



AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

CIGO – CIGS – CONTRATTO DI SOLIDARIETA’

GIUSEPPE BASELICE

RESPONSABILE RELAZIONI INDUSTRIALI

CONFINDUSTRIA SALERNO

4 GIUGNO 2020

FONTI ISTITUTIVE

Legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014

Principi di riforma degli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro:

1) impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa;

NB il DL 109/2018 (cd Decreto Genova) convertito dalla L.130/2018 ha reintrodotto a decorrere dal 29 settembre 2018 e per gli anni 2019 e 2020 il trattamento di CIGS per cessazione attività

2) semplificazione delle procedure;

3) necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione a favore dei contratti di solidarietà;

4) revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria e della cassa integrazione guadagni straordinaria e individuazione dei meccanismi di incentivazione della rotazione;

5) previsione di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici;

6) riduzione degli oneri contributivi ordinari e rimodulazione degli stessi tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo;

7) revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà;

8) revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà.



Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

- in vigore dal 24 settembre 2015

PRINCIPI GENERALI

- Gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro si sostanziano in interventi volti a sostenere il salario dei dipendenti di aziende in una situazione di temporanea difficoltà (Cassa Integrazione Ordinaria) o di crisi strutturale (Cassa Integrazione Straordinaria) e sono erogati dall'INPS.
- Gli interventi di integrazione salariale (CIGO / CIGS) sono concessi ad aziende operanti in determinati settori e in presenza di determinati requisiti. Per le aziende appartenenti a settori non coperti dalle integrazioni salariali previste dalla legge è previsto l'intervento dei Fondi di Solidarietà.
- Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio. Tali lavoratori 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 domanda di concessione (tranne CIGO per eventi oggettivamente non evitabili).
- Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese le ore zero e il limite dell'orario contrattuale, nei limiti dei massimali mensili stabiliti ogni anno dall'INPS.

(per il 2020 si veda Circolare INPS n. 20 del 10/02/2020)

- Per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, salvo il caso di ricorso al contratto di solidarietà la cui durata viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente. Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia la durata massima complessiva è pari a 30 mesi.

Per quinquennio mobile si intende un lasso temporale pari a cinque anni, che viene calcolato a ritroso a decorrere dall'ultimo giorno di trattamento richiesto da ogni azienda per ogni singola unità produttiva. Trattandosi di un parametro mobile e non fisso, l'inizio del periodo di osservazione si sposta con lo scorrere del tempo anche in costanza di utilizzo del trattamento ed è diverso per ogni singola azienda in ragione dell'ultimo giorno di trattamento richiesto.

- Unità produttiva: parametro di riferimento per la valutazione sia dei requisiti che dei limiti di utilizzo. Si intende lo stabilimento o la struttura finalizzata alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale, intendendosi con tale accezione il plesso organizzativo che presenta una fisionomia distinta, ed abbia, in condizioni di indipendenza, un proprio riparto di risorse disponibili così da permettere in piena autonomia le scelte organizzative più confacenti alle caratteristiche funzionali e produttive dell'unità. L'unità produttiva deve avere maestranze adibite in via continuativa.

Nei settori dell'edilizia e affini ai fini della qualificazione dei cantieri come unità produttiva la costituzione e il mantenimento degli stessi deve essere in esecuzione di un contratto di appalto e i lavori devono avere una durata minima di 30 giorni.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO)

Presupposti

L'Integrazione Salariale Ordinaria (CIGO) è concessa dalla sede INPS territorialmente competente per le seguenti causali:

- a) situazioni aziendali dovute ed eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato.

Campo di applicazione

Art. 10 D.Lgs. 148/2015

Fattispecie integrabili

Il DM 95442 del 15 aprile 2016 prevede le seguenti fattispecie integrabili:

- **mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato:** contrazione dell'attività lavorativa derivante da una significativa riduzione di ordini o commesse → la relazione tecnica documenta l'andamento degli ordini di lavoro o delle commesse e ad essa può essere allegata la documentazione relativa al bilancio e al fatturato;

crisi di mercato: mancanza di lavoro o di commesse derivante dall'andamento del mercato o del settore merceologico a cui appartiene l'impresa.

Tali fattispecie non sono integrabili nelle ipotesi di aziende che alla data di presentazione dell'istanza abbiano avviato l'attività produttiva da meno di un trimestre.

- **fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva al progetto:**

fine cantiere o fine lavoro riguardano brevi periodi di sospensione dell'attività lavorativa tra la fine di un lavoro e l'inizio di un altro che non

- devono essere superiori a tre mesi → documentare la prevista durata dei lavori nonché la fine degli stessi
- fine fase lavorativa → sospensione dell'attività di lavoratori specializzati in una particolare lavorazione che, terminata la fase di lavoro cui sono addetti rimangono inattivi in attesa di un nuovo reimpiego; la sospensione non deve riguardare l'intera maestranza ma esclusivamente lavoratori specializzati in una particolare lavorazione (es. carpentieri, imbianchini);
- perizia di variante e suppletiva → situazioni di accertata imprevedibilità ed eccezionalità non imputabile alle parti o al committente; documentazione probante o dichiarazione della pubblica autorità circa l'imprevedibilità della variante.
- **mancanza di materie prime o componenti** → sospensioni dell'attività dovute a mancanza, non imputabile all'azienda di materie prime o di componenti necessari alla produzione. A corredo della domanda le imprese dovranno documentare sia le modalità di stoccaggio seguite sia la data dell'ordine delle materie prime. L'integrabilità della fattispecie è dimostrata dalle ricerche di mercato effettuate rimaste senza esito a fronte di oggettive e sopravvenute impossibilità di reperimento delle materie stesse. In caso di inadempienze contrattuali o di inerzia del datore di lavoro la domanda deve essere rigettata perché la fattispecie è imputabile al datore di lavoro.
 - **eventi meteo** → la relazione tecnica documenta l'evento meteorologico e illustra l'attività e la fase lavorativa in atto al verificarsi dell'evento, nonché le conseguenze che l'evento stesso ha determinato. Alla relazione tecnica sono allegati i bollettini meteo rilasciati da organi accreditati.
 - **sciopero di un reparto o di altra impresa** → la relazione tecnica deve documentare che lo sciopero non ha riguardato il reparto per il quale si richiede la CIGO e che dallo stesso è derivata la mancata esecuzione di ordini ovvero, in caso di sciopero di altra impresa il collegamento dell'attività con quest'ultima.

- **incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica, impraticabilità dei locali, sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori** → relazione descrittiva dell'evento e degli effetti sull'attività dell'azienda con eventuali verbali o attestazioni delle competenti autorità comprovanti la natura dell'evento; in caso di mancata fornitura dell'energia elettrica deve inoltre risultare che la stessa sia stata imprevista ed imprevedibile.
- **guasti ai macchinari – manutenzione straordinaria** → la relazione tecnica deve documentare la non imputabilità degli eventi all'azienda e/o ai lavoratori e deve essere documentata la puntuale effettuazione della manutenzione secondo la normativa vigente. In caso di guasto ai macchinari l'Azienda dovrà produrre l'attestazione rilasciata dall'azienda che ha svolto l'intervento, specificando la tipologia di intervento effettuato e la non prevedibilità del guasto.

Criteria di concessione

La Circolare INPS n. 139 del 1° agosto 2016 definisce specificatamente i criteri di esame delle domande di concessione dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria.

In particolare i requisiti generali consistono nella:

- a) transitorietà dell'evento;
- b) ripresa dell'attività lavorativa;
- c) non imputabilità della causale.

La transitorietà della situazione aziendale e la temporaneità della situazione di mercato sussistono quando è prevedibile, al momento della presentazione della domanda di CIGO che l'impresa riprenda la normale attività produttiva. La non imputabilità ai lavoratori o all'impresa della situazione aziendale consiste nell'involontarietà e nella non riconducibilità ad imperizia o negligenza né all'organizzazione o programmazione aziendale

La ciclicità delle sospensioni o riduzioni denotano una non transitorietà della causale che si ripropone costantemente nel tempo con dimensioni di consistente entità, siano o meno a carattere stagionale, quindi non possono accedere all'intervento di CIGO.

Le aziende invece soggette a contrazioni dell'attività lavorativa in periodi ricorrenti dell'anno a causa delle caratteristiche del loro processo produttivo possono accedere alla CIG (Messaggio INPS 1° giugno 2017, n. 2276).

Non sono integrabili le seguenti fattispecie:

- a) mancanza di fondi;
- b) chiusura per ferie;
- c) preparazione del campionario;
- d) infortunio o morte del titolare;
- e) sosta stagionale, inventario;
- f) mancanza di fondi impresa committente.

Durata

La CIGO è corrisposta fino ad un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino ad un massimo di 52 settimane.

A tal fine si computano le singole giornate di sospensione e si considera usufruita una settimana di CIG solo nel caso in cui la contrazione del lavoro abbia interessato sei giorni o cinque nel caso di settimana corta (Circ. INPS 58/2009).

Se il massimo complessivo di 52 settimane viene raggiunto:

- con più periodi non consecutivi le 52 settimane si computano in un biennio mobile;
- con più periodi consecutivi, è possibile presentare una nuova domanda per la stessa unità produttiva solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di attività lavorativa.

Non vengono computati nel limite delle 52 settimane i periodi di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili (tranne edilizia).

Ore autorizzabili

Nel rispetto dei limiti di durata della CIG possono essere autorizzate ore di integrazione salariale fino al limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

Con messaggio 3777 del 18/10/2019, l'INPS ha chiarito che in conseguenza dell'eliminazione del c.d. file CSV, le informazioni in esso previste utili anche ai fini del rispetto del limite di cui sopra, verranno reperite dai dati forniti con i flussi Uniemens dei 6 mesi precedenti la data di inizio del periodo di CIGO.

Procedura di consultazione sindacale

L'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle RSA o alla RSU, se 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.

Alla comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione avente ad oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori.

L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, ridotti a 10 per le aziende che occupano fino a 50 dipendenti.

L'Azienda deve allegare alla domanda di concessione della CIGO, pena l'inammissibilità, copia della comunicazione inviata a tutte le suddette organizzazioni sindacali tramite pec o raccomandata A/R..

Nel caso in cui l'Azienda produca copia del verbale di accordo sindacale sottoscritto da tutte le organizzazioni sindacali e le rappresentanze sindacali previste dall'art. 14 D.Lgs. 148/2015 non è necessario che dimostri anche l'avvenuta notifica delle relative comunicazioni. (Messaggio INPS 3777/2019).

Domanda di concessione

L'impresa presenta in via telematica all'INPS competente la domanda di concessione della CIGO entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (con esclusione del giorno iniziale).

Se l'unità produttiva è ubicata nella medesima provincia dove è iscritta l'azienda, la sede INPS competente è quella dove è iscritta l'azienda. Se l'unità produttiva è ubicata in una provincia diversa da quella dove è iscritta l'azienda la sede INPS competente è quella presso cui è ubicata l'unità produttiva.

Relazione tecnica

L'impresa deve documentare in una relazione tecnica dettagliata (resa con dichiarazione sostitutiva di notorietà: art. 47 DPR 445/2000) le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e dimostrare, con elementi oggettivi, che l'impresa continua ad operare sul mercato.



Gli elementi oggettivi possono essere supportati da documentazione sulla solidità finanziaria dell'impresa o da documentazione tecnica concernente la situazione temporanea di crisi del settore, le nuove acquisizioni di ordini o la partecipazione qualificata a gare di appalto, l'analisi delle ciclicità delle crisi e la CIG già concessa.

Il messaggio INPS 3777/2019 ha chiarito che la presenza di ferie pregresse non è ostativa all'accoglimento dell'istanza, sia in caso di orario ridotto che di sospensione a zero ore.

Contribuzione

Ordinaria → a carico delle imprese destinatarie della CIG (art. 10 D.Lgs 148/2015) variabile a seconda del settore di appartenenza e del numero di dipendenti

Aggiuntiva → a carico delle imprese che presentano domanda di CIG pari a:
9% della retribuzione spettante al lavoratore per interventi fino a 52 settimane
12% della retribuzione spettante al lavoratore per interventi da 52 a 104 settimane
15% della retribuzione spettante al lavoratore per interventi oltre i limiti di cui sopra.

Il contributo addizionale non è dovuto in caso di interventi per eventi oggettivamente non evitabili (eventi meteo, incendi alluvioni, mancanza energia).



FAC-SIMILE DI RELAZIONE TECNICA DETTAGLIATA DI CUI ALL'ART. 2 DEL D.M. 95442/2016

CAUSALE: MANCANZA DI LAVORO O DI COMMESSE¹

DATI RELATIVI ALL'AZIENDA E ALL'UNITA' PRODUTTIVA
Denominazione
Matricola/Codice fiscale
Unità Produttiva
Data inizio attività produttiva

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETÀ (Art. 47 D.P.R. 28 dicembre 2000, n.445 e ss.mm.i.)

Il/la sottoscritto/a
nato/a a prov. il residente a
..... .Prov. Cap Via
.....Tel.

IN QUALITÀ DI:

titolare legale rappresentante

dell'azienda.....
codice fiscaleposizione INPS.....in riferimento
alla richiesta delle integrazioni salariali per il periodo dal.....
al.....,

DICHIARA

1. Illustrare l'attività aziendale e l'andamento negativo o involutivo a seguito della mancanza di ordini e di commesse in relazione all'attività aziendale dei due anni precedenti l'anno in cui il periodo di integrazione è richiesto o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di due anni;
2. Specificare la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale e la non dipendenza da imperizia o negligenza, inadempienze del datore di lavoro o dei lavoratori;
3. Illustrare gli elementi oggettivi su cui si fonda la previsione di ripresa dell'attività lavorativa e le iniziative intraprese e da intraprendere a tale fine (es. nuovi ordini, commesse, partecipazione qualificata a gare di appalto, etc.);
4. Ulteriori annotazioni

¹Le relazioni tecniche devono essere riferite all'epoca in cui ha avuto inizio la contrazione dell'attività lavorativa, a nulla rilevando eventuali circostanze sopravvenute durante il periodo di integrazione salariale.

INDICATORI ECONOMICO FINANZIARI²				
		Anno_____	Anno_____	Anno in corso
Fatturato				
Risultato operativo				
Risultato d'impresa	Utile			
	Pareggio			
	Perdita			
Indebitamento				
Debiti finanziari nei confronti di				
	Banche			
	Istituti finanziari			
	Società controllante			
	Altro			
Debiti verso fornitori				

Si allega documento di riconoscimento.

Data

Timbro e firma
Rappresentante Legale / Delegato

² Riportare l'andamento degli indicatori economico-finanziari (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento) risultanti dalla documentazione amministrativa e contabile disponibile, relativa alle due annualità precedenti l'anno in cui il periodo di integrazione è richiesto o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di due anni. Es. nel periodo richiesto dal 01/04/2016 al 30/06/2016 dovrà essere riportato l'andamento degli indicatori economico-finanziari riferiti agli anni 2014, 2015 e 2016.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)

La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria viene richiesta per gestire situazioni di crisi strutturale.

Campo di applicazione

La disciplina in materia di CIGS e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione ai datori di lavoro indicati dall'art. 20 D.Lgs.148/2015 che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti.

Causali di intervento

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;
- c) contratto di solidarietà

Criteria di approvazione - DM 94033 del 13 gennaio 2016

Riorganizzazione aziendale

- a) programma di interventi volti a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva;
- b) il programma può contenere investimenti per impianti fissi ed attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo e può prevedere attività di formazione e riqualificazione professionale;
- c) il valore medio annuo degli investimenti superiore al valore medio annuo degli investimenti nel biennio precedente;
- d) le sospensioni dal lavoro devono essere motivatamente ricollegabili nell'entità e nei tempi al processo di riorganizzazione da realizzare;

- e) sospensioni fino ad un massimo dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva;
- f) recupero occupazionale minimo del 70% (in azienda o altre unità produttive dell'impresa o gestione non traumatica);
- g) indicazione delle modalità di copertura degli investimenti.

Durata massima → 24 mesi anche non continuativi in un quinquennio mobile e con il limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo del programma autorizzato.

Crisi aziendale

- a) andamento negativo o involutivo per il biennio precedente la richiesta degli indicatori economici finanziari di bilancio (fatturato, risultato operativo, risultato di impresa, indebitamento);
- b) ridimensionamento o stabilità dell'organico aziendale nel biennio precedente l'intervento della CIGS. Assenza di assunzioni agevolate. In caso di assunzione durante il programma è necessario motivare tale necessità e dimostrarne la compatibilità;
- c) piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale;
- d) il programma di risanamento finalizzato a garantire la continuazione dell'attività produttiva e la salvaguardia seppur parziale dell'occupazione. Qualora si prevedano esuberi strutturali va presentato un piano di gestione degli stessi.

L'intervento di integrazione salariale straordinaria può essere concesso anche quando la situazione di crisi sia conseguente ad un evento improvviso ed imprevisto, esterno alla gestione aziendale. In tal caso bisogna soddisfare solo i requisiti di cui alle lettere c) e d).

Durata massima → 12 mesi e con il limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo del programma autorizzato. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia trascorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.

Contratto di solidarietà

Il contratto di solidarietà è stipulato dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2015 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.

La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale, 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.

L'esubero di personale, in relazione alla quale viene sottoscritto il contratto di solidarietà deve essere quantificato e motivato nel contratto stesso.

Possibile minore riduzione di orario rispetto a quanto definito nel CdS se prevista tale possibilità nel contratto e previa comunicazione a Ministero e INPS.

Non ammesso lavoro straordinario in costanza di CdS

Durata massima → 24 mesi in un quinquennio mobile con possibilità di raggiungere 36 mesi.

Proroga “in deroga” trattamenti di integrazione salariale straordinaria

Per gli anni 2018, 2019 e 2020, in deroga ai limiti di durata del singolo trattamento CIGS e al limite complessivo CIGS e CIG e comunque entro il limite di risorse stanziato e previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la presenza della/e Regione/i interessata/i nel caso di CIGS per riorganizzazione aziendale, alle imprese con rilevanza strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberanti significativi nel contesto territoriale, può essere concessa la proroga dell'intervento di CIGS fino a 12 mesi se il programma di riorganizzazione aziendale:

è caratterizzato da investimenti complessi non attuabili nel limite temporale di durata ordinario di 24 mesi oppure qualora presenti piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nel medesimo limite temporale.

Alle medesime condizioni e nel limite delle risorse stanziato, può essere concessa la proroga della CIGS:

per crisi aziendale fino a 6 mesi se il piano di risanamento presenta interventi correttivi complessivi volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite ordinario di durata di 12 mesi;

nell'ipotesi di Contratto di Solidarietà per ulteriori 12 mesi se permanga in tutto o in parte l'esuberante di personale già dichiarato nell'accordo di solidarietà.

In tutti i casi ai fini dell'ammissione all'intervento, l'impresa deve presentare piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale che prevedano specifiche azioni di politica attiva concordate con la Regione interessata.



Procedura di consultazione sindacale

L'impresa che intende richiedere l'intervento della CIGS per crisi aziendale o per riorganizzazione è tenuta a comunicare alle RSA o RSU nonché alle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale le cause di sospensione o di riduzione dell'orario lavorativo, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. Entro tre giorni dalla predetta comunicazione è presentata dall'impresa o dalle OO.SS./RSU 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'unità produttiva interessata sia ubicata in una sola Regione o al Ministero del Lavoro qualora le unità produttive siano ubicate in più Regioni.

L'intera procedura di consultazione si esaurisce entro i 25 giorni successivi alla richiesta ridotti a 10 per le aziende che occupano fino a 50 dipendenti.

Domanda di Concessione

La domanda di concessione di trattamento di integrazione salariale straordinaria è presentata entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale (crisi e ristrutturazione) o dalla data di stipula del contratto di solidarietà contestualmente al Ministero del Lavoro e alle Direzioni Territoriali del Lavoro competenti per territorio.

Contribuzione

Ordinaria → 0,90% della retribuzione imponibile dei lavoratori per i quali trova applicazione la CIGS di cui 0,60% a carico impresa e 0,30% a carico lavoratore;

Addizionale → a carico delle imprese che presentano domanda di CIG pari a:
9% della retribuzione spettante al lavoratore per interventi fino a 52 settimane
12% della retribuzione spettante al lavoratore per interventi da 52 a 104 settimane
15% della retribuzione spettante al lavoratore per interventi oltre i limiti di cui sopra.

CIGS per cessazione attività

- Art. 44 DL 28 settembre 2018, n. 109 convertito dalla L.130/2018;
- Circolare Ministero Lavoro e Politiche Sociali n. 15 del 04/10/2018.

dal 29 settembre 2018 al 31 dicembre 2020 può essere autorizzato fino a un massimo di 12 mesi complessivi, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, anche in presenza del Ministero dello Sviluppo Economico e della Regione interessata, il trattamento di integrazione salariale per crisi aziendale qualora l'Azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale, oppure laddove sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo, nonché in alternativa attraverso specifici percorsi di politica attiva posti in essere dalla Regione interessata, nel limite delle risorse stanziare.

Il trattamento può essere concesso in deroga agli articoli 4 e 22 del D.Lgs. 148/2015 che disciplinano rispettivamente la durata massima complessiva nel quinquennio e le singole durate contemplate per ciascuna causale di intervento.

Condizioni

concrete prospettive di cessione dell'attività con il riassorbimento del personale o piani di reindustrializzazione anche presentati dalla medesima azienda in cessazione. Il piano di cessione – sostenuto dalla procedura di cui all'art. 2112 deve essere articolato in modo da garantire il più possibile la salvaguardia dei livelli occupazionali. Nell'ipotesi di reindustrializzazione del sito produttivo, il concreto piano di interventi può essere presentato dall'impresa richiedente ovvero dall'impresa terza cessionaria ovvero dal MISE;

in alternativa

il trattamento può essere richiesto quale sostegno al reddito dei lavoratori in esubero coinvolti in specifici percorsi di politica attiva del lavoro presentati dalla

Regione interessata. In tale ipotesi è richiesta la condivisione dell'accordo da parte della Regione.

Procedimento

Accordo con le Parti Sociali in sede governativa con la presenza del MISE e della Regione nel quale si definisce:

- il piano delle sospensioni dei lavoratori motivatamente ricollegabile nei tempi e nelle modalità alla prospettata cessione di attività ovvero al piano di reindustrializzazione ovvero al programma di politiche attive regionale;
- il piano di trasferimento e/o riassorbimento dei lavoratori sospesi e le misure di gestione per le eventuali eccedenze di personale.

Dopo la stipula dell'Accordo l'impresa interessata è tenuta a presentare istanza al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale Ammortizzatori Sociali e Formazione, divisione IV per il tramite del sistema informatico di *Cigsonline*.

A tali istanze non si applica il procedimento di cui all'articolo 25 del D.Lgs. 148/2015.

AMMORTIZZATORI SOCIALI EMERGENZA COVID – 19

- *Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito dalla Legge 24.04.20 n. 27 e modificato dal DL 19.05.20, n. 34*
- *Circolare INPS n. 47 del 28/03/2020*

- **CIGO** - imprese assicurate alle integrazioni salariali ordinarie;
- **ASSEGNO ORDINARIO DEL FONDO INTEGRAZIONE SALARIALE** - datori di lavoro iscritti al Fondo che occupano mediamente più di 5 dipendenti e che operano in settori in cui non sono stati costituiti fondi di solidarietà bilaterali o bilaterali alternativi;
- **CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA** – datori esclusi dalle tutele ordinarie.

CIGO / FIS

Art. 19 DL 18/20

I datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", per una durata massima di nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di nove settimane. È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane di trattamento di cui al presente comma per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020 fruibili ai sensi dell'articolo 22-ter. Esclusivamente per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è possibile usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020 a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il

periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane.

I datori di lavoro che presentano la domanda di cui al comma 1 sono dispensati dall'osservanza dell'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e dei termini del procedimento previsti dall'articolo 15, comma 2, nonché dall'articolo 30, comma 2, del medesimo decreto legislativo per l'assegno ordinario, fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

La domanda, in ogni caso, deve essere presentata entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e non è soggetta alla verifica dei requisiti di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Le aziende non devono fornire alcuna prova in ordine alla transitorietà dell'evento e alla ripresa dell'attività lavorativa né, tantomeno, dimostrare la sussistenza del requisito di non imputabilità dell'evento stesso all'imprenditore o ai lavoratori. Conseguentemente, l'azienda non deve redigere e presentare in allegato alla domanda la relazione tecnica, ma solo l'elenco dei lavoratori beneficiari (INPS, msg. 1287/2020).

Questi periodi di CIGO e assegno ordinario non sono conteggiati ai fini della durata massima complessiva di intervento, della durata, intervento del fondo e assegno ordinario e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste.

Limitatamente all'anno 2020 all'assegno ordinario garantito dal Fondo di integrazione salariale non si applica il tetto aziendale di cui al secondo periodo, co. 4, articolo 29 del D.Lgs. n. 148/2015.

Inoltre su tali trattamenti non è dovuto la contribuzione addizionale.

Oltre all'ordinaria modalità di erogazione delle prestazioni tramite conguaglio su Uniemens, è possibile autorizzare il pagamento diretto al lavoratore, senza che il datore di lavoro debba comprovare le difficoltà finanziarie dell'impresa (INPS, msg. 1287/2020).

TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER LE AZIENDE CHE SI TROVANO GIÀ IN CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

Art. 20 DL 18/20

Le aziende che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 19 e per una durata massima di nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso.

È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane di trattamento di cui al presente comma per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020 fruibili ai sensi dell'articolo 22-ter.

La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinario già in corso. La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro.

La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale è subordinata alla sospensione degli effetti della concessione della cassa integrazione straordinaria precedentemente autorizzata e il relativo periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale concesso ai sensi dell'articolo 19 non è conteggiato ai fini dei limiti previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2, e dall'articolo 12 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.



CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Art. 22 DL 18/20;

Accordo Quadro Regione Campania del 19 marzo 2020

Le Regioni e Province autonome, con riferimento ai datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro, possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della riduzione o sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a per una durata massima di nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro ai quali sia stato interamente già autorizzato un periodo di nove settimane. Le predette ulteriori cinque settimane sono riconosciute secondo le modalità di cui all'articolo 22-ter e tenuto conto di quanto disciplinato dall'articolo 22-quater. È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane di trattamento di cui al presente comma per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020 fruibili ai sensi dell'articolo 22-ter. Per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è possibile usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi precedenti al 1° settembre a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane.

L'accordo di cui al presente comma non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti.