
Le novità per i trattamenti di integrazione salariale dopo l'approvazione del Jobs act, analisi approfondita, chiara, schematica

di [Sandra Paserio](#)

Pubblicato il 12 Ottobre 2015

analisi del riordino della disciplina degli ammortizzatori sociali: i casi in cui scattano e sono ammissibili i trattamenti di integrazione salariale, nello specifico l'integrazione salariale ordinaria e straordinaria (a cura di Sandra Paserio e Giulia Vignati)

Dal 24/09/2015 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 148/2015 che dispone il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Il decreto legislativo è strutturato in 4 Titoli:

- Il primo, che regola i trattamenti di integrazione salariale;
- Il secondo, che disciplina i fondi di solidarietà;
- Il terzo, che tratta i contratti di solidarietà espansiva;
- Il quarto, che riporta le disposizioni transitorie e finali.

Nella presente trattazione ci soffermeremo ad analizzare i **trattamenti di integrazione salariale** e quindi, nello specifico, l'integrazione salariale **ordinaria e straordinaria**.

Incominciamo da quelle che sono le norme che accomunano tutti i trattamenti di integrazione salariale e quindi partiamo dalle **disposizioni di carattere generale**.

• LAVORATORI BENEFICIARI

Risultano beneficiari i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

La novità quindi riguarda l'inclusione degli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante che dall'analisi del disposto dell'art. 2 del D.Lgs. n. 148/2015 a fronte del versamento contributivo da parte dell'azienda, potranno beneficiare di alcune prestazioni previste dagli altri lavoratori subordinati. In particolare:

- *Se l'azienda versa il solo contributo CIGS*: l'apprendista diventerà destinatario del trattamento straordinario di integrazione ma limitatamente alla causale di "crisi aziendale";

- *Se l'azienda versa i contributi CIGO e CIGS, oppure se l'azienda versa solo il contributo CIGO:*
l'apprendista diventerà destinatario solo del trattamento ordinario di integrazione salariale.

Resta inteso che, in caso di ripresa dell'attività lavorativa da parte dell'apprendista che ha utilizzato la cassa integrazione, a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il contratto di apprendistato professionalizzante viene prorogato delle ore di integrazione fruita.

- **QUALI SONO I REQUISITI OCCUPAZIONALI (ANZIANITA' EFFETTIVA DI SERVIZIO)**

I lavoratori beneficiari del trattamento devono possedere, presso l'unità produttiva ove è stato richiesto il trattamento di integrazione salariale, **un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni** alla data di presentazione della domanda di concessione. Tale requisito è necessario sia per i trattamenti ordinari che per quelli straordinari, ma non per quelli per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.

In caso di appalto, il lavoro svolto in data antecedente a quella del subentro, conta come anzianità effettiva di servizio.

- **MISURA DEL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE**

L'importo erogato ai lavoratori ammonta all'**80% della retribuzione globale delle ore di lavoro perse nei limiti del massimale** che, per l'anno 2015, ammonta mensilmente a euro 971,71 (in caso di retribuzione, aumentata dei ratei, di importo pari o inferiore ad euro 2.102,24) o a euro 1.167,91 (in caso di retribuzione di importo superiore a euro 2.102,24).

Per il settore edile e lapideo, in caso di integrazioni salariali per intemperie stagionali, il massimale risulta incrementato del 20%.

Il massimale, invece, non risulta contemplato in caso di cassa integrazione concessa per intemperie stagionali nel settore agricolo.

E' importante sottolineare che tale importo risulta applicabile anche ai contratti di solidarietà difensivi di imprese soggette alla CIGS che, prima della riforma, erano disciplinati in maniera differente e non erano soggetti a massimale. Ciò in quanto il CDS rientra tra una delle causali di intervento dell'integrazione salariale straordinaria (vedi articolo 21 del D.Lgs. n. 148/2015).

Il trattamento di integrazione salariale, una volta quantificato, **viene inserito nel cedolino del lavoratore e, quindi, anticipato dal datore di lavoro, per poi essere posto a conguaglio in sede di versamento contributivo al momento dell'ottenimento dell'autorizzazione.** Il termine previsto per il recupero (o eventualmente per il rimborso) a pena di decadenza è, così come riportato dall'art. 7 del D.Lgs. n. 148/2015, *"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"*.

E su questo punto nascono alcune domande:

- **E' possibile richiedere all'INPS di effettuare direttamente il pagamento ai lavoratori?**

Sì, è previsto il pagamento diretto ai lavoratori, unitamente agli ANF, in caso di serie e comprovate difficoltà finanziarie dell'impresa. Le richieste dovranno essere inoltrate all'INPS, se trattasi di integrazione salariale ordinaria, o al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, se trattasi di integrazione salariale straordinaria.

- **Nel caso di presentazione tardiva o di omessa presentazione della domanda, cosa succede al lavoratore?**

Il lavoratore non verrà penalizzato in quanto dovrà comunque percepire una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita. Resta inteso, in questo caso, che tale importo risulterà a carico del datore di lavoro resosi inadempiente.

- **CONTRIBUTO INTEGRATIVO e CONTRIBUZIONE ORDINARIA**

Abbiamo visto che, a differenza del passato, per il CDS viene applicato il massimale contributivo; tuttavia l'aggravio, non solo per il CDS ma anche per tutti gli altri trattamenti di integrazione salariale, consiste nel pagamento di un **contributo aggiuntivo** da versare in caso di utilizzo di tale ammortizzatore. Contributo, la cui entità risulta la seguente:

- *9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate*: in caso di integrazione salariale ordinaria o straordinaria (e quindi anche CDS) fruita per 52 settimane in un quinquennio mobile;
- *12% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate*: in caso di integrazione salariale ordinaria o straordinaria (e quindi anche CDS) fruita dopo le 52 settimane e fino alle 104 settimane in un quinquennio mobile;
- *15% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate*: in caso di integrazione salariale ordinaria o straordinaria (e quindi anche CDS) fruita per le ore eccedenti le 104 settimane.

Quando NON si versa il contributo aggiuntivo? In caso di eventi oggettivamente non evitabili.

Ma cosa succede alla contribuzione ordinaria? Qual è la percentuale di contribuzione che invece il datore di lavoro dovrà versare per aver diritto ai trattamenti di integrazione salariale?

A fronte di un incremento del contributo aggiuntivo, notiamo una riduzione o, in alcuni casi, una stabilizzazione, delle **aliquote contributive**. Nel dettaglio, sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali, le aziende dovranno applicare le seguenti aliquote:

- **Per le imprese soggette all'integrazione salariale ordinaria** (vedi campo di applicazione - art. 10 D.Lgs. n. 148/2015):
 - **Operai**
 - Del settore edile = 4,70%
 - Del settore lapideo = 3,30%
 - Degli altri settori fino a 50 dip.= 1,70%

- Degli altri settori con più di 50 dip.= 2%
- **Impiegati e quadri**
 - Delle imprese industriali (anche edili e lapidei) fino a 50 dip. = 1,70%
 - Delle imprese industriali (anche edili e lapidei) con più di 50 dip.= 2%
- **Per le imprese soggette alle integrazioni salariali straordinarie** (vedi campo di applicazione - articolo 20 D.Lgs. n. 148/2015): l'aliquota da versare risulta dello 0,90% di cui 0,30% a carico del lavoratore.
- **CONTRIBUZIONE FIGURATIVA**

I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale, sono utili ai fini del diritto alla pensione mediante l'accredito di contribuzione figurativa.

- **DURATA MASSIMA COMPLESSIVA**

Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di:

- *24 mesi in un quinquennio mobile* (prima era fisso);
- *30 mesi in un quinquennio mobile se trattasi di imprese dell'edilizia* (artigiane o industriali), imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo, imprese artigiane svolgenti 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 dall'attività di escavazione;
- *36 mesi in un quinquennio mobile nel caso in cui, nel computo, sia previsto l'utilizzo del contratto di solidarietà in quanto, nei primi 24 mesi, conta al 50%.*

- **POLITICHE ATTIVE**

I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è stata programmata, nell'arco di 12 mesi, una sospensione o una riduzione dell'attività superiore al 50% dell'orario, dovranno presentarsi al Centro per l'Impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato. La mancata stipula del patto comporterà una decurtazione del trattamento e, nei casi più gravi, la sua decadenza.

Infine, nel caso in cui i lavoratori, durante il periodo di utilizzo dell'ammortizzatore sociale, svolgano un'attività lavorativa di tipo autonomo o subordinato, avranno l'obbligo di darne immediata comunicazione all'INPS e, per le suddette giornate, non sarà prevista l'erogazione di tale ammortizzatore.

- **INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE**

- **INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA**

Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività nell'unità produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle RSA/RSU "e" alle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale le seguenti informazioni: le cause della sospensione o della riduzione di orario, la durata prevedibile e il

numero dei lavoratori interessati.

In seguito a tale comunicazione, una delle parti, potrebbe richiedere l'esame congiunto. L'intera procedura dovrà esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione (termine ridotto a 10 giorni, in caso di impresa fino a 50 dipendenti).

In caso di eventi oggettivamente non evitabili per cui viene prevista una sospensione o una riduzione di orario superiore a 16 ore settimanali, l'esame congiunto dovrà effettuarsi entro i 3 giorni successivi all'invio della comunicazione ai sindacati, al fine di definire la ripresa della normale attività lavorativa e i criteri di distribuzione degli orari di lavoro. In ogni caso, la procedura dovrà esaurirsi entro i 5 giorni successivi a quello della richiesta.

Per il settore edile, le comunicazioni ai sindacati verranno effettuate nel solo caso di proroga di trattamento con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

• INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA

Nei casi di crisi aziendale o riorganizzazione aziendale occorre comunicare preventivamente sia alle RSA/RSU, sia alle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale: le cause della sospensione o della riduzione di orario, l'entità, la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati.

Entro 3 giorni dalla predetta comunicazione, è previsto un esame congiunto il cui verbale verrà trasmesso, ai fini della convocazione delle parti, al competente ufficio regionale o, se trattasi di azienda con più unità produttive interessate dall'intervento, al Ministero del Lavoro.

Salvo il caso in cui si tratti di aziende edili, le parti dovranno espressamente indicare che non risulta fattibile l'impiego del contratto di solidarietà.

L'intera procedura di consultazione, deve comunque esaurirsi entro i 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta; termine che si riduce a 10 giorni in caso di imprese che occupano fino a 50 dipendenti.

• PECULIARITA' DELL'INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA

Quando è possibile richiedere la cassa integrazione salariale ordinaria?

In caso di: eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali, oppure in presenza di situazioni temporanee di mercato.

Per quanto tempo è possibile richiedere il trattamento?

Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino ad un *massimo di 13 settimane continuative, prorogabili trimestralmente, fino ad un massimo complessivo di 52 settimane.*

I limiti:

- Al massimo sono utilizzabili complessivamente 52 settimane in un biennio mobile;
- Se in maniera continuativa si arrivano a 52 settimane di integrazione, prima di inoltrare un'altra ulteriore domanda, occorrerà attendere 52 settimane di lavoro;

- Nei limiti di durata di cui ai punti precedenti, *non possono comunque essere autorizzate le di integrazione salariale ordinarie eccedenti il limite di un 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, riferite a tutti i lavoratori dell'unità produttiva che risultino mediamente occupati nei 6 mesi precedenti la domanda di concessione dell'integrazione salariale.*

Qual è la procedura da seguire per la richiesta del trattamento ordinario di integrazione?

Esperita la procedura sindacale, l'azienda dovrà inviare telematicamente all'INPS la domanda di concessione entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa; in caso di presentazione tardiva, il trattamento avrà luogo solo per il periodo antecedente di una settimana rispetto alla data di presentazione.

Entro quanto tempo verrà autorizzata la domanda?

Dal 01/01/2016 le concessioni avverranno direttamente dalle sedi INPS territorialmente competenti quindi le tempistiche dovrebbero accorciarsi, almeno rispetto a quelli attuali.

In caso di rigetto, è ammesso fare ricorso?

Sì, entro 30 giorni dalla comunicazione INPS.

• PECULIARITA' DELL'INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA

Quali sono le cause per cui è possibile richiedere l'intervento dell'integrazione salariale straordinaria?

In caso di: riorganizzazione aziendale, crisi aziendale, contratto di solidarietà.

Si precisa che:

- a far data dal 01/01/2016, non verranno autorizzate le richieste per crisi aziendale, relative a casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o ramo di essa;
- in caso di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni dal lavoro solo nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nel periodo di tempo interessato dal programma autorizzato;
- in caso di contratto di solidarietà, la riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario di lavoro di tutti i lavoratori interessati al contratto di solidarietà e, per ciascun lavoratore, non può superare il 70% dell'orario nell'arco temporale del periodo di stipula.

Qual è la durata a seconda delle varie casistiche?

- Riorganizzazione aziendale: 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile;
- Crisi aziendale: 12 mesi, anche continuativi, con possibilità di richiesta di una nuova autorizzazione non prima che sia trascorso un periodo pari a 2/3 del periodo precedentemente autorizzato;
- Contratto di solidarietà: 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile con possibilità di estensione a 36 mesi (vedi durata massima complessiva).

Qual è la procedura la seguire per inoltrare la domanda di concessione?

Una volta esperita la procedura di informazione e consultazione sindacale, occorre *inoltrare, al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e contestualmente alle Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio, la domanda di concessione al trattamento straordinario di integrazione salariale entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura sindacale* o, se trattasi di contratto di solidarietà, dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale. Nella domanda di concessione andrà inoltre specificato il numero dei lavoratori mediamente occupati nell'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, con relativa specifica degli orari contrattuali.

Da quando potrà partire la sospensione o la riduzione dell'orario?

Non prima del 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda di concessione; in caso di domanda presentata tardivamente, il trattamento decorrerà dal 30° giorno successivo alla presentazione della domanda tardiva.

Entro quanto tempo verrà autorizzata la domanda?

La concessione del trattamento avverrà con decreto del Ministero del Lavoro entro 90 giorni dalla presentazione della domanda.

Verifiche ispettive da parte della DTL avverranno nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale; copia del verbale di accertamento verrà inviato al Ministero del Lavoro entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento di integrazione salariale.

• DISPOSIZIONI TRANSITORIE ED ENTRATA IN VIGORE

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 44 del D.Lgs. n. 148/2015, le disposizioni di cui al citato decreto si applicano ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto, ossia dal 24/09/2015.

Ai fini del computo della durata massima complessiva, i trattamenti richiesti prima della data di entrata in vigore del decreto, si computano per la sola parte del periodo autorizzato successivamente a tale data.

In attesa dell'emanazione della circolare INPS, si comunica che l'Istituto ha fornito, in data 24/09/2015, un primo chiarimento in merito all'applicabilità del termine dei 15 giorni previsto per l'inoltro della domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale ordinario. Nel suddetto messaggio l'INPS ha infatti specificato che tale termine è applicabile solo per gli eventi iniziati a far data dal 24/09/2015; per quelli antecedenti, occorre invece far riferimento alle modalità e ai termini previsti dalla norma precedente.

12 ottobre 2015

Sandra Paserio e Giulia Vignati