



# **AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO**

**CIGO – CIGS - FIS**

**GIUSEPPE BASELICE**

**RESPONSABILE RELAZIONI INDUSTRIALI**

**CONFINDUSTRIA SALERNO**

**1° GIUGNO 2023**

## **FONTI**

- **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*).
- **Decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali 15 aprile 2016, n. 95442** – criteri per l’esame delle domande di concessione dell’integrazione salariale ordinaria, **integrato dal DM 67/2022;**
- **Decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali 13 gennaio 2016, n. 94033** – criteri per l’approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria, **integrato dal DM 33 del 25.02.2022**
- **Legge 234 del 30 dicembre 2021** “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022 – 2024” che introduce disposizioni di riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto contenuta nel D.Lgs. 148/2015.

## 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 Bilaterali se costituiti ovvero del Fondo di Integrazione Salariale (FIS).
- Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori a domicilio, con esclusione dei dirigenti. Tali lavoratori devono possedere presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento un'anzianità di effettivo lavoro di almeno **trenta giorni** (*fino al 31/12/2021 erano novanta giorni*) alla data di presentazione della domanda di concessione (tranne 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 di un massimale stabilito annualmente dall'INPS. Dal 1° gennaio 2022 per i trattamenti di integrazione salariale relativi ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, si ha l'eliminazione del c.d. tetto basso con la previsione di un unico tetto pari a quello alto.  
(per il 2023 si veda Circolare INPS n. 14 del 03/02/2023)

- 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.

Esempi da Circolare INPS n.197 del 02-12-2015:

- 12 mesi di CIGO+12 mesi di CIGS (es. riorganizzazione): ok 24 mesi
- 12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS (Contratto di Solidarietà): ok 36 mesi
- 12 mesi di CIGS (es. crisi) + 24 mesi di CDS: ok 36 mesi
- 36 mesi di CDS: ok
- 6 mesi di CIGO + 12 mesi di CDS: possibili altri 12 mesi di CIGS oppure altri 18 mesi di CDS

- 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. *(IL DM 67/2022 aveva previsto per l'anno 2022, in considerazione della grave crisi internazionale in Ucraina, che integrava la fattispecie "crisi di mercato" la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa derivante anche dall'impossibilità di concludere accordi o scambi determinata dalle limitazioni conseguenti alla crisi in Ucraina)*.
- 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.

Il DM 67/2022 ha previsto che la fattispecie "mancanza di materie prime o componenti sussiste anche quando sia riconducibile a difficoltà economiche, non prevedibili, temporanee e non imputabili all'impresa, nel reperimento di fonti energetiche, funzionali alla trasformazione delle

materie prime necessarie per la trasformazione. La relazione tecnica documenta le oggettive difficoltà economiche e la relativa imprevedibilità, temporaneità e non imputabilità delle stesse.

La Circolare INPS n. 97 del 10/08/2022 ha precisato che il ricorso a tale ultima causale è circoscritto alle *aziende energivore* ovvero le imprese a forte consumo di energia elettrica e imprese a forte consumo di gas naturale, come individuate rispettivamente dal decreto 21 dicembre 2017 del Ministero dello Sviluppo economico (MISE) e dal decreto 21 dicembre 2021 del Ministero della Transizione ecologica (MITE).

- **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 evasione 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.

## **Criteri 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.

L'Azienda, nell'indicare le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione di attività deve altresì dimostrare che continua ad operare sul mercato illustrando gli elementi oggettivi su cui si fonda la ripresa dell'attività lavorativa e le iniziative intraprese e da intraprendere a tale fine (es. nuovi ordini, commesse, partecipazione qualificata a dare di appalto ecc. ecc.)

L'azienda ha facoltà di supportare gli elementi probatori descritti nella relazione anche con documentazione relativa a particolari situazioni finanziarie in cui versa l'unità produttiva coinvolta o l'azienda nel suo complesso, allegando per esempio, il bilancio, il fatturato o la situazione di esposizione finanziaria, nonché report sulle crisi del settore produttivo in cui opera l'azienda.

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.

Può essere allegata anche copia delle dichiarazioni rilasciate dalle OO.SS., come individuate dalla norma, che attestino che la procedura prevista dal medesimo art. 14 sia stata correttamente espletata.

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).

Il DL 4/2022 ha introdotto la possibilità che l'esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali possa svolgersi anche in via telematica.

## **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).

Per gli eventi oggettivamente non evitabili si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

Per le domande trasmesse oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione di attività si applica il comma 3 dell'art. 15 del D.Lgs. 148/2015 che comporta uno slittamento del termine di decorrenza della prestazione che non può aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (ovvero dal lunedì della settimana precedente).

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

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.

Il contributo addizionale non è dovuto in caso di interventi per eventi oggettivamente non evitabili (eventi meteo, incendi alluvioni, mancanza energia). Dall'1/1/25 il contributo addizionale passerà alle percentuali del 6%,9%,15% per le aziende che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione per almeno 24 mesi dall'ultima richiesta.

<b>Eventi Oggettivamente Non Evitabili (EONE)</b>
Eventi meteo
Incendi, crolli o alluvioni
Impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità
Mancanza di energia elettrica (non previamente programmata)
Sisma

### **Caratteristiche eventi EONE**

- non è richiesta l'anzianità di 30 giorni di servizio;
- per il settore industria è comunque obbligatoria la procedura di cui all'art. 14 D.Lgs. 148/2015;
- la domanda può essere presentata entro la fine del mese successivo all'avvio delle sospensioni;
- esonero versamento contributo addizionale.

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

**CAUSALE: MANCANZA DI LAVORO O DI COMMESSE<sup>1</sup>**

<b>DATI RELATIVI ALL'AZIENDA E ALL'UNITA' PRODUTTIVA</b>
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 fiscale .....posizione 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.);

<sup>1</sup>Le 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.



#### 4. Ulteriori annotazioni

---



---



---

<b>INDICATORI ECONOMICO FINANZIARI<sup>2</sup></b>				
		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

<sup>2</sup> 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 esse riportato l'andamento degli indicatori economico-finanziari riferiti agli anni 2014, 2015 e 2016.



## **ATTIVAZIONE CIGO**

COMUNICAZIONE N.     / DEL \_\_\_\_\_

DA     CONFINDUSTRIA SALERNO - RELAZIONI INDUSTRIALI

AT     \_\_\_\_\_ CGIL PROVINCIALE (CATEGORIA)

\_\_\_\_\_ CISL PROVINCIALE (CATEGORIA)

\_\_\_\_\_ UIL PROVINCIALE (CATEGORIA)

RSU/RSA (OVE PRESENTI)

ET P.C.: DIREZIONE         - SEDE

VI COMUNICHIAMO PER CONTO NOSTRA ASSOCIATA \_\_\_\_\_ SRL  
ATTIVAZIONE PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE EX ART. 14 D.LGS.  
148/2015 PER CIG ORDINARIA.

L'INTERVENTO, CHE SI RENDE NECESSARIO A CAUSA DELLA MANCANZA  
DI COMMESSE, AVRA' UNA DURATA PRESUMIBILE DI 13 SETTIMANE A  
DECORRERE DAL \_\_\_\_\_ E POTRA' RIGUARDARE UN NUMERO MASSIMO DI \_\_\_\_  
UNITA' (EVENTUALE: PARI ALL'INTERO ORGANICO COMPLESSIVO) DELLO  
STABILIMENTO DI \_\_\_\_\_, CON SOSPENSIONE A ZERO ORE / RIDUZIONE  
DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA.

L'ATTIVITA' RIPRENDE PER TUTTI I DIPENDENTI AD ORARIO PIENO  
CONTRATTUALE A DECORRERE DAL \_\_\_\_\_.

LA PRESENTE COMUNICAZIONE COSTITUISCE FORMALE ATTIVAZIONE  
DELLA PROCEDURA AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 14 D.LGS 148/2015.

## VERBALE DI ESAME CONGIUNTO CIGO

Oggi, \_\_\_\_\_, nella sede di Confindustria Salerno si sono riuniti:

- la Società \_\_\_\_\_ SRL, rappresentata dal Sig. \_\_\_\_\_, assistito dal Dott. \_\_\_\_\_ per Confindustria Salerno;
- il Sig. \_\_\_\_\_ per la O.S. Provinciale;
- il Sig. \_\_\_\_\_ per la O.S. Provinciale;
- la RSU

per l'esame congiunto ex art. 14 D.LGS. 14 Settembre 2015, N. 148.

L'Azienda ha informato le parti circa le cause che rendono necessario ricorrere all'intervento di Cig Ordinaria. In particolare l'Azienda registra un calo di commesse, che rende necessario ridurre temporaneamente l'attività lavorativa. Dopo ampia discussione, le parti hanno convenuto quanto appresso:

- ✓ l'Azienda richiederà l'intervento della CIG Ordinaria per un massimo di 13 settimane consecutive, dal 05/06/2023 al 03/09/2023;
- ✓ l'intervento potrà riguardare un numero massimo di \_\_ unità;
- ✓ compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative nonché in ragione della fungibilità delle mansioni e della professionalità si darà corso alla rotazione tra i lavoratori sospesi;
- ✓ l'Azienda anticiperà il trattamento di integrazione salariale ordinaria alle normali scadenze di paga;
- ✓ l'attività riprenderà per tutti ad orario pieno contrattuale a partire dal 04/09/2023;

Copia del presente verbale sarà allegata alla domanda che l'azienda presenterà alla competente sede INPS.

Con la sottoscrizione del presente verbale le parti si danno atto di aver esperito, con esito positivo, l'esame congiunto ex art. 14 D.LGS. 14 Settembre 2015, N. 148.

Del che è verbale, letto, confermato e sottoscritto.

## **CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)**

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

### **Campo di applicazione**

➡ Dal 2022 la platea dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della CIGS è divenuta più ampia.

La disciplina in materia di CIGS e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione a tutte le imprese che nel semestre precedente la presentazione dell'istanza abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti e sono calcolati nel computo, oltre ai lavoratori dipendenti con contratto subordinato, anche i lavoratori con la qualifica di dirigente, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti e i lavoratori che prestano la loro opera con il vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

*Dal 1° gennaio 2022 l'integrazione salariale straordinaria viene garantita ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti indipendentemente dal settore lavorativo e non solo a quelli indicati dall'art. 20 D.Lgs.148/2015, sempre che gli stessi non accedano ai fondi di solidarietà bilaterali, ai fondi bilaterali alternativi e al fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano.*

La CIGS viene altresì riconosciuta alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate, alle imprese del sistema aeroportuale, nonché ai partiti e ai movimenti politici e alle loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'art.4, comma 2, DL 28/12/2013 n. 149 convertito dalla Legge 21 febbraio 2014, n. 13. Per tali soggetti non rileva il requisito dimensionale.

DESTINATARI CIGS	Soglia dimensionale media
Datori non coperti dai fondi di cui agli artt. 26,27,40, ovvero: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ datori di lavoro appartenenti al settore industriale destinatari della CIGO</li> <li>➤ datori di lavoro destinatari del FIS</li> </ul>	>15 dipendenti nel semestre precedente
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Imprese del trasporto aereo, di gestione aereoportuale nonché imprese del sistema aereoportuale;</li> <li>➤ partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali iscritti nel registro di cui al DL149/2013</li> </ul>	a prescindere dal numero di dipendenti

### 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 integrato dal DM 33 del 22 febbraio 2022**

### Riorganizzazione aziendale

- a) programma di interventi volti a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva, *anche mediante ristrutturazioni aziendali, fusioni, acquisizioni*;
- 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.

La causale della riorganizzazione è stata ampliata riconoscendo nel medesimo ambito riorganizzativo programmi aziendali volti “*anche a realizzare processi di transizione*”, che possono realizzarsi mediante la pianificazione di processi innovativi di transizione digitale e tecnologica, ovvero, ancora, in azioni dirette al rinnovamento e sostenibilità ambientale ed energetica. In particolare è richiesto che nel programma siano indicati tutti gli investimenti posti in essere per la realizzazione del processo di transizione, indicando più puntualmente le misure specifiche per l'aggiornamento tecnologico e digitale o per il rinnovamento e la sostenibilità ecologica ed energetica o le straordinarie misure di sicurezza. Devono essere, altresì, indicate le azioni di recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dal programma e interessati

dalle sospensioni o riduzioni di orario, realizzabili prioritariamente attraverso percorsi di formazione diretti alla riqualificazione professionale e al potenziamento delle competenze. Per l'approvazione del programma e la conseguente autorizzazione alla concessione della CIGS devono ritenersi soddisfatti anche gli ulteriori criteri indicati al DM 94033 all'articolo 1, comma 1, lett. da d) a g).

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 all'**80 per cento** (*fino al 31/12/2021 era il 60%*) 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 **90%** (*70% fino al 31/12/2021*) 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.



## **Accordo di transizione occupazionale**

L'articolo 1, comma 200, della legge di Bilancio 2022, introduce l'articolo 22-ter al D.Lgs. 148/2015 rubricato "Accordo di transizione occupazionale" in cui si prevede la possibilità di autorizzare la concessione di un ulteriore periodo di integrazione salariale della durata di 12 mesi complessivi non prorogabili da riconoscere alle imprese che all'esito di programmi di riorganizzazione o di crisi aziendale debbano gestire lavoratori a rischio di esubero.

Nell'accordo tra le Parti devono essere previsti interventi di recupero occupazionale dei lavoratori in esubero e l'utilizzo di politiche attive dirette alla rioccupazione dei lavoratori attraverso le misure del programma GOL o anche tramite i Fondi Paritetici Interprofessionali.

## **Proroga "in deroga" trattamenti di integrazione salariale straordinaria (art. 22-bis D.Lgs. 148/2015)**

Per gli anni 2022,2023,2024 (come già fatto per il 2018, 2019, 2020 e 2021), 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'esubero 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.

**Intervento straordinario di integrazione salariale per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica (art. 44 comma 11-ter D.Lgs. 148/2015)**

La Legge di Bilancio 2022 ha previsto, limitatamente agli anni 2022 e 2023, la possibilità di accedere ad un ulteriore periodo di trattamento straordinario massimo di 52 settimane fruibili fino al termine ultimo del 31 dicembre 2023 nei casi di processi di riorganizzazione aziendale o nelle ipotesi di grave difficoltà economica di un'impresa rientrante nel campo di applicazione della CIGS che non possa più ricorrere alle tutele dei trattamenti CIGS e in deroga ai limiti temporali di cui agli artt. 4 e 22 del D.Lgs. 148/2015.

Il legislatore ha voluto assicurare con tale misura una ulteriore protezione a quei lavoratori dipendenti da imprese che avendo già intrapreso un processo di risanamento ovvero di ristrutturazione, si trovino ancora ad affrontare difficoltà per il rilancio dell'impresa e che non possono più ricorrere ai trattamenti di straordinari di integrazione salariale. Il ministero ha chiarito che l'impossibilità, oltre che riguardare i limiti di durata complessiva dei

trattamenti nel quinquennio mobile di riferimento, può scaturire anche da aspetti di tipo oggettivo che precludono all'azienda di ricorrere alle misure di intervento tipizzate nel D.Lgs. 148/2015. È il caso della CIGS per crisi, terminata la quale, un nuovo intervento non può essere concesso prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione e l'impresa non abbia neanche i requisiti per accedere alla proroga CIGS di cui all'art. 22-bis in quanto non presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuità aziendale e la salvaguardia occupazionale.

Il trattamento in parola è riconosciuto nel limite di spesa di 150 milioni di euro per ciascuno degli anni 2022 e 2023. La potestà concessoria fa capo al Ministero del Lavoro e l'INPS provvede al monitoraggio del raggiungimento del limite di spesa.

### **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;  
*Per l'anno 2022, la legge di Bilancio ha previsto una contribuzione ridotta allo 0,27% per i datori destinatari del FIS che nel semestre precedente abbiano occupato più di 15 dipendenti.*

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.



## ATTIVAZIONE CIGS

FAX N. / DEL \_\_\_\_\_

DA CONFINDUSTRIA SALERNO - RELAZIONI INDUSTRIALI

AT GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA  
NAPOLI

FILCTEM CGIL PROVINCIALE

FEMCA CISL PROVINCIALE

UILTEC UIL PROVINCIALE

UGL CHIMICI PROVINCIALE

DIREZIONE \_\_\_\_\_ SRL

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 21 lett. a) e 24 del d.lgs. 148/2015 Vi comunichiamo per conto nostra associata \_\_\_\_\_ Srl attivazione procedura di consultazione sindacale CIG Straordinaria per riorganizzazione aziendale.

Il programma, come già convenuto con le OO.SS. di categoria, decorrerà dal \_\_\_\_\_ p.v. compatibilmente con le vigenti procedure ed interesserà un numero di \_\_\_\_\_ unità dello stabilimento di \_\_\_\_\_ (SA).

Pertanto, siamo a richiederVi convocazione incontro per esperire esame congiunto presso vostra sede.

In attesa di un vostro cortese riscontro, porgiamo distinti saluti

CONFINDUSTRIA SALERNO  
RELAZIONI

INDUSTRIALI

## VERBALE DI ACCORDO CIGS PER RIORGANIZZAZIONE

Oggi, \_\_\_\_\_, presso gli uffici della Giunta Regionale della Campania, alla presenza della D.ssa \_\_\_\_\_, si sono riuniti:

- la Società \_\_\_\_\_ rappresentata dai Sigg. \_\_\_\_\_, assistiti dal dott. \_\_\_\_\_ per Confindustria Salerno;
- i sigg. \_\_\_\_\_ per la Filtem CGIL Provinciale; \_\_\_\_\_ per la Femca CISL Provinciale; \_\_\_\_\_ per la Uiltec UIL Provinciale; \_\_\_\_\_ per la UGL Chimici Provinciale;
- la RSU nelle persone dei sigg. \_\_\_\_\_

Scopo dell'incontro è l'esame congiunto CIGS per riorganizzazione aziendale di cui agli artt. 21 lett. a) e 24 D.Lgs. 148/2015.

### Premesso che

- La \_\_\_\_\_ nasce in \_\_\_\_\_ nel \_\_\_\_\_ come \_\_\_\_\_, società specializzata nella produzione di \_\_\_\_\_. Nel 1998 il gruppo \_\_\_\_\_ entra in joint-venture nella misura del 50% e nel giugno 2008 decide di acquisire il restante 50%, per incorporazione del ramo di azienda \_\_\_\_\_, cambiandone la ragione sociale in \_\_\_\_\_ s.r.l.  
La Società opera oggi nel settore della produzione e commercializzazione di \_\_\_\_\_ per il mercato dei trasporti, ed in particolare SETTORE 1, SETTORE 2 e SETTORE 3.
- La Direzione della \_\_\_\_\_ ha comunicato alle OO.SS. ed alla RSU il progetto di riorganizzazione aziendale che si fonda su una strategia del Gruppo \_\_\_\_\_ di specializzare lo stabilimento \_\_\_\_\_ sui mercati ritenuti strategici, ovvero il 1 e quello 2, ridefinendo un nuovo assetto dell'impresa e della sua articolazione produttiva con la fermata della linea di produzione \_\_\_\_\_ settore 3 in quanto mercato soggetto a forte competizione e concorrenza sui prezzi da parte dei paesi low cost e tale da non ritenersi sostenibile nel lungo periodo.
- Tale situazione determina quindi il fermo delle attività della linea settore 3 e il correlato nuovo investimento del Gruppo sul sito di \_\_\_\_\_ volto al potenziamento e consolidamento della attività settore 1 e settore 2 da articolarsi in periodo di 24 mesi.
- Le OO.SS., preso atto del piano di investimenti presentato dalla Società richiedono di individuare tutti gli strumenti atti a limitare effetti traumatici sui lavoratori.
- L'Azienda dichiara il proprio impegno a mettere in campo tutti gli strumenti atti a ridurre l'impatto sulla forza lavoro e si impegna e garantisce il recupero occupazionale dell'attuale forza lavoro \_\_\_\_\_ entro la fine del programma indicato, anche attraverso interventi di formazione tesi alla riqualificazione professionale.
- Le Parti individuano pertanto nella Cassa Integrazione Straordinaria per riorganizzazione aziendale lo strumento più idoneo per gestire il programma presentato, non rinvenendo i presupposti per il ricorso allo strumento del contratto di solidarietà di cui all'art.21 lett. c) D.Lgs. 148/2015.
- Le Parti hanno pertanto sottoscritto ipotesi di accordo in data \_\_\_\_\_ presso Confindustria Salerno.
- Confindustria Salerno tramite nota fax n. \_\_\_\_\_ ha richiesto alla Giunta Regionale della Campania incontro per esperire esame congiunto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 148/2015 finalizzato alla concessione della CIGS per riorganizzazione aziendale.
- La Giunta Regionale, tramite nota del 20/07/2017 ha convocato le Parti per la data odierna.

**Tanto premesso, le Parti si sono incontrate in data odierna ed hanno convenuto quanto segue:**

- L'Azienda presenterà istanza di concessione di **CIGS per riorganizzazione aziendale** ai sensi dell'art.21 lett. a) del D.Lgs. 148/2015 e del DM 94033/2016.
- Il programma di CIGS decorrerà dal \_\_\_\_ 2017 al \_\_\_\_ 2019.
- L'intervento riguarderà un numero massimo di \_\_ unità su un organico complessivo di \_\_.
- Il programma di investimento previsto dal Gruppo \_\_\_\_ per il sito produttivo di \_\_\_\_ ammonta ad oltre Euro 3,5 milioni e consiste nei seguenti interventi:
  1. incremento della capacità produttiva installata con l'acquisto di .....
  2. upgrade e modifiche impiantistica per la riconversione della linea di produzione SETTORE 3 in linea di produzione SETTORE 1 da collocarsi a valle del nuovo forno di cui sopra;
  3. implementazione del nuovo sistema informatico SAP in sostituzione dell'attuale Athena;
  4. interventi di formazione professionale del personale correlati allo sviluppo del programma di riorganizzazione volti alla riqualificazione professionale del personale interessato.
- Le sospensioni del personale saranno disposte in relazione all'attuazione del processo di riorganizzazione, adottando lo strumento della rotazione coerentemente con le esigenze tecniche, le fungibilità professionali e le necessità legate alla realizzazione del ridisegno organizzativo.
- L'Azienda anticiperà il trattamento di integrazione salariale alle normali scadenze di paga.

Le Parti convengono di incontrarsi con cadenza semestrale per verificare l'andamento del programma. Nel corso di tali verifiche, le Parti si impegnano a valutare le possibilità di ridurre il periodo di intervento di CIGS in relazione ad eventuali tempi di realizzazione del programma più accelerati.

Con la sottoscrizione del presente verbale, Le Parti ritengono esperita con esito positivo e conclusa la procedura di consultazione sindacale di cui all'art. 24 D.Lgs. 148/2015.

Del che è verbale letto, confermato e sottoscritto.

**VERBALE DI ACCORDO**  
**CONTRATTO DI SOLIDARIETA' DIFENSIVO**  
**(ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 148/2015)**

Il giorno 2 del mese di Novembre dell'anno 2015 presso la sede di Confindustria Salerno, si sono incontrati:

- la Società \_\_\_\_\_ S.p.a rappresentata dal dr. \_\_\_\_\_, assistito dal dr. \_\_\_\_\_ per Confindustria Salerno;
- il Sig \_\_\_\_\_ per la Flai CGIL Provinciale;
- il Sig. \_\_\_\_\_ per la Uila UIL Provinciale;
- i Sigg. \_\_\_\_\_ in qualità di RSA

**PREMESSO CHE**

la \_\_\_\_\_ s.p.a., con sede e stabilimento in \_\_\_\_\_, opera nel settore \_\_\_\_\_.

La Società, tramite nota Raccomandata A/R (Anticipata Via Fax) di Confindustria Salerno del 30 ottobre 2015 ha attivato la procedura di licenziamento collettivo per 15 unità lavorative su un organico complessivo di 40.

Le OO.SS. UILA- UIL e FLAI-CGIL, presenti in azienda, hanno richiesto nei tempi e nei modi previsti dalla procedura incontro per esperire esame congiunto ex art. 4 L.223/91.

Le Parti si sono incontrate in data odierna e nel corso dell'incontro l'Azienda ha ribadito le motivazioni a base della procedura come già dettagliate nella lettera di attivazione. In particolare la necessità di avviare una procedura di licenziamento collettivo discende dalla decisione aziendale di ridimensionare l'attività produttiva a seguito del continuo andamento negativo del mercato e del fatturato aziendale.

Per far meglio comprendere quanto appena detto, si offre, come strumento di valutazione, una rappresentazione dell'andamento delle vendite nel triennio 2012, 2013 e 2014.

anno 2012: Vendite riferibili alla gestione caratteristica € \_\_\_\_\_

anno 2013: Vendite riferibili alla gestione caratteristica € \_\_\_\_\_ (- 20% circa su 2012)

anno 2014: Vendite riferibili alla gestione caratteristica € \_\_\_\_\_ (- 42% circa su 2012)

Per l'anno in corso si stima un trend ancora in diminuzione, il che rende difficile al momento la totale copertura dei costi di produzione.

La società ha fatto già ricorso ad altri ammortizzatori sociali per fronteggiare tale situazione.

Le OO.SS. hanno richiesto all'Azienda di evitare in tutto o in parte la perdita di posti di lavoro optando per l'utilizzo di ammortizzatori sociali alternativi alla messa in mobilità dei lavoratori.

**Tutto ciò premesso**

Le parti dopo ampia ed approfondita discussione, condividendo di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali ed identificando e concordando pertanto sulla necessità di procedere ad una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro per tutto il personale onde riassorbire tutti gli esuberanti dichiarati evitandone il licenziamento secondo i criteri di legge, con il conseguente accesso agli ammortizzatori sociali all'uopo previsti, convengono quanto segue:

- a. Le premesse sono parti integranti del presente accordo.



- b. Al fine di riassorbire n. 15 lavoratori in esubero, evitando il loro licenziamento collettivo, si fa ricorso al Contratto di Solidarietà, ai sensi del D.Lgs. 148/2015, per un periodo di 12 mesi e cioè dall' 1/12/2015 e sino al 30/11/2016.
- c. L'intervento dell'integrazione salariale derivante dall'utilizzo del contratto di solidarietà sarà con pagamento diretto da parte dell'INPS.
- d. Il contratto di solidarietà interesserà n. **40** lavoratori, il cui contratto di lavoro prevede un orario di 40 ore settimanali, per i quali verrà attuata una riduzione dell'orario di lavoro pari al 60%. Tale riduzione si attuerà mediante un orario ridotto di 24 ore medie settimanali con parametrizzazione su base quadrisettimanale. La riduzione dell'orario di lavoro di cui innanzi sarà operata in modo verticale e/o orizzontale.
- e. L'Articolazione della riduzione degli orari di lavoro sopra indicata potrà essere attuata con cadenza giornaliera, con riduzione delle ore lavorate in ciascuna giornata, per uno o più giorni alla settimana, oppure con cadenza settimanale, con riduzione delle ore lavorate in ciascuna settimana, distribuite o concentrate in alcuni giorni della settimana, oppure con cadenza mensile (considerando come tale il periodo consecutivo di quattro settimane) con riduzione delle ore lavorate distribuite o concentrate in alcuni giorni e/o in alcune settimane del mese. In ogni caso la riduzione dell'orario settimanale verrà effettuata con bilanciamento settimanale dell'orario di lavoro, per tutta la durata del contratto di solidarietà.

Numero dipendenti in solidarietà	Numero complessivo ore settimanali non lavorate per solidarietà	Numero complessivo ore settimanali lavorabili	Percentuale di riduzione media settimanale (%)
40	960	1.600	60

- f. La riduzione dell'orario di lavoro comporterà che, come previsto dalla legge, per la durata del contratto di solidarietà tutti gli istituti legali, contrattuali ed aziendali diretti, indiretti e differiti saranno riproporzionati all'orario di lavoro ridotto con la sola eccezione del TFR, per il quale trova applicazione la disposizione di cui all'art. 1, comma 3, della Legge 29 maggio 1982 n. 297 e all'art. 21, comma 5, del D.Lgs. 148/2015.
- g. Eventuali deroghe agli orari concordati alla lettera d, per far fronte a maggiori necessità produttive, saranno possibili, secondo le previsioni dell'art. 21 comma 5 del D.Lgs. 148/2015 e dell'art. 4 del D.M.L. n. 46448/2009. Pertanto, verificandosi tali necessità, l'Azienda procederà a preventiva comunicazione e verifica con le OO.SS., comunicando altresì le variazioni di orario al competente ufficio del Ministero del Lavoro.
- h. Le Parti si danno atto e confermano che la riduzione di orario per solidarietà prevista dal presente contratto rispetta i criteri di congruità previsti dal D.M. 46448/2009, nonché dal D.Lgs. 148/2015, infatti la riduzione dell'orario di lavoro non è superiore alla soglia del 60% prevista dalla vigente normativa. Inoltre, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro per ciascun lavoratore non sarà superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo.
- i. Le parti convengono altresì di incontrarsi periodicamente per verificare l'andamento del mercato nonché le modalità applicative del presente Contratto di Solidarietà.
- j. La società applica il CCNL della Industria \_\_\_\_\_ e l'orario di lavoro di 40 ore settimanali è articolato su 5 giornate lavorative.
- k. Al presente Contratto di Solidarietà viene allegato, divenendo parte integrante, l'elenco nominativo dei lavoratori interessati alla solidarietà con specificato, accanto a ciascuno, la qualifica, il livello di appartenenza e la data di assunzione.



Del che è verbale, letto, confermato e sottoscritto per approvazione ed accettazione di ogni clausola.

### 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;
- Legge 178/2020 – proroga del trattamento per gli anni 2021-2022;
- Legge 29 dicembre 2022 n. 197 proroga per l'anno 2023

dal 29 settembre 2018 e fino al 2023 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.

## **FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)**

La legge di Bilancio 2022 ha riordinato la disciplina relativa al Fondo di Integrazione Salariale (FIS) di cui all'art. 29 del D.Lgs. 148/2015.

➡ A decorrere dal 1° gennaio 2022 sono soggetti alla disciplina del FIS i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente (prima era riservato ai datori con più di 5 addetti nel semestre precedente), non rientranti nell'ambito di applicazione della Cassa Integrazione Ordinaria e non ricompresi nei Fondi di Solidarietà bilaterali.

Dal 1° gennaio 2022, quindi, il Fondo di Integrazione Salariale INPS garantisce gli Assegni Ordinari di Integrazione Salariale a tutti i datori di lavoro che non rientrano in altre tutele.

Gli assegni saranno riconosciuti con le stesse causali previste per i trattamenti di Cassa Integrazione e per lo stesso importo ancorato ad un solo massimale a prescindere dalla retribuzione dei lavoratori (per il 2023 pari ad Euro 1.321,53).

- Per le causali ordinarie si fa riferimento a quanto indicato a proposito della CIGO.
- Per le causali straordinarie del FIS il DM 33 del 25.02.2022, integrando il DM 94033 del 2016 in merito ai criteri per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi del D.Lgs. 148/2015 ha previsto dei criteri specifici per l'esame delle domande di accesso all'assegno di integrazione salariale per la causale riorganizzazione, per la causale crisi e per il contratto di solidarietà. In proposito Circolare INPS n.109 del 05.10.2022.

A seguito delle modifiche normative introdotte dalla legge di Bilancio, dal 1° gennaio rientrano nella disciplina del FIS anche le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e i partiti ed i movimenti politici e le loro articolazioni e sezioni territoriali.

## Prestazioni

Per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, il FIS potrà riconoscere prestazioni per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa sia ordinarie sia straordinarie.

Per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente e per datori di lavoro del sistema aeroportuale e dei partiti politici e che, quindi, rientrano nel campo di applicazione della CIGS - il FIS può riconoscere l'assegno di integrazione salariale esclusivamente in relazione a causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa ordinarie.

Destinatari FIS	Assegno di integrazione salariale FIS - Causali
Datori di lavoro non destinatari della CIGO e non coperti dai Fondi bilaterali che occupano fino a 15 dipendenti nel semestre precedente	<div data-bbox="869 1081 1118 1140" style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 10px;">ORDINARIE</div> <div data-bbox="869 1193 1128 1252" style="border: 1px solid black; padding: 2px;">STRAORDINARIE</div>
Datori di lavoro non destinatari della CIGO e non coperti dai fondi bilaterali che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente nonché sistema aeroportuale e partiti politici	<div data-bbox="869 1413 1118 1471" style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ORDINARIE</div>

L'assegno di solidarietà, è stato abolito per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa successivi al 31 dicembre 2021 (Restano salve le autorizzazioni già richieste, riferite a periodi rientranti nella disciplina previgente).

## **Durata e misura**

Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, l'assegno di integrazione salariale è riconosciuto dal FIS, nel biennio mobile, per un massimo di:

- 13 settimane per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti;
- 26 settimane, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

È importante sottolineare che non opera più il c.d. tetto aziendale, vale a dire quel meccanismo che limitava le prestazioni concesse dal FIS in misura non superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.

## **Aliquote di finanziamento**

### Contributo ordinario FIS

dal 1° gennaio 2022, l'aliquota ordinaria di finanziamento del FIS è pari a:

- 0,50% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti;
- 0,80% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

Per il 2022, la legge di Bilancio prevede una riduzione del contributo nella seguente misura:

datori di lavoro fino a 5 dipendenti	<b>0,15%</b>
datori di lavoro da 5,1 a 15 dipendenti	<b>0,55%</b>
datori di lavoro oltre i 15 dipendenti	<b>0,69%</b>
Imprese commerciali (incluse logistica), agenzie di viaggio e turismo, operatori turistici > 50 dip.	<b>0,24%</b>

### Contributo addizionale FIS

Rimane inalterata nella misura del 4% della retribuzione persa dai lavoratori l'aliquota del contributo addizionale dovuto dai datori di lavoro in caso di ricorso alla prestazione del FIS.

Il comma 8-bis dell'art. 29 del d.lgs n. 148/2015 – inserito dall'art. 1, co. 207, lett. f), della legge di Bilancio 2022, - prevede che dal 1° gennaio 2025, l'aliquota del contributo addizionale del 4% si riduce del 40% - attestandosi, così al 2,4% - per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano fatto richiesta di assegno di integrazione salariale per almeno 24 mesi, a decorrere dal termine del periodo di fruizione del trattamento.

---

L'estensione delle garanzie CIGS ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione FIS che occupano mediamente più di 15 dipendenti comporta da un lato la doppia tutela per causali differenti e dall'altro il versamento di entrambe le contribuzioni ordinarie 0,90 CIGS e 0,80 FIS.

---



## **MODALITÀ DI EROGAZIONE E TERMINE PER IL RIMBORSO DELLE PRESTAZIONI**

Il criterio ordinario di liquidazione delle integrazioni salariali prevede che il pagamento sia effettuato dai datori di lavoro alla fine di ogni periodo di paga e che l'importo dei trattamenti anticipati venga recuperato dai medesimi datori di lavoro in sede di conguaglio con i contributi dovuti (art. 7 del D.Lgs n. 148/2015) e che l'intervento diretto dell'Istituto avviene solo su richiesta del datore di lavoro che versi in serie e documentate difficoltà finanziarie e dimostra l'oggettiva impossibilità compilando e allegando il prospetto all.2 della circolare 197/2015

Il conguaglio deve essere effettuato, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o del provvedimento di concessione, se successivo.

La legge di Bilancio 2022 prevede l'introduzione di termini decadenziali relativi alla trasmissione dei dati necessari per il pagamento dei trattamenti con pagamento diretto. In particolare, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore entro il termine di sessanta giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione.

Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

## FONDI DI SOLIDARIETÀ

L'Inps nella circolare n. 18/2022 chiarisce che su specifico avviso ministeriale – essendo previsto dalla legge un periodo transitorio entro il quale i Fondi di solidarietà bilaterale devono adeguarsi - nelle more dell'adeguamento, per garantire una tutela ai dipendenti dei datori di lavoro che operano nei settori coperti dai Fondi di solidarietà e che occupano un numero di addetti inferiore a quello stabilito dai singoli decreti istitutivi, dal 1° gennaio 2022 anche i sopracitati datori di lavoro rientrano nella disciplina del FIS.

Dalla data di adeguamento o da quella in cui si realizza il raggiungimento dei requisiti minimi dimensionali, i citati datori di lavoro rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di settore e non sono più soggetti alla disciplina del FIS, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate.

<b>Denominazione</b>	<b>Codice Autorizzazione</b>	<b>Requisito dimensionale</b>
<b>Trasporto pubblico</b>	<b>6L</b>	<b>&gt; 5 dipendenti</b>
<b>Solimare</b>	<b>8V</b>	<b>&gt; 5 dipendenti</b>
<b>Attività professionali</b>	<b>0S</b>	<b>&gt; 3 dipendenti</b>
<b>Servizi ambientali</b>	<b>1Z</b>	<b>&gt; 5 dipendenti</b>
<b>Fondo Bolzano-Alto Adige</b>	<b>6P</b>	<b>&gt; 5 dipendenti</b>



## **PROCEDURA PER IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO**

**GIUSEPPE BASELICE**

**RESPONSABILE RELAZIONI INDUSTRIALI**

**CONFINDUSTRIA SALERNO**

**1° GIUGNO 2023**

**Definizione** ➡ La procedura del licenziamento collettivo si applica allorché il datore di lavoro intende effettuare nell'arco di **120 giorni** almeno **5 licenziamenti** (anche 1 solo se l'azienda è interessata dalla CIGS) nell'unità produttiva oppure in più unità produttive nell'ambito della stessa provincia, a causa della riduzione o trasformazione o cessazione dell'attività.

**Normativa di riferimento** ➡ Legge 223/91

- *Art. 4 Legge 223/91, comma 1* ➡ L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo.
- *Art. 24 Legge 223/91, comma 1* ➡ L'impresa che occupi più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro intenda effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito di una stessa provincia.

**Dimensione occupazionale** ➡ per il calcolo della soglia dei 15 dipendenti occorre riferirsi al criterio della normale occupazione e cioè all'occupazione media dell'ultimo semestre e non al numero dei dipendenti in forza al momento di inizio della procedura, né al momento dell'eventuale cessazione dell'attività e dei licenziamenti. Per le imprese in CIGS, il limite occupazionale deve essere verificato al momento della domanda di integrazione salariale.

## **PROCEDURA**

*Art. 4 e 24 Legge 223/91*

### **Attivazione**

*Le imprese che intendano esercitare la facoltà di avviare una procedura di licenziamento collettivo sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell' articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato. Copia della comunicazione di avvio deve essere inoltre trasmessa all'Amministrazione Regionale competente oppure all'Amministrazione Provinciale nelle realtà in cui le Regioni hanno delegato tali competenze.*

*Nel caso in cui la procedura interessi più unità produttive con sedi in diverse regioni la comunicazione andrà inviata al Ministero del Lavoro.*

*La comunicazione di cui sopra deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché' del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di riduzione del personale; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo; del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.*

Lì , \_/\_/2023

Spett.li

**FILCTEM CGIL**

**FEMCA CISL**

**UILTEC UIL**

**UGL CHIMICI**

**ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO**

**COMMISSIONE REGIONALE PER IL LAVORO**

c/o Giunta Regionale della Campania

ex Direzione Regionale del Lavoro

- Settore Politiche del Lavoro

Centro Direzionale – Isola A/6 -

80143 NAPOLI

staff.501193@pec.regione.campania.it

**GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA**

Settore ORMEL

- Servizio Politiche del Lavoro

Centro Direzionale – Isola A/6 -

80143 NAPOLI

staff.501193@pec.regione.campania.it

**RSU AZIENDA**

**OGGETTO: Attivazione Procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale Articoli 4 e 24 Legge 223/91**

La scrivente \_\_\_\_\_ , con sede e stabilimento in \_\_\_\_\_, via \_\_\_\_\_ comunica di trovarsi nell'indifferibile necessità di procedere ad una riduzione del personale attraverso l'attivazione della procedura di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4 e 24 della legge 223/1991 per n. \_\_\_\_\_ dipendenti su un organico complessivo di \_\_\_\_\_ per lo stabilimento di \_\_\_\_\_.

Considerato:

che la Società \_\_\_\_\_ opera nel settore \_\_\_\_\_

che tale settore è da tempo interessato da una serie di fattori di forte cambiamento, principalmente da ricondursi ad una profonda innovazione tecnologica e ad una rilevante evoluzione del mercato, oltre che ad un considerevole aumento del costo delle materie prime, che determinano l'esigenza di una conseguente revisione degli assetti organizzativi e dei modelli gestionali dell'impresa, al fine di adeguare la struttura aziendale alle mutate esigenze di efficienza e competitività, anche attraverso l'installazione e l'utilizzo di sistemi di automazione finalizzati al contenimento dei costi e al miglioramento dei processi;

che tale situazione si accompagna ad un fenomeno di accesa tensione competitiva fra gli operatori, che porta ad una frequente concentrazione delle attività aziendali verso le lavorazioni prioritarie e caratteristiche dell'impresa, con la conseguente tendenza verso un contenimento dei costi attraverso un indispensabile intervento di riorganizzazione produttiva;

che tutto ciò comporta inevitabili riflessi sui processi produttivi, con la conseguente ridefinizione di diverse posizioni di lavoro e delle relative caratteristiche professionali;

che in questo contesto l'impresa è pertanto chiamata a potenziare la propria competitività, eliminando le aree di diseconomia interna attualmente esistenti, attraverso un indispensabile intervento di riorganizzazione produttiva;

che la progressiva riduzione dei margini comporta la razionalizzazione e la riorganizzazione del reparto produzione, con prevedibile contenimento di costi gestionali e complessivo miglioramento dell'efficacia dei servizi verso la clientela;

che la tipologia e la specializzazione delle lavorazioni richieste, nonché la elevata concorrenza di altre imprese del settore non permettono all'impresa – anche in considerazione dei volumi di attività – di offrire in ogni caso un servizio competitivo, minando così alla base la stessa redditività aziendale e pregiudicando inoltre l'adozione di adeguati piani di investimento e sviluppo;

quanto sopra rende necessario un ridimensionamento degli organici nello stabilimento di \_\_\_\_\_, anche al fine di:

1 semplificare le strutture per migliorare la rapidità e l'efficienza delle risposte alle esigenze di mercato

2 far fronte al divario prezzi / costi per mantenere competitività sul mercato

per tali motivi tecnici, organizzativi e produttivi si impone un'operazione sugli organici, cui consegue un'eccedenza di nr. \_\_\_\_ lavoratori.

l'attuale evoluzione del mercato e, soprattutto, le prospettive del settore merceologico in cui opera l'impresa non permettono, d'altra parte, di individuare misure alternative, idonee



a porre altrimenti rimedio alla situazione predetta e ad evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità, rendendosi conseguentemente indispensabile l'attivazione della relativa procedura.

Il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale abitualmente impiegato a \_\_\_\_\_ consta di \_\_\_\_ dipendenti così suddivisi:

*inserire l'organico attualmente impiegato in azienda suddiviso per reparti e qualifiche professionali*

il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale eccedente nello stabilimento di \_\_\_\_\_ sono così individuati:

*inserire il numero di esuberi suddiviso per reparto e qualifiche professionali (confrontabile rispetto allo schema dell'organico in forza*

la prevista risoluzione dei rapporti di lavoro avrà inizio a decorrere dalla conclusione della procedura in oggetto.

Non sono allo stato attuale previste attribuzioni patrimoniali diverse da quelle derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Distinti saluti.

---

*La comunicazione di apertura della procedura di licenziamento collettivo ha il fine di consentire alle organizzazioni sindacali di esercitare un controllo effettivo sulla programmata riduzione di personale, con la conseguenza che essa si può ritenere in contrasto con l'obbligo normativo di trasparenza quando:*

- a) i dati comunicati dal datore di lavoro siano incompleti o inesatti;*
- b) la funzione sindacale di controllo e valutazione sia stata limitata;*
- c) sussista un rapporto causale fra l'indicata carenza e la limitazione della funzione sindacale.*



## **Fase di consultazione sindacale**

Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di attivazione, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati

La procedura di deve essere esaurita entro **quarantacinque giorni** dalla data del ricevimento della comunicazione di attivazione. L'Impresa fornisce all'ufficio della Regione competente comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo.

## VERBALE DI INCONTRO

Oggi, \_\_\_\_\_, nella sede di Confindustria Salerno si sono riuniti la Società \_\_\_\_\_, rappresentata da \_\_\_\_\_, assistito dal Dott. Giuseppe Baseliçe per Confindustria Salerno  
e

- I SIGG. \_\_\_\_\_ PER LA \_\_\_\_\_ CGIL PROVINCIALE, \_\_\_\_\_ PER LA \_\_\_\_\_ CISL PROVINCIALE, \_\_\_\_\_ PER LA \_\_\_\_\_ UIL PROVINCIALE;
  - I SIGG. \_\_\_\_\_ E \_\_\_\_\_ PER LA RSU;
- per esperire l'esame congiunto ex art. 4, Legge 223/91.

Premesso che:

- La \_\_\_\_\_, tramite nota di Confindustria Salerno del \_\_\_\_\_ trasmessa via pec ha attivato la procedura di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4 e 24, Legge 223/91 e s.m.i. per \_\_\_\_\_ unità dello stabilimento di \_\_\_\_\_ su un organico complessivo di \_\_\_\_\_;
- le OO.SS. hanno richiesto, nei termini e nei modi previsti dalla procedura, incontro per esperire l'esame congiunto ex art. 4, Legge 223/91;
- le Parti hanno constatato la regolarità della procedura.

Tanto premesso, le parti si sono incontrate in data odierna e, nel corso dell'incontro la Direzione Aziendale, ha ribadito le motivazioni poste alla base dell'attivazione della presente procedura, confermando quanto già dettagliato nella lettera di attivazione.

Le OO.SS., preso atto di quanto esposto dall'Azienda, manifestano la necessità di approfondire ulteriormente le tematiche esposte dalla Società in ordine alla procedura in oggetto.

Pertanto si conviene di aggiornare la trattativa ad un prossimo incontro definito per il \_\_\_\_\_ p.v. ore \_\_\_\_\_.

Del che è verbale. Letto, confermato e sottoscritto.

## VERBALE DI ACCORDO

Oggi, \_\_\_\_\_, nella sede di Confindustria Salerno si sono riuniti la Società \_\_\_\_\_, rappresentata da \_\_\_\_\_, assistito dal Dott. Giuseppe Baselice per Confindustria Salerno

e

- I SIGG. \_\_\_\_\_ PER LA \_\_\_\_\_ CGIL PROVINCIALE, \_\_\_\_\_ PER LA \_\_\_\_\_ CISL PROVINCIALE \_\_\_\_\_ PER LA \_\_\_\_\_ UIL PROVINCIALE;
  - I SIGG. \_\_\_\_\_ E \_\_\_\_\_ PER LA RSU;
- per esperire l'esame congiunto ex art. 4, Legge 223/91.

Premesso che:

- la \_\_\_\_\_ tramite nota di Confindustria Salerno del \_\_\_\_\_ trasmessa via pec, ha attivato la procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale di cui agli artt. 4 e 24, Legge 223/91 e s.m.i. per n. \_\_\_\_\_ unità dello stabilimento di \_\_\_\_\_ su un organico complessivo di \_\_\_\_\_;
- le OO.SS. hanno richiesto, nei termini e nei modi previsti dalla procedura, incontro per esperire l'esame congiunto ex art.4, Legge 223/91;
- le Parti hanno constatato la regolarità della procedura.

Tanto premesso, le Parti si sono incontrate in data \_\_\_\_\_ oltreché in data odierna e nel corso degli incontri, l'Azienda ha provveduto ad illustrare alle OO.SS. le ragioni che hanno reso necessario il ricorso alla procedura di licenziamento collettivo come espresse nella lettera di attivazione.

Le parti dopo ampia ed approfondita discussione nel merito e preso atto che non sussistono soluzioni alternative, convengono quanto segue:

- l'esubero viene confermato in \_\_\_\_\_ unità così come dichiarato nella lettera di attivazione;
- le suddette unità saranno individuate esclusivamente in base ad un unico criterio in deroga a quelli di legge, indicati nell'art. 5, comma I, della legge 223/91 e s.m.i., e precisamente: non opposizione al provvedimento di licenziamento, da individuarsi anche tra profili professionali diversi da quelli dichiarati nella lettera di attivazione;
- in applicazione poi della deroga di cui all'art. 8, comma 4, legge 236/93, le risoluzioni potranno essere intimate entro il \_\_\_\_\_ ;
- alle unità come sopra individuate sono previste, in aggiunta alle normali spettanze di fine rapporto, ai sensi dell'art. 4, comma 2 bis, legge 291/88 e d.lgs.314/97, forme di accompagnamento / sostegno al reddito da concordare in favore dei lavoratori che non



si opporranno al licenziamento subordinatamente alla sottoscrizione individuale di verbale di conciliazione ex artt. 410 o 411 c.p.c. di rinuncia all'impugnativa di licenziamento e di transazione generale del rapporto di lavoro.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 45, L. 92/2012, con la sottoscrizione del presente accordo le Parti intendono sanati, ad ogni effetto di legge, gli eventuali vizi di comunicazione di cui all'art. 4, comma 2, L. 223/91.

Con la sottoscrizione del presente verbale, le Parti si danno atto di aver esperito, con esito positivo, l'esame congiunto di cui all'art. 4, legge n. 223/1991 e s.m.i.

Del che è verbale, letto, confermato e sottoscritto.

---

*In questo caso la procedura si conclude con accordo nella fase sindacale e l'Azienda, anche per il tramite della propria Associazione dà comunicazione scritta dell'esito della procedura al competente ufficio amministrativo ➡ **la procedura termina***

## VERBALE DI MANCATO ACCORDO

Oggi, \_\_\_\_\_, nella sede di Confindustria Salerno si sono riuniti la Società \_\_\_\_\_, rappresentata da \_\_\_\_\_, assistito dal Dott. Giuseppe Baselice per Confindustria Salerno

e

- I SIGG. \_\_\_\_\_ PER LA \_\_\_\_\_ CGIL PROVINCIALE, \_\_\_\_\_ PER LA \_\_\_\_\_ CISL PROVINCIALE \_\_\_\_\_ PER LA \_\_\_\_\_ UIL PROVINCIALE;
  - I SIGG. \_\_\_\_\_ E \_\_\_\_\_ PER LA RSU;
- per esperire l'esame congiunto ex art. 4, Legge 223/91.

Premesso che:

- la \_\_\_\_\_ tramite nota di Confindustria Salerno del \_\_\_\_\_ trasmessa via pec, ha attivato la procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale di cui agli artt. 4 e 24, Legge 223/91 e s.m.i. per n. \_\_\_\_\_ unità dello stabilimento di \_\_\_\_\_ su un organico complessivo di \_\_\_\_\_;
- le OO.SS. hanno richiesto, nei termini e nei modi previsti dalla procedura, incontro per esperire l'esame congiunto ex art.4, Legge 223/91;
- le Parti hanno constatato la regolarità della procedura.

Tanto premesso, le parti si sono incontrate in data \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, oltreché in data odierna e nel corso degli incontri la Direzione Aziendale, ha provveduto ad illustrare le motivazioni poste alla base dell'attivazione della presente procedura, confermando quanto già dettagliato nella lettera di attivazione.

Le OO.SS. e la RSU, pur prendendo atto della delicata situazione aziendale, invitano la Società ad individuare ogni possibile soluzione atta a limitare l'impatto sociale della presente procedura.

La Società, non ritiene al momento individuabili soluzioni alternative ai licenziamenti, come peraltro già illustrato nella lettera di attivazione, riservandosi comunque un'ulteriore valutazione e approfondimento di merito.

Sulla base quindi delle rispettive posizioni manifestate dall'Azienda e dalle OO.SS. le Parti convengono di definire la presente fase con un verbale di mancato accordo.

Tanto premesso il presente atto verrà trasmesso presso la Giunta Regionale competente al

fine di esperire la successiva fase amministrativa di pertinenza di quest'ultima.

Con la sottoscrizione del presente verbale, le Parti si danno atto di aver esperito, con esito negativo, l'esame congiunto di cui all'art. 4, legge n.223/1991 e s.m.i.

Del che è verbale, letto, confermato e sottoscritto.



### **Fase amministrativa della procedura**

Qualora, nella prima fase (consultazione in sede sindacale) non sia stato raggiunto l'Accordo, la Regione convoca le Parti per un ulteriore esame, anche formulando proposte per un accordo. Tale esame deve esaurirsi entro **trenta giorni** dal ricevimento da parte dell'Amministrazione competente della comunicazione dell'impresa.

L'esame congiunto deve svolgersi:

presso gli uffici della Regione se le unità interessate agli esuberanti sono situate in una stessa Regione;

presso il Ministero del Lavoro se le unità operative sono ubicate in Regioni diverse.

Qualora il numero dei lavoratori interessati dalla procedura sia inferiore a 10 i termini di cui sopra sono ridotti della metà.

La procedura potrà quindi concludersi con:



**accordo sindacale**

**o**



**mancato accordo**

In ogni caso, una volta esperita la procedura, l'impresa ha facoltà di licenziare gli impiegati, gli operai e quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso.

In caso di accordo sindacale, i lavoratori saranno licenziati secondo i criteri di scelta condivisi con le Organizzazioni Sindacali, anche in deroga a quelli di legge.

In caso di mancato accordo, invece, l'Azienda dovrà effettuare le risoluzioni dei rapporti di lavoro nel rispetto dei criteri di scelta previsti dall'art. 5, comma 1, legge 223/91, in concorso tra di loro, ovvero:

- a) carichi di famiglia;
- b) anzianità
- c) esigenze tecnico produttive ed organizzative.

Nell'operare la scelta dei lavoratori, il datore non può licenziare una percentuale di **manodopera femminile** superiore a quella occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione.

**Lavoratori disabili:** nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente non deve essere inferiore alla quota di riserva prevista dall'art. 3 della legge 68/99 (collocamento obbligatorio).

### **Casistica giurisprudenziale sui criteri di scelta**

- nel caso di soppressione di un settore dell'Azienda è legittimo il licenziamento collettivo che riguardi solo i dipendenti addetti a tale settore, applicando i criteri di scelta solo ai dipendenti coinvolti e non a tutti quelli dell'impresa nel suo complesso.
- Una volta concordati i criteri di scelta, al datore di lavoro non è consentito disapplicarli o modificarli in maniera unilaterale.
- I criteri di scelta legati alla volontarietà e alla prossimità alla pensione sono di per sé legittimi ove concordati con il sindacato, a condizione che nella loro concreta applicazione sia esclusa qualsiasi discrezionalità da parte del datore di lavoro.
- Se il criterio di scelta adottato nell'accordo sindacale è unico e riguarda la possibilità di prepensionamento, tale criterio è applicabile a tutti i dipendenti dell'impresa a prescindere dal settore cui essi sono assegnati, restando irrilevanti i settori aziendali di manifestazione della crisi cui il datore ha fatto riferimento nella comunicazione di avvio della procedura.
- Ove la ristrutturazione interessa una specifica unità produttiva o settore, la comparazione dei lavoratori per individuare quelli da licenziare può essere limitata al personale addetto a quella unità o settore, salvo l'idoneità dei dipendenti del reparto, per il pregresso impiego in altri reparti, a occupare le posizioni lavorative dei colleghi a questi ultimi addetti, spettando ai lavoratori l'onere della deduzione e della prova della fungibilità nelle diverse mansioni.

**Violazione criteri di scelta** → si applica il regime di cui all'art. 18, co.4, L. 20.5.1970, n. 300, c.d. reintegrazione affievolita. In questi casi il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria (non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto). Il datore è altresì condannato al versamento dei contributi previdenziali per l'intero periodo.



## **Comunicazione art. 4 Legge 223/91, comma 9**

Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi, l'elenco dei lavoratori licenziati, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, Legge 223/91 deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui all'attivazione della procedura.



SPETT.LI  
FILCTEM CGIL PROVINCIALE  
FEMCA CISL PROVINCIALE  
UILTEC UIL PROVINCIALE  
UGL CHIMICI PROVINCIALE  
ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO  
COMMISSIONE REGIONALE PER IL LAVORO  
GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA  
RSU AZIENDA

**OGGETTO: Comunicazione ex art. 4, comma 9, L.223/91**

Con la presente, ai sensi del disposto di cui all'art. 4, comma 9 della Legge 223/91 Vi comunichiamo che con lettera del \_\_\_ abbiamo intimato al Sig. / ai Sigg.ri \_\_\_\_\_ la risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di procedura di licenziamento collettivo avviata con nota del \_\_\_\_\_ e conclusasi con accordo sindacale in data \_\_\_\_\_.

La scelta del lavoratore/i è stata effettuata seguendo i criteri di scelta concordati nel predetto verbale di accordo sindacale del \_\_\_\_\_ che si allega, ovvero il criterio della non opposizione al provvedimento di licenziamento.

Si allega alla presente comunicazione:

- scheda aziendale;
- scheda lavoratore;
- verbale di accordo sindacale.

Cordiali saluti



**SCHEDA AZIENDALE "A"**  
**(ALLEGATA ALLA COMUNICAZIONE EX ART. 4 CO.9 L. 223/91)**

**CODICE FISCALE** \_\_\_\_\_ **PARTITA IVA** \_\_\_\_\_

**RAGIONE E DENOMINAZIONE SOCIALE:**

\_\_\_\_\_

**CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO** \_\_\_\_\_

**DESCRIZIONE ATTIVITA'** \_\_\_\_\_

**CODICE ATTIVITA'** \_\_\_\_\_

**INDIRIZZO**

\_\_\_\_\_

**COMUNE** \_\_\_\_\_ **PR** \_\_\_\_\_ **CAP**

\_\_\_\_\_

**TEL.** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ **FAX** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**TEL. EVENTUALE CONSULENTE** \_\_\_\_\_

**TOTALE ORGANICO** \_\_\_\_\_ (SE INFERIORE A 15 UNITA', INDICARE LA MEDIA ORGANICO LAVORATORI NEL SEMESTRE PRECEDENTE LA PROCEDURA)

totale lavoratori oggetto di licenziamento collettivo alla data odierna: \_\_\_\_\_

<b>CAUSALE</b>	<b>ART. 3 COMMA 3</b> _____	<b>ART. 24 COMMA 1</b> _____
	<b>ART. 4 COMMA 1</b> _____	<b>ART. 24 COMMA 2</b> _____
	<b>ART. 4 L. 236/93</b> _____	

data attivazione procedura licenziamento collettivo: NOTA DEL \_\_\_\_\_

<b>DATA VERBALE:</b> _____	<b>PER NUMERO:</b> _____ <b>UNITA'</b>
----------------------------	--

timbro e firma legale rappresentante

SPETT.LI  
FILCTEM CGIL PROVINCIALE  
FEMCA CISL PROVINCIALE  
UILTEC UIL PROVINCIALE  
UGL CHIMICI PROVINCIALE  
ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO  
COMMISSIONE REGIONALE PER IL LAVORO  
GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA  
RSU AZIENDA

**Oggetto: Comunicazione ex art. 4, comma 9, della legge 223/91- procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale ex artt. 4 e 24, 1° comma, della legge 23/7/1991 n. 223.**

La scrivente \_\_\_\_\_, con sede in \_\_\_\_\_ comunica ai destinatari in indirizzo che, a seguito dell'espletamento della procedura di licenziamento collettivo attuata ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 4 e 24, comma 1, della legge in oggetto, in data \_\_\_\_\_ sono state disposte le risoluzioni dei rapporti di lavoro di N. \_\_\_ lavoratori dipendenti della nostra Società occupati presso la sede di \_\_\_\_\_ (Sa).

La predetta procedura, iniziata con lettera di apertura del \_\_\_\_\_ per n. 9 unità su complessive 31 (oggi 30) costituenti l'intero organico aziendale, si è conclusa in data 30/03/2012 al termine dell'esame congiunto tenutosi presso la Giunta della Regione Campania (**verbale allegato**).

I lavoratori licenziati rispondono ai nominativi indicati nelle allegate schede redatte in conformità a quanto disposto dalla norma in oggetto.

### **I criteri di scelta applicati**

Sono stati individuati ed utilizzati in concorso tra loro i criteri di scelta di cui all'art. 5 L. 223/91 ovvero carichi di famiglia, anzianità di servizio aziendale, esigenze tecniche organizzative e produttive così come indicato dall'art. 5 L.223/91.

### **Le modalità di applicazione dei criteri di scelta**

I suddetti criteri di scelta sono stati applicati in concorso tra loro con la dovuta considerazione del criterio delle esigenze tecnico produttive ed organizzative coerentemente con le motivazioni che hanno dato luogo alla riduzione di personale, ovvero la razionalizzazione degli organici e la riduzione dei costi di gestione per una maggiore competitività sul mercato.

A ciascuno dei criteri di scelta di cui all'art. 5 L.223/91 sono stati attribuiti i seguenti punteggi:

1. carichi di famiglia: **1 punto** per ciascun familiare a carico
2. anzianità di servizio aziendale: **1 punto** per ciascun anno di servizio
3. esigenze tecniche organizzative e produttive: laddove sono state ritenute determinanti (quindi non equivalenti) tali esigenze, in presenza di analoghe professionalità sono stati attribuiti a ciascun lavoratore tanti punti quanti ne risultano dalla sommatoria di quelli attribuitigli per anzianità di servizio e carichi di famiglia.

Le esigenze tecniche produttive ed organizzative nel settore produzione consistono nella presenza di polifunzionalità/polivalenza del lavoratore da intendersi come capacità ed

esperienza del lavoratore di poter lavorare su tutte le postazioni lavorative presenti in produzione e su tutti e tre i turni di servizio 6-14, 14-22, 22-6 nonché nella infungibilità della relativa professionalità; sempre in relazione al settore produzione deve precisarsi che non sono state comparate e quindi considerate le posizioni dei lavoratori appartenenti alle categorie protette e ciò per mantenere coperta la quota di legge; nel settore amministrazione, personale, acquisti e servizi generali le esigenze tecniche produttive ed organizzative consistono nella non abolizione della posizione lavorativa cui è addetto il lavoratore e dalla infungibilità delle altre professionalità; nel settore logistica/qualità le esigenze tecnico produttive ed organizzative hanno portato ad escludere dalla comparazione il profilo professionale del responsabile in quanto trattasi di professionalità non comparabile con le altre; nel settore logistica le esigenze tecniche produttive ed organizzative consistono nella presenza di polifunzionalità/polivalenza del lavoratore da intendersi come capacità ed esperienza del lavoratore di poter lavorare anche nel magazzino. Laddove le esigenze tecniche, produttive ed organizzative sono state ritenute equivalenti ad esse è stato attribuito solo 1 punto.

Concretamente si è proceduto ad applicare i suddetti criteri di scelta in relazione ai profili professionali (alle professionalità) interessati dalla riduzione al fine di individuare in tale ambito le unità che hanno riportato il punteggio minore ed a cui comunicare il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro.

I provvedimenti di licenziamento di cui alla presente comunicazione sono stati effettuati nel rispetto dei termini di legge.

I dati relativi ai lavoratori licenziati sono di seguito riportati ai sensi di legge:

1. nominativo – luogo di residenza – qualifica – livello inquadramento – età – carico famiglia
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

Tanto a norma di legge e ad ogni effetto.

Si allegano unitamente alla presente:

- 1) Verbale di mancato accordo sottoscritto presso la Giunta della Regione Campania il \_\_\_\_;
- 2) Scheda aziendale "A" su modello rituale;
- 3) N. \_\_\_\_ schede lavoratore "B" in duplice copia a beneficio della G.R.C..

Distinti saluti.

## **Contributo di recesso**

Il datore di lavoro – al termine della procedura – deve versare una somma una tantum pari, nella generalità dei casi, al 41% del massimale NASPI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni. Se però si tratta di datore di lavoro tenuto alla contribuzione CIGS (impresa industriale con più di 15 dipendenti) l'aliquota percentuale è innalzata all'82%.

Versano, ad esempio, l'aliquota del 41% le aziende commerciali fino a 50 dipendenti e i datori di lavoro che versano al Fondo di Integrazione salariale (FIS).

In tutti i casi, quando la dichiarazione di eccedenza del personale non è stata oggetto di accordo sindacale, il contributo è moltiplicato per tre volte.

L'INPS effettua il calcolo del contributo sul limite della prima fascia di retribuzione per il calcolo dell'indennità NASPI.

### Esempio

#### *Datore di lavoro tenuto alla contribuzione CIGS*

Contributo di recesso per 12 mesi di anzianità aziendale:  $1.470,99 \times 82\% = 1.206,21$

Per i lavoratori con anzianità pari o superiore a 36 mesi:  $1.206,21 \times 3 = 3.618,63$

In caso di mancato accordo sindacale:  $3.618,63 \times 3 = 10.885,91$