

OGGETTO: NUOVA DISCIPLINA (IN VIGORE DAL 24 SETTEMBRE 2015) IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA E STRAORDINARIA – CHIARIMENTI INPS

Il d.lgs. 14/09/2015 n. 148, in vigore dal 24 settembre scorso, racchiude in un unico testo normativo di 47 articoli la nuova disciplina in materia di Cassa integrazione guadagni ordinaria (Cigo) e straordinaria (Cigs) e di fondi di solidarietà (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 22, n. 19 e n. 17 del 2015); per la sua applicazione, di conseguenza, con circolare 2 dicembre 2015 n. 197, l'INPS ha fornito i chiarimenti sotto riportati - i più significativi per le aziende li abbiamo sottolineati -, dei quali evidenziamo qui sotto quelli inerenti i contenuti di maggiore interesse:

- possono accedere alla Cigo/Cigs i lavoratori in possesso, alla data di presentazione della domanda, di un'**anzianità di servizio pari, almeno, a novanta giorni di "effettivo lavoro"** presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento. Ai fini della maturazione dell'anzianità minima richiesta, vanno considerate le sole giornate di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria. Sono considerati di effettivo lavoro anche i periodi di sospensione dell'attività lavorativa derivanti da ferie, festività e infortuni e quelli di maternità obbligatoria;
- **per ciascuna unità produttiva la somma dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale autorizzati non può superare – salvo si ricorra al contratto di solidarietà – la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva (24 mesi), i trattamenti richiesti prima del 24 settembre 2015 si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.** Per verificare tale limite si considererà la prima settimana oggetto di richiesta di prestazione e, a ritroso, si valuteranno le 259 settimane precedenti (corrispondenti a un quinquennio). Se in tale arco temporale saranno già state autorizzate 104 settimane (pari a 24 mesi) non potrà essere riconosciuto il trattamento richiesto (eccezion fatta in caso di ricorso al contratto di solidarietà). **Tale conteggio si riproporrà per ogni ulteriore settimana di integrazione salariale richiesta;**
- è prevista l'applicazione di un **contributo addizionale a carico delle imprese** che presentano domanda di integrazione salariale, non più **commisurato** all'organico dell'impresa ma **all'effettivo utilizzo del trattamento**. La rimodulazione del contributo addizionale va posta in collegamento con la **riduzione della contribuzione ordinaria**. Considerata la modifica dell'obbligazione contributiva – che riguarderà anche i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante –, **con separata circolare, l'INPS disciplinerà le modalità applicative e il nuovo regime di calcolo dei contributi;**
- il pagamento delle integrazioni salariali viene effettuato, di regola, dal datore di lavoro alla fine di ogni periodo di paga, il quale provvede a porre a conguaglio l'importo anticipato nella denuncia contributiva mensile. **Per i trattamenti richiesti a decorrere dal 24 settembre 2015 o, se domandati antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, è stato introdotto un termine di decadenza pari a 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo,** entro il quale sono ammessi il conguaglio (data presentazione UNIEMENS) o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori;
- se durante la **sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia,** il lavoratore continuerà a usufruire delle integrazioni salariali: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa e non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che, quindi, non dovrà nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali. Qualora lo **stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa**

si avranno due casi: (1) se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG (dalla data dell'inizio della cassa integrazione); (2) qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'omonima indennità.

Se l'intervento di cassa integrazione è invece relativo a una contrazione dell'attività lavorativa (i dipendenti sono quindi impiegati a orario ridotto), prevale l'indennità economica di malattia;

- **durata della Cigo: è confermata la preesistente disciplina, ovvero il limite massimo delle 52 settimane di cassa in un biennio mobile; ai fini del suo computo si tiene conto anche dei periodi di Cigo anteriori al 24 settembre 2015, non essendo stata modificata la disciplina di riferimento. Per il calcolo della settimana di Cigo si continua a fare riferimento alle disposizioni contenute nella circolare INPS n. 58/2009, ai sensi della quale si considera usufruita una settimana solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato sei giorni, o cinque in caso di settimana corta (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 11/2009);**
- **nuovo limite di cui all'art. 12 comma 5, del d.lgs. n. 148/2015 ("non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale"): si deve utilizzare «l'algoritmo di calcolo» esposto in calce all'«Allegato 3» della circolare INPS n. 197/2015.**

INPS – CIRCOLARE 2 DICEMBRE 2015 N. 197

«1. DISPOSIZIONI GENERALI

Il titolo I (trattamenti di integrazione salariale) del decreto legislativo reca una serie di disposizioni che costituiscono norme generali per entrambe le forme di integrazione salariale, ordinaria (CIGO) e straordinaria (CIGS).

1.1 Lavoratori beneficiari e requisiti soggettivi (artt. 1 e 2)

Gli articoli 1 e 2 definiscono il campo di applicazione soggettivo delle disposizioni in materia di cassa integrazione guadagni, individuando i lavoratori destinatari del trattamento di integrazione salariale ordinario e straordinario e prevedendo i requisiti soggettivi che devono sussistere in capo al lavoratore per accedere al trattamento.

In particolare, l'articolo 1 dispone che i trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria possono essere concessi:

- ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante sempre che alla data di presentazione della relativa domanda di concessione i lavoratori abbiano un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni presso l'unità produttiva.

Sono esclusi:

- i dirigenti;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

- i lavoratori con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

ESTENSIONE DELLA CIG AGLI APPRENDISTI

Una novità introdotta dalla riforma è l'estensione della platea di beneficiari che, dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, ricomprende anche i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante con le seguenti specificità:

- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle integrazioni salariali ordinarie, sono destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria;
- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle sole integrazioni salariali straordinarie, saranno destinatari di tale trattamento ma limitatamente al caso in cui l'intervento sia stato richiesto per la causale di crisi aziendale (art. 21, co. 1, lett. B);
- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle integrazioni salariali sia ordinarie che straordinarie, sono destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria.

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

ANZIANITÀ DI EFFETTIVO LAVORO

Altra importante novità riguarda il requisito soggettivo dell'anzianità di effettivo lavoro previsto dall'art. 1 comma 2, cioè l'anzianità di almeno novanta giorni alla data di presentazione della domanda presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento.

La riforma innova il suddetto requisito sia per quanto riguarda il concetto di anzianità che il relativo campo di applicazione.

L'anzianità richiesta, infatti, è di "effettivo lavoro": si tratta quindi delle giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria.

In analogia con quanto disposto dall'art. 16, co. 1, L. 223/91, sono compresi al suddetto fine i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni e, in applicazione degli indirizzi emersi dalla giurisprudenza, (Corte di Cassazione: pronunce n.16235/2002 e n.453/2003) anche i periodi di maternità obbligatoria.

Per quanto riguarda il campo di applicazione, per il carattere generale del principio di anzianità di effettivo lavoro, questo requisito si applicherà per la prima volta anche alle integrazioni salariali ordinarie.

In caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 C.C., conservando il lavoratore tutti i diritti che discendono dal rapporto di lavoro precedentemente instaurato col cedente, ai fini della verifica della sussistenza del requisito dell'anzianità di lavoro dei 90 giorni, si terrà conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante.

È previsto infine che, nel caso in cui il lavoratore sia addetto ad un'attività appaltata e nel corso dell'appalto passi alle dipendenze di un'altra impresa (subentrante nell'appalto), l'anzianità dei 90

giorni si calcola tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata, a prescindere quindi dal fatto che vi sia stato un mutamento del datore di lavoro

Nello stesso comma 2 dell'art. 1 si prevede un'eccezione a questo principio generale: infatti, per le sole domande relative a trattamenti di cassa integrazione ordinaria per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale, comprese anche le imprese industriali dell'edilizia e affini e le imprese industriali di escavazione e lavorazione di materiali lapidei, viene esclusa la verifica del requisito dei 90 giorni di anzianità.

1.2 Misura delle integrazioni salariali (art. 3)

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

Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80 per cento 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.

L'orario contrattuale può dunque essere anche superiore a 40 ore settimanali, fermi restando ovviamente i relativi limiti di legge.

L'importo del trattamento è soggetto alle disposizioni di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, e non può superare per l'anno 2015 gli importi massimi mensili seguenti, che vanno comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e che possono essere concessi per un massimo di dodici mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive:

- euro 971,71 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24;
- euro 1.167,91 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.102,24.

Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2016, gli importi del trattamento di cui alle lettere a) e b), nonché la retribuzione mensile di riferimento di cui alle medesime lettere, sono aumentati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

Gli importi massimi devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall'articolo 2, comma 17, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, nella misura ulteriore del 20 per cento per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

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

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

Si allega l'algoritmo di calcolo delle integrazioni salariali (all. 1).

1.3 Durata massima complessiva (art. 4)

In applicazione dei principi della legge delega, sono stati rivisti i limiti massimi di durata degli interventi di integrazione salariale.

Rilevante novità è la previsione, all'art. 4, di un limite massimo complessivo:

per ciascuna unità produttiva, la somma dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale autorizzati non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data (art. 44, co. 2).

Per controllare il limite anzidetto nell'ambito del quinquennio "mobile" si procederà in modo analogo a quanto già in uso relativamente al biennio mobile della CIGO:

si considererà la prima settimana oggetto di richiesta di prestazione e, a ritroso, si valuteranno le 259 settimane precedenti (cosiddetto quinquennio mobile). Se in tale arco temporale saranno già state autorizzate 104 settimane (pari cioè a 24 mesi) non potrà essere riconosciuto il trattamento richiesto, fatto salvo quanto disposto dall'art.22, comma 5. Tale conteggio si riproporrà per ogni ulteriore settimana di integrazione salariale richiesta.

Si precisa, altresì, che ai soli 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.

Esempi:

- 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

Per le imprese del settore edilizia e le imprese che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, la durata massima complessiva della cassa ordinaria e straordinaria è stabilita in 30 mesi per ciascuna unità produttiva.

1.4 Nozione di Unità produttiva

Come indicato nel precedente paragrafo, il principio generale sul limite di durata massima delle fruizioni di integrazione salariale si fonda sul concetto di **unità produttiva**.

Questo concetto organizzativo è adottato dal decreto legislativo 148 come parametro di riferimento per la valutazione di importanti requisiti e limiti che in estrema sintesi, si ritiene utile riepilogare. Il decreto legislativo utilizza la nozione di unità produttiva:

- per definire il requisito soggettivo dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni;
- per calcolare, con riferimento alla CIGO, i tre limiti temporali massimi concomitanti di utilizzo dell'ammortizzatore sociale (limite del quinquennio mobile, limite delle 52 settimane nel biennio, limite di un terzo delle ore lavorabili);
- per definire, in base ai suddetti limiti temporali, l'incremento del contributo addizionale;
- per radicare la competenza delle sedi INPS per la trattazione delle istanze.

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

L'unità produttiva si identifica con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano una organizzazione autonoma. Costituiscono indice dell'organizzazione autonoma lo svolgimento nelle sedi, stabilimenti, filiali e laboratori distaccati, di un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa.

Quindi l'unità produttiva deve essere funzionalmente autonoma, caratterizzata per la sua sostanziale indipendenza tecnica: in essa deve essere svolto e concluso il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale (Cass. 22.4.2010, n. 9558; Cass. 22.3.2005, n. 6117; Cass. 6.8.2003, n. 11883; Cass. 9.8.2002, n. 12121; Cass. 20.7.2001, n. 9881).

Non sono da ricomprendersi, pertanto, nella definizione di unità produttiva i cosiddetti cantieri temporanei di lavoro, quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata e/o per l'installazione di impianti.

Sul piano operativo, la comunicazione dei dati identificativi dell'unità produttiva va effettuata avvalendosi delle apposite procedure telematiche disponibili sul sito internet dell'Istituto, accedendo alla funzione "Comunicazione unità operativa/Accentramento contributivo" dei "Servizi per aziende e consulenti" (sezione "Aziende, consulenti e professionisti").

Il numero progressivo dell'unità produttiva rilasciato dall'Istituto dovrà essere obbligatoriamente indicato nell'elemento <UnitaOperativa> della sezione <DatiIndividuali> del flusso UniEmens.

Nell'ipotesi in cui vi sia un'unica unità produttiva, coincidente con la sede legale, il valore da riportare nell'apposito campo sarà uguale a "0" (zero).

A partire dalla data di emanazione della presente circolare, pertanto, l'apertura di Unità produttiva dovrà essere valorizzata nell'elemento <UnitaOperativa> sulla base delle indicazioni contenute nella presente circolare e sarà aggiornata in tal senso la descrizione del suddetto campo nel manuale di compilazione Uniemens e nell'allegato tecnico. Risulta, pertanto, superata ogni diversa indicazione fornita al riguardo.

Sarà cura dei datori di lavoro verificare ed eventualmente aggiornare il censimento delle unità produttive e dei lavoratori distribuiti presso le unità produttive, ai fini della nuova valorizzazione dell'elemento <UnitaOperativa>.

Il censimento delle unità produttive, da parte dei datori di lavoro, sarà oggetto di controllo da parte degli Operatori delle Strutture territoriali.

In fase di prima applicazione, in attesa della completa implementazione delle modifiche sopra descritte, ai fini della istruttoria delle nuove istanze, si considerano Unità produttive quelle dichiarate dall'azienda nella domanda di concessione della CIG.

Con successivo messaggio saranno fornite le istruzioni della completa gestione delle unità produttive, dal censimento, alla validazione e all'esposizione nelle domande di concessione della CIG e dei flussi UNIEMENS.

1.5 Contribuzione addizionale (art. 5)

In ossequio all'articolo 1, comma 2, lettera a) punto 5) della legge delega che contempla tra i principi e i criteri direttivi la previsione di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici dei trattamenti, l'articolo 5 stabilisce l'applicazione di un contributo addizionale a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale non più commisurato all'organico dell'impresa - quindi sulla base di un criterio dimensionale - ma connesso all'effettivo utilizzo del trattamento. Il contributo addizionale quindi è maggiore in relazione ad un crescente utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale. In particolare, la misura del contributo è pari a:

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

La rimodulazione del contributo addizionale va ovviamente posta in collegamento con quanto è previsto in merito alla riduzione della contribuzione ordinaria.

Tale contributo non è dovuto per gli interventi di CIGO concessi per eventi oggettivamente non evitabili, nonché dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale, come già previsto dall'art. 8, comma 8 bis, della Legge n. 160 del 20 maggio 1988, nonché dalle aziende che ricorrono ai trattamenti di cui all'art. 7, comma 10 ter, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Inoltre, il contributo addizionale non sarà dovuto dalle imprese che, sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio di impresa, possono accedere, sussistendone i presupposti, dal 1 gennaio 2016 al trattamento di CIGS. Infatti, l'art. 8, comma 8 bis, della legge n. 160/88 nell'individuare il campo di applicazione delle imprese escluse dal contributo addizionale fa riferimento ad imprese sottoposte a "procedura concorsuale".

Come anticipato in premessa, con separata circolare verranno disciplinate le modalità applicative e il nuovo regime di calcolo del contributo addizionale, anche con riguardo alla sua decorrenza.

1.6 Contribuzione figurativa (art. 6)

Viene confermato che i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale danno diritto all'accredito della contribuzione figurativa e sono riconosciuti utili per il conseguimento del diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e per la

relativa misura. Per detti periodi la contribuzione figurativa si calcola sulla base della retribuzione globale cui si riferisce l'integrazione salariale.

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

Come già in passato, di regola, viene stabilito che il pagamento delle integrazioni salariali venga effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto, alla fine di ogni periodo di paga. L'impresa provvederà a porre a conguaglio l'importo anticipato nella denuncia contributiva mensile. In caso di cessazione di attività l'azienda potrà richiedere il rimborso mediante l'invio di un flusso UNIEMENS regolarizzatore riferito all'ultimo mese di attività.

Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, **viene introdotto un termine di decadenza pari a 6 mesi**, dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo, entro il quale sono ammessi il conguaglio (data presentazione UNIEMENS) o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori.

Per i trattamenti già autorizzati il cui periodo di integrazione salariale si conclude prima della data di entrata in vigore del decreto legislativo, i sei mesi decorrono dalla data di entrata in vigore dello stesso.

Per "provvedimento di concessione" si intende la delibera dell'INPS territorialmente competente per quanto riguarda le integrazioni salariali ordinarie, e il decreto ministeriale per le integrazioni salariali straordinarie. A tal riguardo, si sottolinea che ad ogni istanza di CIGO o ad ogni decreto di concessione CIGS/contratto di solidarietà dovrà corrispondere, da parte delle sede INPS, un'unica autorizzazione relativa all'intero periodo per ogni unità produttiva interessata.

Tale nuova previsione di decadenza rende pertanto non più attuali i chiarimenti diramati dall'Istituto con circ. n. 155/2002, punto 1, e mess. n. 49 del 15.1.2003.

Entrata in vigore del decreto: 24/09/2015

Esempio 1:

- Periodo autorizzazione CIGO: dal 22/02/2016 al 07/04/2016
- data delibera INPS: 15/04/2016
- termine di decadenza: 31/10/2016
- ultima denuncia utile per operare il conguaglio: competenza ottobre 2016
- data decorrenza 6 mesi: 30/04/2016 (fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione)

Esempio 2:

- Periodo autorizzazione CIGO: dal 22/02/2016 al 07/04/2016
- data delibera INPS: 09/05/2016
- termine di decadenza: 10/11/2016
- ultima denuncia utile per operare il conguaglio: competenza novembre 2016
- data decorrenza 6 mesi: 09/05/2016 (data del provvedimento di concessione)

Esempio 3:

- Periodo autorizzazione CIGO: dal 22/02/2015 al 07/04/2015
- data delibera INPS: 20/07/2015
- termine di decadenza 25/03/2016
- ultima denuncia utile per operare il conguaglio: competenza marzo 2016
- data decorrenza 6 mesi: 24/09/2015 (data di entrata in vigore del decreto legislativo)

In sintesi, i sei mesi decorrono dalla data posteriore tra:

- data di entrata in vigore del decreto legislativo
- data del provvedimento di concessione (delibera INPS o decreto CIGS)
- fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione.

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

Nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, qualora la stessa abbia richiesto un trattamento ordinario d'integrazione salariale, la sede dell'INPS territorialmente competente potrà autorizzare il pagamento diretto al lavoratore, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante. Nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, la competenza all'autorizzazione del pagamento diretto da parte dell'INPS rimane radicata in capo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali secondo le procedure attualmente in uso.

Il pagamento diretto relativo alle integrazioni salariali ordinarie potrà essere ammesso solamente laddove vengano provate difficoltà finanziarie dell'impresa tramite la presentazione, alla competente sede INPS, della documentazione di cui all'allegato 2.

Tale modalità di erogazione delle prestazioni può essere richiesta dall'azienda anche al momento della presentazione della domanda di CIG e stabilita nello stesso provvedimento di concessione, salvo ovviamente il successivo invio della relativa modulistica (mod. SR41).

I modelli SR41 devono essere trasmessi telematicamente all'Istituto; i medesimi modelli, in forma cartacea, devono essere fatti firmare dall'azienda ai lavoratori beneficiari delle prestazioni in quanto contengono dichiarazioni di responsabilità degli stessi in merito ai dati riportati. I moduli cartacei devono essere conservati dall'azienda.

Dalla data di pubblicazione della presente circolare, nel campo data di assunzione del quadro B del suddetto modello SR41, deve essere esposta la data di ingresso del lavoratore nell'unità produttiva ai fini della verifica del requisito di cui all'art. 1 comma 2.

1.8 CIG e malattia

L'art. 3, comma 7 della riforma stabilisce espressamente il principio di prevalenza della CIG sulla malattia.

In considerazione delle diverse fattispecie che in concreto possono verificarsi si ritiene di poter confermare quanto già disciplinato in via amministrativa dall'Istituto e che di seguito si riporta.

Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali: l'attività lavorativa è infatti

totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.

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

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

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

1.9 Condizionalità e politiche attive del lavoro (art. 8)

L'art. 8 stabilisce che i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 22 del decreto legislativo n. 150/2015 e a tal riguardo verrà creata un'apposita sezione in banca dati percettori (BDP) per la condivisione dei dati con le altre amministrazioni interessate. Infatti, i suddetti lavoratori, in base alla riforma, dovranno essere convocati dal centro per l'impiego per stipulare il patto di servizio personalizzato.

I commi 2 e 3 dell'art. 8 ripropongono le abrogate disposizioni (v. art. 46, co. 1 lett. L) di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 8 L. 160/88 e quindi, come in passato, il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. La giurisprudenza ha chiarito che il divieto di cumulo (esplicantesi secondo le varie forme dell'incumulabilità parziale o assoluta di cui alle casistiche in circ. 130/2010), si riferisce anche alle attività iniziate prima del collocamento del lavoratore in cassa integrazione.

Il lavoratore decade dal diritto all'integrazione salariale, qualora non provveda a dare tempestiva comunicazione alla sede territoriale INPS sullo svolgimento dell'attività lavorativa: a tal riguardo restano in vigore i chiarimenti forniti con circ. n. 75/2007 e n. 57/2014 riferiti all'abrogata disciplina (art. 8 co. 5, L. 160/88) il cui contenuto è stato, come detto, recepito nell'art. 8, comma 3, del decreto in oggetto.

Viene al riguardo riprodotta la disciplina semplificatoria che prevede come ai fini di tale comunicazione valgano le comunicazioni obbligatorie rilasciate direttamente dal datore di lavoro (v. circ. n. 57/2014 citata), la quale viene altresì estesa alle comunicazioni a carico delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo (UNILAV SOMM), valide quindi anch'esse ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione dello svolgimento di altra attività lavorativa durante le integrazioni salariali.

2. INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE

Il Capo II del Titolo I del decreto legislativo riordina la normativa relativa alle integrazioni salariali ordinarie unificando in un'unica disciplina le abrogate disposizioni relative ai settori dell'industria e dell'edilizia e lapidei, per i quali, comunque, vengono mantenute le relative specificità. Viceversa, per il settore agricolo, restano in vigore le disposizioni di cui agli articoli 8 e seguenti della legge 8

agosto 1972, n. 457 e successive modificazioni, per quanto compatibili con il presente decreto (art. 18).

La nuova disciplina si applica ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore della riforma.

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

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

Si precisa inoltre che continuano ad applicarsi le disposizioni della preesistente disciplina relativamente ai trattamenti già richiesti antecedentemente all'entrata in vigore del decreto legislativo, anche con riferimento ai periodi di CIGO successivi a tale data.

Si conferma che i trattamenti ordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti istituita presso l'INPS, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989 n. 88 (art. 9).

2.1 Aziende destinatarie

L'art. 10 illustra l'ambito di applicazione oggettivo delle imprese soggette alla disciplina e ai relativi obblighi contributivi in materia di integrazione salariale ordinaria, riunendo in un'unica elencazione le aziende dei vari settori.

Le integrazioni salariali ordinarie, pertanto, si applicano a:

- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;
- l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;

- o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Sulla base delle indicazioni fornite al riguardo dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con nota n. 5359 del 9 novembre 2015, l'ambito di applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni rimane immutato. Difatti, nonostante l'avvenuta abrogazione dell'articolo 3 del decreto legislativo del Capo Provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869, riportante elencazione delle imprese escluse dall'applicazione della cassa integrazione guadagni, la tutela dei lavoratori delle imprese operanti nei settori di cui al sopra citato articolo 3, risulta essere già assicurata dai fondi di solidarietà bilaterali di settore ovvero, in mancanza, dal fondo di solidarietà residuale, istituiti ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 92/2012, in funzione delle prospettive di adeguamento fissate dal decreto legislativo n. 148/2015.

2.2 Causali

L'articolo 11 enuncia le causali in forza delle quali è dovuta l'integrazione salariale ordinaria ai dipendenti delle imprese di cui all'articolo 10 sospesi dal lavoro o che effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto:

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

Pertanto, le causali denotano ancora che la CIGO è un ammortizzatore al quale si può ricorrere per crisi di breve durata e di natura transitoria. Il requisito della transitorietà della causale, e quindi della ripresa della normale attività lavorativa, è rimarcato dal quadro generale della riforma - che prevede, anche per le integrazioni salariali straordinarie, il venir meno degli interventi per quei casi in cui le aziende cessino l'attività produttiva - nonché da specifiche previsioni, quale quella di cui all'art. 2, co. 4 che presuppone la ripresa della normale attività lavorativa per la proroga del periodo di apprendistato.

Un maggiore approfondimento sulle causali e i relativi indici di valutazione, sarà contenuto nell'emanando decreto di cui all'art. 16, co. 2, che guiderà le sedi dell'Istituto nell'azione concessiva della CIGO in seguito all'abolizione della commissioni provinciali a decorrere dal 1 gennaio 2016.

Nel periodo transitorio, prima dell'entrata in vigore del decreto ministeriale di cui al richiamato art. 16, le Commissioni continueranno a decidere sulle istanze, in base dei principi e delle casistiche di cui al regime previgente.

2.3 Durata

Riguardo alla durata viene confermata la preesistente disciplina normativa, ovvero il limite massimo delle 52 settimane di CIGO in un biennio mobile.

Ai fini del computo del suddetto limite temporale (52 settimane) si tiene conto anche dei periodi di CIGO anteriori al 24 settembre 2015, non essendo modificata la disciplina di riferimento relativa al biennio mobile di integrazioni salariali ordinarie.

Ai suddetti fini si applica la circolare n. 58 del 28/04/2009 che stabilisce il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni.

Come in passato, l'art. 12, comma 4, del decreto legislativo in argomento prevede per le imprese elencate dall'art. 10, lett. da a) a l), che gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili non sono computati nel predetto computo delle 52 settimane nel biennio.

Per il carattere speciale di questa regola di computo relativa esclusivamente ai limiti di fruizione della CIGO, si ritiene che la stessa non possa essere estesa alla valutazione del limite complessivo delle integrazioni salariali dei 24 mesi nel quinquennio mobile.

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

In base a questa eccezione finale, per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, le imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo e le imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei (con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione), si computano nel limite massimo delle 52 settimane di CIGO in un biennio mobile anche gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili.

La caratteristica di "evento oggettivamente non evitabile" è riconosciuta a quelle causali determinate da casi fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio di impresa, per i quali risulti evidente la forza maggiore.

Inoltre, in conformità al principio e criterio direttivo della legge delega relativo alla revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento (art. 1, co. 2, lett. a, punto 4), una rilevante novità è prevista al comma 5 dell'art. 12: ovvero, entro i limiti massimi di durata della CIGO, «non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.»

A tal fine, con riferimento all'unità produttiva oggetto di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa dovrà comunicare il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

RIEPILOGO LIMITI DURATA CIGO E REGIME INTERTEMPORALE

Nel voler effettuare un riepilogo dei limiti di durata CIGO si evidenzia inoltre che, oltre i suddetti limiti, sussiste anche il limite generale di durata massima complessiva di cui all'art. 4 e quindi, riassumendo, i periodi di CIGO autorizzati dovranno rispettare contemporaneamente le seguenti condizioni:

- non superamento delle 52 settimane di CIGO nel biennio mobile;
- ore di CIGO autorizzate non eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda;

- non superamento di 24 (o 30 per il settore edile) mesi nel quinquennio mobile considerati anche eventuali periodi di integrazioni salariali straordinarie. A tal riguardo si evidenzia che l'art. 44, co. 2, prevede che i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.

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

A) domanda CIGO presentata il 14.9.2015

Periodo autorizzato: 31.8.2015/31.10/2015

-
- limite delle 52 settimane nel biennio mobile: l'intero periodo rientra nel computo
- limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile: rientra nel computo solamente il periodo dal 24.9.2015
- limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile: non si considerano le ore autorizzate per l'intero periodo.

B) domanda CIGO presentata il 28.9.2015

Periodo autorizzato: 31.8.2015/31.10/2015

- limite delle 52 settimane nel biennio mobile: l'intero periodo rientra nel computo
- limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile: rientra nel computo solamente il periodo dal 24.9.2015
- limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile: si considerano le ore autorizzate relative al periodo 24.9.2015/31.10.2015.

2.4 Contribuzione

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

ALIQUOTE CONTRIBUZIONE ORDINARIA CIGO

- a) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;
- b) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti;
- c) 4,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;
- d) 3,30 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;
- e) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;
- f) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri

delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti.

Le nuove misure contributive si applicano a far tempo dal periodo di paga in corso alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148/2015. Pertanto, a partire dal mese di settembre 2015, opereranno le aliquote di contribuzione ordinaria nella misura definita dall'articolo 13 del predetto decreto. Eventuali differenze a credito delle aziende saranno definite secondo la prassi in uso.

Anche per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante la contribuzione ordinaria di finanziamento della cassa integrazione guadagni ordinaria (cfr. par. 1.1) ha la medesima decorrenza (settembre 2015). I profili procedurali concernenti le modalità di denuncia e versamento di detta contribuzione saranno illustrati in una apposita circolare di prossima emanazione.

2.5 Procedimento di presentazione della domanda e concessione

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

Si segnala tuttavia che l'art. 14 comma 1 della riforma, non richiama esplicitamente l'associazione territoriale cui l'impresa aderisce in materia di consultazione aziendale.

Si ritiene che pur nella nuova formulazione la norma non precluda all'impresa di conferire mandato alle associazioni territoriali in base ai principi generali di rappresentanza.

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

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

Circa i termini di presentazione dell'istanza all'INPS, è previsto il nuovo termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Nel computo del predetto termine, secondo i principi generali, si esclude il giorno iniziale. Se il giorno di scadenza è una festività, la stessa è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo.

Circa il nuovo termine di presentazione di 15 giorni si veda anche il regime di decorrenza descritto al paragrafo 3.

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

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

Peraltro, i limiti interni fissati nell'ambito della revisione delle durate, che prescrivono di non superare, con l'autorizzazione, un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, e il controllo sull'anzianità lavorativa (v. art. 1), impongono informazioni dettagliate sui lavoratori dell'unità produttiva interessata dalla CIGO.

Pertanto, in considerazione dell'immediata entrata in vigore del decreto, al fine di consentire alle aziende di poter presentare le domande senza soluzione di continuità, l'Istituto consente l'invio in allegato alla domanda di un file in formato CSV contenente le informazioni relative ai lavoratori precedentemente indicate.

Tale allegato, in via transitoria, potrà essere trasmesso anche successivamente all'invio della domanda e dovrà essere compilato rispettando lo schema dati pubblicato sul sito internet www.inps.it.

L'istruttoria dell'istanza da parte dell'Istituto potrà avere inizio, comunque, solamente dopo la ricezione del suddetto allegato.

Ciò al fine di consentire che le istanze presentate dall'azienda siano complete, sin dalla data di entrata in vigore del decreto - per eventi successivi a tale data - dell'elenco dei lavoratori con i dati necessari in base alle innovazioni introdotte dalla riforma.

In particolare, in attesa dell'implementazione dei controlli automatizzati, la sede competente all'istruttoria dovrà verificare il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro secondo i criteri descritti al par. 1.1), per quei lavoratori che, in base ai dati forniti col predetto tracciato, risultino avere un'anzianità nell'unità produttiva inferiore al semestre.

Circa il termine di presentazione delle istanze è considerato, in attesa dell'implementazione delle procedure informatiche, come data di decorrenza del trattamento il lunedì della prima settimana richiesta.

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

Altra importante novità riguarda la competenza a decidere circa la concessione delle integrazioni salariali ordinarie: infatti, anche nell'ottica di una semplificazione delle procedure, a decorrere dal 1° gennaio 2016, le integrazioni salariali ordinarie saranno concesse dalla sede dell'INPS territorialmente competente.

Pertanto, dalla suddetta data, i direttori di sede (o dirigente delegato) avranno l'esclusiva competenza circa la definizione delle istanze di CIGO. La fase istruttoria continuerà a seguire lo stesso iter e ad avvalersi delle medesime procedure già esistenti.

È demandata ad un decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, la definizione dei criteri di valutazione delle domande di concessione, cui seguiranno ulteriori istruzioni alle Sedi.

Infine, per quanto riguarda la competenza circa i ricorsi amministrativi e il relativo iter procedurale, nulla è innovato dall'art. 17.

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

Il Capo III del Titolo I è dedicato al trattamento straordinario di integrazione salariale.

L'articolo 19 ribadisce che i trattamenti straordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS, *ex art.* 37 della legge n. 88/89.

In merito alle aziende destinatarie, alle causali integrabili, al rimborso del TFR su CIGS, alla durata delle integrazioni, alla disciplina della contribuzione, nonché al procedimento, si rimanda alle Circolari n. 24 del 5.10.2015 e n. 30 del 9.11.2015 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Contribuzione CIGS

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

Inoltre, a carico delle imprese o dei partiti politici autorizzati alle integrazioni salariali straordinarie è stabilito il contributo addizionale di cui all'articolo 5 del d.lgs. n. 148/2015 (cfr. par. 1.5).

Come anticipato in premessa, la disciplina attuativa dell'estensione dell'obbligo contributivo CIGS ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante e del regime contributivo addizionale riferito a tutti i beneficiari sarà definita con apposita circolare, nell'ambito della quale verranno fissate, fra l'altro, le modalità di conguaglio della contribuzione dovuta nei mesi decorsi dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 148/2015 e saranno delineati gli adeguamenti da apportare alla vigente struttura delle dichiarazioni contributive.

3. Decorrenza delle nuove disposizioni

Il decreto legislativo, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 23.9.2015, è entrato in vigore il 24.9.2015.

In base all'art. 44, comma 1, «quando non diversamente indicato, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore.»

Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali di cui all'articolo 4, commi 1 e 2, i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.

Per quanto riguarda la **CIGO**, a decorrere dal 1° gennaio 2016 i trattamenti sono concessi dalla sede dell'INPS territorialmente competente.

Come già precisato al paragrafo 2) alle domande presentate successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di riforma, ma aventi ad oggetto eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa antecedenti o iniziati prima del 24 settembre 2015, non si applica il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro e le nuove modalità di presentazione della domanda stessa, introdotte dalla riforma.

Ai soli fini della presentazione della domanda, il periodo intercorrente tra la data di entrata in vigore del decreto e la data di pubblicazione della presente circolare (2 dicembre 2015) è neutralizzato. Conseguentemente per gli eventi intervenuti nel periodo c.d. neutralizzato, i 15 giorni utili per la presentazione della domanda si computano, secondo il criterio già chiarito al par.2.5), dalla data di pubblicazione della presente circolare.

Neutralizzazione termini presentazione domanda

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

Esempio:

data entrata in vigore decreto: 24/09/2015

data pubblicazione circolare: 2/12/2015

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

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

termine di scadenza per la presentazione dell'istanza: 17.12.2015

Per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa occorrenti dal giorno successivo alla data di pubblicazione della presente circolare, sempre ai fini dei termini di presentazione della domanda, troverà applicazione la disciplina così come riformata dalla novella legislativa. Quindi i 15 giorni si computano, secondo il criterio già chiarito al par.2.5), dalla data di inizio dell'evento di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

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

Esempio:

data entrata in vigore decreto: 24/09/2015

data pubblicazione circolare: 2/12/2015

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

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

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

Infine, facendo seguito al messaggio 5919 del 24 settembre, si allega (all. 3) una nuova versione del tracciato CSV relativo ai lavoratori dell'unità produttiva che sostituisce la precedente versione dello stesso. **Tali dati dei lavoratori dell'unità produttiva forniti dall'azienda richiedente la CIGO, saranno utili per il calcolo del limite di cui all'art. 12 comma 5, secondo l'algoritmo di calcolo esposto in calce al tracciato stesso.**»

ALL. 1

MODALITÀ DI CALCOLO DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI

1. Individuazione del Massimale. Calcolo della retribuzione mensile lorda.

L'importo dell'integrazione salariale da corrispondere a ciascun lavoratore è soggetto ad un limite mensile massimo indipendentemente dal periodo di paga e rivalutato annualmente in ragione dell'aumento derivante dalla variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati (art. 3 D.Lgs 148/2015).

Il massimale da prendere a riferimento varia a seconda che la retribuzione lorda mensile del lavoratore, maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive, sia minore/uguale o maggiore ad una retribuzione mensile "soglia" fissata per legge, pari, per l'anno 2015, a € 2.102,24 (anche quest'importo viene aggiornato annualmente in ragione dell'aumento derivante dalla variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati). Qualora la retribuzione lorda mensile del lavoratore, maggiorata dei ratei relativi alle mensilità aggiuntive, sia inferiore o uguale a € 2.102,24, il massimale sarà pari a € 971,71; qualora sia superiore sarà pari a € 1.167,91.

L'Istituto, ciascun anno, con propria circolare pubblica gli importi aggiornati dei massimali e della retribuzione "soglia".

Per quanto riguarda i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali, detti importi massimi devono essere incrementati del 20 per cento (Art. 3, comma 10, D.Lgs. 148/2015). In tal caso, ferma restando la retribuzione di riferimento, il massimale inferiore sarà pari, per l'anno 2015, a € 1.166,05 e quello superiore a € 1.401,49.

Per individuare l'importo massimale da applicare è quindi necessario determinare la retribuzione mensile lorda del lavoratore maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive.

Retribuzione mensile lorda (RM) presa a base per la determinazione del Massimale

La retribuzione mensile lorda coincide con la retribuzione teorica (<RetribuzioneTeorica>) indicata nel flusso Uniemens.

Retribuzione mensile lorda per lavoratori part-time

Nel caso di lavoratore part-time la retribuzione mensile lorda sarà rapportata all'importo del corrispondente lavoratore full-time secondo il seguente calcolo:

- nel caso di part-time orizzontale la retribuzione teorica sarà moltiplicata per 100 e divisa per la percentuale di part-time (<PercPartTime>) espressa in unità, con 2 decimali;
- analogamente nei casi di part-time verticale o misto la retribuzione teorica sarà moltiplicata per 100 e divisa per la percentuale di part-time del mese (<PercPartTimeMese>) espressa in unità, con 2 decimali.

Retribuzione mensile lorda per i lavoratori assunti/cessati in corso mese

Nel caso di lavoratori assunti o cessati nel corso del mese, ovvero in caso di cambio di qualifica, la retribuzione teorica sarà rapportata all'importo spettante per un intero mese di lavoro secondo il seguente calcolo:

- la retribuzione teorica dichiarata sarà divisa per il numero di giorni di rapporto di lavoro ricavati dagli elementi <Giorno> di Uniemens e moltiplicata per il numero di giorni di calendario del mese. Al riguardo si precisa che per i giorni di rapporto di lavoro, dal giugno 2012, deve essere compilato il corrispondente elemento <Giorno> indipendentemente dal fatto che tale giorno risulti lavorato o meno.

Maggiorazione ratei dei ratei di mensilità aggiuntive

Alla retribuzione mensile lorda così determinata, devono essere sommati gli importi riferiti ai ratei delle mensilità aggiuntive che avviene con il seguente calcolo:

retribuzione mensile lorda moltiplicata per il numero di mensilità (<NumMensilita>) di Uniemens, espresso in unità con 3 decimali, e divisa per 12.

Individuazione del Massimale (M)

Il massimale da applicare viene individuato confrontando la retribuzione mensile lorda maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive, con la retribuzione "soglia". Per esempio, nell'anno 2015 se la retribuzione di cui sopra è inferiore o uguale a € 2.102,24, il massimale sarà pari a € 971,71; diversamente sarà pari a € 1.167,91.

2. Determinazione della Retribuzione e del Massimale Orari.

L'art. 3, co. 5, del D.Lgs 148/2015, stabilisce che l'importo dei massimali deve essere rapportato alle ore di integrazione autorizzate; di conseguenza per il calcolo della prestazione è necessario determinare il Massimale orario e la retribuzione oraria.

Massimale orario (Mo)

In generale il Massimale orario si ottiene dividendo il Massimale mensile di cui al punto precedente, per le ore lavorabili nel mese. Le ore effettivamente lavorabili sono espresse nel flusso Uniemens valorizzando l'elemento ore lavorabili (<OreLavorabili>) espresso in centesimi. Il conseguente Massimale orario sarà quindi pari al massimale individuato diviso per le ore lavorabili espresse in unità con 2 decimali.

Nel caso di lavoratore part-time, le ore lavorabili, corrispondenti al lavoratore full-time, saranno determinate secondo il seguente calcolo:

- nel caso di part-time orizzontale le ore lavorabili saranno moltiplicate per 100 e divise per la percentuale di part-time (<PercPartTime>) espressa in unità, con 2 decimali;
- analogamente nei casi di part-time verticale o misto le ore lavorabili saranno moltiplicate per 100 e divise per la percentuale di part-time del mese (<PercPartTimeMese>) espressa in unità, con 2 decimali.

Nel caso di un lavoratore assunto o cessato in corso mese, ovvero per il quale sia intervenuto un cambio di qualifica, le ore lavorabili indicate in Uniemens sono riferite al solo periodo indicato nella denuncia individuale e quindi non possono essere utilizzate per il calcolo del Massimale orario; pertanto, utilizzando il seguente algoritmo: orario contrattuale settimanale (<OrarioContrattuale>) diviso 6 e moltiplicato il numero di giorni lavorativi (tutti con esclusione delle domeniche) presenti nel mese, verrà individuato il numero teorico di ore lavorabili riferito all'intero mese. Il Massimale orario sarà pari al Massimale precedentemente individuato diviso il numero teorico di ore lavorabili.

Retribuzione oraria (RMO)

Per i lavoratori cd. Mensilizzati (<TipoPaga> uguale M in Uniemens), per i quali nel mese non vi sia stata alcuna interruzione del rapporto, la retribuzione oraria è determinata dividendo la retribuzione mensile lorda (RM), comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, per il divisore orario contrattuale indicato in Uniemens nell'elemento <DivisoreOrarioContr>.

Per tutte le altre tipologie di lavoratori (assunti/cessati in corso di mese e/o retribuiti su base oraria o giornaliera) la retribuzione oraria viene determinata moltiplicando la retribuzione teorica (<RetribTeorica>) per il numero di mensilità (<NumMensilita>) espresso in unità con 3 decimali, diviso per 12 ed ulteriormente diviso per le ore lavorabili (<OreLavorabili>) espresse in unità con 2 decimali.

Retribuzione oraria presa a base per il calcolo della prestazione (RMOp)

La retribuzione oraria da utilizzare per il calcolo della prestazione è l'importo minore risultante dal confronto tra l'80% della retribuzione oraria (RMO) ed il Massimale orario (Mo), come precedentemente determinati.

Numero ore da integrare (OP)

Quando sia intervenuta l'autorizzazione, che può coprire periodi eccedenti quello di riferimento dell'Uniemens, le ore di CIG da porre in pagamento, corrispondono al totale delle ore di Cassa Integrazione indicate nell'Uniemens nell'elemento <NumOreEvento> ed espresse in centesimi. La somma sarà quindi trasformata in unità con 2 decimali.

3. Calcolo della prestazione

Indennità salariale lorda

Indennità salariale lorda è uguale alla retribuzione oraria presa a base per il calcolo (RMoP) moltiplicato il numero di ore da integrare (OP) precedentemente calcolato.

Indennità integrativa netta

Indennità netta è pari all'indennità salariale lorda ridotta di un importo pari all'applicazione dell'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti (5,84 %).

ALL. 2

LIQUIDITA' DIFFERITA

C) Attivo Circolante - CREDITI

- 1- Verso Clienti
- 2- Verso imprese controllate
- 3- Verso imprese collegate
- 4- Verso controllanti
- 4bis- Crediti tributari
- 4ter- Imposte anticipate
- 5- Verso altri
- 6- Altri titoli

TOTALE LIQUIDITA' DIFFERITA

LIQUIDITA' CORRENTE

C) Attivo Circolante

- IV Disponibilità liquide
- 1 - Depositi bancari e postali
- 2 - Assegni
- 3 - Denaro e valori in cassa

TOTALE LIQUIDITA' CORRENTE

0,00

INDICE DI LIQUIDITA'

LIQUIDITA' DIFFERITA

LIQUIDITA' CORRENTE

PASSIVO CORRENTE

INDICE DI LIQUIDITA'

DEVE ESSERE < 1

0,00
0,00
0,00
0,00
0,00

Indice di Liquidità OK

PASSIVO CORRENTE

D) Debiti

- 1- Obbligazione entro l'esercizio
- 2- Obbligazione convertibili
- 3- Debiti verso Soci Finanziamento
- 4- Debiti verso Banche
- 5- Debiti v/altri Finanziatori
- 6- Acconti
- 7- Debiti v/fornitori
- 8- Debiti rappresentanti da titoli
- 9- Debiti verso imprese controllate
- 10- Debiti verso imprese collegate
- 11- Debiti verso imprese controllanti
- 12- Debiti tributari
- 13- Debiti verso Istituti Previdenza
- 14- Altri Debiti

TOTALE PASSIVO CORRENTE

0,00

data

timbro e firma (legale rappresentante)

Codice Fiscale Addetto (*)	Codice Catastale Comune Domicilio (**)	CAP Domicilio (**)	Indirizzo Domicilio (**)	Email (**)	Telefono (**)	Mansione / Reparto	Qualifica (I/O/A/X) (*)	Interessato CIG (*)	Giorni di ferie da fruire dell'anno precedente (*)	E' stata programmata riduzione di orario superiore a 50% nei 12 mesi precedenti. (Art. 8, c. 1) (*)	Orario medio contrattuale effettuato sulla UP riferito al semestre precedente.(1) (*)	Percentuale media part-time (2) (*)	Mesi di presenza sulla UP nel semestre precedente (3) (*)
AAAAAAAAAAAAAA						Manutenzione	O	S	0	N	2075	100	6
BBBBBBBBBBBBBB						Manutenzione	O	S	9	N	3650	50	6
CCCCCCCCCCCC						Produzione	O	S	9	N	4000	50	6
DDDDDDDDDDDDDD	H501	00044	Indirizzo 1	aaaaaa.aaa@mail6.it	01/123456	Produzione	O	S	0	S	3025	100	6
EEEEEEEEEEEEEEEE	H501	00045	Indirizzo 2	aaaaaa.bbb@mail6.it	02/234567	Commerciale	I	S	12	S	3833	80	6
FFFFFFFFFFFFFFFF	H501	00046	Indirizzo 3	aaaaaa.ccc@mail6.it	02/345678	Amministrazione	I	S	12	S	3866	100	6
GGGGGGGGGGGGGG						Produzione	A	N	12	N	4000	100	1

(1) Si tratta dell'orario medio contrattuale del singolo lavoratore a prescindere dal fatto di essere in part-time. Si calcola facendo la media aritmetica su 6 mensilità dell'orario contrattuale di ogni mese: ad esempio se il lavoratore ha un orario contrattuale 3000 per 1 mese in part-time 50% e 5 mesi di Full-Time 3600, l'orario contrattuale medio sarà 3500. L'orario deve essere espresso con la notazione HHDD, dove HH sono le ore e DD sono i centesimi di ora (cioè 3650 equivale a 36 ore e mezzo, 3675 equivale a 36 ore e 45 minuti).

(2) Si tratta della percentuale media di part-time del semestre precedente. Si calcola facendo la media aritmetica su 6 mensilità della percentuale di part-time di ogni mese: ad esempio se il lavoratore ha lavorato 3 mesi in part-time 80% e 2 mesi in Part-Time 55% ed un mese in Full-Time (100%) la percentuale media di part-time sarà 75%.

(3) Si tratta dei mesi di calendario (max 6) per i quali il lavoratore è stato in carico alla UP nel semestre precedente. Il lavoratore è considerato in carico alla UP per un mese anche se vi ha lavorato un solo giorno nell'arco di un periodo di 30 giorni di calendario. In tale caso lo stesso lavoratore non potrà essere valorizzato, successivamente, per lo stesso mese su un'altra unità produttiva della medesima azienda agli stessi fini.

(*) I campi così contrassegnati devono essere specificati

(**) i campi così contrassegnati sono da specificati quando per il lavoratore è stata programmata una riduzione di orario superiore a 50 % nei 12 mesi precedenti. (Art. 8, comma 1 D.Lgs. 148/2015)

NOTA

L'orario medio contrattuale (1), la percentuale media di part-time di ciascun lavoratore (2) e i mesi di presenza sulla UP (3) nell'ultimo semestre saranno utilizzati per computare le ore lavorabili nel biennio mobile (Art. 12, comma 5, 6 D.Lgs 148/2015). Poiché nel computo delle ore lavorabili sono considerate anche le ore dei lavoratori precedentemente occupati nella UP, devono essere riportati anche i dati sui lavoratori non interessati alla CIG e precedentemente assegnati ad altra UP oppure dimessi o licenziati. Di seguito la formula applicata

Numero lavoratori dell'Unità Produttiva

$$\sum_i [(HH_Medio_{(i)} / 100) \times (Perc_Media_PT_{(i)} / 100) \times (Mesi_Presenza_{(i)} / 6) \times 104]$$

3

- Totale Ore CIG autorizzate nel Biennio Mobile

HH_Medio (i) = Orario medio contrattuale del lavoratore i effettuato sulla UP riferito al semestre precedente;

Perc_Media_PT (i) = Percentuale media part-time del lavoratore i nel semestre precedente;

Mesi_Presenza (i) = Mesi di presenza sulla UP del lavoratore i nel semestre precedente;

Telefono (**)	30 caratteri		Numeri di telefono eventualmente separati da " , " ;
Qualifica (I/O/A/X) (*)	1 carattere	I=Impiegato/O=Operai/A=Apprendista/X=altro	Qualifica con cui l'addetto lavora nella Unità Produttiva al momento della domanda di CIG.
Mansione/Reparto	20 caratteri		Mansione specifica e/o reparto con cui attualmente l'addetto lavora presso l'Unità produttiva.
Interessato CIG (*)	1 char	S=S/N=No	Indicare sì se il lavoratore è interessato alla CIG, No altrimenti.
Orario medio contrattuale effettuato sulla UP nel semestre.	4 caratteri	HHDD	(1) Si tratta dell'orario medio contrattuale del singolo lavoratore a prescindere dal fatto di essere in part-time. Si calcola facendo la media aritmetica su 6 mensilità dell'orario contrattuale di ogni mese: ad esempio se il lavoratore ha un orario contrattuale 3000 per 1 mese in part-time 50% e 5 mesi di Full-Time 3600, l'orario contrattuale medio sarà 3500. L'orario deve essere espresso con la notazione HHDD, dove HH sono le ore e DD sono i centesimi di ora (cioè 3650 equivale a 36 ore e mezzo, 3675 equivale a 36 ore e 45 minuti).
Percentuale media part-time	3 caratteri numerici	Da 0 a 100	(2) Si tratta della percentuale media di part-time del semestre precedente. Si calcola facendo la media aritmetica su 6 mensilità della percentuale di part-time di ogni mese: ad esempio se il lavoratore ha lavorato 3 mesi in part-time 80% e 2 mesi in Part-Time 55% ed un mese in Full-Time (100%) la percentuale media di part-time sarà 75%.
Mesi di presenza sulla UP nel semestre precedente	1 carattere numerico	Da 0 a 6	(3) Si tratta dei mesi di calendario (max 6) per i quali il lavoratore è stato in carico alla UP nel semestre precedente. Il lavoratore è considerato in carico alla UP per un mese anche se vi ha lavorato un solo giorno nell'arco di un periodo di 30 giorni di calendario. In tale caso lo stesso lavoratore non potrà essere valorizzato, successivamente, per lo stesso mese su un'altra unità produttiva della medesima azienda agli stessi fini.
Giorni di ferie da fruire dell'anno precedente	3 caratteri numerici	Max 365	Il numero di giornate di ferie ancora da fruire dell'anno precedente alla richiesta di CIG.
E' stata programmata riduzione di orario superiore a 50% nei 12 mesi precedenti. (Art. 8, c. 1) (*)	1 carattere	S=S/N=No	Questa informazione è necessaria per sapere se i dati del lavoratore devono essere comunicati al Centro per l'Impiego per l'applicazione di eventuali politiche attive (Art. 8, com. 1 D.Lgs. 148/2015)

Codice Fiscale Addetto (*)	Codice Catastale Comune Domicilio (**)	CAP Domicilio (**)	Indirizzo Domicilio (**)	Email (**)	Telefono (**)	Mansione / Reparto	Qualifica (I/O/A/X) (*)	Interessato CIG (*)	Giorni di ferie da fruire dell'anno precedente	E' stata programmata riduzione di orario superiore a 50% nei 12 mesi precedenti. (Art. 8, c. 1) (*)	Orario medio contrattuale effettuato sulla UP riferito al semestre precedente.(1) (*)	Percentuale media part-time (2) (*)	Mesi di presenza sulla UP nel semestre precedente (3) (*)	Coefficiente di presenza	Totale ore lavorabili nel biennio mobile	1/3 ore lavorabili nel biennio mobile	
AAAAAAAAAAAA						Manutenzione	O	S	0	N	2075	100	6	1,00	2.158,00	719,33	
BBBBBBBBBBBB						Manutenzione	O	S	9	N	3650	50	6	0,50	1.898,00	632,67	
CCCCCCCCCCCC						Produzione	O	S	9	N	4000	50	6	0,50	2.080,00	693,33	
DDDDDDDDDDDD	H501	00044	Indirizzo 1	aaaaaaaaaaa@mail6.it	01/123456	Produzione	O	S	0	S	3025	100	6	1,00	3.146,00	1048,67	
EEEEEEEEEEEEEE	H501	00045	Indirizzo 2	aaaaaaaaa.bbb@mail6.it	02/234567	Commerciale	I	S	12	S	3833	80	6	0,80	3.189,06	1063,02	
FFFFFFFFFFFFFF	H501	00046	Indirizzo 3	aaaaaaa.ccc@mail6.it	02/345678	Amministrazione	I	S	12	S	3866	100	6	1,00	4.020,64	1340,21	
GGGGGGGGGGGG						Produzione	A	N	12	N	4000	100	1	0,17	693,33	231,11	
															17.185,03	5728,34	
																	Media occupazionale 4,97