione

Sezione 4

Dovrà sempre essere **compilata dal lavoratore**.

Circa la “*data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale*” vanno tenuti in debita considerazione i **termini di preavviso** disciplinati dalla contrattazione collettiva.



4. Le modalità tecniche di compilazione e trasmissione

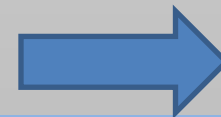
Sezione 5

Sarà **aggiornata automaticamente dal sistema**, contestualmente al salvataggio nel **sistema informatico SMV** delle 2 informazioni che consentono la non contraffabilità e immodificabilità della comunicazione resa:

1. la *data di trasmissione* (c.d. marca temporale);
2. il *codice identificativo*.

La *data di trasmissione* consente, inoltre, al sistema informatico SMV di controllare il termine dei 7 giorni entro cui il lavoratore può revocare le dimissioni rese.

A tale riguardo, infatti, il sistema informatico SMV consentirà l'accesso soltanto alle comunicazioni "*revocabili*" (trasmesse nei 7 giorni precedenti).





Una volta completata la compilazione, il *sistema informatico SMV* del Ministero invierà **automaticamente** il modulo:

- alla **casella di PEC del datore di lavoro** implementata nella Sezione 2;
- alla **DTL competente** mediante notifica nel proprio cruscotto, e alle **Province autonome di Trento e Bolzano e alla Regione Sicilia**.

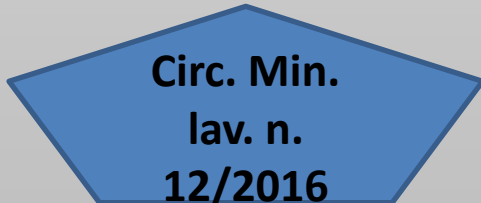


Validità delle dimissioni ...

Il rispetto di tali modalità rende valide le dimissioni volontarie.

... e adempimenti del datore di lavoro

Soltanto con tali modalità il **datore di lavoro** potrà considerare valide le dimissioni presentate dal lavoratore e considerare risolto il contratto di lavoro e, conseguentemente, **presentare entro 5 giorni** dalla data di cessazione la **comunicazione prevista dall'art. 9-bis, d.l. n. 510/1996** con le modalità previste dal D.M. 30 ottobre 2007.



Circ. Min.
lav. n.
12/2016

5. L'impianto sanzionatorio

Il datore di lavoro che alteri il suddetto modulo è punito
con la **sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro
30.000**

Fattispecie	Misura	Diffida art. 13 D.Lgs. n. 124/2004	Misura ridotta art. 16 Legge n. 689/1981
Alterazione dei moduli per l'effettuazione delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali	Da € 5.000 a € 30.000	Non possibile, trattandosi di illecito commissivo a condotta esaurita	€ 10.000



Problematiche operative e criticità



Si segnalano talune **criticità** riconducibili ai seguenti **aspetti operativi** della procedura telematica delle dimissioni e/o risoluzione consensuale, alla luce delle più recenti comunicazioni ministeriali:

1. **Comunicazione al datore di lavoro**
2. **Verifica identità del soggetto che effettua l'adempimento**





1. Comunicazione al datore di lavoro

Si segnala una incongruenza tra il contenuto del D.M. Lavoro 15.12.2015 e le successive comunicazioni ministeriali (Circ. Min. n, 12/2016, FAQ, Video tutorial), rispetto all'**indirizzo di posta elettronica del datore di lavoro** da inserire nella Sezione 2 del Modulo, cui il *sistema informatico SMV* provvede ad inoltrare la comunicazione di dimissioni.





1. Comunicazione al datore di lavoro

Il **D.M. Lavoro 15.12.2015** menziona esclusivamente alla “*casella di posta elettronica certificata (PEC)*” del datore di lavoro;

La **Circ. Min. n. 12/2016** (art. 3), invece, fa riferimento alla più generica locuzione “*indirizzo di posta elettronica (anche certificata) del datore di lavoro*”, lasciando intendere la possibile alternatività tra i due diversi recapiti email.

Il portale **www.cliclavoro.gov.it**, poi, alla Domanda 10, in maniera ancora più esplicita così chiarisce i termini degli adempimenti:

10. Non conosco l'indirizzo PEC del datore di lavoro, cosa devo inserire?
È possibile inserire come recapito email anche una casella di posta non certificata

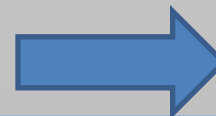


1. Comunicazione al datore di lavoro

L'asimmetria comunicativa generata dal Ministero del lavoro su tale cruciale aspetto è idonea a generare non pochi **problemi**, sia di ordine **pratico** che di ipotetica **lite** (giudiziale e/o extragiudiziale).

Ciò in quanto le ***dimissioni volontarie*** – anche se rese in forma “derivata” dalla nuova comunicativa telematica – costituiscono pur sempre un ***negozio unilaterale (atto) recettizio***, sicché **non occorre l'accettazione del datore di lavoro**, ma è sufficiente che **pervengano a conoscenza di questi** in modo certo (Cass. n. 7629/1996, n. 9046/2004).

Di qui i dubbi in ordine alla confusione generata dalle comunicazioni ministeriali successive al D.M. lavoro 15.12.2015.





1. Comunicazione al datore di lavoro

Va ricordato infatti che soltanto la **Posta Elettronica Certificata (PEC)** configura un sistema avente un **valore legale equiparato** ad una **raccomandata postale con ricevuta di ritorno**, come stabilito dalla vigente normativa (DPR 11 Febbraio 2005 n.68, e succ.).

Senza sottacere in merito all'evenienza che il datore di lavoro possa sempre negare di aver ricevuto una comunicazione a mezzo mail ordinaria (evenienza certamente non possibile con la PEC).



2. Verifica identità del soggetto che effettua l'adempimento

Rispetto a questo secondo aspetto operativo, va segnalato che la norma regolamentare (D.M. lavoro 15.12.2015) si limita a sottolineare (cfr. Allegato B - Modalità tecniche) che ***“Un aspetto importante riguarda la verifica dell'identità del soggetto che effettua l'adempimento”***.

Come??

“Questo controllo, necessario al fine di prevenire dimissioni o risoluzioni poste in essere da soggetti diversi dal lavoratore, poggia sull'applicazione del seguente vincolo: l'accesso alle funzionalità, del portale lavoro.gov.it, dedicate alla trasmissione del modulo per le dimissioni/risoluzione consensuale e loro revoca, è possibile solo se l'utente è in possesso del codice personale I.N.P.S. (PIN - INPS)”



2. Verifica identità del soggetto che effettua l'adempimento

“Il possesso dell’utenza ClicLavoro e del PIN INPS non sono necessari nel caso in cui la trasmissione del modulo venga eseguita per il tramite di un soggetto abilitato”.

“Quest’ultimo deve utilizzare la propria utenza ClicLavoro per accedere alle funzionalità e quindi assumersi la [responsabilità dell’accertamento dell’identità del lavoratore](#) che richiede la trasmissione del modulo attraverso la firma digitale del file PDF prodotto con i dati comunicati per le dimissioni/risoluzione consensuale e per la loro revoca e il salvataggio di questo nel sistema informatico SMV”.



2. Verifica identità del soggetto che effettua l'adempimento

Quindi – in caso di procedura “*assistita*” – ai fini della validità delle dimissioni volontarie, **l'accertamento dell'identità del lavoratore è una prerogativa specifica del “soggetto abilitato”, tra cui i patronati.**

A tal fine, si sollecita l'attenzione sul software **TcWelfare**

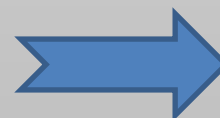




TcWelfare

È un innovativo software **TeleConsul** di consulenza, assistenza e tutela previdenziale, rivolto a datori di lavoro, lavoratori autonomi, subordinati e parasubordinati, dirigenti di impresa, pensionati e cittadini presenti sul territorio italiano.

Il software pone il **Consulente del lavoro in contatto diretto con il Patronato** per l'espletamento di una serie di pratiche ed adempimenti.





TcWelfare

Tra le principali funzionalità:

- valutazione della posizione previdenziale con calcoli pensionistici anche previsionali;
- trasmissione e richiesta di servizi di patronato;
- monitoraggio in tempo reale dello stato delle pratiche trasmesse e dei servizi richiesti.
- **Dal 12 marzo 2016 sarà possibile trasmettere anche le *dimissioni on line*** (a seguito di convenzione siglata con i patronati, quali soggetti abilitati alla procedura di comunicazione telematica).



TcWelfare

Con il supporto di tale software, retto su apposita convenzione nazionale, il Consulente potrebbe così **“avviare” la richiesta al patronato per conto e su richiesta formale del dipendente dimissionario**, o delle parti del rapporto in caso di risoluzione consensuale.

Trattasi di un mero *“avvio di richiesta al patronato per conto e su richiesta formale del dipendente”* che non inficia la validità della procedura di dimissioni, in quanto questa resta affidata alle prerogative del soggetto abilitato ai sensi di legge (nel caso di specie, appunto, il patronato).



TcWelfare

In questo modo, però, l'azienda è in grado di venire a conoscenza “*a monte*” di una procedura che altrimenti ignorerebbe, ed in specie:

- 1) la scelta stessa del dipendente di dimettersi;
- 2) e anche la data di “trasmissione” e “di decorrenza” delle dimissioni.

Ad ulteriore supporto documentale, la pratica “avviata” (ma – si ripete – non direttamente espletata) dal Consulente del lavoro, **per conto e su richiesta del dipendente** che si dichiara intento a dimettersi, potrebbe essere corredata da un **modello di delega firmato in calce dal lavoratore** (sulla falsariga di una “*Richiesta di avvio della procedura di dimissioni al patronato, ai sensi dell'art. 26, d.lgs. n. 151/2015*”).

Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

DISPOSIZIONI GENERALI E CIGO

- ***DECRETO LEGISLATIVO 14 Settembre 2015, n. 148***
pubblicato sul S.O. n. 53 alla Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015
 - ***Messaggio INPS n. 5919 del 24.09.2015***
 - ***Circolare MLPS n. 24 del 05.10.2015***
 - ***Circolare INPS n. 197 del 02.12.2015***
 - ***Messaggio INPS n. 7336 del 07.12.2015***
 - ***Messaggio INPS n. 24 del 05.01.2016***
 - ***Circolare INPS n. 7 del 20.01.2016***
 - ***Messaggio INPS n. 1007 del 03.03.2016***
 - ***Circolare INPS n. 48 del 14.03.2016***

Art. 1 D.Lgs. 148/2015

Lavoratori beneficiari

1. Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale di cui al presente titolo i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, **ivi compresi gli apprendisti** di cui all'articolo 2, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

2. I lavoratori di cui al comma 1 devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, **un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni** alla data di presentazione della relativa domanda di concessione. Tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili **nel settore industriale**.

3. Ai fini del requisito di cui al comma 2, l'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

ANZIANITÀ DI EFFETTIVO LAVORO

Il D.Lgs n. 148/2015 ha introdotto, **anche** per l'accesso **alla CIGO**, il requisito del possesso, **presso l'unità produttiva** per la quale è richiesto il trattamento, di un'anzianità di **effettivo lavoro di almeno 90 giorni** alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.

L'INPS specifica che si tratta delle giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria:



Circ.INPS 197/15



ANZIANITÀ DI EFFETTIVO LAVORO



- i periodi di **ferie, festività, infortuni** (analogamente a quanto previsto dall'art. 16, comma 1 della Legge n. 223/1991 in materia di anzianità ai fini della mobilità),
- i periodi di **maternità obbligatoria** (in applicazione dell'orientamento giurisprudenziale prevalente – sentenza Corte Costituzionale n. 423 del 6 settembre 1995).

Circ.INPS 197/15



ANZIANITÀ DI EFFETTIVO LAVORO

- In caso di **trasferimento d'azienda** ai sensi dell'art. 2112 c.c. si terrà conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante.
- In caso di **appalto**, l'anzianità dei 90 giorni si calcola tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata, a prescindere dal fatto che vi sia stato un mutamento del datore di lavoro.

Circ.INPS 197/15



ANZIANITÀ DI EFFETTIVO LAVORO

La presenza delle 90 giornate non va verificata quando le domande di integrazione salariale sono relative ad **eventi oggettivamente non evitabili**:

- **nel settore industriale,**
- comprese le imprese industriali del settore edile e affini e le imprese industriali di escavazione e lavorazione di materiali lapidei.

Diversamente, la predetta anzianità è richiesta per le domande presentate dalle aziende artigiane.

Circ.INPS 197/15



ANZIANITÀ DI EFFETTIVO LAVORO

La Legge di Stabilità 2016 interviene sul secondo periodo del co. 2, art. 1, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, contenente disposizioni in materia di riordino degli ammortizzatori sociali, **stabilendo** che la necessità di un'anzianità effettiva di **90 giorni** al momento della presentazione della domanda di CIG può esser **derogata** laddove si verifichino **eventi oggettivamente non evitabili in qualsiasi settore produttivo**, non più solo in quello industriale come previsto dalla formulazione ex art. 1, D.Lgs. N. 148/2015

L. 208/2015



Inoltre, per il tramite della disposizione contenuta nel co. 309 della L. n. 208/2015, **tornano a restare escluse dall'applicazione** delle norme in materia di integrazione dei guadagni degli operai dell'industria, le imprese di seguito indicate (norma in un primo momento abrogata dal D.Lgs. n. 148/2015):

- le imprese armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento;
- le imprese ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna;
- le imprese esercenti autoservizi pubblici di linea tenute all'osservanza delle leggi 24 maggio 1952, n. 628 e 22 settembre 1960, n. 1054, o che comunque iscrivono il personale dipendente al Fondo di previdenza del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto;

- le imprese di spettacoli;
- gli esercenti la piccola pesca e le imprese per la pesca industriale;
- le imprese artigiane ritenute tali agli effetti degli assegni familiari;
- le cooperative, i gruppi, le compagnie e carovane dei facchini, portabagagli, birocciai e simili;
- le imprese industriali degli enti pubblici, anche se municipalizzate, e dello Stato.

L. 208/2015

Misura delle Integrazioni salariali (art. 3)

L'art. 3, relativo alla misura del trattamento di integrazione salariale, **conferma quanto già previsto dalla precedente normativa** riassumendo in un unico articolo una serie di disposizioni contenute in vari provvedimenti normativi stratificatisi nel tempo e contestualmente abrogati dall'attuale decreto legislativo.



Circ.INPS 197/15



Misura delle Integrazioni salariali (art. 3)

L'ammontare dell'indennità di integrazione salariale è fissato nella misura dell'80% 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 (che può essere anche superiore a 40 ore settimanali).

L'importo dell'indennità è:

- ridotto del 5,84% (aliquota contributiva posta a carico degli apprendisti);
- soggetto al rispetto dei massimali mensili seguenti che vanno:

Circ.INPS 197/15



Misura delle Integrazioni salariali (art. 3)

Circ.INPS 197/15

- rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate, e sono
 - concessi per un massimo di 12 mensilità e
 - comprensivi dei ratei di mensilità aggiuntive.
- a) euro 971,71 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24;
- b) euro 1.167,91 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.102,24.



Misura delle Integrazioni salariali (art. 3)

Circ.INPS 197/15

- Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2016, gli importi del trattamento di cui alle lettere a) e b), nonché la retribuzione mensile di riferimento di cui alle medesime lettere, sono **aumentati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT** dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.
- Gli **importi massimi devono essere incrementati**, in relazione a quanto disposto dall'articolo 2, comma 17, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, **nella misura ulteriore del 20 per cento per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.**



Misura delle Integrazioni salariali (art. 3)

L'Inps, con la ***circolare n. 48 del 14 marzo 2016*** , comunica la **misura, in vigore dal 1° gennaio 2016, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale**, dell'assegno ordinario e dell'assegno emergenziale per il Fondo del Credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo del Credito Cooperativo , della mobilità, dei trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia, dell'indennità di disoccupazione NASpl, dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL, nonché la misura dell'importo mensile dell' assegno per le attività socialmente utili .

Circ.INPS 48/16

Misura delle Integrazioni salariali (art. 3)

Trattamenti di integrazione salariale			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.102,24	Basso	971,71	914,96
Superiore a 2.102,24	Alto	1.167,91	1.099,70

Circ.INPS 48/16

Misura delle Integrazioni salariali (art. 3)

*Si sottolinea inoltre che, in base al combinato disposto dell'art. 3 e del comma 1, lett. I e M, dell'art. 46 (abrogazione art. 1 L. 863/84 e art. 13 L. 223/91), per le integrazioni salariali relative a contratti di solidarietà, il trattamento ammonterà all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate con il limite dei massimali che, quindi, **si applicheranno anche ai trattamenti relativi ai contratti di solidarietà sottoposti alla nuova disciplina del D.Lgs. n. 148/2015.***

Circ.INPS 48/16



Misura delle Integrazioni salariali (art. 3)

Trattamenti di integrazione salariale - settore edile (intemperie stagionali)			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.102,24	Basso	1.166,05	1.097,95
Superiore a 2.102,24	Alto	1.401,49	1.319,64

La previsione degli importi massimi delle prestazioni, di cui all'art.3 comma 5, del Decreto Legislativo n. 148/15, non si applica ai trattamenti concessi per le intemperie stagionali nel settore agricolo, stante quanto disposto dall'art. 18, comma 2, del già richiamato Decreto Legislativo.

Circ.INPS 48/16



Durata massima complessiva (art. 4)

Il trattamento di CIGO e di CIGS non può superare, per ciascuna unità produttiva, la durata massima complessiva di **24 mesi** in un **quinquennio mobile** (nuovo limite previsto dall'art. 4 del D.Lgs n. 148/2015).

Tale limite è di **30 mesi** per le imprese del **settore edile** e per le imprese che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei.

Circ.INPS 197/15



Durata massima complessiva (art. 4)

L'INPS chiarisce che **ai fini del calcolo** i trattamenti **richiesti prima del 24 settembre 2015 si computano** per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.



ai soli fini della verifica della durata massima complessiva, il sistema di osservazione del quinquennio mobile non prenderà in considerazione periodi anteriori a tale data.

Circ.INPS 197/15



Durata massima complessiva (art. 4)

In merito al controllo del limite le modalità sono le stesse di quelle in uso con riferimento 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.

Tale conteggio si riproporrà per ogni ulteriore settimana di integrazione salariale richiesta.”



Circ.INPS 197/15



Art. 22, comma 5:

Ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'art. 4, comma 1, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente



Esempi di casi in cui è rispettata la **durata massima**:

- 24 mesi di cui 12 mesi di CIGO + 12 mesi di CIGS, ad esempio, per riorganizzazione;
- 36 mesi di cui 12 mesi di CIGO + 24 mesi di contratto di solidarietà;
- 36 mesi di cui 12 mesi di CIGS, ad esempio, per crisi + 24 mesi di contratto di solidarietà.

Es: Nel caso di 12 mesi di contratto di solidarietà + 6 mesi di CIGO possono essere richiesti altri 12 mesi di CIGS oppure altri 18 mesi di contratto di solidarietà.

Nozione di Unità produttiva

La nozione di **unità produttiva** è utilizzata nel decreto legislativo come parametro di riferimento per la valutazione di importanti requisiti e limiti:

Il decreto legislativo utilizza la nozione di unità produttiva per:

- *definire il requisito soggettivo dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni;*
- *calcolare, con riferimento alla CIGO, i concomitanti limiti di durata massima relativi al limite:*
 - *del quinquennio mobile;*
 - *delle 52 settimane nel biennio;*
 - *di un terzo delle ore lavorabili;*

Nozione di Unità produttiva

- *definire l'incremento del contributo addizionale (commisurato all'effettivo utilizzo del trattamento di integrazione salariale);*
- *stabilire la competenza delle sedi INPS alla trattazione delle istanze.*

L'INPS fornisce alcuni elementi e indici che possano indentificare, nell'assetto complessivo di un'impresa, la presenza di una unità produttiva, attraverso anche le disposizioni e le prassi già in uso.



Circ.INPS 197/15

Nozione di 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**, intesa come attività **idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa**, nella quale operano lavoratori in forza in via continuativa.

Circ.INPS 197/15

Nozione di Unità produttiva

L'unità produttiva deve essere funzionalmente autonoma, caratterizzata cioè dalla 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.



Diversamente, non rientrano nella nozione di unità produttiva i cantieri temporanei di lavoro, quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata e/o per l'installazione di impianti.

Circ.INPS 197/15

Nozione di Unità produttiva

Sul piano operativo l'INPS ricorda le modalità di comunicazione dell'unità operativa che avviene accedendo alla funzione "Comunicazione unità operativa/Accentrimento contributivo" dei "Servizi per aziende e consulenti" - sezione "Aziende, consulenti e professionisti".



Circ.INPS 197/15



Nozione di Unità produttiva



nel **Messaggio n. 7336 del 7 dicembre 2015**, L'Inps informa che, **per le domande di integrazione salariale pervenute da tale data, le informazioni relative all'unità produttiva comunicate dal datore di lavoro devono essere registrate dall'operatore di sede**, per la prima volta, come una “nuova” unità produttiva.

**Messaggio 7336
del 07/12/15**

Nozione di Unità produttiva



**Messaggio 7336
del 07/12/15**

Per quanto attiene al **settore dell'edilizia** ed affini,
affinché un cantiere venga considerato come unità produttiva è necessario
che:

- l'apertura e il mantenimento dello stesso sia in esecuzione di un **contratto di appalto**;
- la durata minima dei lavoro sia di **almeno 6 mesi**.

In tal caso alla domanda di integrazione andrà allegata la documentazione probatoria.

Contribuzione addizionale (art.5)

- Il contributo addizionale, rispetto al passato in cui era commisurato all'organico dell'impresa (criterio dimensionale), è **ora fissato in una misura crescente in relazione all'utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale**
- il contributo addizionale non è più **quantificato** sugli importi dell'indennità salariale straordinaria corrisposta e messa a congruaggio, bensì **sulla retribuzione persa**.

Circ.INPS 197/15

Contribuzione addizionale (art.5)

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

Circ.INPS 197/15

Contribuzione addizionale (art.5)

Il contributo in parola **non è dovuto** per gli interventi di CIGO concessi

- per eventi oggettivamente non evitabili,
- alle imprese sottoposte a procedura concorsuale,

Circ.INPS 197/15



Costo del contributo addizionale secondo le precedenti regole

		Importo mensile	12 mesi	24 mesi	36 mesi
Massimale lordo CIG	1.167,91				
Massimale netto	1.099,70				
Industria fino a 50	4%	43,99	527,86	-	-
Industria più di 50	8%	87,98	1.055,72	-	-
Edilizia e lapidei	5%	54,99	659,82	-	-
CIGS fino a 50	3%	32,99	395,89	791,79	1.187,68
CIGS più di 50	4,50%	49,49	593,84	1.187,68	1.781,52

Costo del contributo addizionale secondo le attuali regole

Retribuzione lorda persa	2.500,00	Importo mensile	12 mesi	Totale 24 mesi	Totale 36 mesi
Fino a 52 settimane di CIG/CIGS	9%	225,00	2.700,00	-	-
Dalla 53 ^a alla 104 ^a settimana	12%	300,00	3.600,00	6.300,00	-
Dalla 105 ^a settimana in poi	15%	375,00	4.500,00	-	10.800,00



Contribuzione addizionale (art.5)

**Messaggio INPS
24 del 05/01/16**

- Per quanto concerne la regolamentazione degli adempimenti connessi al versamento del contributo addizionale, il nuovo regime introdotto dal D.lgs. n. 148/2015, comporta, come è noto, interventi di particolare rilevanza sull'assetto del sistema di dichiarazione contributiva UniEmens.



- In relazione ai predetti profili di complessità ed allo scopo di ridurre l'impatto sui sistemi di rilevazione e contabilizzazione delle aziende, dei necessari adeguamenti, **saranno successivamente emanate specifiche istruzioni** finalizzate a favorire la corretta gestione degli adempimenti informativi e contributivi.

Contribuzione figurativa (art.6)

Viene confermato che **i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale danno diritto all'accredito della contribuzione figurativa** e sono riconosciuti utili per il conseguimento del diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e per la relativa misura. Per detti periodi la contribuzione figurativa si calcola sulla base della retribuzione globale cui si riferisce l'integrazione salariale.

Circ.INPS 197/15

Modalità di erogazione e termine per i conguagli e il rimborso delle prestazioni (art. 7)

Per i trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 24 settembre 2015 o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso dovranno essere effettuati a cura del datore di lavoro, a pena di decadenza, entro 6 mesi:

- 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 o la richiesta di rimborso.

Circ.INPS 197/15

Modalità di erogazione e termine per i conguagli e il rimborso delle prestazioni (art. 7)

Si tratta di un termine perentorio che, un volta scaduto, determina l'impossibilità per l'azienda di effettuare il recupero, nemmeno tramite flussi di regolarizzazione.

Circ.INPS 197/15

Modalità di erogazione e termine per i conguagli e il rimborso delle prestazioni (art. 7)

Per provvedimento di concessione si intende:

- **nel caso di CIGO** la delibera dell'INPS territorialmente competente;
- **nel caso di CIGS** il decreto ministeriale di concessione delle integrazioni salariali straordinarie.

L'INPS sottolinea che ad ogni istanza di CIGO o ad ogni decreto di concessione CIGS/CDS dovrà corrispondere, da parte della sede INPS, un'unica autorizzazione relativa all'intero periodo per ogni unità produttiva interessata.

Circ.INPS 197/15

Modalità di erogazione e termine per i conguagli e il rimborso delle prestazioni (art. 7)

Esempio 1:

Periodo autorizzazione CIGO: dal 22/02/2016 al 07/04/2016

data delibera INPS: 15/04/2016

termine di decadenza: 31/10/2016

ultima denuncia utile per operare il conguaglio: competenza ottobre 2016

data decorrenza 6 mesi: 30/04/2016 (fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione)

Circ. INPS 197/15

Modalità di erogazione e termine per i conguagli e il rimborso delle prestazioni (art. 7)

Esempio 2:

Periodo autorizzazione CIGO: dal 22/02/2016 al 07/04/2016

data delibera INPS: 09/05/2016

termine di decadenza: 10/11/2016

ultima denuncia utile per operare il conguaglio: competenza novembre 2016

data decorrenza 6 mesi: 09/05/2016 (data del provvedimento di concessione)

Circ. INPS 197/15

Modalità di erogazione e termine per i conguagli e il rimborso delle prestazioni (art. 7)

Esempio 3:

Periodo autorizzazione CIGO: dal 22/02/2015 al 07/04/2015

data delibera INPS: 20/07/2015

termine di decadenza 25/03/2016

ultima denuncia utile per operare il conguaglio: competenza marzo 2016

data decorrenza 6 mesi: 24/09/2015 (data di entrata in vigore del decreto legislativo)

Circ. INPS 197/15

Modalità di erogazione e termine per i conguagli e il rimborso delle prestazioni (art. 7)

Circ.INPS 197/15

In sintesi, 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.



Una volta intervenuto il termine decadenziale come sopra illustrato, il conguaglio a credito dell'azienda non sarà più operabile né su denunce ordinarie né su flussi di regolarizzazione.



Circ.INPS 197/15

Come per il passato **in presenza di difficoltà finanziarie “serie e documentate”** dell’impresa può essere autorizzato il **pagamento diretto**. In caso di CIGO la richiesta (che può anche essere contestuale alla presentazione della domanda di CIG) va presentata alla sede INPS territorialmente competente unitamente alla documentazione di cui all’allegato 2 della circolare in oggetto. A seguito di autorizzazione da parte dell’INPS (che potrà avvenire anche nel provvedimento di concessione) il datore di lavoro è tenuto ad inviare telematicamente i modelli SR41. Tali modelli devono anche essere fatti firmare dai lavoratori e conservati in forma cartacea.

Dal 2 dicembre 2015 nel quadro B del modello SR41 deve essere indicata la data di ingresso del lavoratore nell’unità produttiva ai fini della verifica delle 90 giornate di effettivo lavoro.

CIG e malattia (art. 3, comma 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:** l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.

CIG e malattia (art. 3, comma 7)

Circ.INPS 197/15

Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi:

- **se la totalità del personale** in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene **ha sospeso l'attività**, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della stessa;
- **qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale** in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

Se l'intervento di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoratori ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia.

Condizionalità e politiche attive del lavoro (art. 8)

- I lavoratori il cui orario di lavoro è sospeso o ridotto per più del 50% dell'orario di lavoro calcolato in un periodo di 12 mesi, sono convocati dal Centro per l'impiego per stipulare il patto di servizio personalizzato.
- Come per il passato vige il **divieto di cumulo** (il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto all'indennità CIG per le giornate di lavoro effettuate) e tale divieto si riferisce anche alle attività iniziate prima del collocamento del lavoratore in cassa integrazione.

Circ.INPS 197/15

Condizionalità e politiche attive del lavoro (art. 8)

- Il lavoratore **decade dal diritto all'integrazione salariale**, qualora non provveda a dare tempestiva comunicazione alla sede territoriale INPS sullo svolgimento dell'attività lavorativa
- Viene al riguardo riprodotta la disciplina semplificatoria che prevede come ai fini di tale comunicazione **valgano le comunicazioni obbligatorie** rilasciate direttamente dal datore di lavoro (v. circ. n. 57/2014), la quale viene altresì estesa alle comunicazioni a carico delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo (UNILAV SOMM), valide quindi anch'esse ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione dello svolgimento di altra attività lavorativa durante le integrazioni salariali.

Circ.INPS 197/15



Integrazioni salariali ordinarie

La nuova disciplina dell'integrazione salariale ordinaria:

- è unica e comprende anche i settori dell'industria e dell'edilizia e lapidei che mantengono le relative specificità (rimane la CISOA per il settore agricolo);
- si applica a tutte le domande di CIGO presentate a decorrere dal 24 settembre 2015.

Circ.INPS 197/15

Integrazioni salariali ordinarie

Il principio generale, introdotto dall'art. 44, comma 1 del decreto legislativo in esame, comporta che la nuova disciplina si applica a tutte le domande di CIGO presentate a decorrere dal 24 settembre 2015, anche se hanno ad oggetto eventi di sospensione o riduzione antecedenti o comunque iniziati prima di questa data.

Circ.INPS 197/15



Integrazioni salariali ordinarie

In queste ultime ipotesi, non è comunque richiesto il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo e rimangono le modalità di presentazione della domanda come regolate nella precedente disciplina.

Circ.INPS 197/15



Integrazioni salariali ordinarie

Continuano ad applicarsi le disposizioni della **preesistente disciplina** relativamente ai **trattamenti già richiesti precedentemente al 24 settembre 2015**, anche con riferimento ai periodi di CIGO successivi a tale data.

Circ.INPS 197/15

Procedimento di presentazione della domanda e concessione

Dopo aver attivato la procedura di informazione e consultazione sindacale (comunicazione alle RSA o RSU e alle associazioni sindacali, anche territoriali) il datore di lavoro invia telematicamente la **domanda** di concessione, entro il nuovo termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, contenente:

- **la causa** della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro;
- la presumibile **durata**;
- **i nominativi** dei lavoratori interessati;
- **le ore** richieste.

Circ.INPS 197/15

Procedimento di presentazione della domanda e concessione

- **Nel computo dei 15 giorni** 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.
- **Nel caso di tardiva presentazione** l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (dal lunedì della settimana precedente). In tal caso il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori interessati una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Circ.INPS 197/15

Procedimento di presentazione della domanda e concessione

L'INPS comunica, che, **ai soli fini della presentazione** della domanda è **neutralizzato il periodo intercorrente tra il 24 settembre 2015 e il 2 dicembre 2015** (data di pubblicazione della circolare). Ad esempio, in caso di sospensione/riduzione dell'attività dal 28 settembre 2015 al 28 ottobre 2015, il termine di scadenza per la presentazione della domande è fissato al 17 dicembre 2015



Circ.INPS 197/15

Procedimento di presentazione della domanda e concessione

Neutralizzazione termini presentazione domanda

Circ.INPS 197/15

A. Per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività **lavorativa intervenuti nel periodo c.d. neutralizzato**, la decorrenza dei 15 giorni utili per la presentazione della domanda è la data di pubblicazione della presente circolare.

Esempio:

data entrata in vigore decreto: 24/09/2015

data pubblicazione circolare: 2/12/2015

periodo neutralizzato: dal 24/09/2015 al 2/12/2015

sospensione/riduzione: dal 28/9/2015 al 28/10/2015

termine di scadenza per la presentazione dell'istanza: 17/12/2015

Procedimento di presentazione della domanda e concessione

Neutralizzazione termini presentazione domanda

- B. Per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa occorrenti dal giorno successivo alla data di pubblicazione della presente circolare,** sempre ai fini dei termini di presentazione della domanda, troverà applicazione la disciplina così come riformata dalla novella legislativa. Quindi i 15 giorni si computano dalla data di inizio dell'evento di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Circ.INPS 197/15

Procedimento di presentazione della domanda e concessione

Neutralizzazione termini presentazione domanda

Circ.INPS 197/15

- C. Per gli eventi** iniziati precedentemente alla data di entrata in vigore del decreto restano confermate le precedenti disposizioni (entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro)

Esempio:

data entrata in vigore decreto: 24/09/2015

data pubblicazione circolare: 2/12/2015

periodo neutralizzato: dal 24/09/2015 al 2/12/2015

sospensione/riduzione: dal 21/09/2015 al 18/12/2015

termine di scadenza per la presentazione dell'istanza: 25/10/2015

Durata

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.

Circ.INPS 197/15

Durata

E' confermato il criterio del calcolo della settimana integrabile computata a giorni di cui alla Circolare INPS n. 58/2009.



L'INPS ritiene che tale criterio di computo (relativo esclusivamente ai limiti di fruizione della CIGO) non possa, tuttavia, essere esteso alla valutazione del limite complessivo delle integrazioni salariali (24 mesi nel quinquennio mobile).

Circ.INPS 197/15

Durata

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.**



Sempre l'art. 12, comma 4, del decreto legislativo prevede una eccezione di questa regola di computo relativamente alle imprese di cui all'articolo 10, lettere m), n), ed o) del decreto stesso.



Circ.INPS 197/15

Durata



In base a questa eccezione finale, **per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, le imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo e le 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), **si computano nel limite massimo delle 52 settimane di CIGO in un biennio mobile anche gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili.**

Circ.INPS 197/15

Durata

La caratteristica di “**evento oggettivamente non evitabile**” è riconosciuta a quelle causali determinate da eventi fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio di impresa) che ricomprendono anche gli eventi metereologici.

Circ.INPS 197/15

Durata

È stato introdotto un nuovo limite alle ore di integrazione salariale richiedibili, ora, entro il limite massimo di 52 settimane: infatti, non possono essere autorizzate più di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori occupati nel semestre precedente la richiesta di integrazione salariale. A tal fine nelle domande di concessione l'impresa è tenuta a comunicare il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.



Circ.INPS 197/15

Durata

L'effetto principale sarà che le durate massime "teoriche si ridurranno notevolmente per via di questo principio, seppure lo stesso venga in parte mitigato dalla base di riferimento del conteggio delle ore lavorabili nel biennio, poiché riferita a tutti i lavoratori: laddove la Cigo non interessi tutta la forza lavoro, si estenderà quindi il periodo di utilizzo. Viceversa, si dovrà evitare di ricorrere a Cigo a zero ore: in questa ipotesi il plafond di concessione diminuirebbe più velocemente.



Circ.INPS 197/15



Tracciato CSV relativo ai lavoratori dell'unità produttiva

Il controllo del nuovo limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile **e il controllo sull'anzianità lavorativa** impongono l'acquisizione di **informazioni dettagliate** sui lavoratori dell'unità produttiva interessata dalla CIGO.



In attesa dell'implementazione delle procedure le aziende sono tenute ad allegare alla domanda di integrazione salariale un file in formato CSV (pubblicato sul sito internet www.inps.it) contenente le predette informazioni.
In via transitoria il file può essere trasmesso anche successivamente all'invio della domanda.

Circ.INPS 197/15

Tracciato CSV relativo ai lavoratori dell'unità produttiva

L'istruttoria della domanda può avere inizio solamente dopo la ricezione del suddetto allegato.

In attesa dell'implementazione dei controlli automatizzati per quanto riguarda la verifica:

- del requisito dell'anzianità, la sede competente controlla sulla base dei dati forniti con il predetto file, in particolare i lavoratori con un'anzianità nell'unità produttiva inferiore al semestre;
- del termine di presentazione: l'INPS prende come data di decorrenza del trattamento il lunedì della prima settimana richiesta.

Tracciato CSV relativo ai lavoratori dell'unità produttiva

Nel caso in cui il primo giorno di sospensione non coincida con il lunedì, l'azienda, ai fini dell'osservanza dei termini perentori di presentazione dell'istanza, potrà indicare la diversa decorrenza con separata autocertificazione.

Circ.INPS 197/15



Messaggio INPS n. 1007 del 03/03/2016

***OGGETTO: Presentazione domande di integrazione salariale ordinaria (CIGO)
– controlli procedurali sull’elenco addetti all’unità produttiva (all. 3, circ.
197/15) – domande non accettate dal 26.2.16 – rimessione in termini.***

***Mess.INPS
1007/16***



Messaggio INPS n. 1007 del 03/03/2016

Per consentire alle aziende e agli intermediari di adeguarsi definitivamente ai predetti controlli, la fase transitoria prevista dalla circ. 197/15 si protrarrà fino al 31.3.2016.

***Mess.INPS
1007/16***

Messaggio INPS n. 1007 del 03/03/2016

Dopo il 31 marzo 2016 tutte le domande:

- **prive** dell'allegato file CSV o
- recanti un **allegato non conforme** ai prescritti controlli,

comporteranno **l'improcedibilità della domanda di CIGO** in quanto le stesse non saranno accettate dall'INPS.

**Mess.INPS
1007/16**



Messaggio INPS n. 1007 del 03/03/2016

L'INPS chiarisce che:

- le domande presentate con **file CSV** allegato e **non conforme**, nel periodo intercorrente **dal 26 febbraio 2016 fino** alla data di pubblicazione del messaggio in esame, ossia fino **al 3 marzo 2016**, potranno essere oggetto di **nuova presentazione entro il 21 marzo 2016** senza che operi la **decadenza** di cui all'art. 15 del D.Lgs n. 148/2015;

**Mess.INPS
1007/16**

Messaggio INPS n. 1007 del 03/03/2016

**Mess.INPS
1007/16**

L'INPS chiarisce che:

- le domande **presentate fino al 31 marzo 2016 e prive dell'allegato**, dovranno essere **integrate entro e non oltre il 30 aprile 2016 a pena di respingimento** per carenza della prescritta documentazione;
- in relazione alle domande **presentate** all'Istituto **prima del 26 febbraio 2016 con allegato elenco** dei lavoratori per unità produttiva **non conforme**, l'INPS dovrà **provvedere**, tramite le sue sedi, ad **inviare un avviso** volto a **richiedere la ripresentazione** dell'allegato nel **termine perentorio di 15 giorni, pena il respingimento** della domanda per carenza documentale.



RIEPILOGO LIMITI DURATA CIGO E REGIME INTERTEMPORALE

Riepilogo dei limiti durata CIGO:

Circ.INPS 197/15

- 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**. A tal riguardo si evidenzia che l'art. 44, co. 2, prevede che i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.

RIEPILOGO LIMITI DURATA CIGO E REGIME INTERTEMPORALE

Esempi di calcolo in base alla data di presentazione dell'istanza e al periodo autorizzato:

A) domanda CIGO presentata il 14.9.2015

Periodo autorizzato: 31.8.2015/31.10/2015

Circ.INPS 197/15

- 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.

RIEPILOGO LIMITI DURATA CIGO E REGIME INTERTEMPORALE

Esempi di calcolo in base alla data di presentazione dell'istanza e al periodo autorizzato:

B) domanda CIGO presentata il 28.9.2015

Periodo autorizzato: 31.8.2015/31.10.2015

Circ.INPS 197/15

- 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.

Contribuzione

All'articolo 13, in materia di contribuzione ordinaria, viene stabilita una **riduzione e rimodulazione degli oneri contributivi ordinari** finalizzati al finanziamento dell'istituto e una distinzione degli stessi tra i diversi settori in funzione dell'effettivo utilizzo, alla luce del criterio contenuto nella legge delega di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a) punto 6).

Circ.INPS 197/15

Contribuzione

_ALIQUOTE CONTRIBUZIONE ORDINARIA CIGO

- a) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;
- b) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti;
- c) 4,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;

Circ.INPS 197/15

Contribuzione

_ALIQUOTE CONTRIBUZIONE ORDINARIA CIGO

Circ.INPS 197/15

- d) 3,30 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;
- e) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;
- f) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti.



Contribuzione

Destinatari	Aliquota
Industria in genere fino a 50 dipendenti	1,70%
Industria in genere oltre 50 dipendenti	2,00%
Industria e artigianato edile - Operai	4,70%
Industria e artigianato lapideo - Operai	3,30%
Industria e artigianato edile e lapideo fino a 50 dipendenti - Impiegati/Quadri	1,70%
Industria e artigianato edile e lapideo oltre 50 dipendenti - Impiegati/Quadri	2,00%



Contribuzione

Le nuove misure contributive si applicano **a far tempo dal periodo di paga in corso alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148/2015.**

Pertanto, a partire dal mese di settembre 2015, opereranno le aliquote di contribuzione ordinaria nella misura definita dall'articolo 13 del predetto decreto.

Eventuali differenze a credito delle aziende saranno definite secondo la prassi in uso (tramite note di rettifica a credito dell'azienda)

Circ.INPS 197/15

**Messaggio INPS
24 del 05/01/16**

Aspetti contributivi della CIGO

- Ai fini della definizione della **soglia dimensionale**, che determina la differente percentuale di contribuzione dovuta, il secondo comma dell'articolo 13 stabilisce che il **limite occupazionale si calcola, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno civile precedente dichiarato dall'impresa.**
- Per le aziende costituite nel corso dell'anno civile, si fa riferimento al numero di dipendenti in forza alla fine del primo mese di attività.

Nel computo vanno ricompresi tutti i dipendenti, compresi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti con qualsiasi tipologia contrattuale



Aspetti contributivi della CIGO

- Per quanto riguarda l'anno 2016, il limite dimensionale sarà quello determinato come media annua del 2015.



**Messaggio INPS
24 del 05/01/16**

Aspetti contributivi della CIGO



*Messaggio INPS
24 del 05/01/16*

- Al riguardo l'INPS precisa che, per il calcolo della forza dimensionale da considerare ai fini della determinazione dell'aliquota di contribuzione ordinaria dovuta per l'anno 2016, **la media annua del 2015 deve essere calcolata come media ponderata dei periodi:**
- da “gennaio ad agosto 2015” in cui non si tiene conto degli apprendisti;
- da “settembre a dicembre 2015” in cui si tiene conto degli apprendisti.

Aspetti contributivi della CIGO



*Messaggio INPS
24 del 05/01/16*

Laddove, in relazione ai criteri stabiliti dal D.lgs 148/2015, il nuovo requisito occupazionale determinerà una modifica della forza aziendale con conseguente variazione nella misura della contribuzione ordinaria mensile rispetto a quella precedente, le imprese dovranno darne comunicazione all'Istituto.

A tal fine, le aziende si avvarranno della funzionalità **“contatti” del cassetto previdenziale** aziende, selezionando nel campo oggetto la denominazione “Requisito occupazionale Cigo” e utilizzando la seguente locuzione: “Comunico la media occupazionale aziendale ai fini della determinazione dell’aliquota Cigo”.

ESTENSIONE DELLA CIG AGLI APPRENDISTI

Una **novità** introdotta dalla riforma è **l'estensione della platea di beneficiari** che, dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, ricomprende anche 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);

ESTENSIONE DELLA CIG AGLI APPRENDISTI

- 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.

In ragione della finalità anche formativa del contratto di apprendistato, è stabilito altresì che, **alla ripresa dell'attività lavorativa** a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, **il periodo di apprendistato sia prolungato** in misura equivalente all'ammontare **delle ore di integrazione salariale fruita**.



Circ.INPS 197/15

ESTENSIONE DELLA CIG AGLI APPRENDISTI



***Messaggio INPS
24 del 05/01/16***

**Al riguardo l'INPS chiarisce che i datori di lavoro sono
tenuti a riportare a giornate il valore delle ore di
cassa integrazione complessivamente fruite
dall'apprendista durante l'apprendistato
professionalizzante**

Si ritiene che tale calcolo vada effettuato prendendo a riferimento, ove esistente, il limite di durata giornaliera stabilito dal CCNL applicato.

ESTENSIONE DELLA CIG AGLI APPRENDISTI

**Messaggio INPS
24 del 05/01/16**

Per gli apprendisti, la misura della contribuzione di finanziamento della Cassa integrazione è sempre allineata a quella del personale con qualifica di operaio.

Apprendisti di tipo professionalizzante – Aliquote contributive Cigo da “settembre 2015”

Imprese fino a 50 dipendenti			Imprese oltre 50 dipendenti		
Industria	Edilizia Ind. e Artig.	Lapidei Ind. e Artig.	Industria	Edilizia Ind. e Artig.	Lapidei Ind. e Artig.
1,70%	4,70%	3,30%	2,00%	4,70%	3,30%

ESTENSIONE DELLA CIG AGLI APPRENDISTI

**Messaggio INPS
24 del 05/01/16**

Per i datori di lavoro occupati presso aziende destinatarie della sola CIGS (ad esempio le imprese commerciali con oltre 50 dipendenti mediamente occupati nel semestre precedente la richiesta di intervento) l'aliquota di finanziamento è pari allo 0,90%.

APPRENDISTI DI TIPO PROFESSIONALIZZANTE ALIQUOTA CONTRIBUTIVE CIGS DA SETTEMBRE 2015

Totale	A carico ditta	Trattenuta dipendente
0,90%	0,60%	0,30%

ESTENSIONE DELLA CIG AGLI APPRENDISTI

Per espressa previsione normativa, sulle contribuzioni destinate a finanziamento della cassa integrazione non trova applicazione lo sgravio contributivo del 100% della quota di contribuzione a carico del datore di lavoro che occupi fino a 9 addetti, spettante, in relazione ai contratti di apprendistato stipulati nel periodo 1° gennaio 2012 – 31 dicembre 2016, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto (art. 22 della Legge n. 183/2011)



***Messaggio INPS
24 del 05/01/16***

ESTENSIONE DELLA CIG AGLI APPRENDISTI

La contribuzione di finanziamento degli ammortizzatori sociali (sia la Naspi, sia la Cigo/Cigs) non è suscettibile di riduzioni e, conseguentemente, la stessa incide per intero sui costi aziendali.

***Messaggio INPS
24 del 05/01/16***



Apprendisti mantenuti in servizio al termine del contratto - lavoratori assunti con contratto di apprendistato in quanto beneficiari di indennità di mobilità.

L'articolo 47, c. 7 del D.Lgs. 81/2015, confermando la precedente disposizione di cui al TU dell'apprendistato, ha previsto – in favore del datore di lavoro – lo speciale beneficio costituito dal mantenimento, per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, del particolare regime contributivo previsto durante il contratto di apprendistato medesimo.



***Messaggio INPS
24 del 05/01/16***



Apprendisti mantenuti in servizio al termine del contratto - lavoratori assunti con contratto di apprendistato in quanto beneficiari di indennità di mobilità.



**Messaggio INPS
24 del 05/01/16**

In relazione alle modifiche apportate all'impianto contributivo a supporto dell'apprendistato professionalizzante come sopra descritte, a far tempo dal periodo di paga "settembre 2015", viene a modificarsi la misura della contribuzione datoriale dovuta per i lavoratori in questione che, allineandosi a quella prevista per gli apprendisti professionalizzanti come definita al precedente punto 3, risentirà dell'aumento contributivo a titolo di Cigo/Cigs.

Pertanto, il datore di lavoro è tenuto al pagamento della contribuzione Cigo/Cigs sulla base dell'assetto e della misura prevista nel corso del periodo di apprendistato, a prescindere dalla qualifica conseguita dall'apprendista (<Qualifica1> = R o W).



Apprendisti mantenuti in servizio al termine del contratto - lavoratori assunti con contratto di apprendistato in quanto beneficiari di indennità di mobilità.



**Messaggio INPS
24 del 05/01/16**

- **Per gli apprendisti** mantenuti in servizio da **imprese destinatarie della Cigs**, resta ferma l'aliquota (0,30%) a carico del lavoratore.
- Con la medesima decorrenza, la nuova misura di contribuzione comprensiva di Cigo/Cigs riguarderà anche i lavoratori che, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, sono assunti in **apprendistato in qualità di beneficiari di indennità di mobilità, ex art. 47, c.4 del citato D.lgs. 81/2015.**



Regolarizzazione dei periodi pregressi.

**Messaggio INPS
24 del 05/01/16**

Per la **regolarizzazione delle differenze contributive** connesse alle modifiche normative i datori di lavoro potranno partire **dal mese di competenza successivo a quello di emanazione del presente messaggio**, in relazione ai periodi interessati (settembre-dicembre 2015),



Regolarizzazione dei periodi pregressi.



**Messaggio INPS
24 del 05/01/16**

Pertanto, assumendo a riferimento il mese x quale mese di emanazione del presente messaggio:

- per le valorizzazioni delle predette causali riportate nell'UniEmens di competenza del mese $x+1$, il pagamento dei relativi contributi va effettuato, senza aggravio di oneri accessori, entro il giorno 16 del mese $x+2$;
- per le valorizzazioni delle predette causali riportate nell'UniEmens di competenza del mese $x+2$, il pagamento dei relativi contributi va effettuato, senza aggravio di oneri accessori, entro il giorno 16 del mese $x+3$.

Regolarizzazione dei periodi pregressi.



**Messaggio INPS
24 del 05/01/16**

La regolarizzazione può avvenire tramite il flusso UNIEMENS
del mese di

- **febbraio 2016** con versamento della contribuzione entro il 16 marzo 2016;
- **marzo 2016** con versamento della contribuzione entro il 18 aprile 2016 (in quanto il 16 aprile cade di sabato).

Operaio 5 ^a liv. Metalm. Ind.	Esonero contributivo L. 190/2014	Esonero contributivo L. 208/2015	Apprendistato professionalizzante (+ 9 addetti)
Retribuzione	1.774,89	1.774,89	1.622,96
Contributi INPS	544,57 30,68% (con aliquota CIG ridotta)	544,57 30,68% (con aliquota CIG ridotta)	216,02 (10% + 1,61% + 1,7%)
Esonero	-539,25	-215,68	0
Retrib. + INPS	1.780,21	2.103,78	1.838,98



Art. 14

Informazione e consultazione sindacale

1. *Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a **comunicare preventivamente** alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.*
2. *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.*
3. *L'intera procedura deve **esaurirsi entro 25** giorni dalla data della comunicazione di cui al comma 1, **ridotti a 10** per le imprese fino a 50 dipendenti.*



Art. 14

Informazione e consultazione sindacale

4. ***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** ai soggetti di cui al comma 1 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 dei soggetti di cui al comma 1, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione di cui al primo periodo, 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.*2. *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.*

Art. 14

Informazione e consultazione sindacale

5. Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.



Art. 15

Procedimento

1. *Per l'ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale, l'impresa presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione nella quale devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1.*
2. *La domanda deve essere presentata **entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.***



Art. 15

Procedimento

3. **Qualora** la domanda venga **presentata dopo il termine indicato** nel comma 2, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.
4. **Qualora** dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a **danno dei lavoratori** la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Procedimento di presentazione della domanda

Per quanto riguarda la preventiva **fase di informazione e consultazione sindacale** la riforma **non** prevede **innovazioni sostanziali**.

Il **procedimento di presentazione** della domanda presenta, invece, **importanti novità**, destinate ad avere un significativo impatto operativo.

- La domanda, infatti, in base all'art. 15, deve riportare, oltre alla causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, anche i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste.

Circ.INPS 197/15

Procedimento di presentazione della domanda

- Circa i termini di presentazione dell'istanza 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.



Circ.INPS 197/15



Ai soli fini della presentazione della domanda, il periodo intercorrente tra la data di entrata in vigore del decreto e la data di pubblicazione della presente circolare (2 dicembre 2015) è neutralizzato. Conseguentemente per gli eventi intervenuti nel periodo c.d. neutralizzato, i 15 giorni utili per la presentazione della domanda si computano dalla data di pubblicazione della presente circolare.

Circ.INPS 197/15

Procedimento di presentazione della domanda

L'istanza, da inviarsi in via esclusivamente telematica, deve quindi pervenire entro il suddetto termine: **nei casi di tardiva presentazione** l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (cioè dal lunedì della settimana precedente).

Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Circ.INPS 197/15

Concessione



**Circolare INPS n.
7 del 20/01/16**

Art. 16, c.1 D.Lgs. 148/2015

A decorrere dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede dell' INPS territorialmente competente.



Concessione



***Circolare INPS n.
7 del 20/01/16***

La nuova competenza viene esercitata anche su tutte le domande giacenti in quanto non definite nel 2015 indipendentemente dal fatto che siano riconducibili alla vecchia o nuova disciplina secondo i criteri illustrati nella circolare n. 197 del 2 dicembre 2015 e nel messaggio n. 7336 del 7 dicembre 2015.

Concessione



***Circolare INPS n.
7 del 20/01/16***

Con la presente circolare si forniscono le istruzioni relative alla individuazione delle Strutture territorialmente competenti per la concessione della CIGO, nonché i soggetti legittimati ad adottare i provvedimenti amministrativi di concessione della integrazione salariale ordinaria o di reiezione della domanda.



Concessione

**Circolare INPS n.
7 del 20/01/16**

Strutture Inps territorialmente competenti

Per una istanza di CIG Ordinaria la struttura territorialmente competente alla concessione è individuata in base ai seguenti criteri.

- a. **Se l'Unità produttiva è ubicata nella medesima provincia dove è iscritta l'Azienda**, la sede Inps territorialmente competente a ricevere la domanda è quella presso cui è iscritta l'Azienda.



Concessione

***Circolare INPS n.
7 del 20/01/16***

Strutture Inps territorialmente competenti

b. **Se l'Unità produttiva è ubicata in una provincia diversa da quella dove è iscritta l'Azienda**, la sede Inps territorialmente competente a ricevere la domanda è quella presso cui è ubicata l'Unità produttiva. Nel caso in cui l'Unità produttiva, oltre ad essere “fuori provincia” rispetto alla sede INPS presso cui è iscritta l'azienda di riferimento, è ubicata in un'Area metropolitana o in una Provincia con almeno una Agenzia complessa, la sede territorialmente competente a ricevere la domanda è rispettivamente la Direzione metropolitana o la Direzione provinciale, a prescindere dalla circoscrizione territoriale in cui è ubicata tale Unità produttiva.



Concessione

***Circolare INPS n.
7 del 20/01/16***

Strutture Inps territorialmente competenti

c. **Se il Cantiere non è qualificabile come Unità produttiva** (vedi msg. 7336/2015), la sede Inps territorialmente competente a ricevere la domanda è quella presso cui è iscritta l'Azienda. In tali fattispecie, per l'istruttoria delle domande relative ad eventi meteo nel settore edilizia ed affini, in attesa dell'attivazione della convenzione con un unico soggetto abilitato alla fornitura dei dati, le Sedi Inps dove è ubicato il cantiere dovranno rendere disponibili tutte le informazioni e i dati necessari alla Sede Inps competente alla trattazione della domanda.

Concessione

**Circolare INPS n.
7 del 20/01/16**

Soggetti legittimati ad adottare i provvedimenti amministrativi di concessione della integrazione salariale ordinaria o di reiezione della domanda

L'Istituto nella circolare n. 197 del 2 dicembre 2015, ha espressamente previsto che **i direttori di sede** avranno l'esclusiva competenza circa la definizione delle istanze di CIGO.

Per ragioni di carattere operativo – funzionale, la definizione delle istanze di CIGO può essere **delegata** formalmente **dal Direttore** metropolitano/provinciale e di Filiale di coordinamento, mediante apposito ordine di servizio, **alla dirigenza di sede**.

Concessione

Istruttoria

***Circolare INPS n.
7 del 20/01/16***

Fino al momento dell'adozione del decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali, di cui all'art 16, secondo comma, del decreto legislativo sopra menzionato, le Strutture territorialmente competenti, in sede di istruttoria della domanda, **continueranno ad osservare i criteri di esame delle domande di concessione già applicati dalle Commissioni Provinciali.**

Si precisa che la fase istruttoria, oltre a seguire lo stesso iter procedimentale, **continuerà, in attesa delle implementazioni procedurali che si renderanno necessarie, e che verranno illustrate con appositi, separati messaggi, **ad avvalersi delle medesime procedure già esistenti.****

Concessione

Istruttoria

***Circolare INPS n.
7 del 20/01/16***

Sin dall’emanazione della presente circolare, peraltro, si precisa che i **provvedimenti** di concessione della CIGO o di reiezione della domanda **riporteranno**, ovviamente, **non più il riferimento alla Commissione Provinciale** quale organo collegiale decisore, **bensì** indicheranno il nuovo organo monocratico nella persona del **Direttore di Struttura o di un Dirigente suo delegato** ai sensi di quanto previsto nella presente circolare.



L'articolo 17, Ricorsi:

- stabilisce che avverso i provvedimenti relativi alle integrazioni salariali ordinarie i ricorsi potranno essere proposti al Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti.

L'articolo 18, Disposizioni particolari per le imprese del settore agricolo:

- conferma le particolari disposizioni in materia



Spett.
RSU/RSA

OO.SS.

CIGO
richiesta
consultazione

Data e luogo

Oggetto: Art. 14 D.Lgs 14 settembre 2015, n. 148 - richiesta di esame congiunto per CIGO

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 del D.Lgs 14 settembre 2015, n. 148, siamo a richiedere un esame congiunto in ragione della necessità di ricorso alla C.I.G.O, per motivazioni connesse a carenza di ordini da parte dei clienti.

Il provvedimento interesserà n. ____ operai e n. ____ impiegati presso la sede di _____, via _____, con sospensione a zero ore e sarà attuato, a rotazione, a decorrere dalla data del _____, per un periodo di n. ____ settimane.

Distinti saluti

p. Azienda

VERBALE DI CONSULTAZIONE

In data _____ in _____, via _____, presso lo Studio di consulenza del lavoro _____, si sono incontrati:

- il sig. _____, in rappresentanza della società _____, con sede legale in _____, via _____ e sede operativa in _____, via _____, assistito da _____, consulente del lavoro;
- la rsa / rsu nella persona di _____ e il sig. _____, in rappresentanza della OO.SS. _____ di _____,

per esaminare, ai sensi dell'art.14 D.Lgs 14 settembre 2015, n. 148, il ricorso alla CIG Ordinaria.

Si dà atto che la CIG viene richiesta per _____ lavoratori (n. _____ operai e n. _____ impiegati), con sospensione a zero ore, a rotazione, per un periodo pari a _____ settimane, decorrente dal _____ e con scadenza in data _____.

Il motivo della richiesta di cui sopra è dovuto alla persistente contrazione delle commesse di lavoro.

La società si impegna ad anticipare il trattamento CIG alle normali scadenze dei periodi di paga.

La società afferma che non procederà a licenziamenti per riduzione di personale, con riferimento al personale posto in integrazione salariale, né durante, né al termine del periodo di CIG richiesto.

Letto, confermato e sottoscritto.

CAPO II

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE (CIGS)

Articolo 20

Campo di applicazione

La disciplina in materia di **intervento straordinario di integrazione salariale** e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in favore delle seguenti imprese, che nel **semestre precedente la data di presentazione della domanda**, abbiano occupato mediamente **più di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti**.

Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali
Circ. 24 del 05/10/2015

Ai fini dell'individuazione della sussistenza del **requisito dimensionale** occorre far riferimento **al numero di lavoratori occupati mediamente nell'azienda nel semestre precedente** la data di presentazione della domanda, secondo i criteri già applicati in materia. Vale la pena di precisare, a questo riguardo, che la **disposizione dell'articolo 20, c. 1, prevale su quella dell'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015 relativa al computo dei lavoratori a tempo determinato**, in quanto **norma speciale** per la materia della cassa integrazione guadagni straordinaria.

Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali
Circ. 24 del 05/10/2015

Art. 27 D.Lgs. n. 81/2015

Criteri di computo

Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il **computo dei dipendenti del datore di lavoro**, si tiene conto **del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.**

Articolo 20

Campo di applicazione

Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali
Circ. 24 del 05/10/2015

- a) **imprese industriali**, comprese quelle edili ed affini;
- 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**;
- 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**.

Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali
Circ. 24 del 05/10/2015

La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano altresì applicazione in relazione alle **imprese** seguenti, **che nel semestre precedente** la data di presentazione della domanda abbiano occupato **mediamente più di cinquanta dipendenti**, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

- a) imprese esercenti **attività commerciali**, comprese quelle della **logistica**;
- b) **agenzie di viaggio e turismo**, compresi gli operatori turistici.

Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali
Circ. 24 del 05/10/2015

La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi in materia trovano, altresì, applicazione, a **prescindere dal numero dei dipendenti**, in relazione a:

a) le imprese del **trasporto aereo e di gestione aeroportuale** e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;

b) i **partiti e movimenti politici** e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali e nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016.

Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali
Circ. 24 del 05/10/2015



Art. 21

Causali di intervento

1. L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti **causali**:

- a) riorganizzazione** aziendale;
- b) crisi aziendale**, ad **esclusione**, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
- c) contratto di solidarietà.**

- Come indicato alla lettera b), viene esclusa, a decorrere dal 1° gennaio 2016, **la causale di crisi per cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa** in ossequio a quanto disposto dall'articolo 1, comma 2, lettera a) punto 1) della legge n. 183/2014 che sancisce quale principio e criterio direttivo l'impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa.



In caso di cessazione dell'attività produttiva non sussiste infatti possibilità di ripresa e di salvaguardia dell'occupazione.

Ministero del Lavoro
e delle Politiche
Sociali

Nell'ambito della fattispecie della crisi aziendale, sono ricomprese le fattispecie della crisi per andamento involutivo o negativo degli indicatori economico - finanziari, la crisi aziendale determinata da evento improvviso ed imprevisto e, soltanto fino al 31 dicembre 2015, la crisi per cessazione di attività.

Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali
Circ. 24 del 05/10/2015

- Con particolare riferimento alla fattispecie della **crisi per cessazione di attività**, si rappresenta che, alla luce dell'articolo 21, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 148, in ragione del venir meno, a partire dal 1° gennaio 2016, della possibilità di accesso al trattamento straordinario d'integrazione salariale per la causale di crisi per cessazione - anche parziale - di attività, **entro il 31 dicembre 2015, devono perfezionarsi i requisiti per l'ammissione al trattamento in questione.**
- **Entro la data del 31 dicembre 2015**, dunque, **deve essere stipulato l'accordo in sede istituzionale** e deve, altresì, essere **presentata l'istanza di ammissione al trattamento.**
- **Il decreto di ammissione potrà essere emanato anche successivamente al 31 dicembre 2015**, una volta esaurita l'istruttoria delle domande presentate entro il termine sopra richiamato.

Relativamente al paragrafo 4.2 "Crisi aziendale. Causale d'intervento", nella parte relativa alla fattispecie **della crisi per cessazione di attività**, si precisa che, **con riferimento all'unità produttiva oggetto di cessazione, i cui lavoratori hanno già fruito, anche in costanza della normativa previgente al decreto legislativo n. 148/2015, del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per crisi per cessazione, non sarà possibile accedere nuovamente ad un trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria, per qualunque causale, in quanto l'unità produttiva è evidentemente cessata e i lavoratori gestiti alla luce del piano di gestione degli esuberi già articolato nella precedente istanza di accesso al trattamento per la causale di crisi per cessazione..**

Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali
Circ. 30 del 09/11/2015

Art. 21

Causali di intervento

4. In deroga agli articoli 4, comma 1, e 22, comma 2, entro il limite di spesa di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni **2016, 2017 e 2018**, può essere autorizzato, sino a un limite massimo rispettivamente di **dodici, nove e sei mesi** e **previo accordo stipulato in sede governativa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico, **un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria qualora all'esito del programma di crisi aziendale di cui al comma 3, l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale. (...)**



In particolare, il comma 4 stabilisce, **in deroga** ai limiti di durata massima delle prestazioni di cui agli artt. 4, comma 1, e 22, comma 2, che, può essere autorizzato **nel limite di 6 mesi** ed entro risorse contingentate, pari a 50 milioni per ciascuno degli **anni 2016, 2017 e 2018**, **un ulteriore periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria qualora all'esito del programma di crisi aziendale l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** anche in presenza del Ministero dello Sviluppo Economico.

Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri per l'applicazione della fattispecie.

L'articolo 21 procede nell'indicare i caratteri essenziali del programma di riorganizzazione aziendale e di crisi aziendale.

Art. 21

Causali di intervento

2. Il programma di riorganizzazione aziendale di cui al comma 1, lettera a), deve presentare un **piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva** e deve contenere **indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori**. Tale programma deve, in ogni caso, essere **finalizzato a un consistente recupero occupazionale** del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.

3. Il programma di crisi aziendale di cui al comma 1, lettera b), 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**.

Il Ministero del lavoro ricorda che **l'articolo 46, comma 1, lettera e)**, del decreto legislativo n. 148 reca **l'abrogazione della legge 8 agosto 1972, n. 464**, che, all'articolo 2, secondo comma, stabiliva che le aziende potessero richiedere alla Cassa integrazione guadagni il rimborso delle quote di trattamento di fine rapporto maturate durante il periodo CIG 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.**

Ministero del Lavoro
e delle Politiche
Sociali – circ. 24 del
5/10/2015



Art. 21

Causali di intervento

6. (...) L'impresa non può richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinario.

Ministero del Lavoro
e delle Politiche
Sociali – circ. 24 del
5/10/2015

Il Ministero del lavoro rammenta che l'articolo 2, comma 70, della legge 28 giugno 2012, n. 92 **ha abrogato l'articolo 3 della legge n. 223 del 1991 con effetto dal 1° gennaio 2016**.

Pertanto, espunta la suddetta disposizione dall'ordinamento giuridico, a decorrere dal 1° gennaio 2016, **viene meno la possibilità di autorizzare il trattamento CIGS conseguente all'ammissione alle procedure concorsuali individuate dal medesimo articolo 3.**

Fino al 31 dicembre 2015, trovano applicazione le circolari nn. 4 del 2 marzo 2015 e 12 dell'8 aprile 2015. Conformemente a quanto previsto dall'art. 3 della legge n. 223 del 1991, il trattamento potrà decorrere dalla data della dichiarazione di fallimento, dalla dichiarazione di apertura del concordato preventivo, dalla data di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, e di conseguenza, l'inizio delle sospensioni potrà decorrere dalla data dei provvedimenti suindicati, applicandosi le norme procedurali già previste per tali causali di intervento (fino al 31 dicembre 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 148/2015.**

In riscontro ai diversi quesiti presentati alla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O., concernenti la **richiesta di chiarimenti in merito alla fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale da parte di lavoratori dipendenti da imprese soggette a procedura concorsuale, intervenuta in costanza di trattamento già richiesto per le causali previste dalla previgente normativa** nonché dall'art. 21 del D.Lgs. n. 148/2015, acquisito il parere dell'Ufficio Legislativo prot. 335 del 21 gennaio 2016, si rappresenta quanto segue.

L'art. 2, c. 70, della Legge n. 92/2012, ha abrogato l'ar. 3 della Legge n. 223/1991 con effetto dal 1° gennaio 2016.

Pertanto, espunta la suddetta disposizione dall'ordinamento giuridico, **a decorrere dal 1° gennaio 2016, viene meno la possibilità di autorizzare il trattamento CIGS conseguente all'ammissione alle procedure concorsuali** individuate dal medesimo art. 3. Nell'ambito della circ. 24/2015 di questa Direzione Generale, è stato precisato che, 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 D.Lgs. n. 148/2015**

Fermo restando quanto sopra, con riferimento ad imprese che abbiano richiesto la concessione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria in forza delle causali d'intervento previste dalla previgente normativa nonché dall'art. 21 del vigente DLgs. n. 148, e che, in costanza di fruizione del trattamento richiesto, siano sottoposte a procedura concorsuale con prosecuzione dell'esercizio d'impresa, si precisa che, al fine di garantire la continuità del sostegno al reddito dei lavoratori, il trattamento potrà essere autorizzato - ovviamente limitatamente al periodo già richiesto - in favore dei lavoratori dipendenti a condizione che gli organi della procedura si impegnino a proseguire e concludere il programma inizialmente presentato.

A tal fine, è necessario che gli organi della procedura concorsuale inoltrino telematicamente, all'interno della pratica di "CIGSonline" già acquisita dalla Divisione IV, della Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O., una richiesta di subentro nella titolarità del programma già presentato e del quale si chiede la prosecuzione fino alla prevista scadenza, con l'impegno a **garantirne il completamento**. Alla richiesta dovrà essere allegato l'accordo sindacale sottoscritto in sede di esame congiunto dalle parti sociali nonché il provvedimento dichiarativo o di ammissione alla procedura concorsuale.

Pertanto, a seguito dell'ammissione a procedura concorsuale, l'INPS provvede all'interruzione dell'erogazione del trattamento CIGS a decorrere dalla data del provvedimento dichiarativo o di ammissione alla procedura concorsuale. A seguito della richiesta di "voltura" presentata dagli organi della procedura concorsuale, potrà essere autorizzata - alle condizioni sopra descritte - con decreto direttoriale della Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O., la corresponsione del trattamento straordinario di integrazione salariale in favore dei lavoratori dipendenti dalla procedura concorsuale per il periodo decorrente dalla data del provvedimento di ammissione alla data di conclusione del programma inizialmente presentato.

Art. 22

Durata

1. Per la causale di **riorganizzazione aziendale** di cui all'articolo 21, comma 1, lettera a), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una **durata massima di 24 mesi**, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

2. Per la causale di **crisi aziendale** di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una **durata massima di 12 mesi**, anche continuativi. **Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.**

In ragione del rapporto di continuità tra la disciplina dell'articolo 1, comma 5, della legge n. 223 del 1991 e dell'articolo 22, comma 2, del decreto legislativo n. 148 - di contenuto identico - la suddetta disposizione deve essere rispettata anche tra trattamenti autorizzati ai sensi della previgente normativa e trattamenti autorizzati ai sensi della nuova normativa.

D'altro canto, la presentazione di una istanza per l'accesso al trattamento CIGS per crisi aziendale, immediatamente successiva ad una precedente richiesta per la medesima causale di crisi aziendale, sarebbe evidentemente indicativa della mancata attuazione da parte dell'azienda del piano di risanamento cui l'azienda si era impegnata contestualmente alla presentazione della prima richiesta di trattamento.

Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali
Circ. 24 del 05/10/2015

Per la causale di **riorganizzazione aziendale**, relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario d'integrazione salariale **può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.**

Si precisa che, alla luce delle nuove disposizioni normative, **il periodo di CIGS concesso per riorganizzazione aziendale non potrà essere prorogato per complessità dei processi produttivi e per complessità connessa alle ricadute occupazionali**, come era invece previsto dalla previgente normativa (articolo 1, comma 3, legge n. 223 del 1991 abrogato dall'art. 46, comma 1, lett. m), del decreto legislativo n. 148).

Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali
Circ. 24 del 05/10/2015

Art. 22

Durata

4. Per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80 per cento delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

Art. 44

Disposizioni finali e transitorie

3. La disposizione di cui all'articolo 22, comma 4, **non si applica nei primi 24 mesi** dall'entrata in vigore del presente decreto.



Quindi, fino al 23 settembre 2017



Art. 23

Contribuzione

- 1. È stabilito un contributo ordinario nella misura dello 0,90 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60 per cento a carico dell'impresa o del partito politico e 0,30 per cento a carico del lavoratore.**
- 2. A carico delle imprese o dei partiti politici che presentano domanda di integrazione salariale straordinaria è stabilito il contributo addizionale di cui all'articolo 5.**



L'articolo 23 **conferma l'attuale aliquota di contribuzione ordinaria pari allo 0,90%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60 per cento a carico dell'impresa o del partito politico e 0,30 per cento a carico del lavoratore.

A carico delle imprese o dei partiti politici che presentano domanda d'integrazione salariale straordinaria è stabilito il **contributo aggiuntionale** di cui all'articolo 5.

Ministero del Lavoro
e delle Politiche
Sociali – circ. 24 del
5/10/2015

Il contributo **non è dovuto:**

- dalle **imprese sottoposte a procedura concorsuale**, come già previsto dall'art. 8, comma 8 bis, della legge 20 maggio 1988, n. 160;
- dalle imprese che ricorrono ai **trattamenti di cui all'articolo 7, comma 10-ter, del decreto- legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236 (imprese in amministrazione straordinaria)**;
- dalle **imprese sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'attività aziendale** che, sussistendone i presupposti, accederanno, a decorrere dal 1° gennaio 2016, al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per le causali previste dal decreto legislativo 148/2015. La norma di esonero dalla contribuzione addizionale di cui dall'art. 8, comma 8-bis, della legge n. 160 del 1988 fa infatti riferimento ad imprese sottoposte a procedure concorsuali nell'individuare il campo di applicazione delle imprese escluse dal versamento dei contributi in parola.



Art. 24 Consultazione sindacale

comunicazione alle
OO.SS.

1. L'impresa che intende **richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale** per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a), e b), è **tenuta a comunicare**, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, **alle rappresentanze sindacali aziendali** o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, **le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2016

CIGS
richiesta
consultazione

il nuovo modo
di fare **formazione**

AZIENDA

Spett.le
R.S.U. / R.S.A

Oggetto: *richiesta d'intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria straordinaria – comunicazione ex art. 24, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015.*

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 24, primo comma, del D.Lgs. n. 148/2015, Vi comunichiamo che la scrivente Società intende richiedere l'intervento della Cassa integrazione guadagni straordinaria per crisi / riorganizzazione aziendale per lo stabilimento sito nel comune di _____, via _____.

Detta richiesta è motivata da:

_____.

A seguito della crisi congiunturale che ha coinvolto l'intero sistema economico e finanziario, la M & Z Rubinetterie S.P.A., esercente l'attività di produzione rubinetti, a partire dalla fine dell'anno 2008 ha visto calare drasticamente gli ordinativi dai clienti esteri.

La richiesta d'intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria riguarderà numero _____ addetti (_____ operai e _____ impiegati) e sarà attuata durante il periodo, per complessivi mesi _____.

L'azienda adotterà meccanismi di rotazione, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e con la fungibilità delle mansioni.

Con osservanza.

Data e luogo

22/03/2016

p. AZIENDA



Art. 24

Consultazione sindacale

comunicazione alla
Regione o al Min. Lav.

2. Entro tre giorni dalla predetta comunicazione **è presentata dall'impresa** o dai soggetti di cui al comma 1, **domanda di esame congiunto della situazione aziendale**. Tale domanda è trasmessa, ai fini della convocazione delle parti, al **competente ufficio individuato dalla regione** del territorio di riferimento, qualora l'intervento richiesto riguardi unità produttive ubicate in una sola regione, **o al Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, qualora l'intervento riguardi unità produttive ubicate in più regioni. In tale caso il Ministero richiede, comunque, il parere delle regioni interessate.

VERBALE DI ACCORDO

Addì _____, presso gli Uffici della Società _____ (d'ora in poi denominata Società), siti in _____, via _____, si sono incontrati la Società, rappresentata dal Sig. _____, amministratore delegato, assistito da _____, consulente del lavoro, la R.S.U. aziendale, nelle persone dei Sigg. _____, assistita dalla OO.SS. di _____, nella persona del Sig. _____.

Premesso che:

- la Società opera nel settore _____, con una forza lavoro complessiva di _____ addetti, di cui _____ impiegati e _____ operai;
- applica il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle industrie _____;
- applica in via normale orari di lavoro di _____ ore settimanali;
- la Società, con lettera del _____, trasmessa alla r.s.u., ha annunciato il ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 148/2015, per i seguenti motivi:

tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

- la Società, esperita la consultazione sindacale in sede regionale, di cui al disposto dell'art. 24, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015, presenterà al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali l'istanza di concessione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per _____, con decorrenza dal _____, per la durata di _____. La cassa integrazione sarà richiesta per numero _____ addetti (_____ operai e _____ impiegati), che saranno sospesi a zero ore settimanali;
- ferma restando la preventiva valutazione delle ragioni tecnico – organizzative collegate al mantenimento dei normali livelli di efficienza, la Società s'impegna ad attuare meccanismi di rotazione tra i lavoratori interessati alla sospensione.

Letto, confermato e sottoscritto.

22/03/2016 Per la Società

Per la R.S.U.

Per la OO.SS.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2016

CIGS
richiesta esame
congiunto

il nuovo modo
di fare **formazione**

AZIENDA

Data e luogo

Spett.le
REGIONE

e per conoscenza:

Spett.le
R.S.U.

RACCOMANDATA A.R.

Oggetto: *richiesta d'intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria ex art. 21 D.Lgs. n. 148/2015 – richiesta di convocazione per l'esperimento dell'esame congiunto ex art. 24, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015.*

Il sottoscritto _____, in qualità di amministratore delegato, rappresentante legale della Società _____ (codice fiscale e partita iva _____), corrente nel comune di _____, via _____, chiede, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015, di essere convocato, unitamente alla r.s.u. costituita presso la società, per l'esperimento dell'esame congiunto della situazione aziendale.

La Società sopra generalizzata, infatti, intende richiedere l'intervento della Cassa integrazione guadagni straordinaria per crisi / riorganizzazione aziendale per lo stabilimento sito nel comune di _____, via _____.

La richiesta di che trattasi si rende indispensabile per i seguenti motivi:

La richiesta d'intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria riguarderà numero _____ addetti (_____ operai e _____ impiegati) e sarà riferita al periodo _____.

L'azienda adotterà meccanismi di rotazione, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e con la fungibilità delle mansioni.

Distinti saluti.

22/03/2016



Art. 24

Consultazione sindacale

programma
eccedenze
rotazione

3. Costituiscono **oggetto dell'esame congiunto** il **programma che l'impresa intende attuare**, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario, nonché delle **misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale**, i **criteri di scelta dei lavoratori da sospendere**, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento, e le **modalità della rotazione** tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.



Art. 24

Consultazione sindacale

no cds
fine procedura
sanzioni

4. Salvo il caso di richieste di trattamento presentate da imprese edili e affini, **le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà** di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c).

5. L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce entro i **25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima, ridotti a 10 per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.**

6. Con **decreto del Ministro del lavoro** e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, è **definito l'incremento della contribuzione addizionale, applicabile a titolo di sanzione per il mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori di cui al comma 3.**

Ministero del Lavoro
e delle Politiche
Sociali

Semplificazione procedure di consultazione sindacale:

- all'atto della comunicazione alle associazioni sindacali, **viene meno l'obbligo** per l'impresa di comunicare i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione;
- per quanto riguarda i criteri di scelta e rotazione, viene stabilito che la congruità dei criteri di scelta si valuta sulla coerenza con le ragioni per cui viene richiesto l'intervento;
- **vengono abrogate le norme sulla rotazione**, complicatissime e di difficile attuazione, e le sanzioni che ne conseguivano. D'ora in poi, le sanzioni (semplificate) si applicano solo per il mancato rispetto delle modalità di rotazione concordate nell'esame congiunto.

Le sanzioni dovranno essere determinate da un Decreto Ministeriale del Lavoro entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo.



semplificazione della procedura sindacale



Abolizione di un contenuto obbligatorio della comunicazione di avvio della procedura per la concessione del trattamento straordinario da inviare alle Rsa/Rsu. L'impresa dovrà semplicemente indicare che intende richiedere la concessione del trattamento e, soltanto in sede di esame congiunto, da richiedere entro 3 giorni, portare a conoscenza della controparte sindacale il programma che intende attuare, la durata, il numero dei lavoratori, le ragioni che non rendono praticabili forme alternative di riduzioni di orario, i criteri di scelta, le modalità della rotazione o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione della stessa.

Un intervento auspicato, considerata la mole di contenzioso instaurato dai lavoratori per incompletezza della comunicazione iniziale e la propensione della giurisprudenza a concedere il risarcimento anche a fronte di minime carenze e pur in presenza di accordi sindacali.



Articolo 25 Procedimento

termine
presentazione
domanda

1. 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. (...)



Anche per la Cigs appare però contingentato l'iter del procedimento per la concessione del trattamento: il termine per produrre la domanda al ministero del Lavoro (contestualmente anche alla Dtl) passa dal previgente 25° giorno dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario (ridotto a 20 giorni dalla sospensione per le Cigs a pagamento diretto) **a soli 7 giorni** dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale che ne disciplina il ricorso.



Articolo 25

Procedimento

2. La sospensione o la riduzione dell'orario, così come concordata tra le parti nelle procedure di cui all'articolo 24, **decorre non prima del trentesimo giorno** successivo alla data di presentazione della domanda di cui al comma 1.

decorrenza
sospensione



Articolo 44

Disposizioni finali e transitorie

4. La disposizione di cui all'articolo 25, comma 2, si applica ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti **a decorrere dal 1° novembre 2015.**



Certezza dei tempi:

la CIGS parte 30 giorni dopo la domanda (per le richieste presentate a decorrere dal 1 novembre 2015)



Articolo 25

Procedimento

ritardo o omissione
domanda

3. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal **trentesimo giorno successivo** alla presentazione della domanda medesima.

4. Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Articolo 25

Procedimento

5. La domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere presentata in unica soluzione contestualmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio. La concessione del predetto trattamento avviene con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali **per l'intero periodo richiesto**.



Semplificazione procedure autorizzazione:

sarà possibile richiedere CIGS per tutto il periodo necessario (direttamente 24 mesi per riorganizzazione). Per i contratti di solidarietà anche 36 mesi di fila.

Articolo 25

Procedimento

5. La concessione del predetto trattamento avviene **con decreto del Ministero del lavoro** e delle politiche sociali per l'intero periodo richiesto. Fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori, il decreto di cui al secondo periodo è adottato **entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa.**

termine di
concessione



Articolo 25

Procedimento

verifiche

6. Le Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale, procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali. La relazione ispettiva deve essere trasmessa al competente ufficio ministeriale entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario di integrazione salariale autorizzato. Nel caso in cui dalla relazione ispettiva emerga il mancato svolgimento, in tutto o in parte, del programma presentato dall'impresa, il procedimento amministrativo volto al riesame del decreto di cui al comma 5 si conclude nei successivi 90 giorni con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fatte salve eventuali sospensioni che si rendano necessarie ai fini istruttori.



Articolo 25

Procedimento

7. L'impresa, sentite le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, o in mancanza le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, **può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.**

modifica programma

Ministero del Lavoro
e delle Politiche
Sociali – circ. 24 del
5/10/2015

La domanda di concessione deve essere inviata contestualmente con modalità telematica, tramite il canale "**CIGSonline**", al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O. - Divisione IV - e alle Direzioni Territoriali del Lavoro competenti per territorio.

Nelle more della predisposizione dei nuovi modelli di presentazione delle istanze e delle relative schede tecniche coerenti con le modifiche normative intervenute, **le imprese istanti potranno avvalersi dei modelli attualmente in uso**, per quanto compatibili, e integrandoli laddove necessario. In particolare, con riferimento a tutte le causali **l'istanza dovrà essere corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario**, e per le causali di crisi e riorganizzazione aziendale, **l'istanza dovrà essere integrata anche con l'indicazione del numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva o le unità produttive oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.**

Per le istanze presentate precedentemente all'entrata in vigore del decreto legislativo n. 148 e le istanze relative a proroghe dei trattamenti di CIGS 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.**

Ministero del Lavoro
e delle Politiche
Sociali – circ. 24 del
5/10/2015

Nell'ambito del procedimento, l'Ufficio competente **esamina le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione ed i presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento finale. Inoltre, adotta ogni misura per l'adeguato e sollecito svolgimento del procedimento. In particolare, **può chiedere chiarimenti, documentazione integrativa, il rilascio di dichiarazioni, la rettifica di dichiarazioni o istanze erronee o incomplete e può richiedere esibizioni documentali nonché - qualora necessario - accertamenti ispettivi ulteriori, rispetto a quelli già previsti a livello normativo.****

Nei casi sopra specificati, ad eccezione della richiesta d'intervento ispettivo, l'Ufficio invia la comunicazione di sospensione dei termini del procedimento amministrativo all'impresa istante invitandola a produrre quanto richiesto nel termine massimo di trenta giorni dal ricevimento della comunicazione stessa.

Ministero del Lavoro
e delle Politiche
Sociali – circ. 24 del
5/10/2015

A seguito della **ricezione di quanto richiesto**, esaminato quanto prodotto e documentato dall'azienda. l'Ufficio procede a **riavviare il procedimento** e ad adottare il provvedimento finale. **In caso di mancata ricezione di quanto richiesto entro il termine di trenta giorni ovvero riscontrata la mancanza dei requisiti, presupposti e condizioni legittimanti l'accesso al trattamento, si provvede all'invio della comunicazione dei motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza**, ai sensi dell'articolo 10-bis della legge n. 241 del 1990, sia in via telematica che per raccomandata AR o tramite posta elettronica certificata.

Entro il termine di dieci giorni dal ricevimento della suddetta comunicazione, **gli istanti hanno il diritto di presentare per iscritto le loro osservazioni**, eventualmente corredate da documenti. La comunicazione interrompe i termini per concludere il procedimento che iniziano nuovamente a decorrere dalla data di presentazione delle osservazioni o, in mancanza, dalla scadenza del termine di dieci giorni.

Le eventuali osservazioni presentate dall'azienda sono esaminate nei successivi trenta giorni al fine della definitiva determinazione. All'esito dell'esame, si procederà all'adozione del conseguente provvedimento finale.

Articolo 42

Disposizioni relative a trattamenti straordinari di integrazione salariale a seguito di accordi già stipulati

- 1. I trattamenti straordinari di integrazione salariale conseguenti a procedure di consultazione sindacale già concluse alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono la durata prevista, nei limiti di cui alle disposizioni di legge vigenti alla data delle stesse.**
- 2. I trattamenti di cui al comma 1 riguardanti periodi successivi all'entrata in vigore del presente decreto si computano ai fini della durata massima di cui all'articolo 4.**



Le nuove regole si applicano solo ai trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto. Ai trattamenti pregressi si applicano le norme previgenti, e le loro durate si computano ai fini del limite massimo di durata complessiva nel quinquennio mobile solo per il periodo successivo alla data di entrata in vigore del decreto.

In altri termini, nel nuovo quinquennio mobile non si computano i periodi fruiti in passato: si riparte da zero.

Ministero del Lavoro
e delle Politiche
Sociali

Al fine di consentire, quindi, il **completamento dei programmi di riorganizzazione e ristrutturazione e dei contratti di solidarietà** già avviati nella vigenza della vecchia normativa, purché la domanda relativa al primo anno sia stata presentata entro il 23 settembre 2015, alle istanze di proroga si applicano le regole di cui alla normativa previgente, comprese quelle relative al procedimento amministrativo, alla contribuzione addizionale e al trattamento di fine rapporto.

regime transitorio



**Min. Lav. Circ. n.
30 del 9/11/2015**

I medesimi principi si applicano alle istanze per il secondo anno di programmi di cessazioni biennali di attività eventualmente presentate a decorrere dal 24 settembre 2015, nel rispetto di quanto indicato nelle circolari del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 1 del 22 gennaio 2015 e n. 9 del 20 marzo 2015.

Resta fermo che alle domande riferite al primo anno del programma di riorganizzazione e ristrutturazione o dei contratti di solidarietà, presentate dopo il 23 settembre 2015, si applica la nuova normativa di cui al decreto legislativo 148/2015, sebbene l'accordo sia stato sottoscritto e l'inizio delle sospensioni avvenga in data precedente al 24 settembre 2015.

regime transitorio

22/03/2016



**Min. Lav. Circ. n.
30 del 9/11/2015**

1. Sono adottati i seguenti criteri per l'approvazione dei programmi presentati dalle imprese che richiedono l'intervento straordinario di integrazione salariale per riorganizzazione aziendale, di cui all'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015:

- a) l'impresa richiedente deve presentare un **programma di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva**. Tale programma deve essere predisposto anche nel caso di ridefinizione dell'assetto societario e del capitale sociale, ovvero della ricomposizione dell'assetto dell'impresa e della sua articolazione produttiva;
- b) il programma di interventi può **contenere investimenti per impianti fissi ed attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo** e può prevedere attività di **formazione e riqualificazione professionale** rivolta al recupero e alla valorizzazione delle risorse interne;
- c) il **valore medio annuo degli investimenti previsti nel programma** - relativo alle unità aziendali interessate all'intervento, inclusi gli eventuali investimenti per la formazione e riqualificazione professionale di cui sopra, comprensivi dei contributi pubblici sia nazionali che dei fondi U.E. - deve essere **superiore al valore medio annuo degli investimenti, della stessa tipologia, operati nel biennio precedente**;

**riorganizzazione
aziendale**

**D.M. n. 94033 del
13/1/2016
Art. 1**

- d) le **sospensioni dal lavoro** devono essere motivatamente ricollegabili, nell'entità e nei tempi, al **processo di riorganizzazione da realizzare**;
- e) le **sospensioni decorrenti dal 24 settembre 2017** possono essere autorizzate soltanto nel **limite dell'80 per cento delle ore lavorabili** nell'unità produttiva, nell'arco di tempo del programma autorizzato;
- f) nel programma devono essere **indicate le previsioni di recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario**, nella misura minima del 70%. Per recupero occupazionale deve intendersi, oltre al rientro in azienda dei lavoratori sospesi, anche il **riassorbimento degli stessi all'interno di altre unità produttive della medesima impresa ovvero di altre imprese, nonché iniziative volte alla gestione non traumatica dei lavoratori medesimi**. Per gli eventuali **esuberi strutturali residui** devono essere dettagliatamente precisate le modalità di **gestione**;
- g) il **programma** deve esplicitamente indicare le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

**riorganizzazione
aziendale**

**D.M. n. 94033 del
13/1/2016
Art. 1**

1. Sono adottati i seguenti **criteri per l'approvazione dei programmi di crisi aziendale**, ai sensi dell'articolo 21, comma 3, del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015:

a) dagli **indicatori economico-finanziari di bilancio** (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il **biennio precedente**, **deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo**; l'impresa deve presentare **specifiche relazione tecnica, recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economico-finanziaria**;

b) deve essere verificato, in via generale, il **ridimensionamento - o, quantomeno, la stabilità - dell'organico aziendale nel biennio precedente** l'intervento della CIGS. Deve, altresì, riscontrarsi, di norma, **l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie**. Nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad assumere personale, ovvero intenda assumerne durante il periodo di fruizione della cassa integrazione guadagni straordinaria, deve **motivare la necessità delle suddette assunzioni**, nonché la loro compatibilità con la disciplina normativa e le finalità dell'istituto della CIGS;

crisi aziendale

D.M. n. 94033 del
13/1/2016
Art. 2

c) deve essere presentato, da parte dell'impresa, un **piano di risanamento** che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, **definisca gli interventi correttivi intrapresi, o da intraprendere, volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale** per ciascuna unità aziendale/settore di attività dell'impresa interessata dall'intervento straordinario di integrazione salariale;

d) il programma di risanamento di cui al punto precedente deve essere **finalizzato a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia, seppure parziale, dell'occupazione**. L'impresa - qualora, nel corso dell'intervento di CIGS o al termine dello stesso preveda **esuberi strutturali** - deve presentare **un piano di gestione degli stessi**.

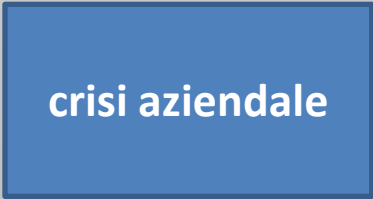
crisi aziendale

D.M. n. 94033 del
13/1/2016
Art. 2

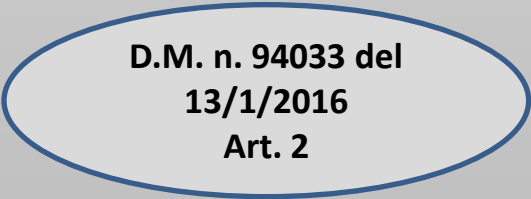
3. Il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere **concesso**, altresì, quando la situazione di crisi aziendale sia conseguente ad un **evento improvviso ed imprevisto, esterno alla gestione aziendale**. In tal caso, l'impresa, **deve rappresentare l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto gli effetti negativi, la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale**. Tale fattispecie è valutata, pur in assenza delle condizioni di cui alle lettere a) e b), sempre che siano soddisfatti i requisiti di cui alle lettere c) e d) del comma 1 del presente articolo.



**Evento improvviso
ed imprevisto**



crisi aziendale



**D.M. n. 94033 del
13/1/2016
Art. 2**

requisiti



- 1) piano risanamento
- 2) garanzia occupazione e/o piano gestione esuberi

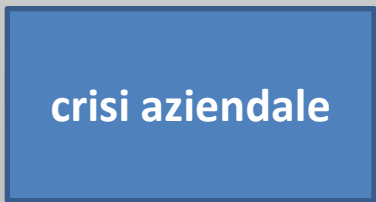
Valutazione positiva anche in assenza di



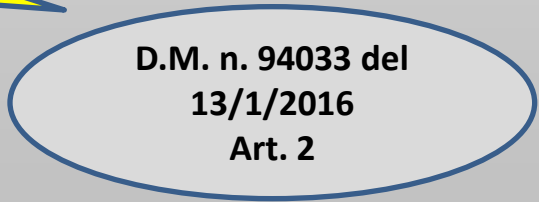
- 1) andamento negativo o involutivo
- 2) ridimensionamento dell'organico nel biennio precedente



**Evento improvviso
ed imprevisto**



crisi aziendale



**D.M. n. 94033 del
13/1/2016
Art. 2**

4. Non sono presi in esame, in via generale, i programmi di crisi aziendale di cui al comma 1, presentati da imprese che:

- a) abbiano **iniziato l'attività produttiva nel biennio antecedente** alla richiesta di CIGS;
- b) **non abbiano effettivamente avviato l'attività produttiva**;
- c) abbiano subito **significative trasformazioni societarie nel biennio antecedente la richiesta di CIGS, salvo** che tali trasformazioni siano avvenute tra **imprese che presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, con la preminente finalità del contenimento dei costi di gestione**, nonché nei casi in cui, pur in presenza di assetti proprietari non coincidenti, tali trasformazioni comportino, per le imprese subentranti azioni volte al risanamento aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

crisi aziendale

D.M. n. 94033 del
13/1/2016
Art. 2

1. Sono adottati i seguenti criteri per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale in favore dei **lavoratori dipendenti delle imprese appaltatrici dei servizi di mensa e dei servizi di pulizia:**

a) la **contrazione dell'attività dell'azienda appaltatrice dei servizi di mensa deve essere in diretta connessione con la contrazione dell'attività dell'impresa committente** verificatasi a seguito del ricorso al trattamento ordinario di integrazione salariale o all'attuazione di programmi di crisi aziendale, di riorganizzazione aziendale o a seguito di sottoscrizione di contratti di solidarietà;

b) la **contrazione dell'attività dell'azienda appaltatrice dei servizi di pulizia deve essere in diretta connessione con la contrazione dell'attività dell'impresa committente** verificatasi a seguito dell'attuazione di programmi di crisi aziendale, di riorganizzazione aziendale o a seguito di sottoscrizione di contratti di solidarietà;

**servizi di mensa
e pulizia**

**D.M. n. 94033 del
13/1/2016
Art. 5**

- c) la sospensione dal lavoro o l'effettuazione di un orario ridotto deve essere in **diretta connessione con la contrazione dell'attività** di cui alle lettere a) e b);
- d) **le difficoltà dell'impresa committente devono essere già state oggetto di specifici provvedimenti autorizzativi dei trattamenti di integrazione salariale.**

2. Il trattamento straordinario di integrazione salariale per l'azienda appaltatrice dei servizi di mensa e pulizia non può avere una durata superiore a quella del contratto di appalto. A tal fine, l'impresa richiedente il predetto trattamento deve indicare allegando specifica dichiarazione della società committente - la durata del contratto medesimo.

**servizi di mensa
e pulizia**

**D.M. n. 94033 del
13/1/2016
Art. 5**

1. Sono adottati i seguenti criteri per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale in favore dei **lavoratori dipendenti delle imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente** di cui all'articolo 20, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015:

a) la contrazione dell'attività dell'impresa artigiana deve essere in **diretta connessione con la sospensione o riduzione dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente a seguito del ricorso della stessa a trattamenti straordinari di integrazione salariale** o a trattamenti ordinari di integrazione salariale o a prestazioni in costanza di rapporto di lavoro a carico dei fondi di solidarietà ovvero del fondo di integrazione salariale;

b) gli interventi di integrazione salariale straordinaria in favore dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane **possono essere autorizzati limitatamente ai periodi in cui vi sia stato il ricorso ai trattamenti di cui alla lettera a) da parte dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente.**

artigiani

D.M. n. 94033 del
13/1/2016
Art. 6

1. Nell'unità produttiva interessata sia da interventi di integrazione salariale ordinaria sia da interventi di integrazione salariale straordinaria, il cumulo dei due distinti benefici è consentito alle seguenti condizioni:

- a) gli interventi di integrazione salariale **straordinaria** siano **esclusivamente quelli approvati ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettere a), b) e c)** del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015;
- b) i **lavoratori interessati ai due distinti benefici siano comunque diversi**, e precisamente individuati, tramite specifici elenchi nominativi; tale diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo in cui coesistono le due distinte forme di intervento.

**Ammesso per
riorganizzazione, crisi
e solidarietà**

**cumulo
cigo/cigs**

**D.M. n. 94033 del
13/1/2016
Art. 9**

CAPO II

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

(Contratti di solidarietà)

Ampia revisione per i **contratti di solidarietà (Cds) difensivi.**

Il decreto di riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro interviene sia sui Cds di tipo A (solidarietà accompagnata da Cigs) sia sui Cds di tipo B (fattispecie in favore delle aziende che non gravitano nell'orbita della cassa integrazione straordinaria).



Il Decreto, con
l'abrogazione **(dal 1° luglio 2016)** dell'articolo 5 del DI
148/1993 (legge 236/1993), stabilisce di fatto **l'uscita di
scena del CDS di tipo B.**

Potrà essere sostituito dall'assegno di solidarietà erogato
dai fondi di solidarietà bilaterali alternativi, ovvero dal
Fondo di solidarietà residuale che, dal 1° gennaio 2016,
si chiamerà Fondo di integrazione salariale.

Per i CDS difensivi di tipo A il Decreto interviene portando la relativa disciplina nel capo III sulla Cigs.

I Contratti di solidarietà di tipo A previsti per le imprese rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS, **diventano quindi una causale di quest'ultima e ne mutuano integralmente le regole in termini di misura della prestazione e di contribuzione aggiuntiva**

In relazione ai contratti di solidarietà difensivi per le aziende soggette alla disciplina CIGS, stipulati prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015, le cui istanze di autorizzazione siano state presentate entro la stessa data, l'articolo 2-quater del D.L. n. 210/2015 ("Milleproroghe") ha previsto, per l'anno 2016, il rifinanziamento dell'ulteriore quota indennizzata dall'INPS pari al 10%, portando complessivamente l'integrazione salariale al 70%.

Il limite di spesa è pari a 50 milioni di euro.

**vecchi contratti
integrazione al 70%
per il 2016**



Art. 21

Causali di intervento

presupposti

5. Il contratto di solidarietà di cui al comma 1, lettera c), è stipulato dall'impresa attraverso **contratti collettivi aziendali** ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, 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.**(...)



contratto aziendale

I contratti di solidarietà andranno stipulati dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali ai sensi **dell'articolo 51 del Dlgs 81/15**.

Mentre l'articolo 1 della Legge 863/84 (adesso abrogata) faceva riferimento a contratti collettivi aziendali stipulati con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, il rinvio all'articolo 51 comporta che 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 o dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Data la propria natura gestionale il contratto di solidarietà è efficace anche nei confronti dei lavoratori dissenzienti o non aderenti ai sindacati stipulanti (Cass. 24 febbraio 1990 n. 1403).

**Fondazione Studi circ.
n. 6 del 14/3/2016**

Art. 21

Causali di intervento

5. (...) La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. 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 il contratto di solidarietà è stipulato. (...)

riduzione orario
lavoro



Il contratto di solidarietà non potrà eccedere determinati limiti di riduzione dell'orario.

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

aumenti retributivi

Art. 21

aumento orario
lavoro

Causali di intervento

5. (...) Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Gli accordi di cui al primo periodo devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. (...)



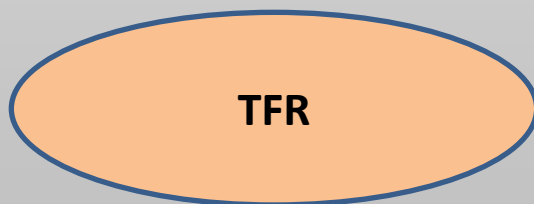
Art. 21

Causali di intervento

5 (...) Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione di afferenza, 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.(...)

TFR

Continuerà ad essere **possibile il recupero delle quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro**. Tuttavia, tale facoltà sarà negata per le quote del TFR relativo ai 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.



Fondazione Studi circ.
n. 6 del 14/3/2016



VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

Addì _____ presso gli Uffici della Società _____ (d'ora in poi denominata Società), siti in _____, via _____, si sono incontrati la Società, rappresentata dal Sig. _____, amministratore delegato, assistito da _____, consulente del lavoro, e
la R.S.U. aziendale, nelle persone dei Sigg. _____, assistita dalla OO.SS. _____, nella persona del Sig. _____.

Premesso che:

- la Società opera nel settore _____, con una forza lavoro complessiva di _____ addetti, di cui _____ impiegati e _____ operai;
- applica il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti _____;
- applica in via normale orari di lavoro di _____ ore settimanali;
- l'azienda lamenta una grave situazione di difficoltà determinata dalla perdurante crisi del mercato _____ in cui l'azienda opera, evidenziata da un ridimensionamento dei volumi, da una riduzione di fatturato e da un sensibile calo di ordinativi;
- da tale situazione consegue un'eccedenza di personale quantificabile in _____ unità;

tutto ciò premesso,

le parti hanno rilevato che la struttura aziendale, grazie alle specifiche esperienze e professionalità, nonché al prestigio acquisito sul mercato, è in grado di superare il presente momento di difficoltà, recuperando, sia in termini di economicità, sia di possibilità occupazionali, ovviamente dopo l'attuazione delle misure di rilancio, evitando, nel contempo, l'aggravio di costi derivante dall'esubero di personale, quantificato in _____ unità.

Convengono, pertanto, al fine di evitare interventi traumatici sull'occupazione e per salvaguardare anche il complesso delle professionalità aziendali, di attivare un contratto di solidarietà, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 21, comma 1, lett. c), del D. Lgs. n. 148/2015, per la durata di 24 mesi, decorrenti dal _____.

La riduzione dell'orario di lavoro sarà attuata in modalità _____, attraverso la diminuzione dell'orario del _____ (da _____ ore a _____ ore) e riguarderà _____ lavoratori.

L'orario medio settimanale del personale coinvolto, pertanto, passerà da _____ ore a _____ ore.

Il contratto di solidarietà, per i suddetti dipendenti, decorrerà dal _____ e scadrà in data _____.

Le parti si danno atto che stante l'organizzazione del lavoro, il sistema adottato di riduzione dell'orario di lavoro è l'unico tecnicamente possibile e che la riduzione dell'orario di lavoro consente di contenere le esuberanze di personale e di utilizzare più proficuamente il personale stesso.

Per l'integrazione del trattamento retributivo perso a seguito della predetta riduzione di orario, verrà richiesto il trattamento di integrazione salariale straordinaria di cui all'art. 3 del citato D.Lgs. n. 148/2015.

In relazione a ciò, la retribuzione sarà commisurata all'orario effettivo svolto, mediante deduzione delle ore non lavorate, con l'applicazione del divisore mensile _____.

Le parti convengono, in ottemperanza alla previsione di cui all'art. 21, comma 5, del D.Lgs. n. 148/2015, che gli orari del personale in solidarietà potranno subire variazioni, in aumento, per esigenze produttive legate a punte di maggior lavoro o per esigenze organizzative dovute a sostituzione di personale assente, sino all'orario contrattuale.

Letto, confermato e sottoscritto.

22/03/2016

Per l'Azienda

Per la R.S.U.

Per la OO.SS.

Conseguenze



Integrazione dovuta

Sul fronte del trattamento di integrazione salariale l'assegno Cigs, a supporto delle ore oggetto dell'accordo di solidarietà, potrà **raggiungere l'80%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore.

Secondo la previgente disciplina l'integrazione di base era pari al 60%, ma in realtà negli ultimi anni si è avuto un innalzamento dell'intervento prima all'80% sceso poi al 70 per cento.

MA



Integrazione dovuta

L'ammontare dei **CDS soggiacerà ai due massimali di legge**, differenti in relazione alla retribuzione di riferimento (per il 2016 971,71 euro per compensi mensili fino a 2.102,24 euro - 1.167,91 euro per retribuzioni mensili superiori) e annualmente indicizzabili in base all'aumento Istat.

Sulla base della previgente disciplina, la cassa erogata a supporto dei Cds non subiva tali limitazioni.

Si sottolinea che, in base al combinato disposto dell'art. 3 e del comma 1, lett. I e M, dell'art. 46 (abrogazione art. 1 L. 863/84 e art. 13 L. 223/91), **per le integrazioni salariali relative a contratti di solidarietà, il trattamento ammonterà all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate con il limite dei massimali che, quindi, si applicheranno anche ai trattamenti relativi ai contratti di solidarietà sottoposti alla nuova disciplina del D.Lgs. n. 148/2015.**

Circ. INPS n. 48
del 14/3/2016

Per i contratti di solidarietà assistiti da Cigs, riferiti ad accordi e richieste antecedenti all'entrata in vigore del decreto legislativo di riordino, ai fini della durata e della misura, resta confermata la vecchia disciplina.

old

Art. 22

Durata

3. Per la causale di **contratto di solidarietà** di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una **durata massima di 24 mesi**, anche continuativi, in un quinquennio mobile. **Alle condizioni previste dal comma 5, la durata massima può raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.**

4. Per le causali di **riorganizzazione aziendale e crisi aziendale**, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel **limite dell'80 per cento delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.**

Come gli altri trattamenti Cigs, anche l'integrazione per contratto di solidarietà risentirà dell'applicazione del contributo addizionale.

Si tratta di un onere aggiuntivo che le aziende devono sostenere quando utilizzano la cassa. Poiché, come già accennato, il Cds è diventato una causa di intervento della Cigs, tale costo sarà molto più sensibile per le aziende, in conseguenza delle modifiche apportate alle misure e ai criteri di applicazione (la base imponibile sarà costituita dalla retribuzione persa dai lavoratori e non più dall'ammontare dell'integrazione).

**Contribuzione
addizionale**

L'istituto si attiva in forza di un accordo tra azienda e organizzazioni sindacali che prevede la diminuzione dell'orario di lavoro dei dipendenti, ai quali viene erogato un contributo integrativo volto a compensare la perdita di retribuzione determinata dalla suddetta contrazione oraria.

Per le aziende non aventi diritto alla fruizione del trattamento di integrazione salariale, il contratto di solidarietà può essere attivato ai sensi dall'art. 5, commi 5 e 8, della L. n. 236/1993.

Solidarietà di tipo B



Nello specifico l'art. 5, comma 5, sancisce che *“alle imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, che, **al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo stipulano contratti di solidarietà, viene corrisposto, per un periodo massimo di due anni, un contributo pari alla metà del monte retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario. Il predetto contributo viene erogato in rate trimestrali e ripartito in parti uguali tra l'impresa e i lavoratori interessati (...)**”*.

accordo aziendale
evitare licenziamenti
contributo lavoratore
e azienda

Il comma 310 della legge n. 208/2015 prevede che 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. All'onere si provvede a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

Per espressa previsione dell'art. 46, comma 3, D.Lgs.14 Settembre 2015 n. 148, a decorrere dal 1° luglio 2016, **l'articolo 5 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236 viene integralmente abrogato.**

Tale disposizione trova **ulteriore specificazione nella legge di stabilità 2016** recentemente approvata.

Quest'ultima **chiarisce i termini di durata massima del periodo di solidarietà** che potrà essere ammesso a contributo sulla base delle risorse finanziarie disponibili.

Circ. Min. Lav.
n. 8 del
12/2/2016

In particolare, l'art. 1, comma 305, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 dispone quanto segue: "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 [...]**".

Circ. Min. Lav.
n. 8 del
12/2/2016

Dalla lettura sistematica delle norme succitate si evince che **il requisito fondamentale che dovrà perfezionarsi entro il 30 giugno 2016 è la stipula dei contratti di solidarietà** e si precisa altresì che:

- i contratti di solidarietà **stipulati in data antecedente al 15 ottobre 2015 saranno applicati per la durata del contratto prevista dal verbale di accordo** firmato dalle parti;
- 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.** Pertanto, per tale tipologia di contratti, il contributo non potrà essere riconosciuto oltre il 31 dicembre 2016.

Circ. Min. Lav.
n. 8 del 12/2/2016



CDS TIPO B E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

In caso di crisi aziendale, il Legislatore ha previsto espressamente l'accesso al **trattamento di cassa integrazione salariale in deroga per il lavoratore in somministrazione**, in base alla richiesta effettuata dall'agenzia di somministrazione/datore di lavoro, secondo criteri da ultimo disciplinati da questo Ministero con D.M. n. 83473 del 1° agosto 2014.

Diversamente, **non sussiste analoga previsione normativa che contempli la possibilità per i lavoratori impiegati in somministrazione di accedere, ai sensi dell'art. 5 della L. n. 236/1993 al trattamento integrativo di solidarietà** fruito dai lavoratori dipendenti della società utilizzatrice.

Ne consegue che in ipotesi di **crisi aziendale della impresa utilizzatrice che abbia comportato l'accesso a trattamenti di integrazione salariale**, ivi compresa la solidarietà difensiva, i lavoratori in somministrazione potranno accedere esclusivamente al **trattamento di integrazione salariale in deroga o ai fondi di solidarietà bilaterale** già previsti dall'art. 3 della L. n. 92/2012 (oggi D.Lgs. n. 148/2015).

Interpello
3/2016



CDS E ATTIVITA' LAVORATIVA PRESSO TERZI

Secondo il Ministero del lavoro non sussistono specifiche preclusioni in ordine all'eventuale svolgimento, da parte del lavoratore in regime di solidarietà, di prestazioni di natura autonoma o subordinata presso terzi anche durante i giorni interessati dalla riduzione di orario per la solidarietà.

A tal proposito si sottolinea come il Legislatore del 2015, con il D.Lgs. n. 148 abbia confermato all'art. 8 comma 2 quanto già precedentemente previsto dall'art. 8, comma 4, del D.L. 86/1988 secondo cui *"il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale **non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate**".*

In ordine all'espletamento di attività lavorativa presso terzi nelle giornate interessate dalla solidarietà, ai fini dell'eventuale rimodulazione o decadenza dal relativo contributo, si rinvia ai chiarimenti già forniti dall'INPS con circolare n. 130/2010.

Articolo 46 Abrogazioni

Viene abrogata tutta la normativa inerente alla Cassa integrazione, compresa, a far data dal 1/7/2016, la possibilità di accedere al contratto di solidarietà di tipo B (art. 5 D.L. n. 726/1984), ad eccezione degli artt. 35 e 37 della Legge n. 416/1981 (Provvedimenti per l'editoria).

1. Sono adottati i criteri di seguito indicati per l'accesso al trattamento di integrazione **salariale a seguito della stipula di un contratto di solidarietà**, ai sensi dell'articolo 21, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015, in favore dei lavoratori dipendenti di aziende le quali abbiano sottoscritto contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, 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.
2. Il contratto di solidarietà **non si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili**. A tale riguardo, nel caso di imprese rientranti nel **settore edile**, devono essere indicati nel suddetto contratto i nominativi dei lavoratori inseriti nella struttura permanente, distinguendo detti lavoratori da quelli di cui al primo periodo del presente comma 2.
3. Il ricorso al contratto di solidarietà **non è ammesso per i rapporti di lavoro a tempo determinato, instaurati al fine di soddisfare le esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale**.
4. Per i dipendenti con rapporto di lavoro **part-time** è ammissibile l'applicazione dell'ulteriore **riduzione di orario**, qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro.

contratto di
solidarietà

D.M. n. 94033 del
13/1/2016
Art. 3 - beneficiari

Destinatari dei CDS sono i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato **(operai, impiegati e quadri)**, con **esclusione dei dirigenti, dei lavoratori a domicilio e dei lavoratori a tempo determinato per attività stagionali**, sotto la condizione che possano vantare una **“anzianità di effettivo lavoro” di almeno 90 giorni** (nella previgente normativa il riferimento era alla anzianità di servizio) presso la singola unità produttiva.

Si sottolinea che il concetto di anzianità di servizio era inteso come il tempo di calendario intercorso a partire dall'assunzione presso l'impresa (cfr. Cass. n. 16173/2004), quindi, più estensivo rispetto all'attuale concetto di **anzianità da effettivo lavoro** intesa come **“giornate di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie festività e infortuni”**, ad inclusione dei periodi di astensione per maternità obbligatoria (cfr. circ. Ministero del lavoro 24/2015).

beneficiari

22/03/2016

**Fondazione Studi circ.
n. 6 del 14/3/2016**

L'esclusione degli apprendisti è dettata indirettamente dall'art. 2, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015, che ne ammette il sostegno limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b), escludendoli di fatto dalla solidarietà.

apprendisti

**Fondazione Studi circ.
n. 6 del 14/3/2016**

- 1. L'esubero di personale**, in relazione al quale viene sottoscritto tra le parti il contratto di solidarietà, **deve essere quantificato e motivato nel contratto stesso.**
- Qualora le parti, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, ritengano di derogare, nel senso di una **minore riduzione di orario, a quanto già concordato nel contratto di solidarietà, le modalità di tale deroga devono essere previste nel contratto medesimo.** L'azienda è tenuta a **comunicare l'avvenuta variazione di orario al competente ufficio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all'INPS** In tutti i casi in cui la deroga comporti, invece, una **maggiore riduzione di orario è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà.**
- In linea generale, **non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà.**
- Nel corso del trattamento straordinario di integrazione salariale a seguito di stipula di un contratto di solidarietà - al fine di consentire la **gestione non traumatica degli esuberi di personale - è possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori.**

contratto di
solidarietà

D.M. n. 94033 del
13/1/2016
Art. 4 – modalità
applicative

Stante il tenore letterale della disposizione ministeriale (“in linea generale”) il divieto di effettuare prestazioni straordinarie non opera nei soli casi in cui gli accordi di solidarietà prevedano i casi eccezionali che consentono il ricorso alla prestazione straordinaria. In ogni caso il lavoro straordinario è consentito per i lavoratori che non sono inclusi nell’elenco allegato al contratto di solidarietà.

straordinario

**Fondazione Studi circ.
n. 6 del 14/3/2016**

Durante il contratto di solidarietà l'azienda non può effettuare licenziamenti per ragioni di carattere economico. Tuttavia, secondo la previsione dell'art. 4, comma 4 del D.M. n. 94033/2016, nel corso del contratto di solidarietà - al fine di consentire la gestione non traumatica degli esuberi di personale - è ammessa la procedura di licenziamento collettivo con la non opposizione dei lavoratori.

licenziamenti

**Fondazione Studi circ.
n. 6 del 14/3/2016**

La **domanda di concessione della integrazione**, corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati, va presentata, con modalità telematica, entro 7 gg dalla stipula del contratto.

La domanda deve essere **presentata contestualmente al Ministero del Lavoro – Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O. Divisione IV - e alle Direzioni Territoriali competenti per territorio.**

Si segnala rispetto al passato una maggiore restrizione dei termini di presentazione della domanda.

Nella previgente disciplina, infatti, la domanda doveva essere presentata entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga della settimana in cui aveva avuto inizio la riduzione dell'orario di lavoro. Quindi, le imprese potevano inoltrare domanda di concessione anche dopo l'inizio della sospensione o della riduzione di orario.

**domanda
concessione**

La sospensione o la riduzione di orario decorre “non prima” del 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda e ciò vale anche in caso di presentazione tardiva della domanda (oltre i 7 giorni).

Se, dalla tardiva presentazione della domanda, deriva un **danno ai lavoratori in termini di mancata percezione dell'integrazione salariale, l'impresa deve corrispondere l'importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.** Il Decreto Ministeriale di concessione di autorizzazione è di norma adottato entro 90 gg dalla data di presentazione della domanda.

Il Ministero del Lavoro, nell'ambito della fase istruttoria, **può richiedere ulteriore documentazione o la rettifica di eventuali dichiarazioni/istanze erronee:** tale atto sospende il procedimento amministrativo e l'impresa, entro 30 giorni dalla comunicazione del Ministero, deve produrre i chiarimenti richiesti, pena il mancato accoglimento dell'istanza.

Entro il termine di 10 giorni dalla comunicazione di mancato accoglimento dell'istanza, le imprese possono presentare per iscritto le loro osservazioni e tale comunicazione sospende il procedimento.

Entro 30 giorni dall'invio delle comunicazioni il Ministero adotta il provvedimento finale.

**decorrenza
sospensione**

L'erogazione delle integrazioni salariali è effettuata alla fine di ogni periodo di paga dall'impresa ai dipendenti e posta a conguaglio nella dinamica tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

L'importo delle integrazioni è rimborsato dall'INPS all'impresa o messo a conguaglio con i contributi dovuti entro il termine di decadenza pari a 6 mesi dalla fine del periodo di paga dell'ultimo mese di durata autorizzata dell'integrazione.

**pagamento
integrazioni**

**Fondazione Studi circ.
n. 6 del 14/3/2016**

Successivamente alla pubblicazione sul sito del Ministero del Lavoro del decreto ministeriale di autorizzazione, **l'azienda deve presentare telematicamente all'Inps il modello IG15/STR cod SR40, avvalendosi del programma DigiWebNet scaricabile dal portale dell'Inps.**

In fase di compilazione della domanda telematica si riscontrano alcune criticità, in conseguenza del mancato aggiornamento da parte dell'ente previdenziale del modello IG15/STR cod SR40.

conguaglio
integrazioni

Fondazione Studi circ.
n. 6 del 14/3/2016

1. Decreto ministeriale di autorizzazione;
2. Domanda telematica all'Inps – DigiWebNet per mod. IG15/STR;
3. Autorizzazione da parte Inps;
4. Richiesta codice di autorizzazione mediante cassetto previdenziale Inps (Codice Autorizzazione 8K) - la richiesta da parte aziendale può essere fatta anche mentre si è in attesa di autorizzazione Inps.

fasi
procedimento

Fondazione Studi circ.
n. 6 del 14/3/2016

Considerata la portata innovativa della riforma sugli ammortizzatori sociali risulta di notevole importanza la disciplina del regime transitorio.

Tale disciplina è contenuta negli artt. 42 cc. 1-3 e 44 cc. 1 e 2 del DLgs 148/2015. In via generale la **nuova normativa sui CDS trova applicazione esclusivamente per le richieste di concessione del trattamento presentate dal 24 settembre 2015** (data di entrata in vigore del DLgs 148/2015).

Ne consegue che la solidarietà **derivante da una richiesta presentata al 23 settembre 2015 continuerà ad essere disciplinata dalla previgente normativa**. Questione controversa risulta il regime transitorio derivante dalla proroga dell'istanza originaria presentata entro il 23 settembre 2015.

Il Ministero del Lavoro con circolare n. 30/2015 ha chiarito che la proroga della richiesta originaria di concessione del trattamento comporta la proroga dell'applicazione della previgente disciplina.

Secondo il Ministero del lavoro tale regola vale esclusivamente per la proroga di domande **originariamente presentate per 24 mesi e non per quelle presentate per 12 mesi.**

regime
transitorio

Fondazione Studi circ.
n. 6 del 14/3/2016

Ciò in quanto il Ministero del Lavoro giustifica l'applicazione della disciplina previgente anche alla proroga della domanda con il fatto che i decreti di autorizzazione della solidarietà venivano rilasciati per un periodo non superiore a 12 mesi anche se le domande erano presentate per 24 mesi.

Riguardo alla **durata dei trattamenti di integrazione salariale**, l'art. 44 comma 2 prevede che: “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**”.

Pertanto come confermato dal Ministero del Lavoro con circolare n. 24 del 2015 **per la verifica del rispetto della durata massima (36 mesi in un quinquennio mobile) vengono considerati esclusivamente i trattamenti di integrazione salariale che si collocano dal 24 settembre 2015 con conseguente azzeramento dei trattamenti già percepiti in data precedente.**

regime
transitorio

Fondazione Studi circ.
n. 6 del 14/3/2016

ESEMPIO 1 (contratto di solidarietà D.Lgs. n. 148/2015)

Lavoratore, categoria impiegato, livello 5°, CCNL Metalmeccanici Industria.

Contratto di solidarietà ordinaria dal 01/10/2014 al 30/09/2016, riduzione orario di lavoro 50% (4 ore al giorno dal lunedì al venerdì).

PAGA BASE	CONTINGENZA	SCATTI D'ANZIANITA	AD PERSONAM	PREMIO PRODUZIONE	VARIE 1	VARIE 2	VARIE 3
1.774,89			200,00				
							TOTALE
							1.974,89
CODICE	DESCRIZIONE			QUANTITA'	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE
300	RETRIBUZIONE DEL MESE			173	11,4155	1.974,89	
320	ASSENZE PER CDS			92	11,4155		1050,23
640	CDS ANTICIPATO			92	5,9766	549,85	
1200	ADDIZIONALE REGIONALE						32,80
1201	ADDIZIONALE COMUNALE						8,20
1202	ACCONTO ADDIZIONALE COMUNALE						4,00
IMP PREVIDENZIALE	CTR PREVIDENZ	IMP IVS AGGIUNT	CTR AGG IVS	IMP ALTRI	CTR ALTRI		TOT CTR PREVID
925,00	87,78						87,78
IMP PREVIDAI	CTR PREVIDAI				CTR FASI		TOT CONTRIBUTI
							87,78
IMP FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZ. LAVORO	DETRAZ. FAMIL.	IRPEF NETTA		RESTITUZIONE IRPEF	IRPEF NETTA
M 1386,73	324,42	121,27		203,15			203,15
A							IRPEF TASS SEP
GG	DETRAZ. LAV.	ULTER. DETRAZ.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET.FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.	
M 31	121,27						TOTALE COMPETENZE
A							TOTALE TRATTENUTE
							2524,74
							1386,16
IMP TFR 1.1.2001	IMP ALTRE	IMPOSTA 1.1.2001	IMP TFR 31.12.2000	IMPOSTA 31.12.2000	%	ARROT	NETTO A PAGARE
	HH/GG	IMPONIBILE	ACCANT	CTR 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT NETTO	IMPONIBILE INAIL
TFR							1.138,58
ABI CAB							
NOTE			FIRMA		PERIODO PAGA		MARZO 2016



Descrizione dei calcoli

1) Ore lavorate nel mese

Il lavoratore in esame presta la propria attività per 20 ore settimanali, dal lunedì al venerdì, in virtù della riduzione di orario concordata con l'accordo di solidarietà.

2) Retribuzione a carico del datore di lavoro

La retribuzione, secondo quanto disposto dal CCNL in esempio, è mensilizzata: pertanto, il datore di lavoro corrisponde l'intera retribuzione contrattuale, da cui detrae le 92 ore di assenza.

Il datore di lavoro anticipa la prestazione a carico INPS.

3) Integrazione salariale per CDS a carico dell'INPS

L'integrazione salariale per contratto di solidarietà è pari all'80% della retribuzione corrente, decurtata di un importo pari al 5,84%, nel limite del massimale superiore previsto per le integrazioni salariali.

Pertanto: $11,4155$ (retribuzione oraria) $\times 80\% = 9,1324$.

Massimale superiore lordo orario mese di marzo 2016 = $1167,91 / 184$ (ore lavorabili marzo 2016) = $6,3473$.

Poiché l'80% della retribuzione oraria supera il massimale d'integrazione salariale, occorrerà applicare il suddetto massimale.

Massimale superiore mensile netto = $1099,70$.

Massimale orario $1.099,70 / 184$ (ore lavorabili marzo 2016) = $5,9766$.

L'indennità per CDS è pari ad euro $549,85$, risultato di $5,9766$ euro per le 92 ore di mancato lavoro.

Il datore di lavoro, emanato il decreto ministeriale di autorizzazione all'integrazione salariale e inoltrato all'INPS il modello IGI15-STR, potrà recuperare, mediante esposizione tra le somme a credito nel modello Uniemens, esattamente l'importo anticipato al lavoratore.

4) Imponibile previdenziale

L'indennità per CDS, essendo a carico dell'INPS, non è imponibile ai fini previdenziali.

Nell'esempio, l'imponibile contributivo si ottiene sottraendo, dalla retribuzione mensilizzata di euro 1.974,89, l'importo corrispondente alle assenze per CDS, pari ad euro 1050,23.

5) Imponibile fiscale

L'imponibile fiscale è costituito, invece, anche dall'integrazione salariale a carico dell'INPS, pari ad euro 549,85, per un totale di euro 1.386,73.

ESEMPIO 2 (contratto di solidarietà D.L. n. 726/1984)

Lavoratore, categoria impiegato, livello 5°, CCNL Metalmeccanici Industria.

Contratto di solidarietà ordinaria dal 01/10/2014 al 30/09/2016, riduzione orario di lavoro 50% (4 ore al giorno dal lunedì al venerdì).



PAGA BASE			CONTINGENZA		SCATTI D'ANZIANITA		AD PERSONAM		PREMIO PRODUZIONE		VARIE 1		VARIE 2		VARIE 3		
1.774,89							200,00										
															TOTALE		
															1.974,89		
CODICE		DESCRIZIONE							QUANTITA'		VALORE BASE		COMPETENZE		TRATTENUTE		
300		RETRIBUZIONE DEL MESE							173		11,4155		1.974,89		1050,23		
320		ASSENZE PER CDS							92		11,4155						
640		CDS ANTICIPATO							92		7,5242		692,23				
1200		ADDIZIONALE REGIONALE													32,80		
1201		ADDIZIONALE COMUNALE													8,20		
1202		ACCONTO ADDIZIONALE COMUNALE													4,00		
IMP PREVIDENZIALE			CTR PREVIDENZ		IMP IVS AGGIUNT		CTR AGG IVS		IMP ALTRI		CTR ALTRI				TOT CTR PREVID		
925,00			87,78												87,78		
IMP PREVINDAI			CTR PREVINDAI								CTR FASI				TOT CONTRIBUTI		
															87,78		
IMP FISCALE			IRPEF LORDA		DETRAZ. LAVORO		DETRAZ. FAMIL.		IRPEF NETTA				RESTITUZIONE IRPEF		IRPEF NETTA		
M 1592,08			362,85		114,18				248,67						248,67		
A															IRPEF TASS SEP		
		GG	DETRAZ. LAV.		ULTER. DETRAZ.		DETRAZ. CONIUGE		DET. FIGLI		DET.FIGLI < 3 AA		DET. ALTRI FAM.				
M		31	114,18												TOTALE COMPETENZE		
A															2667,12		
IMP TFR 1.1.2001			IMP ALTRE		IMPOSTA 1.1.2001		IMP TFR 31.12.2000		IMPOSTA 31.12.2000		%		ARROT		NETTO A PAGARE		
		HH/GG	IMPONIBILE		ACCANT		CTR 0,5%		TFR AI FONDI P.		ACCANT NETTO		IMPONIBILE INAIL		1.236,24		
TFR																	
ABI CAB																	
NOTE								FIRMA						PERIODO PAGA		MARZO 2016	

Descrizione dei calcoli

1) Ore lavorate nel mese

Il lavoratore in esame presta la propria attività per 20 ore settimanali, dal lunedì al venerdì, in virtù della riduzione di orario concordata con l'accordo di solidarietà.

2) Retribuzione a carico del datore di lavoro

La retribuzione, secondo quanto disposto dal CCNL in esempio, è mensilizzata: pertanto, il datore di lavoro corrisponde l'intera retribuzione contrattuale, da cui detrae le 92 ore di assenza.

Il datore di lavoro anticipa la prestazione a carico INPS.

3) Integrazione salariale per CDS a carico dell'INPS

L'integrazione salariale per contratto di solidarietà è pari al 70% della retribuzione corrente, decurtata di un importo pari al 5,84%, senza applicazione di alcun massimale.

L'indennità per CDS è pari ad euro 692,23, risultato di 11,4155 (retribuzione oraria) x 70% - 5,84% per le 92 ore di mancato lavoro.

4) Differenza con D.Lgs. n. 148/2015

Lavoratore

L'integrazione salariale a carico INPS, per effetto dell'applicazione del massimale, diminuisce di euro 142,38 al lordo fiscale (692,23 – 549,85), penalizzando il lavoratore di euro 97,66 netti (1236,24 – 1138,58). La penalizzazione aumenterà all'aumentare della retribuzione contrattuale del lavoratore.

Datore di lavoro

Nella previgente disciplina, il datore di lavoro non era assoggettato ad alcun contributo addizionale.

Il D.Lgs. n. 148/2015, al contrario, non accorda eccezioni di sorta al contratto di solidarietà rispetto agli interventi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

Pertanto, il datore di lavoro dovrà versare all'INPS, supponendo un intervento nel quinquennio fra le 52 e le 104 settimane, il 12% della retribuzione lorda che sarebbe spettata al lavoratore.

Nella fattispecie, euro 126, 03 (1050,23 x 12%).

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

FONDI DI SOLIDARIETA'

- **DECRETO LEGISLATIVO 14 Settembre 2015, n. 148**
pubblicato sul S.O. n. 53 alla Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015
 - **Circolare INPS n. 201 del 16.12.2015**
 - **Messaggio INPS n. 7637 del 28.12.2015**
- **Nota Ministero del Lavoro del 18.01.2016**
 - **Messaggio INPS n. 306 del 26.01.2016**
 - **Messaggio INPS n. 548 del 08.02.2016**
 - **Circolare INPS n. 22 del 04.02.2016**
 - **Circolare INPS n. 30 del 12.02.2016**



FONDI DI SOLIDARIETA'

Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26 c.1)

*Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale **stipulano 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 del Titolo I** del presente decreto,*

*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 predetto Titolo.



FONDI DI SOLIDARIETA'

Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26 c.7)

*L'istituzione dei fondi di cui al comma 1 è **obbligatoria per tutti i settori** che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, in relazione ai **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.*





FONDI DI SOLIDARIETA'

Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26 c.7)

Obbligatorietà del Fondo

L'istituzione è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nel normale campo di applicazione della CIGO e CIGS, **per tutte le aziende che, mediamente, occupano più di 5 dipendenti, compresi gli apprendisti.**

FONDI DI SOLIDARIETA'

Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26 c.7)

L'adeguamento dei Fondi già esistenti

I Fondi già costituiti che, secondo la legge n. 92/2012 avevano la soglia dimensionale a 15 unità, debbono adeguarsi entro il 31 dicembre 2015.

**Il mancato adeguamento comporterà, “di diritto”, il trasferimento dei datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti al Fondo di integrazione salariale (art. 29) ed i contributi già versati o dovuti ai Fondi di solidarietà già costituiti confluiscono al predetto Fondo
(trasferimento coattivo)**



FONDI DI SOLIDARIETA'

Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26)

Le prestazioni del Fondo

I Fondi, in base alla finalità precedente, offrono **l'Assegno Ordinario** previsto all'Art. 30 del Decreto





FONDI DI SOLIDARIETA'

Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26)

Le prestazioni del Fondo

I Fondi, oltre all'assegno ordinario possono avere le seguenti finalità:

(Art. 26, c. 9)

1. una **tutela integrativa rispetto sia alla NASpi** o ad altra indennità dovuta per la perdita del posto di lavoro, che ai **trattamenti di integrazione salariali** previsti per legge;
2. **emolumenti straordinari** per il sostegno del reddito all'interno dei processi di incentivo all'esodo in favore dei lavoratori che raggiungono i requisiti per il pensionamento di vecchiaia nei 5 anni successivi;
3. il finanziamento di **programmi di riconversione o riqualificazione professionale**, anche con il supporto di fondi nazionali e comunitari



FONDI DI SOLIDARIETA'

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27)

L'art. 27 prevede una disciplina destinata a quei settori – come l'artigianato e la somministrazione di lavoro – nei quali sono consolidati da tempo sistemi di bilateralità





FONDI DI SOLIDARIETA'

Le prestazioni del Fondo

Tali Fondi devono assicurare almeno una di queste prestazioni (c.3)

1. **un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario previsto dall'art. 30** (cfr. in seguito) che è almeno uguale all'integrazione salariale e la cui durata, in un biennio mobile, non può essere inferiore alle 13 settimane e non superiore, secondo la causale, alle durate massime previste di 52 settimane per l'integrazione ordinaria (art. 12) e 12 o 24, secondo la causale straordinaria invocata (art. 22), entro il limite della durata massima di 24 mesi nel quinquennio mobile (art. 4, comma 1);
2. **l'assegno di solidarietà previsto dall'art. 31** (cfr. in seguito) con eventuale limitazione del periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

FONDI DI SOLIDARIETA'

Le prestazioni del Fondo

4. I fondi di cui al comma **1** **si adeguano** alle disposizioni di cui al comma 3 **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 di cui all'articolo 29, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e possono richiedere le prestazioni previste dal fondo di integrazione salariale per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016.

FONDI DI SOLIDARIETA'

La regolamentazione del Fondo

Per le finalità di cui al comma 1, gli accordi e i contratti collettivi definiscono:

a) un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore, fatto salvo il caso di cui alla lettera e), allo 0,45 per cento della retribuzione imponibile previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016, ripartita fra datore di lavoro e lavoratore secondo criteri che devono essere stabiliti da un accordo tra le parti sociali istitutive del fondo...

FONDI DI SOLIDARIETA'

La regolamentazione del Fondo

È compito degli accordi collettivi **definire una serie di misure** del Fondo nel rispetto dei limiti fissati dallo stesso d.lgs. n. 148/2015 in materia di:

- aliquota di contribuzione e suo adeguamento in base all'andamento della gestione delle prestazioni;
- tipologie delle prestazioni, da garantire secondo le disponibilità del Fondo;
- criteri gestionali per la sostenibilità del Fondo;
- criteri e requisiti per la contabilità ... etc.
- modalità volte a rafforzare la funzione di controllo sulla corretta gestione dei fondi e di monitoraggio sull'andamento delle prestazioni, anche attraverso la determinazione di standard e parametri omogenei



FONDI DI SOLIDARIETA'

Assegno ordinario (art. 30)

Durata

La durata massima, in un biennio mobile (che inizia dalla data in cui la prestazione viene erogata) **non può essere inferiore a 13 settimane e non superiore alle specifiche causali invocate (quindi 12 o 24 mesi), in ogni caso nel rispetto della durata complessiva di 24 mesi, salvo l'eccezione della solidarietà.**

All'assegno ordinario si applicano, per quanto compatibili le norme vigenti in materia di CIG Ordinaria,

FONDI DI SOLIDARIETA'

Assegno di solidarietà (art. 31)

È la prestazione che i Fondi di solidarietà residuali sono tenuti ad assicurare in favore dei datori di lavoro che stipulano accordi aziendali con le organizzazioni comparativamente più rappresentative che stabiliscono una riduzione di orario, al fine di evitare o ridurre il numero dei licenziamenti in sede collettiva ex l. n. 223/1991 o plurime individuali per giustificato motivo oggettivo.



FONDI DI SOLIDARIETA'

Assegno di solidarietà (art. 31)

Disciplina

Gli accordi collettivi debbono individuare i lavoratori interessati alla riduzione oraria che – come nel “normale” contratto di solidarietà difensivo – non può essere superiore al 60% dell’orario giornaliero, settimanale o mensile dei soggetti interessati, con la possibilità, per ciascun lavoratore, di arrivare ad una riduzione del 70% nell’arco dell’intero periodo

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 di cui all'articolo 3 Titolo I D. Lgs. 148/2015.



FONDI DI SOLIDARIETA'

10/12/2015 ARTIGIANATO - ACCORDO SUL FONDO DI SOLIDARIETA' ALTERNATIVO (FSBA)

ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 GENNAIO 2016

In data 10 dicembre 2015, Confartigianato, CNA, Casartigiani, Clai e le Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL hanno sottoscritto l'accordo che adegua il FSBA, Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo del settore dell'Artigianato, a quanto disposto dal D.Lgs n. 148/2015 in materia di prestazione di solidarietà per i lavoratori non coperti da trattamenti di integrazione salariale.



FONDI DI SOLIDARIETA'

10/12/2015 ARTIGIANATO - ACCORDO SUL FONDO DI SOLIDARIETA' ALTERNATIVO (FSBA)

ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 GENNAIO 2016

Successivamente alla firma dell'accordo Interconfederale il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha comunicato alle parti firmatarie dell'Accordo la non conformità alla normativa del criterio di calcolo della contribuzione ordinaria con la conseguente sospensione del procedimento per l'adozione del decreto interministeriale.



FONDI DI SOLIDARIETA'

**10/12/2015 ARTIGIANATO - ACCORDO SUL FONDO DI SOLIDARIETA'
ALTERNATIVO (FSBA)**

ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 GENNAIO 2016

Il Ministero ha comunicato che, al fine di poter dare corso al procedimento di adozione del decreto interministeriale, le medesime parti firmatarie dovessero esplicitare, in una nuova nota di accompagnamento l'applicazione dell'aliquota di contribuzione ordinaria, pari allo 0,45%, avendo come base di calcolo la retribuzione imponibile previdenziale di ciascun lavoratore.



FONDI DI SOLIDARIETA'

**10/12/2015 ARTIGIANATO - ACCORDO SUL FONDO DI SOLIDARIETA'
ALTERNATIVO (FSBA)**

ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 GENNAIO 2016

Pertanto, con l'accordo interconfederale 18 gennaio 2016, le parti, nel confermare quanto già stabilito dall'Accordo interconfederale 10 dicembre 2015, hanno ridefinito le quote della bilateralità artigiana.



FONDI DI SOLIDARIETA'

10/12/2015 ARTIGIANATO - ACCORDO SUL FONDO DI SOLIDARIETA' ALTERNATIVO (FSBA)

ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 GENNAIO 2016

Grazie alle modifiche apportate dall'Accordo, il FSBA si rivolge a tutti i lavoratori dipendenti dell'artigianato e delle imprese che

- applicano i CCNL di lavoro sottoscritti tra le categorie delle Parti stipulanti l'accordo in esame,
- anche con meno di 6 dipendenti,
- per i quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale.



FONDI DI SOLIDARIETA'

**10/12/2015 ARTIGIANATO - ACCORDO SUL FONDO DI SOLIDARIETA'
ALTERNATIVO (FSBA)**

ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 GENNAIO 2016

Campo di applicazione

Il Fondo si applica a tutti i lavoratori dipendenti dell'artigianato e delle imprese che applicano i contratti collettivi di lavoro sottoscritti tra le categorie delle Parti in epigrafe, anche con meno di 6 dipendenti, cui non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal titolo I del D.Lgs. 14/9/2015, n. 148



FONDI DI SOLIDARIETA'

10/12/2015 ARTIGIANATO - ACCORDO SUL FONDO DI SOLIDARIETA' ALTERNATIVO (FSBA)

ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 GENNAIO 2016

Prestazioni e durate

Il Fondo eroga, con le durate e le causali previste dal presente accordo, la **prestazione di un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario** di cui all'art. 30, del D.Lgs. 14/9/2015, n. 148, e la prestazione dell'assegno di solidarietà di cui all'art. 31 del D.Lgs. 14/9/2015, n. 148

Le durate delle prestazioni previste dall'art. 2 del presente accordo sono le seguenti:

- 13 settimane di assegno ordinario;**
- 26 settimane di assegno di solidarietà.**

Le suddette prestazioni non possono cumularsi e, nel **biennio mobile**, sono alternative tra loro.



FONDI DI SOLIDARIETA'

10/12/2015 ARTIGIANATO - ACCORDO SUL FONDO DI SOLIDARIETA' ALTERNATIVO (FSBA)

ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 GENNAIO 2016

Causali di intervento

- Ai dipendenti delle imprese di cui all'articolo 1 della presente intesa che, in presenza di accordo sindacale, siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro ad orario ridotto, è **corrisposto l'assegno ordinario di cui all'art. 2 del presente accordo, nei seguenti casi:**
 - a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, ivi comprese le situazioni climatiche;
 - b) situazioni temporanee di mercato.

FONDI DI SOLIDARIETA'

**10/12/2015 ARTIGIANATO - ACCORDO SUL FONDO DI SOLIDARIETA'
ALTERNATIVO (FSBA)**

ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 GENNAIO 2016

Causali di intervento

- Ai dipendenti delle imprese sopra richiamate è riconosciuto, in presenza di accordo sindacale, **l'assegno di solidarietà** di cui all'art. 2 del presente accordo nel caso di riduzione dell'orario di lavoro finalizzata ad evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo



FONDI DI SOLIDARIETA'

10/12/2015 ARTIGIANATO - ACCORDO SUL FONDO DI SOLIDARIETA' ALTERNATIVO (FSBA)

ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 GENNAIO 2016

Aliquota contributiva

L'Accordo interconfederale in esame precisa che,

- **le imprese rientranti** nella disciplina prevista dal Titolo 1 del D.Lgs n. 148/2015, ovvero destinatarie di trattamenti di integrazione salariale,
- **continueranno a versare l'ordinaria contribuzione** dovuta all'EBNA, pari a 125,00 euro annui, che corrisponde a 12 quote mensili di importo unitario pari a euro 10,42.



FONDI DI SOLIDARIETA'

**10/12/2015 ARTIGIANATO - ACCORDO SUL FONDO DI SOLIDARIETA'
ALTERNATIVO (FSBA)**

ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 GENNAIO 2016



L'Accordo in esame precisa inoltre che la quota mensile di 10,42 euro:

- è dovuta in egual misura sia per i dipendenti full-time che per quelli a tempo parziale;
- deve essere versata anche per i lavoratori con contratto di apprendistato.



FONDI DI SOLIDARIETA'

10/12/2015 ARTIGIANATO - ACCORDO SUL FONDO DI SOLIDARIETA' ALTERNATIVO (FSBA)

ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 GENNAIO 2016

Per le aziende non rientranti nella disciplina del Titolo 1 del D.Lgs n. 148/2015 e conseguentemente destinatarie della solidarietà bilaterale alternativa è dovuta contribuzione,

- **sia all'EBNA**, seppur in misura diversa rispetto alle aziende con trattamenti di integrazione salariale,
- **sia al FSBA**, quest'ultima da versarsi unitamente a quanto dovuto ad EBNA.



FONDI DI SOLIDARIETA'

**10/12/2015 ARTIGIANATO - ACCORDO SUL FONDO DI SOLIDARIETA'
ALTERNATIVO (FSBA)**

ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 GENNAIO 2016



La contribuzione ordinaria complessiva evidenziata in tabella, pari a 91,75 euro annui, corrisponde a 12 quote mensili di importo unitario pari a **euro 7,65**.

L'Accordo in esame precisa inoltre che la quota fissa mensile di 7,65 euro:

- è dovuta in **egual misura** sia per i dipendenti full-time che per i part-time;
- deve essere versata **anche** per i lavoratori con contratto di apprendistato.

FONDI DI SOLIDARIETA'

10/12/2015 ARTIGIANATO - ACCORDO SUL FONDO DI SOLIDARIETA' ALTERNATIVO (FSBA)

ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 GENNAIO 2016



In aggiunta alla contribuzione in misura fissa sopra evidenziata andrà versata una somma calcolata come **percentuale dell'imponibile previdenziale mensile**.

CONTRIBUZIONE DOVUTA AL FSBA	
DECORRENZA DAL	VOCE
1° gennaio 2016	contributo esclusivamente a carico azienda pari allo 0,45% dell'imponibile previdenziale mensile
1° luglio 2016	- contributo a carico azienda pari allo 0,45% dell'imponibile previdenziale mensile, nonché - contributo a carico dipendente pari allo 0,15% dell'imponibile previdenziale mensile

FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO

INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

L'INPS, nella Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015, nell'ambito delle misure di sostegno al reddito assicurate dai Fondi di solidarietà bilaterali in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, **illustra la disciplina dell'assegno ordinario.**

La misura della prestazione è fissata in un importo almeno pari all'integrazione salariale e **la domanda va inviata esclusivamente on line dal portale dell'INPS, non prima di 30 giorni dall'inizio dell'evento e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio dello stesso.**

Per le riduzioni/sospensioni che si sono verificate fino al 16 dicembre 2015, le domande possono essere presentate fino al 31 dicembre 2015.

FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Circ. INPS
201/15

Decorrenza dell'assegno

Le nuove disposizioni trovano applicazione a tutti i trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 24 settembre 2015 anche se aventi ad oggetto eventi di sospensione o riduzione dell'attività iniziati prima.

In merito alla richiesta di assegno ordinario, viene precisato che alle domande presentate per eventi antecedenti o comunque iniziati prima del 24 settembre 2015, si applicano le regole fissate dai singoli decreti istitutivi dei Fondi.



FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO

INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Circ. INPS
201/15

- Per quanto riguarda il computo di tali eventi ai fini del limite di durata **si prendono in considerazione** esclusivamente i **periodi di sospensione o riduzione** dell'attività lavorativa **decorrenti dal 24 settembre 2015**.

Ai fini del calcolo della durata massima complessiva dei trattamenti (24 mesi in un quinquennio mobile) **i trattamenti richiesti prima del 24 settembre 2015 si computano per la sola parte del periodo autorizzato successivo a tale data.**



FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO

INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Circ. INPS
201/15

Esempio 1:

Richiesta di un assegno ordinario presentata il 14 settembre 2015, periodo autorizzato dal 31 agosto 2015 al 31 ottobre 2015, ai fini del computo del:

- limite massimo complessivo dei 24 mesi nel quinquennio mobile si tiene conto del solo periodo dal 24 settembre 2015;
- limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile: non si considerano le ore autorizzate per l'intero periodo.



FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO

INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Circ. INPS
201/15

Esempio 2:

Richiesta di un assegno ordinario presentata il 28 settembre 2015, periodo autorizzato dal 31 agosto 2015 al 31 ottobre 2015, ai fini del computo del:

- limite massimo complessivo dei 24 mesi nel quinquennio mobile si tiene conto del solo periodo dal 24 settembre 2015;
- limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile: si considerano solamente le ore autorizzate dal 24 settembre 2015.



FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO

INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Circ. INPS
201/15

Alle domande di assegno ordinario presentate dal 24 settembre si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs n. 148/2015 con particolare riferimento:

- alla misura (art. 3) e alla durata massima della prestazione (art 4);
- alle modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni (art. 7);
- alla misura della prestazione, causali, e termini di presentazione della domanda (art. 30);
- ai contributi di finanziamento (art. 33) e alla contribuzione correlata (art. 34);
- alle disposizioni generali (art. 39).

FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO

INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Causali e durata

Circ. INPS
201/15

Il ricorso all'assegno ordinario è legittimo in presenza delle causali che legittimano l'intervento della cassa integrazione ordinaria e straordinaria (art. 11 e 21 del D.Lgs n. 148/2015) ed è comunque ammissibile se sussiste la previsione di una ripresa dell'attività lavorativa.



FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Circ. INPS
201/15

Causali e durata

Causali	Durata
Eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti	13 settimane fino ad un massimo di 52 nel biennio mobile
Situazioni temporanee di mercato	13 settimane fino ad un massimo di 52 nel biennio mobile
Riorganizzazione aziendale	24 mesi in un quinquennio mobile
Crisi aziendale	12 mesi. Un nuova istanza può essere concessa non prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione
Contratto di solidarietà	24 + 12 mesi in un quinquennio mobile

FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO

INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Causali e durata

Circ. INPS
201/15

Per le causali di intervento della CIGO, **un nuovo limite** al numero delle ore di trattamento che possono essere autorizzate, **pari a 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.

FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Circ. INPS
201/15

Causali e durata

Entro tali limiti i Fondi possono prevedere durate diverse con un limite minimo di 13 settimane e nel limite massimo delle durate indicate in tabella.



Al riguardo l'Istituto comunica che verrà pubblicata una circolare con il dettaglio della normativa di ciascun Fondo.

FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO

INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Misura

Circ. INPS
201/15

La quantificazione dell'importo è demandata alla volontà delle parti che,
comunque, **devono stabilire una misura non inferiore all'importo stabilito per
l'integrazione salariale** e rivalutato annualmente dall'INPS.

**Pertanto ciascun Fondo non può derogare alla misura minima ma può
derogare ai tetti dei massimali mensili previsti per l'integrazione salariale.**

**L'importo dell'indennità non è ridotto del 5,84% (aliquota contributiva posta
a carico degli apprendisti) a meno che l'applicazione di tale trattenuta sia
prevista dai decreti istitutivi dei Fondi.**



FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO

INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Contribuzione correlata

I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammesso l'assegno ordinario sono utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia. Per detti periodi di erogazione dell'assegno ordinario **la contribuzione correlata è versata dal Fondo bilaterale** alla gestione previdenziale a cui è iscritto il lavoratore interessato.

Circ. INPS
201/15

FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO

INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Circ. INPS
201/15

Contribuzione addizionale

A carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, è **previsto un contributo addizionale**, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse (nella misura prevista dai decreti istitutivi dei Fondi) **e comunque non inferiore all'1,5%.**

La base di calcolo è data dalla somma delle retribuzioni perse relative ai lavoratori coinvolti dagli eventi di sospensione o riduzione di orario.

Per il Fondo di integrazione salariale, la misura della contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo della prestazione dell'assegno ordinario è pari al 4% della retribuzione persa.



FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO

INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Domanda

Circ. INPS
201/15

La domanda di assegno ordinario deve essere presentata:

- **non prima di 30 giorni** dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (termine iniziale) e
- **non oltre il termine di 15 giorni** dall'inizio della sospensione/riduzione (termine finale).

FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO

INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Domanda

Circ. INPS
201/15

Si tratta di termini ordinatori: il mancato rispetto degli stessi comporta:

- l'irricevibilità della domanda in caso di presentazione prima dei 30 giorni;
- lo slittamento del termine di decorrenza della prestazione nel caso di presentazione oltre i 15 giorni.



In particolare, in caso di tardiva presentazione della domanda non potranno essere erogati trattamenti per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (dal lunedì della settimana precedente).



FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO

INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Domanda

Circ. INPS
201/15

Esempio:

Periodo di sospensione dal 1° gennaio 2016 al 31 marzo 2016:

- il termine ultimo per la presentazione della domanda è il 16 gennaio 2015 (il 1° gennaio è un giorno festivo);
- in caso di presentazione della domanda il 20 gennaio 2016:
 - la prestazione decorre da lunedì 11 gennaio;
 - l'azienda deve comunicare le ore di sospensione riferite al periodo non indennizzabile 1° gennaio 2016 – 10 gennaio 2016.

FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO

INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Domanda

Circ. INPS
201/15

In merito alle modalità di invio (esclusivamente telematiche dal sito www.inps.it) l'Istituto rammenta la procedura descritta nella **Circolare n. 122/2015** e precisa che:

- il sistema **non consentirà l'invio** di domande **con data antecedente** al termine iniziale (**30 giorni** dalla data di inizio dell'evento);
- in caso di **domanda tardiva** il datore di lavoro **dovrà inviare anche l'Allegato 1** della circolare in commento **indicando le ore di sospensione effettuate non indennizzabili per ritardo nella domanda.**



FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO

INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Domanda

Circ. INPS
201/15

Nella circolare 201/2015, l'Inps nulla dice sulle **conseguenze per il datore di lavoro**. Si ritiene infatti che sarebbe stato opportuno chiarire se si applica anche in questo caso la disposizione prevista per la CIG che stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di erogare direttamente ai lavoratori l'importo di CIG perso a causa del ritardo nella presentazione della domanda.

La precisazione appare opportuna in quanto, se così non fosse, trattandosi di una arbitraria sospensione dal lavoro non coperta da prestazione previdenziale, il datore di lavoro dovrebbe essere tenuto a erogare al lavoratore l'intera retribuzione persa e a versare la contribuzione effettiva su tale importo.



FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO

INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Pagamento delle prestazioni

Circ. INPS
201/15

Lo stesso viene autorizzato dall'INPS dopo che il Comitato amministratore del Fondo ha deliberato la concessione del trattamento. A questo punto la sede INPS competente:

- rilascia l'autorizzazione al conguaglio;
- invia la delibera di autorizzazione all'azienda e la rende disponibile all'interno del cassetto previdenziale.

L'autorizzazione rilasciata dalla Sede territoriale dell'INPS è presupposto imprescindibile per la corresponsione dell'assegno ordinario ai lavoratori interessati.



FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO

INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Pagamento delle prestazioni

Circ. INPS
201/15

L'assegno ordinario viene anticipato mensilmente dal datore di lavoro in busta paga e conguagliato sul flusso UNIEMENS.

Il conguaglio (o la richiesta di rimborso) deve essere effettuato a cura del datore di lavoro, a pena di decadenza, entro 6 mesi:

- dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata dell'autorizzazione rilasciata dall'INPS o
- dalla data del provvedimento di autorizzazione rilasciata dall'INPS se successivo al predetto termine.

FONDI DI SOLIDARIETA'

FONDI BILATERALI: LE ISTRUZIONI DELL'INPS SULL'ASSEGNO ORDINARIO

INPS, Circolare n. 201 del 16 dicembre 2015

Pagamento delle prestazioni

Circ. INPS
201/15

Si tratta di un **termine perentorio** che, un volta scaduto, determina l'impossibilità per l'azienda di effettuare il recupero, nemmeno tramite flussi di regolarizzazione.

Il pagamento diretto da parte dell'INPS al lavoratore è ammessa solo in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, previa richiesta da parte dell'azienda (si applica in materia la disciplina della CIGO).

In merito all'esposizione dei dati necessari sia per il recupero delle somme a conguaglio che per il pagamento diretto, gli stessi devono essere indicati nel flusso UNIEMENS, con le modalità che saranno illustrate da ciascun Fondo nelle relative circolari esplicative.



FONDI DI SOLIDARIETA'

Fondo di solidarietà residuale (art. 28)

Ambito e costituzione

Il Fondo di solidarietà residuale è stato istituito con D.M. n. 79141 del 7 febbraio 2014, in attuazione dell'art. 3, comma 19, legge n. 92/2010.

A norma dell'art. 28, esso **opera nei confronti dei datori di lavoro, che occupano mediamente più di 15 dipendenti**, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della CIG e **che non hanno costituito Fondi di solidarietà bilaterali ex art. 26, ovvero Fondi di solidarietà bilaterali alternativi ex art. 27.**



FONDI DI SOLIDARIETA'

Fondo di solidarietà residuale (art. 28)

Passaggio ai Fondi bilaterali

L'art. 28, co. 2, prescrive poi una **norma di transizione** statuendo che nel caso in cui vengano siglati accordi ai sensi dell'art. 26 finalizzati alla costituzione di Fondi bilaterali in settori non soggetti a CIG e già coperti dal fondo residuale, **dalla data di decorrenza del nuovo Fondo bilaterale i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione di questo e non sono più soggetti alla disciplina del fondo residuale.**

FONDI DI SOLIDARIETA'

Fondi di integrazione salariale (art. 29)

**A partire dal 1° gennaio 2016 il Fondo residuale
assume la denominazione di Fondo di integrazione
salariale disciplinato proprio dall'art. 29**



FONDI DI SOLIDARIETA'

Fondo di integrazione salariale (art. 29)

Sono soggetti alla disciplina i datori di lavoro che, pur occupando mediamente più di 5 dipendenti (compresi gli apprendisti) non rientrano nel campo di applicazione della normativa sull'integrazione salariale ordinaria e straordinaria e nei cui settori non sono intervenuti accordi per l'istituzione di Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26) o di Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27).



FONDI DI SOLIDARIETA'

Fondo di integrazione salariale (art. 29)

Le prestazioni del Fondo

- Il Fondo di integrazione salariale **garantisce l'assegno di solidarietà** disciplinato dall'art. 31.
- Nel caso di **datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti** viene garantito per un **massimo di 26 settimane in un biennio mobile l'assegno ordinario disciplinato dall'art. 30**, in relazione alle causali:
 - di sospensione e riduzione dell'attività ordinarie, ad esclusione delle intemperie;
 - straordinarie, nelle ipotesi di riorganizzazione e di crisi aziendale.



FONDI DI SOLIDARIETA'

Fondo di integrazione salariale (art. 29)

I limiti

Le prestazioni vengono erogate nei limiti delle risorse finanziarie acquisite, nel rispetto dell'equilibrio di bilancio e, in ogni caso, esse **sono erogate all'interno di un "tetto massimo" che non può essere superato e che è pari a 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dall'azienda**, tenuto conto delle prestazioni già fornite o deliberate a favore della stessa.

FONDI DI SOLIDARIETA'

Mess. INPS
7637/15

Operatività del Fondo di solidarietà residuale

L'INPS, nel Messaggio n. 7637 del 28 dicembre 2015, comunica che il Fondo di solidarietà residuale è pienamente operativo dal 18 dicembre 2015, data dalla quale possono essere presentate le domande di accesso alle prestazioni.

Le prestazioni sono riconosciute per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenuti a decorrere dalla data del 3 dicembre 2015.



FONDI DI SOLIDARIETA'

Operatività del Fondo di solidarietà residuale

Messaggio n. 7637 del 28 dicembre 2015

Mess. INPS
7637/15

Prestazioni. Assegno ordinario

- Con riferimento alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di CIGO e CIGS, il Fondo garantisce un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale (entro il tetto massimo stabilito per la CIG) ridotto dell'aliquota prevista a carico del lavoratore apprendista.
- Nessuna prestazione è erogata dal Fondo in caso di cessazione anche parziale dell'attività



FONDI DI SOLIDARIETA'

Operatività del Fondo di solidarietà residuale

Messaggio n. 7637 del 28 dicembre 2015

Mess. INPS
7637/15

Beneficiari della prestazione

I soggetti destinatari dell'assegno sono i dipendenti delle predette aziende (imprese con una media di più di 15 dipendenti nel semestre precedente la data di inizio dell'evento), assunti anche a tempo determinato o parziale, compresi gli apprendisti, ed esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio, con un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni dalla data di presentazione della domanda, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento.



FONDI DI SOLIDARIETA'

Circ. INPS
30/2016

Fondo di solidarietà residuale (art. 28)

All'assegno ordinario erogato dal Fondo residuale trova applicazione la disciplina CIGO, in particolare non possono essere autorizzate ore di integrazione 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.

Inoltre in riferimento al Fondo Residuale trova applicazione:





Circ. INPS
30/2016

- *il requisito, da parte del lavoratore beneficiario, di un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento;*
- *l'inclusione tra i destinatari dei trattamenti di integrazione salariale dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante;*
- *la proroga del periodo di apprendistato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita;*
- *il limite di durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile (fatta salva l'ipotesi di ricorso alla causale del contratto di solidarietà, la cui durata si computa per la metà);*
- *le modalità di erogazione e i termini per il rimborso delle integrazioni salariale;*
- *le disposizioni di condizionalità e politiche attive.*



FONDI DI SOLIDARIETA'

Operatività del Fondo di solidarietà residuale

Messaggio n. 7637 del 28 dicembre 2015

Mess. INPS
7637/15

Contributo di finanziamento

Come noto il contributo di finanziamento ordinario versato dalle imprese rientranti nel campo di applicazione del Fondo è pari:

- **allo 0,50%** fino al 31 dicembre 2015;
- **allo 0,65%** dal 1° gennaio 2016 (per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti mentre è pari allo 0,45% per i datori di lavoro che occupano mediamente da 5 a 15 dipendenti);
- **ripartito per** due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore.

Al riguardo l'Istituto chiarisce che i contributi versati con riferimento al periodo 1° gennaio 2014 - 18 dicembre 2015 costituiscono le riserve finanziarie ai fini dell'erogazione delle prestazioni (art. 35, comma 2, del D.Lgs n. 148/2015).



Circ. INPS.
30/16

Ai contributi di finanziamento si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione obbligatoria (potranno essere recuperati coattivamente e si applicano le sanzioni civili in caso di mancato o ritardato pagamento), ma non si applicano sgravi e riduzione contributive, pertanto la contribuzione è sempre dovuta.



FONDI DI SOLIDARIETA'

Operatività del Fondo di solidarietà residuale

Messaggio n. 7637 del 28 dicembre 2015

Domanda

La domanda di assegno ordinario va presentata on-line, alla sede INPS territorialmente competente in relazione all'unità produttiva, **con le modalità descritte nella Circolare n. 122/2015** non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (termini ordinatori).

Mess. INPS
7637/15

FONDI DI SOLIDARIETA'

Operatività del Fondo di solidarietà residuale

Messaggio n. 7637 del 28 dicembre 2015

Mess. INPS
7637/15

Causali

In linea di massima l'intervento in parola può essere richiesto per:

- eventi transitori e non imputabili al datore di lavoro ovvero ai prestatori di lavoro;
- situazioni temporanee di mercato;
- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale con continuazione dell'attività lavorativa;
- contratti di solidarietà;
- procedure concorsuali con continuazione dell'attività di impresa (fino al 31 dicembre 2015).



FONDI DI SOLIDARIETA'

Operatività del Fondo di solidarietà residuale

Messaggio n. 7637 del 28 dicembre 2015

Durata

Mess. INPS
7637/15

L'assegno ordinario è erogato per un periodo di

- massimo di 3 mesi continuativi,
- eccezionalmente prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 9 mesi da computarsi in un biennio mobile.



FONDI DI SOLIDARIETA'

Operatività del Fondo di solidarietà residuale

Messaggio n. 7637 del 28 dicembre 2015

Contribuzione correlata

Per i periodi di erogazione delle prestazioni a favore dei lavoratori interessati da riduzione di orario o da sospensione temporanea dell'attività, **è dovuta alla gestione d'iscrizione del lavoratore interessato, a carico del Fondo**, il versamento della contribuzione correlata alla prestazione.

Mess. INPS
7637/15



FONDI DI SOLIDARIETA'

Operatività del Fondo di solidarietà residuale

Messaggio n. 7637 del 28 dicembre 2015

Mess. INPS
7637/15

Contributo addizionale

L'articolo 5, comma 1, lettera b), del D.l. n. 79141/2014, prevede che il datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa sia obbligato al versamento di un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura **del 3% per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti e nella misura del 4,50%, per le imprese che occupano più di 50 dipendenti.**

La base di calcolo per l'applicazione del contributo addizionale è data dalla somma delle retribuzioni perse relative ai lavoratori coinvolti dagli eventi di sospensione o riduzione di orario.

Con successivo messaggio verranno fornite le istruzioni relative alle modalità attraverso le quali le aziende provvederanno a versare il contributo in commento.



Contributo addizionale

Circ. INPS
30/2016

L'INPS ricorda che con riferimento al **Fondo di solidarietà residuale** il Decreto n. 79141/2014 **aveva previsto un contributo addizionale**, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura del:

- **3%** per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti e
- **del 4,50%** per le imprese che occupano più di 50 dipendenti.

Diversamente, il D.Lgs n. 148/2015 stabilisce per il Fondo di integrazione salariale una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro pari al 4% della retribuzione persa.



FONDI DI SOLIDARIETA'

Operatività del Fondo di integrazione salariale

Nota 18 Gennaio Ministero del Lavoro

Con nota del 18 gennaio 2016, la Direzione Generale Ammortizzatori Sociali e I.O. ha chiarito che, nelle more della completa definizione dell'iter procedurale all'esito del quale sarà adottato il decreto interministeriale relativo al Fondo di integrazione salariale, **a decorrere dal 1° gennaio 2016, coloro che risultavano già iscritti al fondo di solidarietà residuale verseranno le nuove aliquote di contribuzione e potranno fruire delle nuove prestazioni di cui alla nuova normativa prevista dal decreto legislativo n. 148/2015 in materia di Fondo d'integrazione salariale**



FONDI DI SOLIDARIETA'

Operatività del Fondo di integrazione salariale

Nota 18 Gennaio Ministero del Lavoro

I trattamenti di integrazione salariale erogati dal Fondo saranno autorizzati dalla struttura territoriale INPS competente. **Per coloro ai quali è stata estesa la disciplina in materia di fondi di solidarietà** in virtù del decreto legislativo n. 148/2015, e che, pertanto, non avevano l'obbligo d'iscrizione, in base al vecchio regime, al fondo di solidarietà residuale, **l'applicazione della nuova normativa sarà conseguente all'adozione del suddetto decreto interministeriale secondo le modalità stabilite dalla legge e dal predetto decreto interministeriale in corso di adozione.**



Operatività del Fondo di Integrazione salariale e modalità di presentazione delle domande di accesso alle prestazioni garantite dal Fondo.

l'INPS, con il Messaggio n. 306/2016, facendo seguito alla Nota del Ministero del Lavoro del 18 gennaio 2016 con la quale sono stati forniti chiarimenti in merito all'operatività del Fondo di integrazione salariale (FIS) ha confermato che nelle more dell'adozione del relativo decreto interministeriale, **a decorrere dal 1° gennaio 2016, sono tenuti al versamento i soggetti che risultavano già iscritti al Fondo di solidarietà residuale (datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti), nella nuova misura dello 0,65%.**





Circ. INPS
22/2016

In attesa della pubblicazione del citato Decreto di adeguamento, l'INPS è intervenuto con la **Circolare n. 22 del 4 febbraio 2016** fornendo indicazioni circa **l'operatività del Fondo** e la **modalità di presentazione delle domande di accesso** alle prestazioni garantite dal Fondo di integrazione salariale.

L'Istituto precisa che **con successiva circolare** dovranno essere fornite **istruzioni relative alla concessione e al pagamento delle prestazioni**, nonché alle modalità di **versamento della contribuzione aggiuntiva**.



ASSEGNO DI SOLIDARIETA'

Circ. INPS
22/2016

L'Istituto ribadisce che l'assegno è garantito:

- per eventi di riduzione di attività lavorativa verificatisi **dal 1° gennaio 2016**, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente **più di quindici dipendenti**;
- per eventi di riduzione di attività lavorativa verificatisi **dal 1° luglio 2016**, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente **più di cinque e sino a 15 dipendenti**.



DOMANDA ASSEGNO DI SOLIDARIETA'

Circ. INPS
22/2016

- **La procedura di presentazione delle istanze di accesso è unica per entrambe le prestazioni** garantite dal Fondo di integrazione salariale e consente, pertanto, alle aziende l'invio telematico delle domande sia di assegno di solidarietà che di assegno ordinario.
- Le istanze devono essere presentate alla **struttura INPS territorialmente competente** in relazione all'unità produttiva.
- **Ai fini dell'individuazione dell'unità produttiva** si rinvia a quanto definito dall'Istituto in tema di cassa integrazione guadagni ordinaria con **la circ. 197/2015 e con il msg 7336/2015.**



DOMANDA ASSEGNO DI SOLIDARIETA'

Circ. INPS
22/2016

- **La domanda telematica è disponibile nel portale INPS** (www.inps.it) al seguente percorso: *Servizi OnLine - Per tipologia di utente - Aziende, consulenti e professionisti - Servizi per le aziende e consulenti (a cui si accede tramite codice fiscale e PIN) - CIG e Fondi di solidarietà - Fondi di solidarietà.*
- **Alla domanda devono essere allegati:**
 - l'accordo collettivo aziendale che stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e dal datore di lavoro;
 - l'elenco dei lavoratori in forza all'unità produttiva, integrato con le informazioni inerenti alla qualifica, all'orario contrattuale e alle altre informazioni presenti nel file in formato .CSV reperibile nell'area download della procedura.



DOMANDA ASSEGNO DI SOLIDARIETA'

Circ. INPS
22/2016



attualmente la procedura informatica non permette l'invio della domanda di assegno di solidarietà. Con successivo messaggio sarà comunicata la disponibilità di tale procedura.

I termini di presentazione delle domande di assegno di solidarietà decorreranno dalla data di pubblicazione del predetto messaggio.



ASSEGNO ORDINARIO

Circ. INPS
22/2016

Ai sensi dell'articolo 29, comma 3 del D.Lgs n. 148/2015, ai datori di lavoro che occupano **mediamente più di 15 dipendenti** il Fondo garantisce

- in relazione **alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie**, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale,
- una prestazione costituita da **un assegno ordinario** di importo almeno **pari all'integrazione salariale** per una **durata massima di 26 settimane in un biennio mobile**.



DOMANDA DI ASSEGNO ORDINARIO

Circ. INPS
22/2016

- La domanda di assegno ordinario va **presentata on-line**, alla sede 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 (termini ordinatori).
- **La presentazione della domanda prima dei 30 giorni** comporta l'irricevibilità della stessa, mentre la presentazione **oltre i 15 giorni** determina uno slittamento del termine di decorrenza della richiesta (l'erogazione dell'assegno non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione: cioè dal lunedì della settimana precedente).



DOMANDA DI ASSEGNO ORDINARIO

Circ. INPS
22/2016



In tale ultimo caso il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'INPS le ore di sospensione effettuate nei periodi non indennizzabili a causa della presentazione tardiva tramite apposito modello reperibile nell'area download della procedura



DOMANDA DI ASSEGNO ORDINARIO

Circ. INPS
22/2016



Ai fini della presentazione della domanda **il periodo intercorrente tra il 1 gennaio 2016 e il 4 febbraio 2016 (data della circolare) è neutralizzato**

- nel periodo **1° gennaio 2016 - 4 febbraio 2016** il termine di decorrenza dei 15 giorni è fissato al 4 febbraio 2016,
- **dal 5 febbraio 2016** il termine di decorrenza coincide con la data di inizio dell'evento.

Ammortizzatori sociali in deroga: disciplina residuale e raccordo con la disciplina dei Fondi di solidarietà

Le Fonti:

Decreto Interministeriale 1° agosto 2014, n. 83473

L. n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) art. 1, comma 304

Circ. Min. lav. n. 4 del 2 febbraio 2016

Note Min. lav. 2016: n. 40/3223 e n. 40/4831





Gli ammortizzatori sociali “a regime”

Il **d.lgs. 14 settembre 2015 n. 148** – recante “*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro*” – contiene la **nuova disciplina organica** in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria e in materia di fondi di solidarietà.





Gli ammortizzatori sociali “in deroga”

Ancora per tutto il 2016, permane la disciplina degli **Ammortizzatori sociali in deroga** di cui all'art. 2, commi 64, 65 e 66, della legge n. 92/2012 (Fornero).

La disciplina è stata oggetto di significative modifiche con il **Decreto Interministeriale (Lavoro ed Economia) 1° agosto 2014, n. 83473** che detta nuovi presupposti di accesso (soggettivi ed oggettivi) e nuovi limiti di durata per la Cassa Integrazione Guadagni in Deroga e per la Mobilità in Deroga.



Gli ammortizzatori sociali “in deroga”

Sul decreto Interministeriale 1° agosto 2014, n. 83473 interviene ora la **Legge di Stabilità 2016**, il cui **comma 304**:

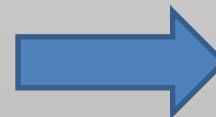
- *da un lato*, prevede un incremento di spesa (250 milioni di euro) per il **refinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga**, al fine di **favorire la transizione verso il riformato sistema degli ammortizzatori in costanza di rapporto**;
- *da un altro lato*, interviene sulla **portata delle misure attualmente erogate** (CIG in deroga e Mobilità in deroga), per confermarne **l'applicazione**, sebbene con dei **correttivi**.



Dunque, a valle di tali ultime disposizioni normative:

**- quale è oggi il contenuto della normativa in materia di
Ammortizzatori in deroga?**

- a chi spetta e con quali modalità?



Al riguardo viene in soccorso la recente **Circ. Min. Lav. n. 4 del 2 febbraio 2016** che fornisce le **indicazioni** e i **chiarimenti operativi** in merito alla disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga, alla luce delle recenti novità normative (D.l. n. 83473/2014 prima e L. n. 208/2015 poi).



1. Il Quadro normativo

Viene chiarito che **le due discipline** – quella “di regime” del d.lgs. n. 148/2015 e quella “in deroga” del D.l. n. 83473/2014 ***“non si sovrappongono ma sono tra loro complementari”***... atteso che *“gli ammortizzatori in deroga intervengono nei casi non previsti dalla legislazione vigente (decreto legislativo n. 148 del 2015), allo scopo di fornire tutela a lavoratori che altrimenti ne sarebbero privi”*.

2. CIG in Deroga

Causali

La **CIG in deroga** può essere richiesta in caso di sospensione o contrazione dell'attività produttiva per le seguenti causali:

- a) Situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
- b) Situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato;
- c) Crisi aziendali;
- d) Ristrutturazione o riorganizzazione.

Da parte delle sole **imprese di cui all'art. 2082 c.c.**: “È imprenditore chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi”

2. CIG in Deroga

Lavoratori beneficiari

Per la **CIG in deroga** sussiste un requisito (soggettivo) di anzianità lavorativa più elevato rispetto a quello previsto per la CIG di regime.

Difatti:

- **D.lgs. n. 148/2015**: l'art. 1, co. 2, fissa – per l'accesso alla CIG Ordinaria e Straordinaria – un'anzianità lavorativa di 90 giorni di lavoro effettivo dalla data di presentazione della domanda di concessione;
- **D.L. n. 83473/2014** l'art. 2, co. 1, prevede – per l'accesso alla CIG in Deroga – un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi alla data di inizio del periodo di intervento.

Quest'ultima è “*disciplina a carattere complementare*” e pertanto, per l'accesso al regime in deroga occorre il più elevato requisito dei 12 mesi di anzianità lavorativa.

2. CIG in Deroga

Lavoratori beneficiari

Subordinatamente al conseguimento della predetta anzianità lavorativa, la CIG in Deroga può essere concessa o prorogata ai lavoratori subordinati con la qualifica di operaio, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati



2. CIG in Deroga

Apprendisti

Ai sensi degli artt. 1 e 2 del d.lgs. n.148/2015 tra i destinatari della CIG vi sono i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli **apprendisti** assunti con contratto **professionalizzante**

Dunque,
quale è il regime delle integrazioni salariali per gli Apprendisti ?



2. CIG in Deroga

Circ. Min. lav. n. 4/2016

Agli apprendisti con contratto professionalizzante:

- **CIGS**: qualora gli apprendisti siano alle dipendenze di imprese destinatarie della sola **CIGS** (ad esempio, imprese commerciali con più di 50 dipendenti), essi saranno “coperti” dalla sola causale di **crisi aziendale**
- **CIGO**: qualora gli apprendisti siano alle dipendenze di imprese destinatarie sia della CIG Straordinaria che della CIG Ordinaria (ad esempio, impresa industriale con più di 15 dipendenti), la copertura riguarderà soltanto la **CIG Ordinaria**
- **CIG in Deroga**: qualora gli apprendisti siano alle dipendenze di imprese destinatarie della sola **CIGS**, spetta per causale di intervento diversa dalla “crisi aziendale” (dunque per **riorganizzazione**).

2. CIG in Deroga

Circ. Min. lav. n. 4/2016

Parallelamente, sono destinatari di CIG in deroga:

- **gli apprendisti non titolari di contratto professionalizzante ;**
- **nonché gli apprendisti con contratto professionalizzante nei casi in cui non ricorrano i presupposti di cui agli artt. 1 e 2 del D.lgs. 148/2015**

2. CIG in Deroga

Il Contributo aggiuntivo

Trova applicazione anche per la CIG in deroga il nuovo **Contributo aggiuntivo** previsto dal d.lgs. n. 148/2015 per la CIG Ordinaria e Straordinaria.

Lo chiarisce la **Circ. Min. Lav. n. 4/2016**, in quanto il D.l. n. 83473/2014 nulla dispone al riguardo, mentre invece il **d.lgs. n. 148/2015** è norma di “*fonte primaria*”.

Circ. n. 4/2016

2. CIG in Deroga

Il Contributo addizionale

Il contributo addizionale non è più commisurato all'organico dell'impresa (*criterio dimensionale*) ma è connesso all'effettivo utilizzo del trattamento (principio del “*bonus-malus*”):

- **9%** delle ore di lavoro non prestate sino a 52 settimane nel quinquennio mobile;
- **12%** sino a 104 settimane;
- **15%** oltre le 104 settimane.

2. CIG in Deroga

Modalità erogazione e termine per il rimborso

La Circ. Min. Lav. n. 4/2016 chiarisce che anche per la CIG in deroga trova applicazione – in quanto norma di “fonte primaria” – l’art. 7, d.lgs. n. 148/2015 secondo cui: ***“il **conguaglio** o la richiesta di **rimborso** delle integrazioni corrisposte ai lavoratori debbano essere effettuati, a pena decadenza entro 6 mesi 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”.***

Circ. n. 4/2016

2. CIG in Deroga

Termini presentazione della domanda

Sul piano procedurale della “*domanda di concessione*”, invece, la Circ. Min. Lav. n. 4/2016 chiarisce che il D.l. n. 83473/2014 detta una norma di “***fonte complementare***”, che pertanto continua a trovare applicazione – anche dopo l’entrata in vigore della nuova procedura disposta dal d.lgs. n. 148/2015 – per le domande di concessione e/o proroghe di **CIG in deroga**.



Circ. n. 4/2016

CIG DI REGIME (D.lgs. N. 148/2015)

-**CIGO**: La domanda deve essere presentata **entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa** (art 15, comma 2).

-**CIGS**: 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 (art. 25, comma 1).

22/03/2016

CIG IN DEROGA (D.l. n. 83473/2014)

L'azienda presenta, in **via telematica**, **all'Inps e alla Regione**, la domanda di **concessione o proroga** del trattamento di integrazione salariale in deroga alla normativa vigente, corredata dall'accordo, **entro venti giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro**. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento di CIG in deroga decorre dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda

2. CIG in Deroga

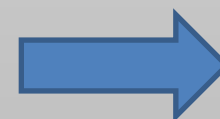
TFR maturato durante la CIG in deroga

La Circ. Min. Lav. n. 4/2016 chiarisce che le quote di T.F.R. maturate durante il periodo “ininterrotto” di sospensione dal lavoro per CIG in deroga, e seguito dalla risoluzione del rapporto di lavoro stesso, non possono essere rimborsate dall’INPS.

Ciò in quanto la condizione di sospensione dal lavoro per intervento della CIG in deroga non rientra in alcuna fattispecie normativa che ne preveda l’indennizzo, essendo la relativa prestazione finanziata da risorse di natura non contributiva.

Circ. n. 4/2016

Pertanto:



2. CIG in Deroga

TFR

Circ. n. 4/2016

Anche nell'ipotesi in cui sopravvenga la risoluzione del rapporto di lavoro, dopo un periodo di CIG in deroga fruito dal lavoratore senza soluzione di continuità rispetto alla fine del periodo d'intervento di CIG Straordinaria, **sono erogabili a carico della Cassa integrazione guadagni solo le quote di TFR maturate durante il periodo di intervento di integrazione salariale straordinaria.**

Conseguentemente, la corresponsione delle **quote di TFR** maturate durante il periodo di intervento di **CIG in deroga** resta a carico del datore di lavoro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MARZO 2016

*il nuovo modo
di fare **formazione***

Le novità della Legge di Stabilità 2016



3. Le novità della Legge di Stabilità 2016

Il **comma 304** dell'art. 1, legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) detta nuove disposizioni per la concessione e/o la proroga del **trattamento di CIG e di mobilità in deroga**, a decorrere dal 1 gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016.





3. Le novità della Legge di Stabilità 2016

CIG in deroga 2016

Il D.l. n. 83473/2014 aveva previsto i seguenti limiti di durata:

- **2014**: per un periodo non superiore a 11 mesi in un anno;
- **2015**: per un periodo non superiore a 5 mesi in un anno.

La l. n. **208/2015** ha previsto il seguente limite di durata:

- **2016**: *concesso o prorogato per un periodo non superiore a 3 mesi nell'arco di un anno.*

3. Le novità della Legge di Stabilità 2016

Mobilità in deroga 2016

Il D.l. n. 83473/2014 aveva previsto i seguenti limiti di durata:

2014

- per coloro che abbiano già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno 3 anni, anche non continuativi: per un periodo temporale complessivo di **5 mesi** nel 2014 (più altri 3 mesi nelle aree svantaggiate);
- per coloro che abbiano beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per un periodo inferiore a 3 anni, anche non continuativi: per un periodo temporale complessivo di **7 mesi** nel 2014 (più altri 3 mesi nelle aree svantaggiate).



3. Le novità della Legge di Stabilità 2016

Mobilità in deroga 2016

Il D.l. n. 83473/2014 aveva previsto i seguenti limiti di durata:

2015-2016

- per coloro che abbiano già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno 3 anni, anche non continuativi: **nessun trattamento**;
- per coloro che abbiano beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per un periodo inferiore a 3 anni, anche non continuativi: per non più di **6 mesi**, non ulteriormente prorogabili (più altri 2 mesi nelle aree svantaggiate).

In ogni caso, complessivamente il periodo di fruizione non può superare i 3 anni e 4 mesi.



3. Le novità della Legge di Stabilità 2016

Mobilità in deroga 2016

La legge di stabilità 2016 interviene sul limite residuo dell'applicazione della **Mobilità in deroga dettando una rettifica per il 2016:**

- 1) Fermo restando che il trattamento di Mobilità in deroga non può essere concesso ai lavoratori che - alla data di decorrenza del trattamento - abbiano già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno tre anni, anche non continuativi ...
- 2) Per i restanti lavoratori il trattamento può essere concesso **per non più di 4 mesi (non più 6)**, non ulteriormente prorogabili (più altri 2 mesi nelle aree svantaggiate).



Anno 2016:

il necessario raccordo tra le discipline de

Ammortizzatori in deroga

e

Fondi di Solidarietà (Bilaterali Alternativi e di Integrazione
salariale)



4. Raccordo tra Ammortizzatori in Deroga e Fondi di Solidarietà

Si segnalano 2 Note del Ministero del Lavoro:

1) Nota prot. n. 40/3223 del 11.02.2016: Raccordo disciplina ammortizzatori sociali in deroga e istituzione del Fondo di Integrazione Salariale

2) Nota prot. n. 40/4831 del 01.03.2016: Raccordo disciplina ammortizzatori sociali in deroga e Fondo di Integrazione Salariale



4.1. Nota prot. n. 40/3223 del 11.02.2016

Viene chiarito che la normativa in materia di **Fondo di integrazione salariale** – nelle more dell’emanazione del relativo decreto interministeriale (Lavoro ed Economia) – trova applicazione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, per coloro che risultino già iscritti al **Fondo di solidarietà residuale** (che a decorrere dal 1° gennaio 2016 ha assunto la denominazione di Fondo di integrazione salariale), i quali, pertanto, dal 1° gennaio 2016, verseranno le nuove aliquote di contribuzione e potranno fruire delle nuove prestazioni di cui al decreto legislativo 148/2015.



4.1. Nota prot. n. 40/3223 del 11.02.2016

Inoltre, per l'anno 2016 le aziende che rientrano nel campo di applicazione del **Fondo di integrazione salariale** possono scegliere di accedere alle **prestazioni ivi previste** ovvero (dunque in **alternativa**) agli **Ammortizzatori sociali in deroga** (sebbene nei limiti e nel rispetto dei requisiti soggettivi previsti dal Decreto Interministeriale n. 83473/2014).

4.2. Nota prot. n. 40/4831 del 1.03.2016

Raccordo con i Fondi di solidarietà bilaterali alternativi

La Nota chiarisce che la possibilità concessa alle aziende che rientrano nel campo di applicazione del **Fondo di Integrazione Salariale** di scegliere di accedere alle prestazioni del Fondo medesime o agli ammortizzatori sociali in deroga (nei limiti previsti dal D.I. n. 83473), è da intendersi estesa anche alle **aziende che rientrano nel campo di applicazione dei Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi**, le quali potranno, pertanto, scegliere di accedere agli ammortizzatori sociali in deroga o alle prestazioni previste dai suddetti Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi.

Nota n. 40/4831
del 1.3.2016

4.2. Nota prot. n. 40/4831 del 1.03.2016

Alternatività e libertà di scelta

Il Ministero riconosce alle succitate aziende ampia libertà di scelta tra i due istituti, con l'unica limitazione della **alternatività** tra gli stessi.

Ciò vuol dire che **l'azienda non può presentare domande** di CIG in deroga e domande per trattamenti garantiti dal Fondo di Integrazione salariale **aventi ad oggetto periodi d'intervento parzialmente o totalmente coincidenti**.

L'INPS dovrà verificare che la fruizione da parte dell'azienda non costituisca una duplicazione delle prestazioni corrisposte

Nota n. 40/4831
del 1.3.2016

4.2. Nota prot. n. 40/4831 del 1.03.2016

Computo periodi di fruizione

Infine, per quanto riguarda il computo dei rispettivi periodi di fruizione si chiarisce che **i singoli istituti devono essere conteggiati in maniera autonoma**, ossia il periodo di fruizione di un istituto si "neutralizza" ai fini del computo della fruizione dell'altro istituto.

Assegno di Disoccupazione ASDI

FONTI NORMATIVE

- legge 183/2014
- d. lgs 22/2015 art. 16 comma 6
- decreto ministeriale 29 ottobre 2015 (gazzetta n. 13 del 18/01/2016)
- MLPS nota direttoriale del 29/12/2015
- circolare INPS 47/2016 3/3/2016
- art. 5 dlgs 22/2015
- art. 1 c. 2 lett. c dlgs 1881/2000

L'ARTICOLO 16, COMMA 1, DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 22 DEL 4 MARZO 2015, RECANTE “DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA E DI RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI DISOCCUPATI, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183”, HA ISTITUITO, A DECORRERE DALL'1 MAGGIO 2015, E IN VIA SPERIMENTALE PER IL SOLO 2015, L'ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE (ASDI)

LA LEGGE DI STABILITÀ 2016 HA TRASFORMATO L'ASDI IN MISURA STABILE PER GLI ANNI 2016-2017-2018-2019 CHE AD OGGI NON È PIÙ CONSIDERABILE UN INTERVENTO SPERIMENTALE

L'ASDI È UNA PRESTAZIONE DI NATURA ASSISTENZIALE DI
SOSTEGNO AL REDDITO ED È, PERTANTO, ESENTE
DALL'IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE

VIENE EROGATA DALL'INPS AI SOGGETTI BENEFICIARI CHE
DEVONO NECESSARIAMENTE POSSEDERE DETERMINATI
REQUISITI

DESTINATARI

Art. 16 comma 1 d. lgs 22/2015

I SOGGETTI BENEFICIARI DELL'ASDI SONO COLORO I QUALI
HANNO USUFRUITO DELLA **NASPI** PER L'INTERA DURATA DEL
TRATTAMENTO (**ANCHE OLTRE IL 31/12/2015**)



modifica introdotta dal combinato disposto dell'art. 16 d. lgs. 22/2015

con art. 43 c. 5 d. lgs. 148/2015

IL SOGGETTO PERCETTORE DI **NASPI** CHE, PER QUALUNQUE
RAGIONE, SIA **DECADUTO** DALLA FRUIZIONE DELLA STESSA
PRIMA DEL TERMINE, NON POTRÀ BENEFICIARE DELL'ASDI.
ALLO STESSO MODO NON POSSONO USUFRUIRE DELL'ASDI
COLORO CHE HANNO RICHIESTO E OTTENUTO
L'ANTICIPAZIONE DELLA NASPI

REQUISITI

Art. 16 comma 2 d. lgs 22/2015

I SOGGETTI BENEFICIARI DELL'ASDI SONO PRIORITARIAMENTE INDIVIDUATI TRA COLORO CHE POSSIEDONO ALMENO UNO DEI SEGUENTI REQUISITI:

1. PRESENZA NEL NUCLEO FAMILIARE DI ALMENO UN MINORE DI ANNI 18;
2. ETÀ PARI O SUPERIORE A 55 ANNI E MANCATA MATURAZIONE DEI REQUISITI DI PENSIONE ANTICIPATA O DI VECCHIAIA.

IL NUCLEO FAMILIARE DA PRENDERE IN CONSIDERAZIONE È
QUELLO DEFINITO DALL'ARTICOLO 3 DEL DPCM 159/2013
(NUCLEO AI FINI ISEE)
PERTANTO IL MINORE PRESENTE NEL NUCLEO FAMILIARE
NON DEVE ESSERE NECESSARIAMENTE IL FIGLIO DEL
PERCETTORE

IL PERFEZIONAMENTO DEI REQUISITI PER LA PERCEZIONE
DELLA PENSIONE ANTICIPATA O DELLA PENSIONE DI
VECCHIAIA FANNO PERDERE LA POSSIBILITÀ DI PERCEPIRE
L'ASDI COSÌ COME IL PERFEZIONAMENTO DEI REQUISITI PER
LA PERCEZIONE DELL'ASSEGNO SOCIALE

REQUISITI

PER POTER PERCEPIRE L'ASDI, IL SOGGETTO NON DEVE
AVERE UN INDICATORE ISEE SUPERIORE A EURO 5.000,00

REQUISITI

ALLA RICHIESTA DELL'ASDI DEVE ESSERE GIÀ STATA PRESENTATA
UNA DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA UNICA (DSU)

CIRC. INPS 47/2016

Si ricorda che la validità di ogni D.S.U. ai fini della richiesta di nuove prestazioni è limitata al 15 gennaio dell'anno successivo a quello della sua presentazione. Inoltre, nello specifico dell'ASDI, anche nel caso in cui il beneficio sia già stato concesso prima del 15 gennaio, ai fini del mantenimento della prestazione è comunque necessario aggiornare entro la fine del medesimo mese l'ISEE. In assenza di aggiornamento della D.S.U. l'erogazione viene sospesa.

REQUISITI

AL TERMINE DEL PERIODO DI PERCEZIONE DELLA NASPI IL
SOGGETTO DEVE MANTENERE LO STATO DI
DISOCCUPAZIONE



LO STATO DI DISOCCUPAZIONE È QUELLO INDIVIDUATO AI
SENSI DELL'ART. 19 DEL D. LGS 150/2015:

SI INTENDE DISOCCUPATO ANCHE IL SOGGETTO CHE ABBIA
INSTAURATO UNA ATTIVITÀ LAVORATIVA CON REDDITO
ANNUO INFERIORE AL REDDITO MINIMO ESCLUSO DA
IMPOSIZIONE FISCALE

REQUISITI

NEI 12 MESI PRECEDENTI AL TERMINE DEL PERIODO DI FRUIZIONE DELLA NASPI, IL BENEFICIARIO NON DEVE AVER FRUITO DELL'ASDI PER PIÙ DI SEI MESI E IN OGNI CASO PER NON PIÙ DI 24 MESI NEL QUINQUENNIO PRECEDENTE ALLO STESSO TERMINE





CIRC. INPS 47/2016: ESEMPIO

Un lavoratore ha presentato domanda di NASpi che è stata accolta.
Quindi: ha fruito della Naspi per l'intera sua durata, dall'1/05/2015 al 20/06/2015;
ha poi fruito dell'ASDI dal 21/06/2015 al 21/12/2015;
si è rioccupato, a tempo determinato dal 1/01/2016 fino al 1/04/2016;
ha quindi diritto ad una nuova NASpi per il periodo dal 2/04/2016 al 17/05/2016;
al termine della NASPI non avrà diritto ad una nuova ASDI, poichè nei dodici mesi precedenti il termine di fruizione della NASPI (il periodo che va dal 17/05/2015 al 17/05/2016) ha già fruito per sei mesi dell'ASDI

REQUISITI

SOTTOCRIZIONE DEL **PATTO DI SERVIZIO** REDATTO DAI COMPETENTI SERVIZI PER L'IMPIEGO, CONTENENTE SPECIFICI IMPEGNI IN TERMINI DI RICERCA ATTIVA DI LAVORO, DISPONIBILITÀ A PARTECIPARE AD INIZIATIVE DI ORIENTAMENTO E FORMAZIONE, ACCETTAZIONE DI ADEGUATE PROPOSTE DI LAVORO. LA PARTECIPAZIONE ALLE INIZIATIVE DI ATTIVAZIONE PROPOSTE È OBBLIGATORIA, PENA LA PERDITA DEL BENEFICIO

REQUISITI

SOTTOCRIZIONE DEL **PATTO DI SERVIZIO** (introdotto dal d. lgs. 150/2015) REDATTO DAI COMPETENTI SERVIZI PER L'IMPIEGO, CONTENENTE SPECIFICI IMPEGNI IN TERMINI DI RICERCA ATTIVA DI LAVORO, DISPONIBILITÀ A PARTECIPARE AD INIZIATIVE DI ORIENTAMENTO E FORMAZIONE, ACCETTAZIONE DI ADEGUATE PROPOSTE DI LAVORO. LA PARTECIPAZIONE ALLE INIZIATIVE DI ATTIVAZIONE PROPOSTE È OBBLIGATORIA, PENA LA PERDITA DEL BENEFICIO.

**LA SOTTOSCRIZIONE DEL PATTO È NECESSARIA ANCHE PER IL
MANTENIMENTO DELLO STATO DI DISOCCUPAZIONE**



DURATA DEL TRATTAMENTO

L'ASDI VIENE EROGATA MENSILMENTE PER MASSIMO DI

SEI MESI

CON DECORRENZA DAL GIORNO SUCCESSIVO AL TERMINE DI

COMPLETA PERCEZIONE DELLA NASPI

(dai 6 mesi totali si decurtano gli eventuali mesi di ASDI già fruiti
nei 12 mesi precedenti al termine della NASPI)

DURATA DEL TRATTAMENTO (CIRC. INPS 47/2016)

IN OGNI CASO IL PERIODO DI FRUIZIONE NON PUÒ ESSERE SUPERIORE ALLA DIFFERENZA TRA 24 E I MESI GIÀ FRUITI NEI CINQUE ANNI PRECEDENTI IL TERMINE DI FRUIZIONE DELLA NASPI.

ESEMPIO

un lavoratore ha presentato domanda di NASpi che è stata accolta. Quindi:
ha fruito della Naspi per l'intera sua durata dall'01/05/2015 al 20/06/2015;
ha diritto all'ASDI dal 21/06/2015 al 21/12/2015;
si è rioccupato, a tempo determinato, dal 12/08/2015 al 12/11/2015, decadendo dall'ASDI, dopo un periodo di fruizione di 52 giorni;
ha diritto ad una nuova NASpi per un periodo teorico dal 13/11/2015 al 29/12/2015;
ha diritto, quindi, ad una nuova ASDI dal 30/12/2015 al 30/06/2016;
avendo tuttavia già fruito di ASDI, nel corso dei dodici mesi precedenti il termine di cessazione della NASpi (dal 29/12/2014 al 29/12/2015), per la durata di 52 giorni, e che in tale periodo ha usufruito di due mesi di ASDI, la durata effettiva della seconda ASDI sarà di 4 mesi e 8 giorni, dal 30/12/2015 all'8/05/2016.

MISURA DEL TRATTAMENTO

L'ASDI AMMONTA AL 75% DELL'ULTIMA INDENNITÀ NASPI PERCEPITA

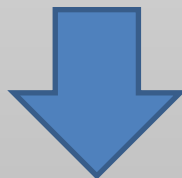
NEL CASO IN CUI L'ULTIMA INDENNITÀ NASPI PERCEPITA ABBIA IMPORTO PARZIALMENTE RIDOTTO, PER EFFETTO DEL CUMULO CON REDDITI DERIVANTI DA SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA, L'IMPORTO DELL'ASDI DOVRÀ ESSERE RIFERITO A QUELLO PRECEDENTE A DETTA DECURTAZIONE.

MISURA DEL TRATTAMENTO

L'IMPORTO DELL'ASDI IN OGNI CASO NON POTRÀ ESSERE
SUPERIORE A QUELLO DELL'ASSEGNO SOCIALE (per l'anno
2015 pari a euro 448,52 e rivalutato annualmente)

MISURA DEL TRATTAMENTO

È PREVISTO INOLTRE UN INCREMENTO DELL'IMPORTO ASDI
IN FUNZIONE DEL NUMERO DI FIGLI MINORENNI A CARICO,
PER I QUALI NON SI PERCEPISCANO GLI ASSEGNI FAMILIARI



MISURA DEL TRATTAMENTO



Numero figli	Parametro	Incremento dell'ASDI (euro)
1 figlio	1	89,7
2 figli	1,30	116,6
3 figli	1,57	140,8
4 o più figli	1,82	163,3

MISURA DEL TRATTAMENTO

L'IMPORTO DELL'ASDI, COMPENSIVO ANCHE DEGLI INCREMENTI PER CARICHI DI FAMIGLIA, NON PUÒ ESSERE SUPERIORE AL 75% DELL'ULTIMA INDENNITÀ NASPI PERCEPITA, INCLUSIVA DEGLI ASSEGNI AL NUCLEO FAMILIARE, FATTO SALVO IL LIVELLO MINIMO INDIVIDUATO DALL'AMMONTARE DEL BENEFICIO MENSILE ATTRIBUITO MEDIANTE LA CARTA ACQUISTI SPERIMENTALE (Decreto Interministeriale 10 gennaio 2013).

	Ammontare del beneficio mensile
2 membri	231
3 membri	281
4 membri	331
5 o più membri	404

MISURA DEL TRATTAMENTO

IN CASO DI VARIAZIONE DELL'IMPORTO DELLA NASPI PER RILIQUIDAZIONE DEGLI ANF, NEL TERMINE DI PRESCRIZIONE DI CINQUE ANNI, SI DOVRÀ PROCEDERE ALLA VERIFICA DEL SUPERAMENTO DEI LIMITI SOPRA RIPORTATI.

**L'EROGAZIONE DELL'ASDI NON PREVEDE LE PRESTAZIONI
ACCESSORIE DELLA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA E
DELL'ASSEGNO AL NUCLEO FAMILIARE.**

COMPATIBILITÀ DEL TRATTAMENTO CON ALTRI REDDITI

I LIMITI DI COMPATIBILITÀ SONO GLI STESSI PREVISTI PER LA NASPI (artt. 9 e 10 d. lgs. 22/2015)

- reddito da lavoro dipendente inferiore a € 8.000 (vedi esempio)
- reddito da lavoro autonomo inferiore a € 4.800
- tirocinio e relativa indennità interamente compatibili
- trattamenti assistenziali INPS e pensione a superstiti interamente compatibili
- pensione di invalidità o assegno di invalidità: incompatibili, il percettore dovrà optare per l'uno o per l'altro trattamento (se la titolarità al trattamento di invalidità decorre durante la percezione dell'ASDI, l'opzione dovrà essere esercitata entro 60 giorni)

CIRC. INPS 47/2016

b. Nuovo rapporto di lavoro subordinato.

In caso di nuova occupazione, con contratto di lavoro subordinato, il soggetto percettore di ASDI deve sempre comunicare all'Inps, mediante il modello ASDI - com, il reddito presunto derivante dall'attività, entro il termine di 30 giorni dall'inizio della stessa. In relazione all'importo del reddito presunto ed alla durata dell'attività, si possono configurare le seguenti fattispecie:

in caso di reddito superiore al minimo annuo escluso da imposizione (attualmente pari ad Euro 8.000,00) e durata dell'attività superiore a 6 mesi si ha la decadenza dalla prestazione;

in caso di reddito superiore al minimo annuo escluso da imposizione con durata dell'attività lavorativa non superiore a 6 mesi l'ASDI è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie, per la durata del rapporto di lavoro. Al termine del periodo di sospensione, l'indennità riprende ad essere corrisposta per il periodo residuo ancora spettante al momento in cui l'indennità stessa era stata sospesa, nei limiti indicati al paragrafo 8 della presente circolare;

in caso di reddito inferiore al minimo annuo escluso da imposizione, indipendentemente dalla durata del rapporto di lavoro, l'indennità ASDI è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio del contratto di lavoro subordinato e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi.

CIRC. INPS 47/2016

c. Avvio di attività di lavoro autonomo o di impresa individuale.

In caso di avvio di attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale, dalla quale derivi un reddito che corrisponde ad un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, il soggetto beneficiario deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, o entro un mese dalla domanda di ASDI se l'attività era preesistente, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarre dalla stessa.

In tal caso, l'indennità ASDI è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.

La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Nei casi di esenzione dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, il beneficiario è tenuto a presentare all'INPS, entro il 31 marzo dell'anno successivo, un'apposita autodichiarazione (tramite l'allegato modello ASDI com) concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione, il lavoratore è tenuto a restituire l'ASDI percepito dalla data di inizio dell'attività lavorativa in argomento.

CIRC. INPS 47/2016

d. Svolgimento del tirocinio

Nelle “Linee guida in materia di tirocini”, adottate in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni, il 24 gennaio 2013, è stabilito che il tirocinio non è un rapporto di lavoro e la partecipazione allo stesso non fa perdere lo stato di disoccupazione. Pertanto, lo svolgimento dello stesso e la percezione della relativa indennità sono compatibili con l’erogazione dell’ASDI.

L’indennità di tirocinio, dal punto di vista fiscale, è considerata reddito assimilato a quelli da lavoro dipendente (cfr. art. 50 del D.P.R. n. 917 del 1986, TUIR). Pertanto l’indennità di tirocinio deve essere dichiarata nell’ISEE; tuttavia, non trattandosi di attività lavorativa, non vi è l’obbligo di aggiornare l’ISEE a seguito dell’avvio di un tirocinio, fermo restando l’aggiornamento richiesto nel mese di gennaio.

CIRC. INPS 47/2016

Compatibilità con i trattamenti assistenziali e pensionistici.

La percezione dell'ASDI è compatibile con i seguenti trattamenti assistenziali o pensionistici:

- *assegno o indennità a cieco civile;*
- *assegno o indennità a sordomuti;*
- *indennità' legge n. 448 del 2001 e legge n. 350 del 2003;*
- *assegno o indennità' a invalidi civili;*
- *pensione ai superstiti;*
- *pensione di guerra;*
- *pensione facoltativa;*
- *rendite vitalizie da infortunio;*
- *pensione a carico di Stati esteri con i quali non esistono convenzioni internazionali in materia di sicurezza sociale;*
- *pensione a carico dell'assicurazione di un altro Stato membro dell'Unione europea;*
- *pensione privilegiata tabellare, quale ad esempio quella conferita per infermità contratta durante il servizio militare obbligatorio, avente titolo risarcitorio in assenza di un rapporto di impiego o di servizio continuativo*

CIRC. INPS 47/2016

Incompatibilità con i trattamenti assistenziali e pensionistici.

Il beneficiario dell'ASDI, invece, decade dalla prestazione nelle ipotesi in cui divenga titolare dei seguenti trattamenti

- *assistenziali o pensionistici:*
- *assegno sociale;*
- *pensione di vecchiaia;*
- *pensione di anzianità/anticipata;*
- *pensione di inabilità.*

CONDIZIONALITÀ

L'erogazione dell'ASDI è subordinata a:

- permanenza dello stato di disoccupazione, di cui all'art. 19 del d. lgs. 150/2015
- c.d. meccanismi di condizionalità tra politiche attive e passive, potenziati dall'articolo 21 del decreto legislativo n. 150 citato.

CONDIZIONALITÀ

LA MANCATA PARTECIPAZIONE DA PARTE DEL PERCETTORE ASDI
ALLE INIZIATIVE DI POLITICA ATTIVA, A SEGUITO DI
CONVOCAZIONE DA PARTE DEI SERVIZI COMPETENTI,
COMPORTA PER IL PERCETTORE UNA SERIE DI SANZIONI DI
DIVERSA ENTITÀ IN FUNZIONE DELLA NATURA E GRAVITÀ DELLA
VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO



SANZIONI

1) nelle ipotesi di ***mancata presentazione***, in assenza di giustificato motivo, alle convocazioni o agli appuntamenti previsti nel progetto personalizzato si avrà:

a. in caso di ***prima*** *mancata presentazione*, una *parziale decurtazione* dell'ASDI, pari ad un quarto di una mensilità, ma sono comunque concessi gli incrementi per carichi familiari;

b. in caso di ***seconda*** *mancata presentazione*, la *decurtazione di una mensilità* dell'ASDI, ma sono comunque concessi gli incrementi per carichi familiari;

c. in caso di ***ulteriore*** *mancata presentazione*, la *decadenza* dall'ASDI.

SANZIONI

2) nelle ipotesi di ***mancata partecipazione alle iniziative di orientamento***, di cui all'articolo 5, comma 3, lettera a) del decreto interministeriale del 29 ottobre 2015, in assenza di giustificato motivo, le norme richiamate prevedono:

a. nel caso di mancata partecipazione per la ***prima*** volta, la decurtazione di una mensilità dell'ASDI, salva la concessione dei soli incrementi per carichi familiari ;

b. nel caso di ***ulteriore*** mancata presentazione, la decadenza dalla fruizione dell'ASDI.

SANZIONI

in caso di inadempimento agli obblighi conseguenti alle iniziative di politica attiva:

- a. la mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o ad altra iniziativa di politica attiva o di attivazione, comporta la decadenza dalla prestazione;*
- b. la mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua, come definita dall'articolo 25 del decreto legislativo numero 150 citato, in assenza di giustificato motivo, comporta la decadenza dalla prestazione*

SI VERIFICA LA SOSPENSIONE DEL TRATTAMENTO QUANDO:

- a) mancato aggiornamento della Dichiarazione sostitutiva Unica ai fini ISEE entro il 31 gennaio dell'anno di percezione della prestazione (articolo 2, comma 1, lettera d del decreto interministeriale del 29 ottobre 2015). In caso di mancato riscontro al 31 gennaio della presentazione della nuova Dichiarazione Sostitutiva Unica, l'erogazione viene sospesa dal primo febbraio;
- b) nuova occupazione, con contratto di lavoro subordinato, dalla quale derivi un reddito superiore al minimo annuo escluso da imposizione fiscale, ma con durata dell'attività lavorativa inferiore a 6 mesi (articolo 4, comma 1 decreto interministeriale del 29 ottobre 2015 e articolo 9 del decreto legislativo n. 22 del 2015);
- c) nuova occupazione, con contratto di lavoro subordinato, con durata dell'attività lavorativa inferiore a 6 mesi, in mancanza di presentazione dell'ASDI-com e per 30 giorni dall'invio dello stesso (articolo 4, comma 1 decreto interministeriale del 29 ottobre 2015 e articolo 9 del decreto legislativo n. 22 del 2015);
- d) scadenza del periodo di validità dell'ISEE corrente, se entro i successivi due mesi di validità dello stesso non è presentata una nuova DSU: in tal caso, l'erogazione viene sospesa per 30 giorni ed il percettore di ASDI è invitato a presentare la nuova DSU per l'ISEE o l'ISEE corrente, entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione di sospensione.

SI VERIFICA LA RIDUZIONE DEL TRATTAMENTO QUANDO:

- a) mancata presentazione per la prima volta del percettore ASDI, in assenza di giustificato motivo, alla convocazione da parte del Centro per l'impiego competente (articolo 21, comma 8, lettera a) 1, decreto legislativo n. 150 del 2015 e articolo 6, comma 2, del decreto interministeriale del 29 ottobre 2015). Tale fattispecie comporta una parziale decurtazione dell'ASDI, pari ad un quarto di una mensilità, fermi restando gli eventuali incrementi per carichi di famiglia;
- b) mancata presentazione per la seconda volta del percettore ASDI, in assenza di giustificato motivo, alla convocazione da parte del Centro per l'impiego competente (articolo 21, comma 8, lettera a) 2 decreto legislativo n. 150 del 2015 e articolo 6, comma 2, del decreto interministeriale del 29 ottobre 2015). Tale fattispecie comporta la decurtazione di una mensilità dell'ASDI, fermi restando gli eventuali incrementi per carichi di famiglia;
- c) mancata partecipazione, per la prima volta, alle iniziative di orientamento (articolo 21, comma 8, lettera b) 1, del decreto legislativo n. 150 del 2015 e articolo 6, comma 3 del decreto interministeriale del 29 ottobre 2015). Tale fattispecie comporta la decurtazione di una mensilità dell'ASDI, fermi restando gli eventuali incrementi per carichi di famiglia;
mese dall'inizio della attività.



SI VERIFICA LA RIDUZIONE DEL TRATTAMENTO QUANDO:

d) nuova occupazione, con contratto di lavoro subordinato, dalla quale derivi un reddito inferiore al minimo annuo escluso da imposizione fiscale, indipendentemente dalla durata del rapporto di lavoro (articolo 4, comma 1 del decreto interministeriale del 29 ottobre 2015). In tal caso, l'indennità ASDI è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio del contratto di lavoro subordinato e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. Tale riduzione non si applica agli eventuali incrementi per carichi di famiglia. L'evento è comunicato con ASDI-com entro 30 giorni dall'inizio della attività;

e) avvio di attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale, dalla quale si ricavi un reddito che corrisponda a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (articolo 4, comma 1 del decreto interministeriale del 29 ottobre 2015). In tal caso l'ASDI è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. Tale riduzione non si applica agli eventuali incrementi per carichi di famiglia. L'evento è comunicato con ASDI-com entro un mese dall'inizio della attività.

SI VERIFICA LA DECADENZA DAL TRATTAMENTO QUANDO:

(MEDESIME CAUSALI DI PERDITA DELLA NASPI EX ART. 11 D.LGS. 22/2015)

- a. perdita dello stato di disoccupazione;
- b. raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia, anticipato o assegno sociale;
- c. inizio di una attività lavorativa subordinata, o in forma autonoma o di impresa individuale, senza provvedere entro trenta giorni alle comunicazioni rispettivamente previste dagli articoli 9, commi 2, 3 ed articolo 10, comma 1, del decreto legislativo n. 22 del 2015, salvo che la durata del rapporto di lavoro subordinato sia inferiore a sei mesi;
- d. acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità o alla pensione di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per il mantenimento dell'ASDI.



ALTRE CAUSE DI DECADENZA DAL TRATTAMENTO QUANDO:

1. perdita dello stato di disoccupazione per instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, di durata superiore a sei mesi, il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (articolo 4, comma 1, decreto interministeriale del 29 ottobre 2015 e articolo 9, comma 1, decreto legislativo n. 22/2015);
2. superamento del valore massimo della soglia ISEE a seguito dell'aggiornamento entro il 31 gennaio della DSU scaduta (articolo 2, comma 1, lettera d del decreto interministeriale del 29 ottobre 2015);
3. superamento valore massimo della soglia ISEE a seguito del ricalcolo ISEE per rioccupazione (articolo 4, comma 3, del decreto interministeriale del 29 ottobre 2015);
4. mancata presentazione di una nuova DSU, entro i 30 giorni dalla richiesta, a seguito della scadenza di validità dell'ISEE corrente (art. 9, comma 7, D.P.C.M. n. 159/2013);
5. spirare del termine del 31 gennaio e, dopo la sospensione, mancata presentazione di una nuova DSU, entro i 30 giorni dalla richiesta;



ALTRE CAUSE DI DECADENZA DAL TRATTAMENTO QUANDO:

6. mancata comunicazione dei redditi da lavoro autonomo e da impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, da parte dei beneficiari esentati dalla presentazione della dichiarazione dei redditi. In questo caso, il beneficiario è tenuto a restituire l'ASDI percepito dalla data di inizio dell'attività lavorativa in argomento (articolo 4, comma 1 del decreto interministeriale del 29 ottobre 2015 e articoli 9 e 10 del decreto legislativo n. 22 del 2015);

7. violazione delle regole di condizionalità di cui agli articoli 21, commi 8 e seguenti del decreto legislativo n. 150 del 2015 e all'articolo 6, commi 2 e 3, ultimo capoverso e comma 4, del decreto interministeriale del 29 ottobre 2015, ovvero in caso di:

1. mancata presentazione per la terza volta alla convocazione del servizio per l'impiego per l'appuntamento previsto nel progetto personalizzato;
2. mancata partecipazione per la seconda volta, senza giustificato motivo, alle iniziative di orientamento di cui al progetto personalizzato;
3. mancata partecipazione alle iniziative di politica attiva o di attivazione, formazione o riqualificazione professionale;
4. mancata accettazione di una offerta di lavoro congrua, ai sensi dell'articolo 25 del decreto legislativo numero 150 del 2015.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

LA DOMANDA DI PRESTAZIONE ASDI DEVE ESSERE PRESENTATA
ESCLUSIVAMENTE TRAMITE PROCEDURA TELEMATICA PRESENTE SUL SITO
INPS ATTRAVERSO IL SEGUENTE PERCORSO:

SERVIZI PER IL CITTADINO



AUTENTICAZIONE CON PIN



INVIO DOMANDE DI PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO



ASDI



PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

IL RICHIEDENTE, AL MOMENTO DELLA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA
ASDI, AUTOCERTIFICA IL POSSESSO DI TUTTI I REQUISITI NECESSARI
SI IMPEGNA INOLTRE AD INFORMARE L'INPS DI TUTTI GLI EVENTI SUCCESSIVI
CHE POSSANO INFLUIRE SULL'EROGAZIONE DEL TRATTAMENTO (IN TERMINI
DI AMMONTARE O SOSPENSIONE/DECADENZA)

COMUNICAZIONE DI SUCCESSIVE VARIAZIONI

LE COMUNICAZIONI DI VARIAZIONE DEI DATI INSERITI NELLA DOMANDA, DA
PRESENTARE ESCLUSIVAMENTE IN FORMA TELEMATICA, DEVONO ESSERE
TRASMESSE TRAMITE IL MODELLO ASDI-com

SERVIZI PER IL CITTADINO



AUTENTICAZIONE CON PIN



INVIO DOMANDE DI PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO



ASDI



COMUNICAZIONI ASDI- COM

***Programma Garanzia Giovani
e
Super Bonus Occupazionale***



Decreto Direttoriale n. 1709 dell'8 agosto 2014

Circolare INPS n. 118 del 3 ottobre 2014

Messaggio INPS n. 7598 del 9 ottobre 2014

Decreto Direttoriale n.63 del 2 dicembre 2014

Messaggio INPS n. 9956 del 30 dicembre 2014

Decreto Direttoriale n.11 del 23 gennaio 2015

Messaggio INPS n.1316 del 20 febbraio 2015

Decreto Direttoriale n.169 del 28 maggio 2015

Circolare n.129 del 26 giugno 2015

Decreto Direttoriale n. 385/II/2015 del 24 novembre 2015

Circolare n. 32 del 16 febbraio 2016

Decreto Direttoriale n. 16/II/2016 del 3 febbraio 2016



Publicato in data 02 Ottobre 2014, sul sito del Ministero del Lavoro, il Decreto Direttoriale n. 1709 dell' 8 Agosto 2014 recante disposizioni in merito alla concessione ai datori di un Bonus di importo variabile per le assunzioni a tempo indeterminato o determinato (almeno 6 mesi) di giovani inoccupati, in relazione al «Programma operativo Iniziativa occupazione giovani»
(Programma Garanzia Giovani)

**M.L.
D.D. n. 1709 8/8/14**



Il bonus, fruibile per le assunzioni effettuate dal 3 ottobre 2014 e fino al 30 giugno 2017, d'importo variabile tra i 1.500,00 e i 6.000,00 euro, spetta per le assunzioni effettuate dal 3 ottobre 2014 (fino ad esaurimento degli stanziamenti territoriali) previa presentazione telematica di una domanda secondo le indicazioni fornite dall'INPS con la Circolare n. 118 del 3 ottobre 2014.

**M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014**

Gli aspiranti lavoratori, in possesso dei requisiti richiesti, si registrano al citato Programma tramite il sito **www.garanziagiovani.gov.it** al quale poi accedono le imprese che necessitano di personale.

Il beneficio:

- è concesso con stanziamenti diversi a seconda delle Regioni coinvolte (non tutte lo sono),
- per ognuno dei territori evidenziati possono variare anche le tipologie di contratti di lavoro stipulati che permettono la fruizione del bonus

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

La norma designa l'INPS

- sia come intermediario demandato all'erogazione del beneficio, mediante congruaggio con la contribuzione previdenziale mensile dovuta,
- sia come soggetto preposto al monitoraggio delle risorse utilizzate.

I datori di lavoro potenzialmente fruitori del beneficio in oggetto sono tutti quelli del settore privato, indipendentemente dal fatto che siano o meno imprenditori.

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014



Requisiti soggettivi dei lavoratori coinvolti

Si tratta di giovani che contemporaneamente:

- sono registrati al “Programma Garanzia Giovani”
- hanno un’età compresa tra i 16 e i 29 anni,
- hanno assolto agli obblighi di istruzione/formazione qualora minorenni,
- non sono inseriti in percorsi di studio, di formazione, né tanto meno possiedono un’occupazione lavorativa.

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

Il “Programma Garanzia Giovani”

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

GRADO DI DIFFICOLTÀ NELLA RICERCA D'IMPIEGO	
CLASSE DI PROFILAZIONE	DIFFICOLTÀ
1	Bassa
2	Media
3	Alta
4	Molto alta

Va evidenziato che, **non solo** l'iscrizione al “Programma Garanzia Giovani” è necessaria per fruire del bonus, **ma il grado di profilazione associato al giovane determinerà poi** anche l'importo del beneficio spettante.



NEET

Può iscriversi al “Programma Garanzia giovani”, il giovane che contemporaneamente:

- ha un’età compresa tra i 15 e i 29 anni;
- ha assolto agli obblighi di istruzione/formazione qualora minorenni,
- non è inserito in percorsi di studio, di formazione, né tanto meno possedere un’occupazione lavorativa.

Il giovane che rispetta tutti i requisiti sopra riportati viene definito **NEET** (acronimo inglese di Not [engaged in] Education, Employment or Training).

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

NEET

L'INPS definisce i seguenti casi particolari:

- il beneficio spetta solo se all'assunzione il giovane ha 16 anni compiuti,
- anche se l'iscrizione al "Programma Garanzia Giovani" può già avvenire all'età di 15 anni;
- il beneficio spetta anche al giovane che all'atto dell'assunzione ha già 30 anni compiuti, a patto che ne abbia ancora 29 al momento dell'iscrizione al Programma.

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014



Tipologie contrattuali

La fruizione del bonus è ammessa in caso di assunzione:

- a tempo indeterminato, anche in somministrazione;
- a tempo determinato per almeno 6 mesi, anche in somministrazione;
- a tempo parziale indeterminato/determinato, con prestazione pari almeno al 60% dell'orario ordinario di lavoro del full-time del lavoratore già socio.

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014



Tipologie contrattuali

Per le Regioni Emilia – Romagna, Friuli - Venezia Giulia e Puglia le suddette assunzioni vanno effettuate esclusivamente a tempo indeterminato

È in ogni caso esclusa la fruizione del beneficio per le assunzioni effettuate con le seguenti tipologie contrattuali:

- apprendistato,
- lavoro domestico,
- lavoro a chiamata,
- lavoro ripartito
- lavoro accessorio.

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

Misura del beneficio

La misura dell'incentivo varia in base alla classe di profilazione (bassa, media, alta, molto alta) nonché all'assunzione a tempo indeterminato e determinato

RAPPORTO DI LAVORO	IMPORTO PER CLASSE DI PROFILAZIONE			
	1 bassa	2 media	3 alta	4 molto alta
Rapporto a tempo determinato la cui durata è pari o superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi	-	-	1.500	2.000
Rapporto a tempo determinato la cui durata è pari o superiore a dodici mesi	-	-	3.000	4.000
Rapporto a tempo indeterminato	1.500	3.000	4.500	6.000

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014



Misura del beneficio

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

In relazione al godimento del bonus, il decreto all'articolo 6 precisa quanto segue:

- per i rapporti a tempo indeterminato o determinato (pari o superiori a 12 mesi), l'incentivo va fruito in 12 quote mensili di pari importo;
- per i rapporti a tempo determinato inferiori a 12 mesi il bonus spettante va fruito in 6 quote mensili di pari importo;
- per le assunzioni in somministrazione a tempo indeterminato il bonus non spetta per i mesi in cui viene erogata la sola indennità di disponibilità;
- in caso di risoluzione anticipata del rapporto, l'incentivo è riproporzionato alla durata effettiva dello stesso.

Part time

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

In relazione ai rapporti a tempo parziale, precisa l'INPS, l'incentivo spetterà in proporzione all'orario normale ridotto del neoassunto

ESEMPIO 1: ASSUNZIONE PART-TIME A TEMPO INDETERMINATO

Orario di lavoro		Part-time	
Full-time	Part-time	Assunzione	Bonus
40 ore	24 ore (60%)	Dal 3/10/2014	3.600 (classe 4) (60% di 6.000)
40 ore	20 ore (50%)	Dal 3/10/2014	/

ESEMPIO 2: ASSUNZIONE PART-TIME A TEMPO DETERMINATO

Orario di lavoro		Part-time	
Full-time	Part-time	Assunzione	Bonus
40 ore	28 ore (70%)	Dal 1/1 al 31/12 2015	2800 (classe 4) (70% di 4.000)
40 ore	20 ore (50%)	Dal 3/10/2014	/



M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

Trasformazione a tempo indeterminato

In caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato per il quale il datore di lavoro abbia già fruito del relativo bonus, lo stesso potrà fruire del bonus nel limite della differenza di quanto già fruito in precedenza.



M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

Trasformazione a tempo indeterminato

Per poter fruire del bonus “residuale” sopra descritto è comunque necessario che la **trasformazione** a tempo indeterminato avvenga **entro i termini di scadenza** originariamente fissati del rapporto a tempo determinato

ESEMPIO 3: TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO			
Tempo determinato		Tempo indeterminato	
Periodo	Bonus	Trasformazione	Bonus residuo
Dall'1/1 al 31/7/2015	1.500 euro (classe 3)	30/7/2015	3.000 euro (4.500 – 1.500)



M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

Proroga del tempo determinato

In caso di **proroga o rinnovo** di un contratto a tempo determinato, **non viene riconosciuto** nessun ulteriore incentivo.

ESEMPIO 4: PROROGA A TEMPO DETERMINATO			
Tempo determinato		Tempo determinato	
Periodo	Bonus	Proroga	Bonus residuo
dal 1/1 al 31/7 2015	1.500 euro (classe 3)	Dal 1/8 al 31/12 2015	/



➡ è possibile rilasciare una seconda autorizzazione per lo stesso lavoratore in favore del **datore di lavoro che assuma a tempo indeterminato il lavoratore precedentemente utilizzato mediante somministrazione già agevolata**; la deroga opera **solo se** la somministrazione si sia svolta nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato **e a condizione che** l'assunzione a tempo indeterminato sia effettuata senza soluzione di continuità rispetto alla somministrazione.

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014



Esempi:

a) L'Agenzia di somministrazione assume Tizio a tempo determinato dal 01.12.2014 al 31.05.2015 e lo somministra per lo stesso periodo ad ALFA; per tale rapporto l'Agenzia chiede ed ottiene l'incentivo previsto dal decreto; in data 01.06.2015 ALFA assume a tempo indeterminato Tizio. È ammissibile l'incentivo in favore di ALFA.

b) L'agenzia di somministrazione assume Tizio a tempo determinato dal 01.12.2014 al 31.05.2015 e lo somministra per lo stesso periodo ad ALFA; per tale rapporto l'Agenzia chiede ed ottiene l'incentivo previsto dal decreto; in data 15.06.2015 ALFA assume a tempo indeterminato Tizio. Non è ammissibile l'incentivo in favore di ALFA.

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014



Esempi:

c) un'Agenzia di somministrazione assume Tizio a tempo determinato dal 01.12.2014 al 31.05.2015 e lo somministra per lo stesso periodo ad ALFA; poiché a Tizio è attribuita la classe di profilazione '3-ALTA', all'Agenzia viene concesso l'importo di € 1.500; in data 01.06.2015 ALFA assume a tempo indeterminato Tizio; ad ALFA può essere riconosciuto l'importo di € 3.000 (4.500-1.500).

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014



Nel caso di assunzione a tempo indeterminato da parte del datore di lavoro che ha già utilizzato il giovane mediante somministrazione, che non sia agevolata ai sensi della presente circolare, il beneficio spetterà per intero e a prescindere dalla circostanza che l'assunzione avvenga con o senza soluzione di continuità rispetto alla somministrazione.

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014



Condizioni di spettanza

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

Al fine di fruire del bonus, il datore di lavoro è vincolato:

- al rispetto della normativa in materia di DURC interno adempiendo quindi agli obblighi contributivi, all'osservanza della normativa a tutela delle condizioni di lavoro, nonché all'applicazione della contrattazione collettiva di primo e secondo livello sia per la parte economica che normativa;
- all'applicazione dei principi stabiliti dalla "Riforma Fornero" in materia di agevolazioni, così come previsto dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15 della Legge n. 92/2012
- al rispetto dei limiti imposti dal "regime de minimis" attualmente fissati dai Regolamenti comunitari



M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

Il Decreto direttoriale n. 1709/2014 all'articolo 7, comma 3, precisa che il bonus non è cumulabile con nessun altro tipo di incentivo all'assunzione sia esso di natura economica o strettamente contributivo.

In particolare va evidenziato che **il bonus non va considerato uno sgravio contributivo**, bensì un beneficio non contributivo, anche se il datore di lavoro lo porta mensilmente a congruaggio con la contribuzione dovuta (nei primi 12 mesi o 6 in caso di rapporto a tempo determinato inferiore ai 12 mesi, o di un minor numero di mesi in caso di cessazione anticipata).



L'Istituto precisa,



M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

Nel caso ricorrano contemporaneamente i requisiti per la fruizione del bonus e di altri benefici, il datore di lavoro:

- 1. dovrà rinunciare al bonus** potendo fruire degli ulteriori benefici **se questi si configurano in sgravi contributivi** (ad esempio assunzioni di disoccupati di lungo periodo ex articolo 8, comma 9, Legge n. 407/1990; sgravi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ex l. 223/1991; sgravi ex art. 4, commi da 8 a 11, l. 92/2012)



L'Istituto precisa,



M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

Nel caso ricorrano contemporaneamente i requisiti per la fruizione del bonus e di altri benefici, il datore di lavoro:

- 2. laddove ricorrano i presupposti per l'applicazione della 'garanzia giovani' e di altri benefici non contributivi in senso stretto - anche se concretamente fruibili mediante conguaglio nelle denunce contributive (es.: benefici per l'assunzione di giovani genitori ex Decreto del Ministro della Gioventù del 19 novembre 2010, di giovani tout court ex art. 1 di 76/2013) - il datore di lavoro potrà scegliere quale incentivo chiedere.**



Procedura di richiesta

INPS, circ. 118/2014

1. In primo luogo, il datore di lavoro comunica tramite procedimento telematico l'assunzione (o la volontà di assunzione) a tempo determinato/indeterminato (o trasformazione a tempo indeterminato) di un giovane NEET, evidenziando anche Regione e Provincia di svolgimento dell'attività lavorativa del neoassunto.

La comunicazione avviene tramite modello "GAGI", appositamente istituito, presente nell'applicazione "DiResCo" sul sito dell'INPS al consueto menù "servizi per le aziende e consulenti".



Procedura di richiesta

INPS, circ. 118/2014

2. L'INPS:

- si accerta che il NEET sia iscritto al “Programma Garanzia Giovani” e verifica la classe di profilazione attribuita.

L'Istituto precisa che nel caso in cui non sia stata ancora assegnata la classe di profilazione, sospenderà l'iter di richiesta in attesa che il Ministero solleciti le Regioni; decorsi inutilmente 15 giorni sarà lo stesso Ministero ad attribuire la classe, in modo che l'INPS possa procedere con l'elaborazione del “GAGI”



Procedura di richiesta

INPS, circ. 118/2014

2. L'INPS:

- calcola l'importo del bonus spettante verificando la disponibilità residua delle risorse attribuite alla Regione coinvolta;
- in caso di disponibilità di fondi, comunica esclusivamente tramite "DiResCo" che è stato prenotato il bonus in favore del datore di lavoro richiedente.



Procedura di richiesta

INPS, circ. 118/2014

3. Il datore di lavoro

- Entro il settimo giorno dalla risposta positiva dell'INPS, il datore di lavoro deve provvedere all'assunzione/trasformazione del NEET, qualora non vi abbia ancora provveduto;
- Entro quattordici giorni dalla risposta positiva dell'INPS, il datore di lavoro dovrà comunicare all'Istituto l'avvenuta assunzione/trasformazione del giovane tramite "DiResCo", chiedendo contestualmente anche la conferma della prenotazione del bonus effettuata dall'INPS in suo favore.

Procedura di richiesta

L'istanza di conferma della prenotazione del beneficio rappresenta la **domanda definitiva del bonus**, nella quale può essere variata la Provincia di svolgimento dell'attività del giovane: la variazione dovrà comunque avvenire nell'ambito della stessa Regione.



INPS, circ. 118/2014



Procedura di richiesta

INPS, circ. 118/2014

- Per richiedere il bonus è comunque **necessario possedere una matricola INPS**:
- **qualora l'azienda ne fosse sprovvista** dovrà farne richiesta per tempo, con la procedura automatica di attribuzione di CSC e matricola.
 - La data di “inizio attività” indicata in questo caso, sarà fittizia e corrisponderà alla data stessa nella quale si fa richiesta d'iscrizione per l'attribuzione della matricola e CSC.
 - Contestualmente all'invio della richiesta d'iscrizione, l'azienda, tramite “cassetto previdenziale azienda” o inviando email alla sede INPS competente, dovrà comunicare che la posizione contributiva è stata aperta al fine di beneficiare del bonus.
 - Ad assunzione avvenuta del NEET, l'azienda ne darà comunicazione all'INPS che provvederà alla riattivazione della neo matricola aziendale nonché alla modifica della data di inizio attività con la data effettiva di inizio rapporto del giovane.
 - Al contrario, qualora l'azienda non provveda all'assunzione del NEET, dovrà comunque darne comunicazione all'Istituto che provvederà alla cessazione della matricola sospesa.



Il Decreto direttoriale n. 63/2014 aveva **ampliato la platea di potenziali destinatari** del beneficio alle assunzioni di “NEET” avvenute dal 1° maggio 2014 e non più solo quelle dal 3 ottobre 2014 come previsto in origine dal Decreto direttoriale n. 1709/2014.

**Decreto Direttoriale
n. 63/2014**



Il Decreto direttoriale n. 11 del 23 gennaio 2015

- **amplia ulteriormente** la platea delle assunzioni agevolabili di giovani riconducibili alla definizione di NEET
- **rende cumulabile, a determinate condizioni**, il bonus in esame con altri benefici di natura economica o contributiva.



Decreto Direttoriale
n. 11/2015



Il Decreto direttoriale n. 169 del 28 maggio 2015

Il Decreto direttoriale n. 169 del 28 maggio 2015, modificando il Decreto n. 1709/2014 istitutivo del beneficio,

- da un lato, **va a ridimensionare i fondi stanziati**, diminuendoli,
- dall'altro, permette la **fruizione del beneficio anche in violazione del regime “de minimis”** a patto che l'assunzione del NEET comporti un incremento occupazionale netto.

Decreto Direttoriale
n. 169/2015



Circolare INPS n. 129 del 26 giugno 2015

L'INPS con la Circolare n. 129 del 26 giugno 2015, oltre a riepilogare le citate novità, fornisce a riguardo alcune indicazioni in caso di:

- assunzione con contratto di **apprendistato professionalizzante**;
- **proroghe** di contratti a tempo determinato per durata complessiva del rapporto pari o superiore ai 6 mesi o 12 mesi;
- assunzione da parte di agenzie di **somministrazione**, nonché
- **contemporanea fruizione** di altri benefici.

INPS
Circ. n. 12972015



A. Ampliata la platea di assunzioni agevolabili

Il Decreto introduce le seguenti nuove tipologie di assunzione agevolabili:

- rapporti a **tempo determinato** che, a seguito di **proroga** portino ad una durata complessiva del rapporto **pari o superiore a 6 mesi**;
- rapporto di **apprendistato professionalizzante** o di mestiere.

Decreto Direttoriale
n. 11/2015

1. Tempi determinati

In relazione ai **tempi determinati** in precedenza **faceva fede la durata iniziale** del rapporto e le eventuali proroghe erano ininfluenti, portando quindi alla conseguenza che, ad esempio, un eventuale contratto stipulato inizialmente per 4 mesi e prorogato in costanza di rapporto per una durata complessiva di 12 mesi non portava alla fruizione di alcun beneficio, mentre un rapporto con durata iniziale di 6 mesi comportava la fruizione del bonus.

in ogni caso di **rinnovo di contratto** a tempo determinato non spetterà alcun ulteriore beneficio.

Decreto Direttoriale
n. 11/2015

1. Tempi determinati

qualora la proroga comporti una durata complessiva del rapporto pari o superiore a 12 mesi “il datore di lavoro può chiedere il beneficio ulteriore rispetto a quello già autorizzato per i primi sei mesi”



D.D. n. 11/2015
INPS circ. 129/2015



1. Tempi determinati

Un datore di lavoro può aver diritto ad un ulteriore bonus giovani qualora abbia prorogato un contratto a tempo determinato:

- **stipulato inizialmente** per una durata **superiore a 6 mesi**, e
- poi **prorogato** per una **durata complessiva** dell'intero rapporto **superiore a 12 mesi**.

L'INPS chiarisce che l'ulteriore bonus fruibile sarà pari alla differenza tra il corrispondente bonus spettante per tempo determinato superiore a 12 mesi diminuito dell'incentivo già fruito.

Anche l'ulteriore bonus spettante, precisa l'Istituto, sarà calcolato con la classe di profilazione associata al primo incentivo fruito.

D.D. n. 11/2015
INPS circ. 129/2015



1. Tempi determinati

Esempio

D.D. n. 11/2015
INPS circ. 129/2015

- Un NEET con profilazione “3 - alta” è stato **assunto in origine** per il periodo 10 luglio 2014 – 9 marzo 2015 (**8 mesi**): per tale assunzione l’impresa ha fruito di un beneficio pari a 1.500,00 euro.
- Negli ultimi giorni del rapporto, l’azienda **proroga** il contratto al 9 settembre 2015 portando complessivamente la durata del rapporto a **14 mesi** per i quali in totale spetterebbe un beneficio pari a 3.000,00 euro.
- **Avendo già fruito** l’impresa di 1.500,00 euro di bonus, l’ulteriore incentivo spettante sarà pari a 1.500,00 euro (pari cioè alla differenza tra il beneficio complessivo di 3.000,00 euro diminuito dei 1.500,00 euro di agevolazione già fruita).

2. Apprendistato professionalizzante

In riferimento alle **assunzioni in qualità di apprendista**, il Ministero chiarisce che

- sarà agevolabile esclusivamente il contratto di mestiere o professionalizzante, mentre rimangono tassativamente esclusi sia l'apprendistato per la qualifica e diploma professionale, sia l'apprendistato per l'alta formazione;



D.D. n. 11/2015
INPS circ. 129/2015



2. Apprendistato professionalizzante

Sempre in relazione al “professionalizzante” il Ministero precisa che, qualora la durata inizialmente prevista sia inferiore a 12 mesi, l’importo complessivo del beneficio è proporzionalmente ridotto.



la contrattazione collettiva ha ampi margini per stabilire specifiche modalità di svolgimento dell’apprendistato professionalizzante anche **in cicli stagionali** tramite assunzioni a tempo determinato.

**D.D. n. 11/2015
INPS circ. 129/2015**

2. Apprendistato professionalizzante

L'INPS precisa che il **bonus riconoscibile** per tale tipologia contrattuale **corrisponde** comunque a quello previsto per le **assunzioni a tempo indeterminato**, beneficio che andrà **riproporzionato** in caso di **assunzione inferiore ai 12 mesi**



D.D. n. 11/2015
INPS circ. 129/2015



2. Apprendistato professionalizzante

- In applicazione della disciplina sull'apprendistato prevista da un certo CCNL, un NEET con profilazione “3-alta” (bonus pari a 4.500 euro per le assunzioni a tempo indeterminato), viene assunto come apprendista professionalizzante nell'ambito di cicli di attività stagionale, dal 1° maggio 2015 al 31 ottobre 2015.
- Il bonus spettante al suo datore di lavoro sarà pari a euro 2.250,00 (4.500/12 per ognuno dei sei mesi di rapporto).

Se lo stesso giovane fosse assunto con un generico contratto a tempo determinato, per lo stesso periodo il datore di lavoro avrebbe beneficiato di un bonus pari a 1.500,00 euro (previsti per tempi determinati pari ad almeno 6 mesi per profilo “3- alto”).



Contratti in somministrazione

Anche per le assunzioni a scopo di somministrazione è possibile, per chi somministra, fruire del bonus garanzia giovani: in tale caso, precisa l'INPS, l'agenzia somministratrice decurterà l'importo di incentivo dal costo del lavoro chiesto a rimborso all'utilizzatore.



L'Istituto precisa che in tali ipotesi, i limiti sull'utilizzo degli aiuti "de minimis" si intendono riferiti al soggetto utilizzatore, cui spetta, quindi, l'onere della dichiarazione.

INPS circ. 129/2015



B. Cumulabilità con altri incentivi

Il Decreto direttoriale n. 1709/2014 precisava che il bonus non era cumulabile con nessun altro tipo di incentivo all'assunzione fosse esso di natura economica o strettamente contributivo.

Ora il Decreto direttoriale n. 11/2015 sostituendo il comma 3 dell'articolo 7 del Decreto 1709/2014 precisa quanto segue:

“L’incentivo è cumulabile con altri incentivi all’assunzione di natura economica o contributiva non selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori. L’incentivo è inoltre cumulabile con altri incentivi all’assunzione di natura economica o contributiva aventi natura selettiva, nei limiti del 50 per cento dei costi salariali.”

D.D. n. 11/2015
INPS circ. 129/2015



B. Cumulabilità con altri incentivi

Nel nostro Ordinamento il panorama di benefici legati all'assunzione possono essere catalogati nel seguente modo:

- **incentivi non selettivi**, le cui condizioni di spettanza sono legate ad un'assunzione che non comporti il rischio di alterare la libera concorrenza, ovvero
- **incentivi selettivi**, le cui condizioni di spettanza sono legate ad un'assunzione che comporti il rischio di alterare la libera concorrenza.

D.D. n. 11/2015
INPS circ. 129/2015

In primo luogo quindi:

- qualora l'assunzione di un NEET permetta potenzialmente la contemporanea fruizione di un altro beneficio,
- le cui condizioni di spettanza sono legate ad un'assunzione che non comporti il rischio di alterare la libera concorrenza (incentivo non selettivo),



le due agevolazioni saranno interamente cumulabili

INPS circ. 129/2015

Qualora invece:

- l'assunzione di un NEET permetta potenzialmente la contemporanea fruizione di un altro beneficio,
- le cui condizioni di spettanza sono legate ad un'assunzione che comporti il rischio di alterare la libera concorrenza (incentivo selettivo),



i due incentivi saranno cumulabili fino a sgravare l'impresa del 50% del costo-lavoratore che essa avrebbe sostenuto qualora non avesse beneficiato di alcuna agevolazione.

INPS circ. 129/2015



- **Per costi salariali devono intendersi** la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali.

INPS circ. 129/2015



B. Cumulabilità con altri incentivi

L'INPS fornisce un elenco non esaustivo delle citate agevolazioni:

**INPS circ.
129/2015**

RIFERIMENTO DI LEGGE	INCENTIVO SELETTIVO
art. 4, commi 8-11, Legge n. 92/2012	assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e residenti in aree svantaggiate o occupate in particolari professioni o settori di attività, di cui
Decreto Ministro della gioventù 19 novembre 2010	assunzione di giovani genitori
art. 2, comma 10-bis, Legge n. 92/2012	assunzione di beneficiari del trattamento Aspi
art. 1, Decreto Legge n. 76/2013	assunzione a tempo indeterminato di giovani entro i 29 anni di età
art. 5 Decreto Legge 91/2014	assunzione di giovani lavoratori agricoli (limitatamente agli operai agricoli);
art. 22, Legge n. 183/2011	sgravio contributivo del 100% per l'assunzione di apprendisti;



- **l'esonero contributivo triennale** per le assunzioni a tempo indeterminato introdotto dalla Legge di stabilità 2015, rappresenta un esempio di incentivo non selettivo in quanto rivolto alla generalità di lavoratori senza il possesso di particolari requisiti.

INPS circ. 129/2015

c. Meno Fondi alle Regioni

Nonostante il progressivo ampliamento della platea dei giovani riconducibili al Programma Garanzia Giovani il nuovo Decreto direttoriale n. 169/2015, ridimensiona i fondi stanziati alle Regioni, portando ad una complessiva diminuzione di 3.900.000,00 di euro.



D.D. n. 169/2015

Tipologie contrattuali previste dalle Regioni

ENTE	TIPOLOGIE CONTRATTUALI	
	AMMESSE AL BONUS	ESCLUSE DAL BONUS
Abruzzo	- a tempo indeterminato, anche apprendistato professionalizzante, anche in somministrazione; - a tempo determinato per almeno 6 mesi (anche a seguito di proroghe), anche in somministrazione; - part-time indeterminato o determinato, con prestazione pari almeno al 60% dell'orario ordinario di lavoro del full-time del lavoratore già socio	- apprendistato non professionalizzante, - lavoro domestico, - lavoro a chiamata, - lavoro ripartito e - lavoro accessorio
Basilicata		
Calabria		
Lazio		
Liguria		
Lombardia		
Marche		
Molise		
Prov. Aut. Trento		
Sardegna		
Sicilia		
Toscana		
Umbria		
Veneto		
Emilia - Romagna	a tempo indeterminato, anche apprendistato professionalizzante, anche in somministrazione;	
Puglia	part-time indeterminato, con prestazione pari almeno al 60% dell'orario ordinario di lavoro del full-time	
Friuli - Venezia	lavoratore già socio	

D. Oltre il De Minimis con incremento occupazionale netto

L'articolo 7, comma 1, del Decreto Direttoriale n. 1709/2014 precisa come la fruizione del beneficio in esame debba soggiacere ai vincoli del regime "de minimis".



Il Decreto direttoriale n. 169/2015 aggiunge un ulteriore passaggio al citato comma 1, permettendo la fruizione del beneficio anche in violazione del regime "de minimis" a patto che l'assunzione del NEET comporti un incremento occupazionale netto.

D.D. n. 169/2015

D. Oltre il De Minimis con incremento occupazionale netto

- **la normativa europea** utilizza l'ULA, unità lavorative anno, come strumento per la verifica di tale incremento
- **il Ministero del lavoro**, con l'Interpello n. 34/2014 ha chiarito che il differenziale positivo in ULA va calcolato come valore medio dei 12 mesi successivi all'assunzione del lavoratore.

D.D. n. 169/2015



Il Decreto direttoriale n. 385 del 24 novembre 2015

Con la Nota prot. n. COMP/H2/im/2015/106594 la Commissione Europea ha ritenuto che la fruizione del beneficio “Programma Garanzia Giovani” possa avvenire anche oltre i limiti previsti dal regime “de minimis”.



Alla luce di quanto sopra, con il Decreto Direttoriale n. 385 del 24 novembre 2015, il Ministero del Lavoro, fornisce le condizioni per fruire del suddetto beneficio anche oltre il predetto regime “de minimis”.

In ogni caso, la fruizione del bonus è condizionata dal limite dei fondi stanziati per le singole Regioni così come riportato nell'allegato 1 del Decreto in esame.

**Decreto Direttoriale
n. 385/2015**



L'utilizzo del bonus "Programma Garanzia Giovani" può essere operato anche oltre il regime "de minimis", a seconda che il giovane interessato dall'assunzione appartenga alla fascia di età compresa

- **tra 16 e 24 anni, ovvero**
- **tra 25 e 29 anni.**



**Decreto Direttoriale
n. 385/2015**



Giovani di età compresa tra i 16 ed i 24 anni

Per le assunzioni di giovani di età compresa tra 16 e 24 anni, il beneficio spetta, anche superato il limite imposto dal “de minimis”, a condizione che l’assunzione stessa comporti un **incremento occupazionale netto**.

Decreto Direttoriale
n. 385/2015



Giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni

In riferimento a tale fascia di età, il Ministero precisa che, **oltre** al configurarsi del suddetto **incremento occupazionale**, **il giovane deve soddisfare uno dei seguenti requisiti:**

- non abbia un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, ai sensi del Decreto 20 marzo 2013 che definisce lo status di disoccupato di lungo periodo;



“(..) negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.”



Decreto Direttoriale
n. 385/2015

Giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni

- non possenga un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale o abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- sia occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo- donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici;
- sia occupato in settori economici in cui sia riscontrato il citato differenziale pari ad almeno il 25%, e comunque sia riconducibile allo status di disoccupato di lungo periodo.



Incremento occupazionale netto

Il Decreto ricorda che l'incremento occupazionale va inteso come aumento netto del numero di dipendenti di un datore di lavoro rispetto alla media dei dodici mesi precedenti

D.D. n. 385/2015



Incremento occupazionale netto

D.D. n. 385/2015

Il Decreto Direttoriale, in relazione al calcolo dell'incremento occupazionale netto, precisa le casistiche che non vanno ad influenzare, in diminuzione, la forza aziendale.

In particolare vanno considerate neutrali nella composizione dell'organico dei dipendenti le seguenti situazioni:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.

Di conseguenza, qualora si sia verificato uno degli eventi sopra citati, l'assenza di tale lavoratore non comporterà una diminuzione della forza aziendale, facendo sì che una nuova assunzione rappresenti comunque un incremento occupazionale.

Circolare n. 32 del 16 febbraio 2016

l'INPS, con la Circolare n. 32 del 16 febbraio 2016, riepiloga quanto contenuto nel nuovo decreto direttoriale fornendo ulteriori indicazioni operative in relazione ai seguenti aspetti:

- incremento occupazionale netto e
- modelli telematici "GAGI".

INPS circ.
32/2016



Circolare n. 32 del 16 febbraio 2016

Nell'ipotesi di sfioramento dei limiti previsti dal regime “de minimis” per la fruizione del bonus “GAGI” dovrà riscontrarsi un **incremento netto occupazionale da intendersi come**

“(..) l’aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno.”

INPS circ.
32/2016



Come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f) del decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013.

**INPS circ.
32/2016**

L'INPS precisa che l'incremento dovrà mantenersi nel mese dell'assunzione ed in particolare andrà verificato se:

- tra il giorno successivo l'assunzione e
- l'ultimo giorno del mese di calendario dell'assunzione

non si siano verificate cessazioni che abbiano determinato diminuzione della forza aziendale considerando gli eventi di cessazione citati in precedenza.

INPS circ.
32/2016

Esempio

Si supponga che il giorno 20 maggio 2016 si sia provveduto all'assunzione di un NEET e, a quella data, la forza aziendale media dei 12 mesi precedenti l'assunzione (aprile 2016 - maggio 2015) sia stata pari a 11 ULA.

Se tra il 21 maggio 2016 e il 31 maggio 2016

1. si verificasse una cessazione per dimissione volontaria (evento influente ai fini del calcolo della forza aziendale), sarà comunque mantenuto l'incremento occupazionale e, per il mese dell'assunzione, si potrà fruire del beneficio;

Esempio

2. l'azienda procedesse ad un licenziamento per GMO (giustificato motivo oggettivo ad esempio per motivi tecnico organizzativi), l'assunzione del NEET non comporterà incremento occupazionale.

In tale ipotesi l'INPS, rispetto al decreto ministeriale, precisa che si dovrà provvedere al ricalcolo dell'incremento occupazionale, confrontando la media in ULA dei 12 mesi precedenti l'assunzione con la forza occupazionale media previsionale dei 12 mesi successivi l'assunzione stessa, al fine di verificare il mantenimento (previsionale) dell'incremento occupazionale.

- **La suindicata verifica deve essere ripetuta per i dodici mesi di calendario successivi all'assunzione per la quale si è beneficiato dell'incentivo.**
- La base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale comprende le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato. Il lavoratore assunto - o utilizzato mediante somministrazione - in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

INPS circ.
32/2016



Moduli Telematici

I moduli telematici "GAGI" sono stati aggiornati per recepire le innovazioni descritte nella presente circolare.

Pertanto, nelle ipotesi in cui si voglia godere del bonus occupazionale oltre le soglie previste dal regime "de minimis", per il lavoratore assunto dovranno essere rispettate, nonché indicate nel modulo di richiesta dell'incentivo, le ulteriori condizioni sopra illustrate.

INPS circ.
32/2016



Decreto n. 16 del 3 febbraio 2016

«Super Bonus occupazione – trasformazione tirocini» nell’ambito del programma Garanzia Giovani

Il Ministero ha istituito un ulteriore bonus per la stabilizzazione a tempo indeterminato di tirocini stipulati nell’ambito del “Programma Garanzia Giovani”.



Destinatari dell'incentivo

1. **Ai datori di lavoro che assumono un giovane che abbia svolto, ovvero stia svolgendo, un tirocinio curriculare e/o extracurriculare nell'ambito del Programma "Garanzia Giovani", purché avviato entro il 31 gennaio 2016, è riconosciuto un incentivo economico il cui importo è definito ai sensi del successivo articolo 4.**
2. **L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni effettuate dal primo marzo 2016 e fino al 31 dicembre 2016, nei limiti delle disponibilità finanziarie allocate.**

D.D. n. 16/2016



Destinatari dell'incentivo

- 3. L'incentivo è autorizzato ove sussistano le seguenti condizioni:**
- a. il tirocinio curriculare e/o extracurriculare oggetto della trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia finanziato con risorse del Programma "Garanzia Giovani";
 - b. il giovane che ha svolto ovvero svolge il tirocinio, all'inizio del percorso, sia in possesso del requisito di NEET.

D.D. n. 16/2016



Tipologia contrattuale incentivata

L'incentivo è riconosciuto ai datori di lavoro che assumono i giovani di cui all'articolo 2 con un contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione.

D.D. n. 16/2016

Misura dell'incentivo

Così come l'incentivo previsto dal "Programma Garanzia giovani", **anche il "Superbonus" viene riconosciuto in valori differenti a seconda della profilazione del tirocinante.**

ASSUNZIONE TIROCINANTE A TEMPO INDETERMINATO				
PROFILAZIONE	Bassa	Media	Alta	Molto alta
IMPORTO	3.000,00	6.000,00 euro	9.000,00 euro	12.000,00 euro

D.D. n. 16/2016



Misura dell'incentivo

Il “Superbonus” viene riconosciuto nel limite delle risorse stanziare a tale titolo nell’ambito del “Programma Garanzia Giovani calcolato in ambito nazionale in 12 quote mensili di pari importo e, qualora il rapporto di lavoro si concluda anticipatamente, il numero di quote mensili verrà riconosciuto in proporzione alla durata del rapporto di lavoro.

D.D. n. 16/2016

Relativamente alla **compatibilità con il regime de minimis** e alla **cumulabilità con altri incentivi** il Decreto 16/2016 rispetta totalmente quanto previsto dal Decreto direttoriale n. 385/2015



D.D. n. 16/2016



Caso «potenziale»

Stabilizzazione di un proprio tirocinante con assunzione in apprendistato professionalizzante in caso di aziende fino a 9 dipendenti.

In tal caso, infatti, l'impresa

- potrà fruire di «Garanzia Giovani» durante il periodo di tirocinio e, una volta assunto il NEET come apprendista,
- potrà cumulare il “Superbonus” con lo sgravio contributivo al 100%, nel limite del 50% costo salariale.



La seconda novità dal 1 marzo riguarda la modifica alla misura dei tirocini (Misura 5), con la previsione di una quota di finanziamento privato a carico dell'impresa ospitante per le indennità da corrispondere al tirocinante.

- L'indennità potrà essere composta da una quota pubblica massima di 300 euro e un importo variabile a carico dell'impresa ospitante determinato dalle Regioni.
- Nel caso in cui l'indennità prevista dalla normativa regionale coincida con l'importo massimo (300 euro), il contributo pubblico dovrà essere riparametrato perché non è ammesso pagare l'indennità a carico dell'azienda solo con il contributo pubblico.
- Questa disciplina si applicherà agli avvisi regionali emanati dal 1° marzo, mentre per i tirocini attivati sulla base dei precedenti avvisi continuano ad applicarsi le precedenti disposizioni.

Infine, dal 1° marzo, è attivo a livello nazionale il **fondo “Selfieemployment”** rivolto ai giovani Neet che hanno già concluso il percorso di accompagnamento all’autoimprenditoria, con azioni mirate e personalizzate di accompagnamento allo start up di impresa.

Attraverso il fondo, gestito da Invitalia Spa, verranno finanziate iniziative con piani di investimento da 5mila a 50mila euro, attraverso la concessione di prestiti a tasso zero.