La nuova frontiera dell'editoria tecnica

CASSA INTEGRAZIONI GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS): LE NOVITÀ DOPO IL *JOBS ACT* (D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, n. 150)

INDICE DEGLI ARGOMENTI

1. Il sistema degli ammortizzatori sociali dopo il *Jobs Act.* Premessa
2. La Cassa Integrazioni Guadagni Straordinaria (CIGS): le novità
   - 2.1. Il contratto di solidarietà c.d. "difensivo"
3. Tabella riepilogativa
4. Cassa Integrazioni Guadagni Ordinaria e Straordinaria: le disposizioni comuni
5. Bibliografia
6. Sitografia

1. Il sistema degli ammortizzatori sociali dopo il *Jobs Act*. Premessa

(Torna all'indice)

La legge 183/2014, più nota come parte seconda[1] della riforma del *Jobs Act*, ha previsto una revisione completa degli ammortizzatori sociali, per quanto riguarda sia il sistema delle tutele in caso di cessazione del rapporto di lavoro, che nel caso di sospensione del rapporto (in altri termini, in costanza del rapporto di lavoro), c.d. sistema delle "integrazioni salariali".

Alla prima parte è stata data attuazione con il D. Lgs. 22/2015, che ha disciplinato gli strumenti di tutela in caso di disoccupazione involontaria, quali l'indennità NASpI e DIS-COLL[2].

La seconda è, invece, sfociata nel D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148[3], la riforma degli ammortizzatori sociali in costanza del rapporto di lavoro, che si sostanzia in due tipologie di intervento:

- le integrazioni salariali, quindi la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) e la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS);
- i fondi di solidarietà c.d. "bilaterali", introdotti dalla legge Fornero, L. 92/2012[4], ed ora ri-disciplinati.

Il presente scritto approfondisce i contenuti di cui al D. Lgs. 148/2015, con particolare riguardo alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, c.d. CIGS.

2. La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS): le novità

(Torna all'indice)

La riforma introduce nuovi limiti di durata della CIGS, differenziandoli in base alle causali di intervento:

- 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile per ciascuna unità produttiva, in caso di riorganizzazione aziendale;
- 12 mesi, anche continuativi, per ciascuna unità produttiva, in caso di crisi aziendale[5];
- 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile per ciascuna unità produttiva, in caso di stipula di contratti di solidarietà, espansivi o difensivi[6].

Resta fermo che l'impresa non può richiedere la CIGS per le unità produttive per le quali abbia già richiesto la CIGO, con riferimento agli stessi periodi e causali coincidenti.

---

[1] La L. 78/2014, di conversione con modifiche del D.L. 34/2014, più noto come Decreto Poletti, dal nome del Ministro che ne gettò le basi, rappresenta la prima parte di attuazione del *Jobs Act*: rinnova alcune discipline contrattuali, quali apprendistato e somministrazione; riscrive, quasi completamente, la normativa sul contratto a termine; introduce alcune delle misure di semplificazione e razionalizzazione degli adempimenti di lavoro, oggetto di successiva integrazione ad opera del D. Lgs. 151/2015.

[2] Nuova indennità di disoccupazione per i titolari di collaborazione coordinata e continuativa.

[3] D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148: "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della L. 10 dicembre 2014, n. 183"; entrata in vigore del provvedimento: 24/09/2015.

[4] La legge 92/2012, più nota come riforma del mercato del lavoro Fornero, ha introdotto i "fondi di solidarietà", sia in caso di cessazione del rapporto di lavoro, sia in caso di sospensione/riduzione della prestazione lavorativa, in aggiunta al sistema delle integrazioni salariali.

[5] In tal caso, non è possibile ottenere una nuova autorizzazione di CIGS, prima del decorso di un periodo pari a 2/3 di quello della precedente.

[6] Entrambe le tipologie dei contratti di solidarietà rientrano tra le causali d'intervento del trattamento di integrazione salariale straordinario.

2.1. Il contratto di solidarietà c.d. "difensivo"

(Torna all'indice)

Il D. Lgs. 148/2015[7] ridefinisce le situazioni aziendali per le quali è possibile richiedere l'intervento della CIGS, a fronte della capacità dell'impresa di ristabilire l'attività ordinaria.

L'impresa può avere accesso alla CIGS nel caso in cui la sospensione o la riduzione **(mai la cessazione dal 2016)** dell'attività lavorativa dipendano da:

- una riorganizzazione aziendale[8];
- una crisi aziendale[9], cui seguirà la proposta di un piano di risanamento, al fine di fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale, derivanti da condizionamenti esterni, completo degli interventi pratici da realizzare per reintegrare e salvaguardare l'occupazione;
- **un contratto di solidarietà[10], c.d. difensivo,** che stabilisce una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale, c.d. contratti difensivi. La riduzione media oraria non potrà essere superiore al 60% dell'orario di lavoro, giornaliero, settimanale o mensile, dei lavoratori interessati dal contratto di solidarietà[11].

IL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVO	
OBIETTIVO	Il contratto di solidarietà stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale, al fine di un suo impiego più consono alle esigenze aziendali.
RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO	La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ogni lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

[7] D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148: "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della L. 10 dicembre 2014, n. 183"; entrata in vigore del provvedimento: 24/09/2015.

[8] In tal caso, il datore di lavoro dovrà presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale e produttiva, nonché contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione. Il programma dovrà essere, inoltre, finalizzato ad un cospicuo recupero occupazionale del personale interessato dalla sospensione/riduzione dell'orario di lavoro.

[9] A partire dal 1° gennaio 2016, sono esclusi i casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa, in virtù del principio di esclusione di ogni forma di integrazione salariale in caso di cessazione definitiva dell'attività aziendale, quindi dell'impossibilità di una ripresa e di una salvaguardia dell'occupazione.

[10] I contratti di solidarietà sono accordi aziendali, sottoscritti tra imprese e sindacati; possono essere di due tipologie: **espansivi** e **difensivi**. Entrambi prevedono una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro, quindi della retribuzione. Tuttavia, mentre l'obiettivo del primo è l'incremento degli organici, prevedendo la contestuale assunzione di personale a tempo indeterminato, il secondo mira ad evitare, in tutto o in parte, la riduzione di personale o la dichiarazione di esubero.

[11] Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo, per il quale il contratto di solidarietà è stato stipulato.

3. Tabella riepilogativa

(Torna all'indice)

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE	
CAUSALI INTERVENTO	**DURATE ***
Riorganizzazione aziendale	24 mesi in un quinquennio
Crisi aziendale **	12 mesi
Contratto di solidarietà	24/36 mesi in un quinquennio
CONTRIBUZIONE ORDINARIA ***	
A carico dell'impresa (o del partito politico di iscrizione)	**0,60%**
A carico del lavoratore	**0,30%**
CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE ****	
Periodi d'intervento sino a 52 settimane in un quinquennio mobile	**9%**
Periodi d'intervento oltre le 52 e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile	**12%**
Periodi d'intervento oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile	**15%**
DEROGA PER IL TRIENNIO 2016/2018	
In deroga ai limiti di durata massima, è possibile ottenere l'autorizzazione per un ulteriore intervento di CIGS, della durata di 12, 9 e 6 mesi, rispettivamente per gli anni 2016, 2017, 2018. La deroga può aver luogo previo accordo governativo, quando, a seguito del programma di crisi aziendale, l'impresa cessi definitivamente la sua attività produttiva, con concrete prospettive di cessione d'azienda e di conseguente riassorbimento dei lavoratori destinatari della CIGS. La deroga opera nel limite di 50 milioni di euro all'anno.	

**Per ciascuna unità produttiva, il trattamento salariale ordinario (ed anche straordinario) non può superare 24 mesi in un quinquennio.*

Per le imprese industriali e artigianali dell'edilizia e affini, e per le imprese industriali e artigiane che svolgono attività di escavazione e lavorazione di lapidei, la somma dei trattamenti, ordinario e straordinario, non può superare i 30 mesi nel quinquennio.

***Dal 1° gennaio 2016, è esclusa la cessazione dell'attività.*

****Dovuta per i lavoratori per i quali trovano applicazione le integrazioni salariali straordinarie.*

*****In caso di presentazione di domanda di intervento di integrazione salariale.*

(Torna all'indice)

4. Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria: le disposizioni comuni

Il **campo di applicazione** di entrambi gli interventi salariali è rappresentato da:

- titolari di contratto di lavoro subordinato;
- quale novità della riforma, gli apprendisti, con contratto di **apprendistato di tipo professionalizzante**, c.d. "contratto di mestiere". Il D. Lgs. 148/2015 estende gli obblighi contributivi, a carico dell'azienda che degli stessi lavoratori, previsti per le integrazioni salariali di cui sono destinatari gli altri lavoratori;

l'apprendistato può essere prolungato in misura pari all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.

Sono esclusi i dirigenti ed i lavoratori a domicilio.

Le categorie aventi diritto devono possedere un'anzianità di servizio effettiva di almeno 90 giorni, presso l'impresa (unità produttiva o stabilimento) che ne fa richiesta[12].

La riforma conferma la **misura dell'ammontare** delle integrazioni salariali, pari **all'80%** della retribuzione, che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate; l'importo è soggetto alla riduzione del 5,84%, a titolo di contributo a carico dei lavoratori.

In caso di malattia, l'integrazione sostituisce la relativa indennità giornaliera, nonché l'eventuale integrazione contrattualmente prevista a carico dell'azienda.

L'importo delle integrazioni salariali non spetta per le festività non retribuite, ma dà diritto all'assegno per il nucleo familiare.

La **durata massima complessiva** di entrambe le integrazioni è fissata a 24 mesi in un quinquennio mobile, per ciascuna unità produttiva dell'impresa richiedente.

Tuttavia:

- la durata massima complessiva è elevata a 30 mesi in un quinquennio mobile per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini e per quelle che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei;
- la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, concessa a seguito della stipula di un contratto di solidarietà, è computata per la metà.

Il D. Lgs. 148/2015 stabilisce, poi, un **contributo addizionale** a carico delle imprese che presentano domanda d'integrazione salariale, in misura rapportata all'organico aziendale ed all'utilizzo effettivo dell'integrazione salariale. Il contributo è, dunque, direttamente proporzionale all'utilizzo, da parte dell'impresa, dei trattamenti di integrazione salariale.

L'importo del contributo addizionale da versare è determinato come segue:

- 9% della retribuzione che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore non prestate, relativamente ai periodi di CIGO e CIGS, fruiti all'interno di uno o più interventi concessi, fino a 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% della predetta retribuzione, oltre il limite di 52 e sino a 104 settimane nello stesso quinquennio mobile;
- 15% della predetta retribuzione, oltre il limite di 104 settimane nel quinquennio mobile.

Resta fermo che l'erogazione di ciascuna delle due integrazioni salariali è effettuata da parte dell'impresa, al termine di ogni periodo di paga: l'importo erogato è rimborsato dall'INPS o messo a conguaglio con eventuali contributi dovuti[13]. Al riguardo, è prevista una disciplina transitoria per le integrazioni salariali, richieste a decorrere dall'entrata in vigore della riforma o, se già richiesti a tale data, non ancora conclusi. La procedura prevede che il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni erogate ai lavoratori devono essere effettuate entro 6 mesi dalla fine del periodo di integrazione, pena la decadenza, nel caso in cui le prestazioni siano in fase di erogazione. Diversamente, ciò avverrà entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della riforma in commento.

[12] Detta condizione non è necessaria per le richieste di CIGO, dipendenti ad eventi connessi al settore industriale.

[13] La riforma conferma la disciplina vigente, in base alla quale i periodi di integrazione salariale implicano l'accreditamento della contribuzione figurativa, calcolata in rapporto alla retribuzione su cui è calcolata l'integrazione stessa.

Il D. Lgs. 150/2015, in materia di riordino dei servizi di collocamento[14], introduce un **"patto di servizio"**, quale condizione di fruizione delle integrazioni salariali da parte dei lavoratori; possono essere destinatari del patto i beneficiari delle integrazioni salariali, per i quali la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, calcolata su un periodo di un anno (12 mesi), risulti superiore al 50%. I CpI sono obbligati a convocare detti lavoratori, con ciascuno dei quali stipulano un patto di servizio "personalizzato": il lavoratore si impegna ad accettare eventuali proposte di lavoro e/o percorsi di formazione e reinserimento lavorativo, consapevole che il suo rifiuto comporterà la decadenza dall'integrazione salariale in godimento.

Resta fermo che il lavoratore, che svolge attività di tipo subordinato o autonomo durante il periodo di fruizione dell'integrazione salariale, è tenuto a darne comunicazione preventiva all'INPS[15], pena la decadenza del diritto in godimento. L'integrazione viene, comunque, meno nelle giornate di lavoro effettuate.

5. Bibliografia

(Torna all'indice)

M. Rinaldi, P. Spaziani, "Il nuovo processo del lavoro e previdenziale", in "Lineamenti di diritto civile", collana diretta dal Prof. Avv. L. Viola, Edizioni AD MAIORA, Barletta, 2014.

R. De Lorenzo, "Fisco e Lavoro 2015 – Regole, normativa e prassi", Edizioni AD MAIORA, Barletta, 2015.

6. Sitografia

www.comparazionedirittocivile.it

www.dirittoeprocesso.com

www.eius.it/giurisprudenza/

www.giustizia.it

www.ilpuntogiuridico.com

www.normativa.it

[14] D. Lgs.14 settembre 2015, n. 150: "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"; entrata in vigore del provvedimento: 24 settembre 2015.

[15] L'obbligo in capo al lavoratore sussiste solo in caso di svolgimento di lavoro autonomo, in quanto l'inizio di un'attività dipendente è nota all'INPS attraverso il sistema delle "comunicazioni obbligatorie" di assunzione.