

CIGS PER CRISI E RIORGANIZZAZIONE: IL VADEMECUM

1) PROFILI GENERALI

Il Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 – G.U. 23 settembre 2015, n. 221, S.O. n. 53 (in seguito “decreto”) – a decorrere dal 24 settembre 2015, ha previsto la disciplina giuridica della cassa integrazione straordinaria.

Con il Decreto Ministeriale 13 gennaio 2016, n. 94033 - pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro l'8 febbraio 2016 ed efficace dal 9 febbraio 2016 – sono stati adottati i “*criteri per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015*”.

La Fondazione Studi ha diffuso un primo esame della normativa con la circolare 6/2016 in cui è stata analizzata la specifica causale del contratto di solidarietà. Con la presente circolare si analizzano le ulteriori causali di crisi e riorganizzazione aziendale richiamando in questa sede, l'esame delle disposizioni di carattere generale comuni a tutti gli istituti e contenuto nella richiamata circolare 6/2016.

2) CAMPO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO E SOGGETTIVO

Il decreto ha sostanzialmente confermato il campo di applicazione oggettivo delle aziende cui si applica la cassa integrazione straordinaria (CIGS).

Sono interessate le aziende che abbiano occupato mediamente negli ultimi sei mesi più di 15 dipendenti:

- a) imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
- b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente. Per la concessione del trattamento di integrazione salariale, l'art.6 del decreto n. 94033 del 2016 ha previsto la contrazione dell'attività dell'impresa artigiana deve essere in diretta connessione con la sospensione o riduzione dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente a seguito del ricorso della medesima a trattamenti di integrazione salariale e spetta per lo stesso periodo. L'influsso gestionale

prevalente rilevante ai fini del ricorso alla CIGS dell'impresa artigiana è soddisfatto laddove i contratti oggetto dell'attività del committente determinano un volume di corrispettivi, nel biennio precedente, superiore al 50% del fatturato complessivo dell'impresa destinataria delle commesse.

- c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
- e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- f) imprese cooperative di trasformazione e manipolazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- g) imprese di vigilanza.

Aziende che abbiano occupato mediamente negli ultimi sei mesi più di 50 dipendenti:

- a) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le imprese cooperative e loro consorzi che commercializzano prodotti agricoli;
- b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

Soggetti indipendentemente dal numero occupato di dipendenti:

- a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
- b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.

A queste tipologie deve essere poi aggiunta l'ipotesi di aziende con più di cinquanta dipendenti che sarebbero state escluse dalla Cigs ma che hanno fatto ricorso alla stabilizzazione di co.co.pro. (scaduta il 31.12.2013 e prevista dalla Legge 296/2006) nel settore dei call center (Decreto n° 22763 del 12.11.2015). Potranno essere beneficiare del trattamento unicamente i co.co.pro stabilizzati ancora in forza alla data di pubblicazione del decreto n° 22763/2015, fermo però

l'accesso al riconoscimento della Cigs nei limiti di spesa previsti (Euro 5.286.187 per il 2015 ed Euro 5.510.658 per il 2016).

Rimane fermo quanto indicato nella circolare n. 6/2016 (par. 2.2 e 2.3) della Fondazione Studi in ordine al campo di applicazione soggettivo dell'ammortizzatore in commento.

L'articolo 20 comma 6 stabilisce che non si modifica quanto disposto dagli articoli 35 e 37 della legge 416/1981 e successive modificazioni e dall'articolo 7, comma 10-ter, della legge 236/993. Conseguentemente, rimangono confermate le disposizioni:

- di trattamento di integrazione salariale speciali per il settore dell'Editoria e le relative norme di pre-pensionamento.
- per i dipendenti dalle aziende commissariate in base al decreto-legge 30 gennaio 1979, n. 26, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 aprile 1979, n. 95, (Provvedimenti urgenti per l'amministrazione straordinaria delle grandi imprese in crisi) la durata dell'intervento della cassa integrazione straordinaria è equiparata al termine previsto per l'attività del commissario.

a. Il calcolo del semestre

L'obbligo contributivo CIGS per le aziende industriali scatta dal primo periodo di paga successivo al termine del semestre nel quale sono stati occupati, in media, 15 lavoratori (Circ. INPS 211/1991). La regola operativa di cui sopra può essere estesa a tutti i settori che rientrano nel campo di applicazione della CIGS al superamento di una soglia dimensionale (esempio, settore del commercio).

La valorizzazione del numero dei dipendenti dei 6 mesi precedenti avviene avendo riguardo quanto esposto nelle denunce mensili (UNIEMENS) nel campo "Forza aziendale".

Per il primo mese di attività si farà riferimento alla forza occupazionale di detto mese, per i mesi successivi, ma inferiori al semestre, si farà riferimento alla media dei mesi di attività anche se inferiori a 6.

L'obbligo contributivo deve essere verificato per ciascun mese sulla base della media del semestre precedente: ad esempio per l'obbligo contributivo del mese di agosto occorre prendere a riferimento il semestre febbraio-luglio, per l'obbligo contributivo del mese di settembre occorre prendere a riferimento il semestre marzo-agosto.

Invece, il diritto dell'azienda di beneficiare della CIGS dipende dalla media occupazionale del semestre precedente la data di presentazione della domanda.

Il requisito deve essere verificato come media **della complessiva forza aziendale**. **In caso di attività plurime** il calcolo dei dipendenti deve essere eseguito separatamente per ciascuna attività (circolare INPS n. 44/1995).

Si rammenta che le attività plurime sono attività anche svolte dalla medesima impresa ma completamente autonome sotto tutti i profili (organizzazione, personale, strumentazioni di lavoro, contratti collettivi applicati, finalità e rischi produttivi, redditi o utili d'impresa prodotti) e privi di connessioni, interferenze o collegamenti funzionali tra loro; **tali attività avranno distinti inquadramenti previdenziali** (Circ. INPS 143/1989; Circ. Ministero del Lavoro n. 47/1995).

Si computano nella forza lavoro i lavoratori a tempo indeterminato e determinato a prescindere dalla durata del contratto;

1. i dirigenti (Inps, circ. n. 211/1991);
2. gli apprendisti (artt. 1 e 4, legge n. 223/1991);
3. i lavoratori a domicilio (Inps, circ. n. 211/1991);
4. i lavoratori con contratto intermittente in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco del semestre precedente (cfr. art. 18 D. Lgs. n.81/2015));
5. i lavoratori in regime di telelavoro;
6. i lavoratori distaccati o comandati presso altra azienda anche operante all'estero, stante il perdurante vincolo obbligatorio con il datore di lavoro distaccante, rientrano nel computo della forza aziendale dell'azienda distaccante
7. i lavoratori part-time si computano in proporzione alla prestazione lavorativa (art. 9 D. Lgs. n.81/2015).

I lavoratori a tempo determinato si computano in base alla media dei sei mesi precedenti rispetto a quello di riferimento e non in base a quanto disposto dall'art. 27 del D.Lgs 81/2015 (circolare Ministero del Lavoro n. 24/2015).

Non devono invece essere computati nella forza aziendale:

1. lavoratore assente non retribuito a condizione che il lavoratore sia sostituito (nel qual caso, ovviamente, sarà computato il lavoratore assunto in sua vece);
2. i lavoratori somministrati a termine o a tempo indeterminato da parte delle aziende utilizzatrici (art. 34, comma 3, Dlgs n. 81/2015);
3. collaborazioni coordinate e continuative;
4. soci lavoratori con rapporto diverso da quello subordinato ;
5. associati in partecipazione;
6. lavoratori dell'impresa familiare;

7. tirocinanti e gli stagisti (disciplina regionale a seguito delle linee guida Conferenza Stato, Regioni, Province autonome, in attuazione dell'art. 1, comma 31, legge 92/2012).

2.2. Esempi di calcolo del semestre

Esempio n.1

Al 1 gennaio 2016 una azienda operante nel settore industria si avvale di 2 unità produttive dislocate sul territorio; il numero degli occupati è pari a:

Unità produttiva 1

Mese	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno
Forza aziendale	16	12	26	29	40	20

Unità produttiva 2

Mese	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno
Forza aziendale	24	18	30	32	21	32

La somma del numero dei dipendenti per le due unità produttive è pari a:

Unità produttiva 1+unità produttiva 2

Mese	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno
Forza aziendale	40	30	56	61	61	52

Per ogni mese fino a giugno viene superata la soglia dei 15 dipendenti (e quindi anche la media). Pertanto per ciascuno dei primi 6 mesi di attività l'impresa rientra nel campo di applicazione oggettivo della CIGS.

Anche nel mese di luglio in riferimento al semestre precedente il datore rientra nel campo di applicazione, infatti:

$$\frac{40 + 30 + 56 + 61 + 61 + 52}{6} = 50$$

Estendendo il ragionamento ai mesi seguenti:

Unità produttiva 1+unità produttiva 2

Mese	Genn aio	Febbr aio	Mar zo	April e	Magg io	Giug no	Lugli o	Agos to	Settem bre	Otto bre	Novem bre
Forza aziendale	40	30	56	61	61	52	10	10	5	5	5

La media della forza aziendale nel semestre febbraio – luglio è invece pari a

$$\frac{30 + 56 + 61 + 61 + 52 + 10}{6} = 45$$

Quindi anche per il mese di agosto il datore rientra nel campo di applicazione CIGS

La media della forza aziendale nel semestre marzo – agosto è invece pari a

$$\frac{56 + 61 + 61 + 52 + 10 + 10}{6} = 41,6$$

Quindi anche per il mese di settembre il datore rientra nel campo di applicazione CIGS

Prendendo a riferimento il mese di dicembre e quindi il semestre giugno-novembre:

$$\frac{52 + 10 + 10 + 5 + 5 + 5}{6} = 14,5$$

quindi per il mese di dicembre il datore non rientra nel campo di applicazione CIGS e non è tenuto al pagamento del contributo ordinario di finanziamento.

L'art. 20 del decreto al comma 1 e 2, stabilisce che il requisito numerico da verificare per tutti i limiti sopra anticipati deve includere il conteggio del personale in forza con qualifica di apprendista. Per la verità nel testo normativo viene citato il termine generico "apprendisti" senza precisare se debbano considerarsi solo quelli assunti con apprendistato professionalizzante o anche le altre tipologie di apprendistato tra cui quelli per l'alternanza scuola-lavoro.

Dal generico richiamo normativo agli apprendisti si ricava che debbano essere computate tutte le tipologie di apprendistato anche se potranno fruire delle prestazioni solo i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

D'altronde, il legislatore dove ha voluto precisare la tipologia di apprendistato lo ha fatto espressamente come nel caso dell'articolo 2.

Con riferimento ai contratti a tempo determinato il Ministero del Lavoro con circolare n. 24/2015 ha precisato che i criteri di computo indicanti nel decreto prevalgono rispetto a quanto stabilito dall'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015, in quanto la norma speciale per la materia della cassa integrazione guadagni straordinaria prevale su quelle generali.

I lavoratori assenti nel semestre, anche se non retribuiti ma con il diritto alla conservazione del posto, possono essere conteggiati a meno che non siano stati sostituiti, perché in quest'ultimo caso deve essere conteggiato il "sostituto".

In buona sostanza la richiesta può essere presentata anche da un'impresa che all'inizio della riduzione o sospensione abbia in organico meno di sedici unità, ma che rispetti nei sei mesi precedenti la richiesta di CIGS la media sopra espressa.

3) CAUSALI D'INTERVENTO

Dal 24 Settembre 2015 l'impresa interessata dalle disposizioni in esame può accedere alla cassa integrazione straordinaria, oltre al contratto di solidarietà, per una delle seguenti causali:

- a) **riorganizzazione aziendale** assorbe le previgenti fattispecie di ristrutturazione e conversione aziendale di cui all'art. 1 della legge 223/1991;
- b) **crisi aziendale**, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

A decorrere dal 1° gennaio 2016 è stato abrogato l'art. 3 della legge 223/1991 ad opera dell'art. 2 comma 70 della legge n. 92/2012 con conseguente impossibilità ad autorizzare il trattamento di CIGS per le imprese interessate da procedura concorsuale.

E' comunque possibile richiedere la CIGS nell'ambito di una procedura concorsuale per ragioni di **crisi aziendale o riorganizzazione** solo qualora sia disposta la continuità aziendale-(circ. n. 24/2015 Ministero del Lavoro).

3.1. Riorganizzazione aziendale

Per l'approvazione della richiesta di CIGS per **riorganizzazione aziendale**, il DM 94033 del 2016 prevede all'art. 1, comma 1 i seguenti criteri di valutazione:

- l'impresa richiedente deve presentare un programma d'interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva. Tale programma deve essere predisposto anche nel caso di ridefinizione dell'assetto societario e del capitale sociale, ovvero della ricomposizione dell'assetto dell'impresa e della sua articolazione produttiva;
- il programma di interventi può contenere investimenti per impianti fissi ed attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo e può prevedere attività di formazione e riqualificazione professionale rivolta al recupero e alla valorizzazione delle risorse interne;
- il valore medio annuo degli investimenti previsti nel programma - relativo alle unità aziendali interessate all'intervento, inclusi gli eventuali investimenti per la formazione e riqualificazione professionale di cui sopra, comprensivo dei contributi pubblici sia nazionali che dei fondi U.E. - deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti, della stessa tipologia, operati nel biennio precedente;
- le sospensioni dal lavoro devono essere motivatamente ricollegabili, nell'entità e nei tempi, al processo di riorganizzazione da realizzare;
- le sospensioni decorrenti dal 24 Settembre 2017 possono essere autorizzate soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo del programma autorizzato;
- nel programma devono essere indicate le previsioni di recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni d'orario, nella misura minima del 70%. Per recupero occupazionale deve intendersi, oltre al rientro in azienda dei lavoratori sospesi, anche il riassorbimento degli stessi all'interno di altre unità produttive della medesima impresa ovvero di altre imprese, nonché iniziative volte alla gestione non traumatica dei lavoratori medesimi. Per gli eventuali esuberi strutturali residui devono essere dettagliatamente precisate le modalità di gestione;
- il programma deve esplicitamente indicare le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

Nei successivi commi 2 e 3 del medesimo articolo 1 del DM sopra citato si precisa che ai fini dell'approvazione deve riscontrarsi la presenza di tutte le condizioni espresse e che in sede di prima applicazione del decreto i piani di riorganizzazione sono esaminati anche con riferimento agli interventi di CIGS già attuati a prescindere dal valore degli investimenti di cui al comma 1 lett. c).

3.2. Crisi aziendale

Il DM 94033 del 2016, confermando il dettato normativo, espunge il ricorso alla CIGS per i casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa a partire dal 1 gennaio 2016.

L'art. 2, commi 1 e 2 del DM stabilisce i criteri per l'approvazione del programma di crisi aziendale volto *"a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni...e indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale*. Ed in particolare:

- a) dagli indicatori economico-finanziari di bilancio (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo; l'impresa deve presentare specifica relazione tecnica, recante motivazioni a supporto della propria critica situazione economico-finanziaria;
- b) deve essere verificato, in via generale, il ridimensionamento - o quantomeno, la stabilità - dell'organico aziendale nel biennio precedente l'intervento della CIGS. Deve, altresì, riscontrarsi, di norma, l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie. Nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad assumere personale, ovvero intenda assumere durante il periodo di fruizione della cassa integrazione guadagni straordinaria, deve motivare la necessità delle suddette assunzioni, nonché la loro compatibilità con la disciplina normativa e le finalità dell'istituto della CIGS;
- c) deve essere presentato, da parte dell'impresa, un piano di risanamento che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisca gli interventi correttivi intrapresi, o da intraprendere, volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale per ciascuna unità aziendale/settore di attività dell'impresa interessata dall'intervento straordinario di integrazione salariale;
- d) il programma di risanamento di cui al punto precedente deve essere finalizzato a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia, seppure parziale, dell'occupazione. L'impresa - qualora, nel corso dell'intervento di CIGS o al termine dello stesso preveda esuberi strutturali - deve presentare un piano di gestione degli stessi.

Il successivo comma 3 prevede che la CIGS possa essere altresì concessa per crisi conseguente ad un evento improvviso ed imprevisto esterno alla gestione aziendale. L'evento dovrà essere contraddistinto dall'imprevedibilità e dalla

rapidità attraverso la quale ha prodotto gli effetti e le rilevanze per la situazione di crisi aziendale, e la sua completa autonomia rispetto alle politiche aziendali.

Non saranno prese in esame, "in via generale", i programmi di crisi aziendale, presentati da imprese che:

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

L'art. 21 comma 4 del decreto prevede, in deroga agli articoli 4, comma 1 ed art. 22 comma 2 la possibilità per gli anni 2016, 2017 e 2018 ed entro il limite di spesa di Euro 50.000.000 per ciascun anno, un possibile ulteriore intervento della CIGS quando all'esito del programma di crisi aziendale l'impresa cessa l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale. Il possibile ulteriore intervento di CIGS è limitato ad un periodo massimo di mesi dodici per l'anno 2016 - mesi nove per l'anno 2017 - mesi sei per l'anno 2018

In attuazione della predetta disposizione è stato recentemente pubblicato il DM 95075 che definisce i criteri di autorizzazione e il procedimento amministrativo da seguire.

Riguardo ai criteri di autorizzazione, l'intervento di CIGS di cui all'art. 21 comma 4 può essere autorizzato quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- 1) data l'impossibilità di portare a termine il piano di risanamento originariamente previsto nel programma di crisi aziendale, sia manifestata l'intenzione di cessare l'attività produttiva e contestualmente vengano evidenziate concrete e rapide prospettive di cessione dell'azienda;
- 2) sia stipulato uno specifico accordo presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con la presenza del Ministero dello sviluppo economico;
- 3) sia presentato un piano di sospensioni dei lavoratori ricollegabili nell'entità e nei tempi alla cessione aziendale e ai nuovi interventi programmati;
- 4) sia presentato un piano per il riassorbimento occupazionale in capo al cessionario garantito mediante l'espletamento tra le parti della procedura di cui all'art. 47 L. 428 del 1990

Rispetto al procedimento amministrativo il DM 95075 prevede che:

- 1) Lo specifico accordo governativo deve essere stipulato prima del termine del programma di crisi aziendale;
- 2) In tale ambito viene richiesta documentazione comprovante l'esistenza di prospettive di una rapida cessione che possono essere confermate dal Ministero dello sviluppo economico anche attraverso la dichiarazione di possedere proposte da parte di terzi volte a rilevare l'azienda;
- 3) Dopo la verifica della sostenibilità finanziaria dell'intervento di CIGS e dopo la stipula dell'accordo governativo, l'impresa può presentare istanza di integrazione salariale al Ministero del Lavoro
- 4) La procedura segue la disciplina generale di cui all'art. 25 del DLgs 148/2015.

Per espressa previsione di legge, decorsi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto (ossia 24 settembre 2017) le sospensioni dell'attività lavorativa riconducibili alla richiesta d'intervento per riorganizzazione aziendale e crisi aziendale possono essere autorizzate nel limite massimo del 80% delle ore lavorabili nel periodo relativo al programma considerato.

Esempio n. 2

CIGS per riorganizzazione aziendale autorizzata per 12 mesi.

L'unità produttiva ha in forza 18 dipendenti (media del semestre precedente la data di richiesta) e un orario normale di lavoro di 40 ore settimanali.

Le ore lavorabili del periodo autorizzato sarebbero pari a: $40 \text{ (ore settimanali)} * 52 \text{ (settimane del periodo autorizzato)} * 18 \text{ (numero lavoratori)} = 37.440 \text{ ore}$.

Pertanto la quantità massima di ore di riduzione di cui può beneficiare l'unità produttiva nell'ambito di 12 mesi è pari a: $37.440 * 80\% = 29.952 \text{ ore}$.

Pertanto dovrà permanere nel periodo considerato una residua continuità operativa che sarà individuabile nella percentuale del 20% delle ore lavorabili da parte di tutti i lavoratori subordinati che rientrano nel programma da presentare.

4. MISURA

Indipendentemente dalla causale di intervento, a norma dell'art. 3 del decreto, il trattamento di integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga.

Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultra settimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta, nei limiti di cui ai periodi precedenti, sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultra settimanale considerato.

È da ritenersi ancora attuale il messaggio INPS 11110/2006 sulla base del quale per la retribuzione di riferimento occorre considerare l'effettiva retribuzione persa inclusiva di eventuali superminimi, altre indennità e mensilità aggiuntive.

L'importo dell'integrazione salariale è sottoposto alla trattenuta del 5,84% e comunque non può superare l'importo dei massimali che per l'anno 2016 sono fissati in:

- 971,71 euro (914,96 al netto del 5,84%) in caso di retribuzione mensile di riferimento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, pari o inferiore a 2.102,24 euro;
- 1.167,91 euro (1.099,70 al netto del 5,84%) nel caso in cui la retribuzione mensile di riferimento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a 2.102,24 euro.

Esempio n. 3 CIGS a zero ore con applicazione del massimale

CIGS a zero ore per 6 mensilità e retribuzione annua lorda di 30.000 euro:

occorre preliminarmente calcolare la retribuzione persa mensile data da $30.000/12= 2.500$ euro (si considerano anche le mensilità aggiuntive);

l'importo della retribuzione mensile supera il valore di 2.102,24 euro quindi l'integrazione lorda mensile al netto della ritenuta del 5,84% e a lordo delle imposte è pari a 1.167,91;

Esempio n. 4 CIGS a zero ore senza applicazione del massimale

CIGS a zero ore per 6 mensilità e retribuzione annua lorda di 12.000 euro:

occorre preliminarmente calcolare la retribuzione persa mensile data da $12.000/12= 1.000$ euro (si considerano anche le mensilità aggiuntive);

l'importo della retribuzione mensile è inferiore al valore di 2.102,24 euro quindi l'integrazione lorda mensile è pari a $1.000*80%= 800$ euro; l'importo di 800 euro è inferiore al massimale di 971,71 euro quindi il valore dell'integrazione mensile al netto della ritenuta del 5,84% e a lordo delle imposte è pari 753,28 euro;

Esempio n. 5 CIGS con riduzione di orario e applicazione del massimale di 971,71 euro

CIGS con riduzione dell'orario di lavoro del 60%, orario normale di lavoro di 40 ore settimanali e retribuzione lorda annua di 25.000 euro. Ore lavorabili nel mese 173.

Vengono integrate 24 ore a settimana (40 *60%).

Occorre preliminarmente individuare la retribuzione persa su base oraria con un coefficiente ex CCNL applicato di 173. Quindi: $(25.000/12)/173= 12$ euro.

Il valore dell'integrazione salariale orario è pari a $12*80%=9,6$ euro ; 9,04 euro al netto del 5,84%.

Occorre individuare il valore su base oraria del massimale.

Il massimale applicabile è pari al valore di 971,71 euro perché la retribuzione persa mensile $25.000/12=2.083,33$ è inferiore al valore di 2.102,24 euro.

Pertanto il valore orario del massimale è dato da: $(971,71/173)=5,61$ euro; 5,29 euro al netto del 5,84%.

Considerato che l'importo del massimale orario di integrazione è inferiore all'importo ordinario di integrazione, l'importo settimanale di integrazione salariale al lordo delle imposte è dato da: $5,29*24=126,96$ euro;

Esempio n. 6 CIGS con riduzione di orario e applicazione del massimale di 1.167,91 euro

CIGS con riduzione dell'orario di lavoro del 60%, orario normale di lavoro di 40 ore settimanali e retribuzione lorda annua di 35.000 euro. Ore lavorabili nel mese 185. Vengono integrate 24 ore a settimana (40 *60%).

Occorre preliminarmente individuare la retribuzione persa su base oraria con un coefficiente ex CCNL applicato di 173. Quindi: $(35.000/12)/173= 16,86$ euro.

Il valore dell'integrazione salariale orario sarebbe pertanto pari a $16,86*80%=13,48$ euro ; 12,7 euro al netto del 5,84%.

Il massimale applicabile è 1.167,91 perché la retribuzione mensile: $35.000/12=2.916,66$ euro è superiore al valore di 2.102,24.

Il valore dell'integrazione salariale oraria è data da: $1.167,91/185=6,31$ euro, 5,95 euro al netto del 5,84% e al lordo delle imposte.

Pertanto l'importo settimanale di integrazione salariale al lordo delle imposte è dato da: $5,95*24=142,8$ euro;

Esempio n. 7 CIGS con riduzione di orario senza applicazione del massimale

CIGS con riduzione dell'orario di lavoro del 60%, orario normale di lavoro di 40 ore settimanali e retribuzione lorda annua di 12.000 euro. Ore lavorabili nel mese 173.

Vengono integrate 24 ore a settimana (40 *60%).

Occorre preliminarmente individuare la retribuzione persa su base oraria con un coefficiente ex CCNL applicato di 173. Quindi: $(12.000/12)/173= 5,78$ euro.
 Il valore dell'integrazione salariale orario è pari a $5,78*80%=4,624$ euro ; 4,354 euro al netto del 5,84%.

Occorre individuare il valore su base oraria del massimale: $(971,71/173)=5,61$ euro; 5,29 euro al netto del 5,84%; il confronto deve essere effettuato con il massimale pari a 971,71 considerato che la retribuzione mensile persa è pari a $12.000/12=1.000$ ovvero inferiore di 2.102,24 euro.

Considerato che il valore dell'integrazione salariale è inferiore all'importo del massimale orario di integrazione, l'importo settimanale di integrazione salariale al lordo delle imposte è dato da: $4,354*24=104,496$ euro;

Esempio n. 8 CIGS con riduzione di orario e contratto part time

CIGS con riduzione di orario del 60% nei confronti di lavoratore in part time orizzontale al 40%, con conseguente orario di lavoro settimanale pari a 16 ore, retribuzione annua lorda di 8.000 euro. Ore lavorabili nel mese 72.

Vengono integrate 9,6 ore a settimana ($16*60\%$).

Occorre preliminarmente individuare la retribuzione persa su base oraria con un coefficiente ex CCNL applicato di 173. Quindi: $(8.000/12)/69= 9,63$ euro. Il coefficiente da CCNL di 173 diventa infatti: $173*40%=69$.

Il valore dell'integrazione salariale orario sarebbe pari a $9,63*80%=7,704$ euro ; 7,254 euro al netto del 5,84%.

Occorre individuare il valore del massimale applicabile.

$2.102,24*40%=840,89$ euro

Pertanto il valore orario di 840,89 è dato da: $840,89/72=11,67$ euro.

Essendo il valore orario della retribuzione di riferimento (7,254 euro) inferiore al valore orario della retribuzione di 2.102,24 (12,15 euro) il massimale applicabile è quello di 971,71 euro.

Il valore orario dell'importo del massimale di 971,71 euro è dato da: $971,71*40%/72=5,39$ euro, 5,08 euro al netto del 5,84%.

Considerato che l'importo del massimale orario di integrazione è inferiore all'importo ordinario di integrazione, l'importo settimanale di integrazione salariale al lordo delle imposte e al netto del 5,84% è dato da: $5,08*9,6=48,768$ euro;

Nella tabella sottostante è stata calcolata la retribuzione annua lorda sulla base della quale l'integrazione salariale del lavoratore in CIG rimane indenne dall'applicazione del massimale (Break even); inoltre viene calcolato l'effetto

dell'applicazione del massimale per una serie di retribuzioni annue fino al valore di 50.575 euro.

Break even retribuzione-massimale di integrazione

Retribuzione annua lorda	Retribuzione mensile di riferimento	Integrazione mensile in assenza del massimale (al netto del 5,84%)	Integrazione mensile con massimale (al netto del 5,84%)	Perdita di integrazione salariale per applicazione del massimale
14.575,65	1.214,64	914,96	914,96	0,00
15.575,65	1.297,97	977,74	914,96	62,78
16.575,65	1.381,30	1.040,51	914,96	125,55
17.575,65	1.464,64	1.103,28	914,96	188,32
18.575,65	1.547,97	1.166,06	914,96	251,10
19.575,65	1.631,30	1.228,83	914,96	313,87
20.575,65	1.714,64	1.291,60	914,96	376,64
21.575,65	1.797,97	1.354,38	914,96	439,42
22.575,65	1.881,30	1.417,15	914,96	502,19
23.575,65	1.964,64	1.479,92	914,96	564,96
24.575,65	2.047,97	1.542,70	914,96	627,74
25.575,65	2.131,30	1.605,47	1.099,70	505,77
26.575,65	2.214,64	1.668,24	1.099,70	568,54
27.575,65	2.297,97	1.731,02	1.099,70	631,32
28.575,65	2.381,30	1.793,79	1.099,70	694,09
29.575,65	2.464,64	1.856,56	1.099,70	756,86
30.575,65	2.547,97	1.919,34	1.099,70	819,64
31.575,65	2.631,30	1.982,11	1.099,70	882,41
32.575,65	2.714,64	2.044,88	1.099,70	945,18

33.575,65	2.797,97	2.107,66	1.099,70	1.007,96
34.575,65	2.881,30	2.170,43	1.099,70	1.070,73
35.575,65	2.964,64	2.233,20	1.099,70	1.133,50
36.575,65	3.047,97	2.295,98	1.099,70	1.196,28
37.575,65	3.131,30	2.358,75	1.099,70	1.259,05
38.575,65	3.214,64	2.421,52	1.099,70	1.321,82
39.575,65	3.297,97	2.484,30	1.099,70	1.384,60
40.575,65	3.381,30	2.547,07	1.099,70	1.447,37
41.575,65	3.464,64	2.609,84	1.099,70	1.510,14
42.575,65	3.547,97	2.672,62	1.099,70	1.572,92
43.575,65	3.631,30	2.735,39	1.099,70	1.635,69
44.575,65	3.714,64	2.798,16	1.099,70	1.698,46
45.575,65	3.797,97	2.860,94	1.099,70	1.761,24
46.575,65	3.881,30	2.923,71	1.099,70	1.824,01
47.575,65	3.964,64	2.986,48	1.099,70	1.886,78
48.575,65	4.047,97	3.049,26	1.099,70	1.949,56
49.575,65	4.131,30	3.112,03	1.099,70	2.012,33
50.575,65	4.214,64	3.174,80	1.099,70	2.075,10

Pertanto, ipotizzando una CIGS a zero ore, per tutte le retribuzioni annue lorde inferiori a 14.575 euro (break even) il massimale non esplica effetti perché l'integrazione salariale spettante è inferiore al massimale.

Per tutte le retribuzioni annue lorde superiori a 14.575 euro, le relative integrazioni salariali saranno ridotte sino all'importo del massimale e quindi si riceverà una integrazione salariale inferiore a quella che sarebbe spettata in assenza del massimale.

La perdita di integrazione è ovviamente proporzionale alla misura della retribuzione fino ad arrivare ad un valore di integrazione persa su base mensile pari a 2.075,10 euro per una retribuzione annua lorda di 50.575,65 euro.

5. MALATTIA E CIGS

Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista (cfr. art. 3 DLgs 148/2015).

L'INPS con circolare n. 197 del 2015, nel confermare la precedente impostazione, ha chiarito che se lo stato di malattia è antecedente all'inizio della sospensione dell'attività lavorativa per CIGS si avranno due casi:

- Il lavoratore entrerà in CIGS se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività;
- Il lavoratore continua a percepire l'indennità di malattia qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene.

Riguardo invece al calcolo dell'integrazione salariale in presenza dell'evento malattia sono da ritenersi ancora valide le istruzioni della circolare INPS 82/2009:

- **l'integrazione CIGS sostituisce l'indennità di malattia in caso di sospensione del rapporto di lavoro (CIGS a zero ore)**
- **In caso di CIGS con riduzione di orario, l'indennità di malattia sostituisce l'integrazione salariale;**
- **In questo ultimo caso, per la retribuzione utile al calcolo dell'indennità di malattia, viene presa a riferimento la retribuzione del mese precedente l'evento indennizzato senza considerare la riduzione per effetto del minor orario di lavoro prestato causa CIGS (circ. INPS 152/1990).**

Esempio n. 9 malattia insorta durante CIGS a zero ore: confronto tra CIGS e indennità giornaliera di malattia.

Ipotizziamo una CIGS a zero ore e una retribuzione lorda annua di 27.300 euro per 13 mensilità. Ore lavorabili nel mese 173.

Durante il periodo di CIGS il lavoratore si assenta causa malattia per cinque giorni (dal lunedì al venerdì).

Il lavoratore per questi cinque giorni continuerà a percepire l'integrazione salariale per CIGS visto che si tratta di una CIGS a zero ore.

Il valore mensile della retribuzione ($27.300/12=2.275$ euro) è superiore all'importo di 2.102,24 euro quindi il valore settimanale dell'integrazione salariale, al netto del 5,84%, sarà pari a $1.099,70/173=6,35$ euro * 40 ore integrate=**254 euro**.

Nel caso che il lavoratore avesse percepito l'ordinaria indennità di malattia si rileva che in riferimento ai primi tre giorni di carenza avrebbe percepito il 100% della retribuzione quindi $27.300/13=2.100$.

Il valore giornaliero della mensilità aggiuntiva è dato da: $2.100/12=175$; $175/30=5,83$.

Per ottenere il valore retributivo delle tre giornate di carenza occorre individuare il valore retributivo giornaliero che è dato da: $2.100/30=70+5,83$ (mensilità aggiuntiva)= 75,83 (retribuzione media giornaliera).

Quindi il valore retributivo di tre giorni di carenza è dato da: $75,83*3=227,50$ euro.

Per le restanti due giornate di malattia l'INPS indennizzerà il 50% della RMG e il datore, qualora il CCNL applicato lo preveda, è tenuto a integrare fino al 100%.

Integrazione carico INPS

RMG=75,83 euro

Pertanto l'integrazione carico INPS sarà pari a: $75,83 * 2 * 50\% = 75,83$ euro.

Integrazione carico azienda

Per l'integrazione carico azienda occorre individuare la retribuzione giornaliera spettante per i due giorni: $2.100/26= 80,76*2= 161,53$ euro.

Occorre poi lordizzare l'indennità INPS:

$75,83*1,101200= 83,50$ euro.

Pertanto il datore integrerà:

$161,53-83,50=78,03$ euro.

Quindi nei cinque giorni di malattia il lavoratore avrebbe avuto diritto a:

$227,50$ (tre giorni di carenza)+ $153,86$ (successivi due giorni integrati)= **381,36 euro.**

In conclusione se la malattia interviene nell'ambito di una CIGS a zero ore il lavoratore, in riferimento a cinque giorni di malattia, riceve un corrispettivo di **254 euro.**

Se i cinque giorni di malattia fossero sopravvenuti nell'ambito dell'ordinaria attività lavorativa il lavoratore avrebbe percepito un corrispettivo di **381,36 euro.**

Di contro l'evento malattia è privo di rilievi per l'azienda perché al lavoratore continua ad essere messo in pagamento il trattamento CIGS.

Esempio n.10 malattia insorta durante CIGS con riduzione di orario: confronto tra CIGS e indennità giornaliera di malattia.

Ipotizziamo una CIGS con riduzione di orario del 60% e una retribuzione lorda annua di 27.300 euro per 13 mensilità. Ore lavorabili nel mese 173.

Durante il periodo di CIGS il lavoratore si assenta causa malattia per cinque giorni (dal lunedì al venerdì).

Il lavoratore per questi cinque giorni percepirà l'ordinario trattamento di malattia perché si è in presenza di una CIGS con riduzione di orario.

In riferimento ai primi tre giorni di carenza il lavoratore percepisce il 100% della retribuzione di riferimento.

La retribuzione mensile di riferimento ad esclusione delle mensilità aggiuntive è data da $27.300/13=2.100$ (in quanto si considera la retribuzione del mese precedente che il lavoratore avrebbe percepito senza riduzione di orario).

Il valore giornaliero della mensilità aggiuntiva è dato da: $2.100/12=175$; $175/30=5,83$.

Per ottenere il valore retributivo delle tre giornate di carenza occorre individuare il valore retributivo giornaliero che è dato da: $2.100/30=70+5,83$ (mensilità aggiuntiva)= $75,83$ (retribuzione media giornaliera).

Quindi il valore retributivo **di tre giorni di carenza** è dato da: $75,83*3=227,50$ euro.

Per le restanti due giornate di malattia l'INPS indennizzerà il 50% della RMG e il datore è tenuto a integrare fino al 100%, in caso di specifica previsione del CCNL.

Integrazione carico INPS

RMG=75,83 euro

Pertanto l'integrazione carico INPS sarà pari a: $75,83 * 2 * 50\% = 75,83$ euro.

Integrazione carico azienda

Per l'integrazione carico azienda occorre individuare la retribuzione giornaliera spettante per i due giorni:

$2.100/26= 80,76*2= 161,53$ euro.

Occorre poi lordizzare l'indennità INPS:

$75,83*1,101200= 83,50$ euro.

Pertanto il datore integrerà:

$161,53-83,50=78,03$ euro.

Quindi nei cinque giorni di malattia il lavoratore ha diritto a:

$227,50$ (tre giorni di carenza)+ $153,86$ (successivi due giorni integrati)= **381,36 euro.**

Valore della retribuzione del lavoratore in caso di normale integrazione salariale:

Il valore mensile della retribuzione ($27.300/12=2.275$ euro) è superiore all'importo di 2.102,24 euro quindi il valore settimanale dell'integrazione salariale al netto del 5,84% sarà pari a $1.099,70/173= 6,35$ euro * 24 ore integrate (40*60%) =**152 euro**.

Per le restanti 16 ore il lavoratore avrebbe ricevuto:

$27.300/13=2.100/173=12,1*16=$ **193 euro**.

Pertanto: 152 (integrazione salariale)+193 (corrispettivo per attività svolta)= **345 euro**.

Ottica azienda

In caso di normale integrazione salariale e in assenza di malattia per i cinque giorni menzionati l'azienda avrebbe corrisposto al lavoratore **193 euro** di retribuzione mentre in caso di assenza per malattia l'azienda dovrà corrispondere un importo pari a: 227,50 (carenza)+78,03 (integrazione azienda)=**305,53 euro**.

6. INFORTUNIO e CIGS

La riforma non ha modificato la previgente disciplina dell'infortunio incorso in un periodo di CIGS con la conseguenza che in caso di infortunio sul lavoro, il trattamento di CIGS viene sospeso e sostituito dall'indennità INAIL.

Esempio n.11 infortunio insorto durante CIGS con riduzione di orario

Ipotizziamo un infortunio pari a 16 giorni in un mese. Inoltre in 10 giorni in cui cade l'infortunio era prevista la riduzione dell'orario di lavoro per CIGS (per un totale di ore di riduzione pari a 80 ore) e una retribuzione annua lorda di 27.222 euro per 13 mensilità, con orario normale di lavoro pari a 40 ore settimanale.

Per questi 16 giorni di infortunio il lavoratore percepirà l'ordinaria indennità giornaliera dall'INAIL con le relative integrazioni datoriali previste dal CCNL applicato anche nei giorni in cui era prevista la riduzione di orario. Ore lavorabili nel mese 173.

Quindi avremo:

16 giorni di infortunio, per i quali l'Inail indennizzerà nelle seguenti misure:

- a) Primo giorno di infortunio : totalmente a carico azienda;
- b) 3 giorni di carenza: sulla base del CCNL applicato totalmente a carico azienda;
- c) 12 giorni di infortunio (09/08-20/08): integrazione INAIL al 60% della RMG e azienda al 100% (ex CCNL applicato).

Indennità INAIL

Retribuzione ordinaria mensile del lavoratore: 2.094,32 (27.222/13)

Il calcolo della R.M.G ai fini INAIL pertanto si compone in questo modo:

a) Componente ordinaria retribuzione: Euro 2.094,32 : 25 = **77,86**

b) Straordinario: zero;

c) Importo annuo ferie e permessi:

Ipotizzando 26 giorni di ferie (euro 2.094,32) + 32 ore ex festività (Euro 2.094,32/173 * 32 = 387,38) =

= Euro 2.481,17 : 300 = euro **8,27**

d) Componente mensilità aggiuntive: Euro 2.094,32 x 1 =

Euro 2.094,32 : 300 = euro **6,98**

R.M.G. = Euro 93,11 (77,86+8,27+6,98)

Euro 93,11 x 12 giorni al 60% = **670,39 quale integrazione infortunio c/Inail**

Integrazione azienda

a) Primo giorno di infortunio: 100% a carico azienda:

Euro 2.094,32 : 26 = Euro 80,55

b) 3 giorni di carenza: 100% a carico azienda:

Euro 2.094,32 : 26 = Euro 80,55 x 3 = Euro 241,65

Restanti 12 giorni di infortunio: fino al 100% carico azienda:

Euro 2.094,32 : 26 = Euro 80,55 x 12 gg = Euro 966,6

La lordizzazione dell'integrazione INAIL di euro 670,39 è pari ad euro 737,80:

Euro 966,6 – 737,80 = 228,2 euro INTEGRAZIONE C/AZIENDA INFORTUNIO

Quindi il lavoratore percepisce: 1.220,41 euro (228,37+322,2+670,39)

Nel caso in cui il lavoratore non avesse subito l'infortunio:

Il lavoratore avrebbe fruito di 12 ore di integrazione salariale CIGS nell'ambito delle 16 giornate di lavoro.

Pertanto occorre calcolare la retribuzione giornaliera pari a:
27.222/13=2.094/26=80,5 euro.

16 giornate di lavoro corrispondono a 128 ore di lavoro (16*8).

La retribuzione oraria è pari a $2.094/173=12,10$ euro

Pertanto il lavoratore riceverà per la prestazione eseguita: $12,10*(128-80)=580,8$ euro dove 128 sono le ore complessive del normale orario di lavoro e 80 sono le ore non lavorate causa CIGS.

Occorre calcolare il valore di integrazione per le 56 ore di CIGS.

Il valore di $27.222/12=2.268,5$ supera l'importo di 2.102,24 euro pertanto trova applicazione il massimale di integrazione al netto del 5,84% pari a 1.099,70 euro.

Il valore orario del massimale è pari a $1.099,70/173=6,35$

Pertanto il valore dell'integrazione sarà: $6,35*80=508$ euro.

Il lavoratore avrebbe ricevuto: $580,8+508= 1.088,8$ euro

Ottica azienda

In caso di normale integrazione salariale e in assenza di infortunio per i 16 giorni menzionati l'azienda avrebbe corrisposto al lavoratore **580,8 euro** di retribuzione mentre in caso di infortunio l'azienda dovrà corrispondere un importo pari a: $227,50$ (carenza)+ $78,03$ (integrazione azienda)=**550,4 euro**.

7. TFR e CIGS

È stato abrogato l'art. 2 della legge 464 del 1972 che prevedeva il finanziamento delle quote di TFR maturate durante la CIGS nel caso in cui si procedeva al licenziamento al termine della CIGS (circolare n. 24/2015 del Ministero del Lavoro). Ne consegue che nel nuovo regime la CIGS non finanzia in alcun caso il TFR.

Esempio n.12 mancato finanziamento del TFR in caso di licenziamento al termine della CIGS: impatto per le aziende

Si prenda ad esempio un lavoratore in CIGS a zero ore autorizzata per una durata pari a 12 mesi con una RAL di 35.000 euro per 13° mensilità.

Ipotizziamo inoltre che il lavoratore venga licenziato al termine del periodo di integrazione salariale.

Durante il periodo di CIGS l'integrazione salariale subirà l'applicazione del massimale: $35.000/12=2.916$ euro che è maggiore dell'importo di 2.102,24 euro quindi l'importo mensile dell'integrazione salariale al netto del 5,84% e a lordo delle imposte è pari a 1.099,70 euro per 12 mensilità.

Per effetto della previgente disciplina (art. 2 L. 464 del 1972) l'azienda avrebbe ricevuto il finanziamento della somma di TFR erogata al lavoratore al momento del licenziamento e maturata da quest'ultimo nell'ambito del periodo di CIGS.

Il menzionato TFR è pari a $(35.000/13,5)-35.000*0,005=2.592-175=2.417$ euro.

Pertanto nella nuova disciplina la CIGS determinerà un costo aggiuntivo per l'azienda pari a 2.417 euro.

8. DURATA

L'articolo 4 del decreto prevede per ciascuna unità produttiva :

- un termine massimo per la durata dell'intervento di riduzione o sospensione dell'attività di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, un termine massimo per la durata dell'intervento di riduzione o sospensione dell'attività di 30 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini nonché per le imprese industriali esercenti attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo con esclusione, per le aziende artigiane, di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione

Ferme le durate massime di cui sopra l'intervento di CIGS per crisi aziendale ha una durata massima di 12 mesi mentre l'intervento di CIGS per riorganizzazione ha una durata massima di 24 mesi, entrambi i termini massimi di durata da intendersi per ciascuna unità produttiva e nel quinquennio mobile.

Ai sensi dell'art. 21 comma 6 del decreto non è possibile il ricorso alla CIGS per le unità produttive per le quali sia stato richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinari. Ai fini del computo delle durate massime complessive sopra indicate non deve tenersi conto dei periodi richiesti ed autorizzati prima del 24/09/2015.

Se la richiesta del trattamento è per periodi antecedenti a quest'ultima data ma l'autorizzazione successiva, detti periodi debbono invece rientrare nel calcolo della durata massima prevista dalla normativa entrata in vigore il 24 settembre 2015.

Non può essere autorizzato un ulteriore trattamento di CIGS per crisi aziendale, prima di un arco temporale pari a 2/3 del periodo di integrazione autorizzato per CIGS con causale crisi aziendale. Viene di fatto riproposta la norma contenuta nell'abrogato art. 1 comma 5 della legge 223/1991. Pertanto anche la CIGS per

crisi aziendale autorizzata prima dell'entrata in vigore del decreto, in caso di nuova autorizzazione successiva all'entrata in vigore del decreto, deve rispettare la menzionata frazione temporale (circolare n. 24 del 2015 Ministero del Lavoro).

Esempio n. 16

In caso di CIGS per crisi aziendale autorizzata per 6 mesi, un ulteriore trattamento di CIGS può essere autorizzato solo dopo 4 mesi (ovvero $(6/2)*3$) dal termine della prima CIGS.

A decorrere dal 24 settembre 2017:

- possono essere autorizzate sospensioni dal lavoro nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo autorizzato (art. 22 comma 4 DLGS 148/2015);

Esempio n.17

CIGS per riorganizzazione aziendale autorizzata per 12 mesi.

L'unità produttiva ha in forza 18 dipendenti e un orario normale di lavoro di 40 ore settimanali.

Le ore lavorabili del periodo autorizzato sarebbero pari a: 40 (ore settimanali)* 52 (settimane del periodo autorizzato)* 18 (numero lavoratori)= 37.440 ore.

Pertanto la quantità massima di ore di riduzione di cui può beneficiare l'unità produttiva nell'ambito di 12 mesi è pari a: $37.440*80\%=29.952$ ore.

QUINQUENNIO MOBILE

L'INPS con circolare 197/2015 ha chiarito che rispetto alle regole applicative per la verifica del quinquennio mobile valgono le medesime regole già in uso relativamente al biennio mobile della CIGO.

Pertanto "si considererà la prima settimana oggetto di richiesta di prestazione e, a ritroso, si valuteranno le 259 settimane precedenti (cosiddetto quinquennio mobile). Se in tale arco temporale saranno già state autorizzate 104 settimane (pari cioè a 24 mesi) non potrà essere riconosciuto il trattamento richiesto".

Si precisa, altresì, che ai fini della verifica della durata massima di cui all'art. 4 del decreto legislativo in argomento, il sistema di osservazione del quinquennio mobile non prenderà in considerazione periodi anteriori al 24 settembre 2015 (circ. M.Lav. 24/2015).

Esempio 18

Si ipotizzi una CIGS autorizzata dal 1° gennaio 2016 per 36 mesi.

Nella previgente disciplina si sarebbe potuto fruire della CIGS per un massimo di 36 mesi (2016-2017-2018) e si sarebbe potuta ottenere una nuova autorizzazione CIGS già dall'anno 2020. Questo perché il quinquennio fisso copre l'arco temporale intercorrente tra il periodo 11 agosto 2015 - 10 agosto 2020.

Se invece la CIGS avesse trovato inizio ad esempio il 10 agosto 2014 l'azienda avrebbe potuto fruire dei primi 12 mesi di CIGS e esaurire il quinquennio 11 agosto 2010 - 10 agosto 2015 per poi fruire di ulteriori 36 mesi fino ad agosto 2018 e poter richiedere ulteriore trattamento di CIG a partire dal 11 agosto 2020 ovvero dalla decorrenza del nuovo quinquennio fisso.

Nell'attuale disciplina, con una CIGS che decorre dal 1° gennaio 2016 è possibile fruire del trattamento per 24 mesi (2016-2017) e si può attivare una ulteriore CIGS solo dall'anno 2022.

9. CONTRIBUZIONE

I contributi si confermano in ordinari ed addizionali.

I primi si applicano, indipendentemente dall'effettivo ricorso alla CIGS, all'intero novero della platea delle realtà che rientrano nel possibile diritto di richiesta d'intervento dell'integrazione salariale straordinaria. L'art. 23 comma 1 ribadisce che la percentuale dovuta per la contribuzione ordinaria è lo 0,90% della retribuzione imponibile previdenziale, da ripartire per due terzi (0,60%) a carico del datore di lavoro, e per un terzo (0,30%) a carico del lavoratore.

I contributi addizionali, dovuti dalle imprese che presentano la richiesta d'intervento per l'integrazione salariale straordinaria, subiscono diverse regole di calcolo rispetto alla previgente disciplina che determinano un aumento dell'onere delle imprese richiedenti.

Con il nuovo impianto contenuto negli articoli 5, 6 e 23 del decreto le logiche dimensionali e di base imponibile della contribuzione addizionale vengono profondamente variate; in particolare, la base imponibile della contribuzione addizionale è stabilita nella *"la retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente al periodo di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi..."*:

- 9,0% per uno o più interventi sino al limite complessivo di 12 mesi (52 settimane);
- 12,0% per uno o più interventi oltre i 12 mesi e sino a 24 mesi;
- 15,0% per uno o più interventi oltre i 24 mesi e sino a 36 mesi.

Pertanto, nell'ipotesi di una sospensione a zero ore nei primi dodici mesi, calcolata sulle retribuzioni corrisposte ad un lavoratore a cui viene riconosciuta una retribuzione lorda mensile di Euro 1.750,00 rapportata ad un intervento mensile di ore 176,00 si determinano le seguenti variazioni contributive tra la normativa applicabile prima del 24 Settembre 2015 e quella attuale:

Prima del 24 Settembre 2015		A partire dal 24 Settembre 2015	
Tipo di contributo	Importo	Tipo di contributo	Importo
ordinario	15,75 euro	ordinario	15,75 euro
addizionale	29,15 euro	addizionale	157,50 euro
TOTALE	44,90 euro	TOTALE	173,25 euro

In questo esempio, la contribuzione riferibile nel mese a carico dell'azienda che ha richiesto ed ha ottenuto l'autorizzazione Ministeriale per il ricorso alla CIGS per il singolo lavoratore avrà subito un aumento percentuale del 385,50% rispetto all'analoga situazione ante l'entrata in vigore del decreto. Con le stesse prerogative di retribuzione imponibile l'aumento è meno marcato se raffrontato alle aziende più dimensionate.

Il contributo addizionale si conferma non dovuto nelle procedure concorsuali, nelle aziende commissariate

Il comma 6 dell'art. 24 prevede che con decreto ministeriale venga individuato l'incremento della contribuzione addizionale applicabile a titolo di sanzione per il mancato rispetto delle modalità di rotazione eventualmente individuate nelle dinamiche di esperimento della procedura di consultazione sindacale (il provvedimento doveva essere adottato entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del D. Lgs. n. 148/2015).

Sempre in tema di contribuzione l'art. 6, comma 1 del decreto precisa che i periodi di CIGS sono utili ai fini del diritto e della misura della pensione anticipata o di vecchiaia. *"il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale"*. Pertanto la contribuzione figurativa verrà accreditata sulla base della retribuzione imponibile che sarebbe spettata in costanza di rapporto di lavoro e non sulla base dell'integrazione salariale percepita.

9. PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE

Nella lettura dell'art. 24 del decreto si rileva che l'iter per il ricorso alla CIGS deve iniziare con la comunicazione alle rappresentative sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. La comunicazione deve contenere le cause della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. Rispetto alla prassi adottata con la normativa previgente viene meno l'obbligo di indicare nella comunicazione i criteri di individuazione dei lavoratori coinvolti e le modalità previste per la rotazione degli stessi lavoratori coinvolti. Nella sostanza però non muta l'indirizzo precedente perché i criteri di rotazione debbono far parte dell'esame congiunto (art. 24 comma 3) e nel caso siano adottati, la loro mancata applicazione, come nel passato, produrrà un aumento della contribuzione dovuta. Non c'è un obbligo tassativo di rotazione, ma come delineatosi nelle dinamiche di applicazione della precedente norma c'è un obbligo di comunicare (e forse di difendere) le motivazioni che tecnicamente rendono impraticabile l'ipotesi della rotazione totale, o dell'applicazione solo in misura parziale per determinate figure professionali.

La comunicazione deve essere inoltrata direttamente dall'azienda o tramite l'Associazione imprenditoriale a cui la stessa impresa è associata o conferisce mandato, ed entro tre giorni dalla stessa comunicazione dovrà essere presentata la domanda di esame congiunto della situazione aziendale.

All'esito dell'esame congiunto, rispetto al più recente passato e con la sola esclusione delle imprese del settore edile ed affini, deve essere chiaramente espressa la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà e supportata da adeguate motivazioni.

La procedura di consultazione, da considerarsi attivata con la richiesta di esame congiunto da una delle parti, si dovrà comunque esaurire nel termine massimo di venticinque giorni. Il termine massimo è però di soli dieci giorni per le imprese che occupano fino a cinquanta dipendenti.

10. PROCEDIMENTO DI RICHIESTA

Un deciso cambiamento è poi rinvenibile nei termini massimi concessi per l'inoltro della domanda per il ricorso alla CIGS. Il termine in precedenza era fissato in 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro non è più applicabile. L'art. 25 al comma 1 dispone quale ultimo termine i sette giorni dalla data di conclusione della consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo

collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento, con l'accompagnamento dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni, nonché il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale. Inoltre, le previsioni dell'art. 25 del decreto al comma 2 dispongono che la sospensione o riduzione dell'orario concordata all'esito dell'esame congiunto non può che decorrere dal trentesimo giorno successivo alla data con cui è stata presentata la domanda d'intervento da parte dell'impresa. In caso di ritardo nella presentazione il trattamento decorrerà dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda.

Gli eventuali danni che dovessero essere riscontrabili a causa del ritardato inoltro della domanda, e cioè la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, saranno riconosciuti dalla stessa impresa che viene chiamata a corrispondere ai lavoratori la stessa somma cui avrebbero avuto diritto in caso di erogazione dell'integrazione salariale.

Rispetto alle precedenti disposizioni in materia d'integrazione straordinaria si evidenzia una procedura che tende ad acquisire e definire le modalità della sospensione o della riduzione anticipatamente all'effettiva data d'inizio della sospensione.

Le indicazioni Ministeriali (circolare n. 30/2015) si completano con la conferma che le domande per riorganizzazione e ristrutturazione presentate a partire dal 24 settembre 2015 e riferite al primo anno soggiaceranno alla nuova normativa anche se l'accordo sindacale e le sospensioni siano iniziate prima del 24 settembre 2015. In data 21 dicembre 2015 Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha diffuso una nota a firma del Ministro del Lavoro Giuliano Poletti con oggetto chiarimenti sulla circolare n. 30 del 9 novembre 2015 e indirizzata alla direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e degli Incentivi all'Occupazione, con la quale si interviene sul regime transitorio. In tale documento si chiarisce che se la consultazione sindacale e l'eventuale riduzione di orario di lavoro si siano verificate prima dell'emanazione del decreto, e se le relative istanze sono state presentate tra l'arco temporale compreso fra il 24.09.2015 ed il 31.10.2015, è ancora operante la previgente normativa. Si è resa necessaria la diffusione di tali indicazioni alla Direzione Generale che esamina le istanze aziendali di ricorso alla CIGS, per ovviare ad una situazione in cui la precedente normativa prevedeva, a dispetto di quella attuale, che le sospensioni o riduzioni di lavoro potessero aver avuto inizio anche in data antecedente all'istanza aziendale. L'esame delle domande senza tale "salvaguardia" avrebbe potuto provocare, nell'immediata applicazione della "nuova" norma, effetti distorsivi in sede di istruttoria del procedimento.

I nuovi termini per la presentazione dell'istanza d'ammissione al trattamento d'integrazione salariale si applicano a partire dall'1 novembre 2015 come esplicitamente indicato dall'art. 44 comma 4, ed il provvedimento autorizzativo

sarà rilasciato dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali entro novanta giorni dalla presentazione della domanda.

E' possibile la sospensione del procedimento amministrativo per necessità istruttorie. In quest'ultimo caso al ricevimento della comunicazione di sospensione dei termini, l'impresa entro trenta giorni dalla data di ricezione della comunicazione stessa dovrà produrre quanto richiesto dal Ministero. A seguito del mancato invio della documentazione richiesta entro i trenta giorni dalla comunicazione di sospensione del procedimento, verrà intrapresa la comunicazione dei motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza.

Entro i successivi dieci giorni dal ricevimento di quest'ultima comunicazione sarà comunque in diritto dell'impresa la presentazione di ulteriori osservazioni, decorsi i quali il Ministero adotterà il provvedimento finale.

Il comma 7 dell'articolo 25 del decreto "concede" all'impresa che ne ravvisi la necessità, sentite le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, od in mancanza le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, la modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

Nel caso in cui si proceda alla sospensione delle prestazioni lavorative o piuttosto alla riduzione della prestazione in misura superiore al 50% dell'orario di lavoro, calcolato nel periodo dei dodici mesi, i lavoratori destinatari della sospensione o riduzione verranno convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un "patto di servizio personalizzato" con il quale il lavoratore si impegna a:

- partecipare ad iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro quali, in via esemplificativa, la stesura del curriculum vitae e la preparazione per sostenere colloqui di lavoro o altra iniziativa di orientamento;
- partecipare a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione od altre iniziative di politica attiva o di attivazione;
- ad accettare congrue offerte di lavoro (ex art. 25 D.Lgs. n. 150/2015).

L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore comporterà la decurtazione e nei più gravi la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale così come previsto dall'art. 22 del D.Lgs. n. 150/2015 richiamato dall'art. 8 comma 1 del D. Lgs. n. 148/2015 . Il divieto di cumulo fra lavoro ed integrazione (nelle casistiche ad esempio già richiamate dalla circolare Inps n° 130/2010) è riferibile anche per attività iniziate prima del collocamento del lavoratore in cassa integrazione dalla Circolare Inps n° 197/2015.

Sempre nell'art. 8 comma 2 e comma 3 si dispone che i lavoratori che svolgano attività lavorativa sia di lavoro autonomo che subordinato durante il periodo di integrazione salariale non hanno diritto al trattamento per le giornate di lavoro

prestate. Il diritto alla prestazione decade qualora il lavoratore non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede Inps territorialmente competente dello svolgimento di tale attività. In ogni caso le comunicazioni obbligatorie rese dalle imprese e dalle imprese fornitrici di lavoro temporaneo ai Centri per l'Impiego nel rispetto degli obblighi previsti dall'art. 4 bis del D.lgs. n. 181/2000 saranno valide ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di intrapresa attività lavorativa.

11. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL TRATTAMENTO

Si conferma l'ipotesi della richiesta di pagamento diretto, da presentare al Ministero del Lavoro per le già previste serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa (art. 7 comma 5). La DTL territorialmente competente nei trenta giorni successivi alla richiesta provvederà ad inviare al Ministero stesso un'apposita relazione ispettiva a correlazione delle difficoltà denunciate. Il Ministero potrà autorizzare la richiesta con pagamento diretto dell'Inps, contestualmente alla concessione del trattamento. In via generale il pagamento delle integrazioni salariali deve essere effettuato dal soggetto richiedente ai dipendenti aventi diritto, al fine di ogni periodo di paga.

I trattamenti di CIGS, richiesti dal 24 settembre 2015 o già richiesti e non ancora conclusi, potranno essere portati a conguaglio od a rimborso dell'Inps entro il termine decadenziale di sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo.

Autori:

Luca Caratti

Enzo De Fusco

Luigi Nerli

Giancarlo Uva

**DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della
FONDAZIONE STUDI**

Via del Caravaggio 66
00145 Roma (RM)

fondazionestudi@consulentidellavoro.it