

La sospensione del rapporto di lavoro

Le ipotesi di sospensione

La sospensione

La sospensione è una vicenda modificativa del rapporto di lavoro



- elemento comune a tutte le ipotesi è la **sospensione totale o parziale dell'obbligazione di lavoro** e degli obblighi indispensabili per il suo adempimento
- non sono necessariamente sospese alcune posizioni giuridiche accessorie (p.e. obbligo di fedeltà) né la retribuzione

La sospensione

La sospensione non è riferibile al rapporto di lavoro nel suo complesso, ma soprattutto alla obbligazione e prestazione di lavoro.



Il rapporto di lavoro prosegue a «contenuto ridotto»: l'imprenditore non riceve la prestazione, pur continuando a sussistere – almeno per un certo periodo di tempo – il suo obbligo di pagare la retribuzione o un'indennità

Le tipologie di sospensione

- Sospensioni per cause inerenti alla sfera del prestatore di lavoro
 - ✓ condizioni fisiche
 - ✓ adempimento di doveri o funzioni pubbliche
 - ✓ esercizio di diritti

- Sospensioni dipendenti dall'impresa

Principi comuni

- **conservazione del posto** per il periodo stabilito dalla legge, dai contratti, secondo gli usi o secondo equità: il potere di recesso del datore di lavoro è sospeso, salvo il recesso per giusta causa
- **computo nell'anzianità** di servizio a tutti gli effetti
- **conservazione del reddito**: in mancanza di forme previdenziali equivalenti, il lavoratore ha diritto alla retribuzione per il periodo e nella misura stabilite dalla legge, dal contratto collettivo, secondo gli usi o l'equità.

Gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

Considerazioni introduttive

- Di fronte a situazioni impeditive si profila – in linea teorica – l'alternativa fra la risoluzione del rapporto e la sua transitoria conservazione.
- La seconda appare maggiormente idonea a soddisfare le esigenze primarie del lavoratore rispetto al trattamento retributivo e alla salvaguardia del posto di lavoro.

La cassa integrazione guadagni: un po' di storia...

- Nasce dalla contrattazione collettiva corporativa (1941) per le «esigenze della guerra», poi recepita dalla legge (1945 – 1947), quale integratore del reddito per l'operaio sospeso o ad orario ridotto a seguito di un'involontaria e breve interruzione dell'attività aziendale
- Graduale crescita della cassa integrazione (gestione speciale dell'edilizia e dell'agricoltura)
- Le modifiche dell'autunno caldo: nasce la cassa integrazione guadagni straordinaria utilizzabile in presenza di una interruzione o contrazione dell'attività aziendale anche programmata e comunque lunga senza una prospettiva certa di rioccupazione della forza lavoro
- La legge n. 164 del 1975: maggiori controlli, migliori garanzie e coperture assistenziali e previdenziali

La cassa integrazione guadagni: un po' di storia...

- Anni '70: espansione della Cigs che si caratterizza quale istituto «assistenziale», ponendosi di fatto come sistema sostitutivo della disoccupazione
- La Legge 223 del 1991: la cigs viene ricondotta alle finalità originarie di sostegno temporaneo all'impresa, tornando ad essere spartiacque fra la ripresa produttiva e la disoccupazione.
- La immediata sequenza legislativa introduce una fitta e contraddittoria serie di modifiche, ampliando sia sotto il profilo oggettivo che soggettivo l'ambito di applicazione dell'integrazione salariale
- La Legge 92 del 2012: intervento di riorganizzazione del sistema degli ammortizzatori sociali, nell'ottica di riportare la cassa integrazione alla sua finalità originarie e di valorizzare sempre più le «politiche attive»

La cassa integrazione guadagni: il D.lgs. 148 del 2015

- Con la legge 183/2014 il Parlamento ha conferito al Governo la delega per l'adozione di un provvedimento in grado di
 - ✓ assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori
 - ✓ razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale
 - ✓ favorire il coinvolgimento attivo dei lavoratori espulsi dal mercato del lavoro o beneficiari di ammortizzatori sociali



Decreto Legislativo 23 settembre 2015 n. 148
«Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro»

Principi comuni

Lavoratori beneficiari

- Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante.
- E' richiesta un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.
- Sono esclusi dal beneficio della cassa integrazione i dirigenti e i lavoratori a domicilio.

I 90 giorni di «effettivo lavoro»

- Il requisito non è richiesto nel caso di evento oggettivamente non evitabile nella cigo per il solo settore industria
- Effettivo lavoro: giornate di effettiva presenza al lavoro (a prescindere dalla durata oraria), compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni, congedo di maternità. Resta esclusa la malattia.
- Nei casi di successione nell'appalto o di trasferimento d'azienda, l'anzianità aziendale è valutata cumulando i periodi prestati alle dipendenze delle diverse imprese (succedutesi o trasferite).

Gli apprendisti

- si tratta esclusivamente dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante
- sono destinatari di prestazioni diverse in relazione agli ammortizzatori applicabili all'impresa da cui dipendono
- ✓ imprese che possono accedere solo od anche alle integrazioni salariali ordinarie => sono destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria
- ✓ imprese che possono accedere alle sole integrazioni salariali straordinarie => sono destinatari di tale trattamento ma limitatamente al caso in cui l'intervento sia richiesto per la causale di crisi aziendale
- il periodo di apprendistato è prolungato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita

La misura

- 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.
- E' previsto un massimale, rivalutato annualmente
- Il pagamento delle integrazioni salariali e' effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga. 2. L'importo delle integrazioni e' rimborsato dall'INPS all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

La misura

IMPORTO DEL MASSIMALE PER L'ANNO 2018		
Retribuzione mensile di riferimento	Massimale mensile CIG	
	Lordo	Netto (-5,84%)
Fino a € 2.125,36	€ 982,40	€ 925,03
Oltre € 2.125,36	€ 1.180,76	€ 1.111,80

La durata massima complessiva

- La durata massima complessiva delle integrazioni salariali non può eccedere i **24 mesi in un quinquennio mobile** (30 mesi per il settore edile)
- Il tetto viene innalzato a 36 mesi laddove l'azienda faccia ricorso anche al "contratto di solidarietà" che, per il periodo che cade all'interno del quinquennio mobile, viene computato nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi.

La contribuzione

- Le imprese che possono accedere ai trattamenti di integrazione salariale e i relativi dipendenti partecipano al finanziamento degli stessi con un **contributo ordinario** dovuto in via continuativa mensile, **indipendentemente dall'effettivo ricorso** agli stessi.
- Nel caso di utilizzo di integrazioni salariali, le imprese sono tenute a versare un **contributo addizionale crescente** in relazione all'intensità del ricorso (non dovuto nei casi di cigo per eventi oggettivamente non evitabili)
- Il contributo è calcolato in % sulla retribuzione che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate

La cassa integrazione guadagni ordinaria (artt. 9-18)

Il campo di
applicazione

Imprese destinatarie

- 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 svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali
- 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

Imprese destinatarie

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.

Le causali

Causali

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

La transitorietà

- La transitorietà della situazione aziendale e la temporaneità della situazione di mercato sussistono quando è prevedibile, al momento della presentazione della domanda di CIGO, che l'impresa riprenda la normale attività lavorativa.
- Questi requisiti sono valutati tenendo conto complessivamente della natura della causale stessa, del ciclo di produzione interessato e della situazione complessiva del settore e dell'azienda, nonché della natura dei prodotti e dei servizi coinvolti.

La certezza della ripresa

- Per l'Inps la certezza della ripresa deve sussistere sotto il duplice profilo della ripresa dell'attività dell'unità produttiva e della ripresa al lavoro del singolo.
- Per la giurisprudenza il requisito della transitorietà deve sussistere con riferimento all'impresa e non ai singoli e deve essere valutato a priori.

La non imputabilità

- La non imputabilità all'impresa o ai lavoratori della situazione aziendale consiste nella **involontarietà** e nella **non riconducibilità ad imperizia o negligenza** delle parti, che comprende anche la non riferibilità all'organizzazione o programmazione aziendale.
- La mono-committenza, intesa come organizzazione aziendale che lega in maniera esclusiva la produzione di un'azienda ad un'altra, non incide sulla valutazione relativa all'imputabilità al datore di lavoro e quindi non è, di per sé, causa di rigetto della domanda.

Le causali: le fattispecie

- mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato
- fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva al progetto
- mancanza di materie prime o componenti
- eventi meteo
- sciopero di un reparto o di altra impresa
- incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica - impraticabilità dei locali, anche per ordine di pubblica autorità - sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori
- guasti ai macchinari - manutenzione straordinaria

La durata e i limiti

Durata e limiti

Occorre che siano rispettati contemporaneamente i seguenti tre limiti di durata:

- ✓ 52 settimane nel biennio mobile
- ✓ 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
- ✓ 24 mesi (30 mesi per il settore edile) nel quinquennio mobile, considerati anche eventuali periodi di CIGS

Primo limite

- richiesta per un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane
- se l'impresa ha fruito di 52 settimane consecutive, una nuova domanda può essere proposta solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa
- nel caso di più periodi non consecutivi la durata massima è di 52 settimane in un biennio mobile (52 settimane su 104)

Primo limite: verifica del biennio mobile

- Il periodo massimo integrabile di 52 settimane nel biennio costituisce un arco temporale di durata all'interno del quale vanno calcolate le settimane richieste.



la settimana rispetto alla quale deve effettuarsi il calcolo al fine di verificare l'eventuale superamento del limite massimo è da ricomprendere nel biennio stesso come 104esima. In pratica deve essere considerato un periodo di 104 settimane che comprende la settimana oggetto di verifica e le 103 precedenti.

Secondo limite

- 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.
- ai fini del calcolo di tale limite vanno computati anche i periodi di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili

Terzo limite

- 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, fatto salvo quanto previsto in materia di contratti di solidarietà.
- Ai fini del calcolo della durata massima complessiva, la durata dei trattamenti per la causale contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.
- Ai fini della durata massima complessiva dei 24 mesi nel quinquennio mobile devono essere computati anche i periodi di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili.

La procedura sindacale e il procedimento amministrativo

Comunicazione preventiva

- L'impresa che intenda fare ricorso alla CIGO deve darne preventiva comunicazione:
 - ✓ alle RSA o alla RSU, se esistente;
 - ✓ alle articolazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale

- Nella comunicazione vanno indicati:
 - ✓ le cause di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro
 - ✓ l'entità e la durata prevedibile
 - ✓ il numero dei lavoratori interessati

Esame congiunto

- Alla comunicazione, su richiesta di una delle parti, può far seguito un esame congiunto avente per oggetto i problemi relativi alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.
- La procedura dovrà esaurirsi entro 25 giorni dalla comunicazione (ovvero entro 10 giorni per le aziende fino a 50 dipendenti).

Esame congiunto

- Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili, se la contrazione di orario è superiore alle 16 ore settimanali si può procedere, su richiesta di una delle parti da presentare entro 3 giorni dalla comunicazione, ad un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro.
- L'esame congiunto deve esaurirsi entro i 5 giorni successivi alla richiesta.

Criteri di scelta dei lavoratori

- La legge non prevede particolari vincoli nella scelta dei lavoratori da porre in cigo, né impone l'adozione di determinati meccanismi
- Secondo la giurisprudenza:
 - ✓ il potere di scelta è riservato all'imprenditore che però non può esercitarlo arbitrariamente ma con l'osservanza di criteri obiettivi, dovendo sussistere un nesso tra la causa di sospensione/riduzione di orario e i lavoratori interessati
 - ✓ la scelta deve avvenire nel rispetto dei principi di non discriminazione (età, sesso, ridotte capacità lavorative, ecc.).
- Criteri specifici possono essere stabiliti negli accordi sindacali.

Domanda

- L'impresa deve presentare in via telematica all'INPS domanda di concessione nella quale devono essere indicati:
 - ✓ la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro;
 - ✓ la presumibile durata;
 - ✓ i nominativi dei lavoratori interessati;
 - ✓ le ore richieste.
- Alla domanda è allegata una relazione tecnica dettagliata recante le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa nell'unità produttiva interessata dimostrando, sulla base di elementi oggettivi attendibili, che la stessa continua ad operare sul mercato.

Domanda

- La domanda deve essere presentata all'INPS **entro** il termine di **15 giorni dall'inizio** della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa
- Nel caso di eventi oggettivamente non evitabili il termine è la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento

Omessa o tardiva domanda

- Qualora la presentazione della domanda avvenga oltre il termine, il trattamento di CIGO non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione della domanda stessa.
- Se dalla omessa o tardiva presentazione della domanda deriva 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.

Concessione

- A decorrere dal 1° gennaio 2016, le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla **sede dell'INPS territorialmente competente**
- L'autorizzazione alla integrazione salariale
 - ✓ è un atto ad efficacia istantanea e come tale irrevocabile
 - ✓ una volta rilasciata, attribuisce un diritto soggettivo perfetto a favore dei lavoratori interessati

La cassa integrazione guadagni straordinaria (artt. 19 - 25)

Il campo di
applicazione

Imprese destinatarie

- Sono ammesse all'intervento della CIGS, a condizione che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, le seguenti imprese:
 - 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 (cioè quando la somma dei corrispettivi risultanti dalle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata abbia superato, nel biennio precedente, il 50% cento del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse, secondo quanto emerge dall'elenco dei clienti e dei fornitori);

Imprese destinatarie

- 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 di prodotti agricoli e loro consorzi;
- g) imprese di vigilanza.

Imprese destinatarie

- La disciplina in materia di CIGS trova altresì applicazione
- ✓ in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:
 - a) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
 - b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.
- ✓ a prescindere dal numero dei dipendenti, in relazione alle categorie seguenti:
 - 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

Le causali

Causali

- Riorganizzazione aziendale
- Crisi aziendale, con esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa
- Contratto di solidarietà

Riorganizzazione aziendale

- Comporta la necessità di porre in essere interventi diretti a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale o produttiva
- Il programma di interventi deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori e deve essere finalizzato a un consistente recupero del personale interessato alle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro.

Riorganizzazione aziendale

Contenuti del programma:

- ✓ **investimenti** per impianti fissi ed attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo
- ✓ **attività di formazione e riqualificazione** professionale rivolta al recupero e alla valorizzazione delle risorse interne
- ✓ il **valore degli investimenti** deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti, della stessa tipologia, operati nel biennio precedente

Riorganizzazione aziendale

- ✓ **sospensioni** autorizzate nel **limite dell'80 % delle ore lavorabili** nell'unità produttiva, nell'arco di tempo del programma autorizzato
- ✓ previsioni di **recupero occupazionale** dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del **70%**
- ✓ modalità di **gestione** degli eventuali **esuberi**
- ✓ modalità di **copertura finanziaria** degli investimenti programmati

Crisi aziendale

- Costituisce uno stato di grave difficoltà dell'impresa, non superabile in tempi brevi
- Il programma deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivante da condizionamenti esterni e gli obiettivi finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale

Crisi aziendale

In particolare:

- ✓ **andamento negativo** o involutivo **degli indicatori economico-finanziari** di bilancio (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento) riguardanti il biennio precedente
- ✓ **ridimensionamento** o, quantomeno, stabilità **dell'organico aziendale** nel biennio precedente
- ✓ piano di risanamento che definisca gli **interventi correttivi** intrapresi, o da intraprendere, volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale

Crisi aziendale

- ✓ il programma di risanamento deve essere finalizzato a garantire la **continuazione dell'attività** e la salvaguardia, seppure parziale, dell'occupazione
- ✓ piano di **gestione** degli eventuali **esuberanti**
- Dal 1° gennaio 2016 è venuta meno la possibilità di accesso al trattamento straordinario d'integrazione salariale per la causale di **crisi per cessazione** - anche parziale - di attività

Contratto di solidarietà

- Si sostanzia in un contratto collettivo aziendale che stabilisce una temporanea riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.
- Il D.Lgs. n. 148/2015 ha trasformato il contratto di solidarietà difensivo da istituto autonomo a causale dell'intervento di integrazione salariale straordinaria.

Durata

- Riorganizzazione aziendale: max 24 mesi anche continuativi
- Crisi aziendale: max 12 mesi anche continuativi. Una nuova autorizzazione può essere concessa solo dopo che sia decorso un periodo pari a $2/3$ di quello relativo alla precedente autorizzazione
- Contratto di solidarietà: max 24 mesi anche continuativi. Tale durata può ampliarsi fino a raggiungere i 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile: infatti, ai fini del calcolo della durata massima complessiva, la durata dei trattamenti concessi a seguito di stipula di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile (non si applica alle imprese edili e affini)

La procedura sindacale e il procedimento di concessione

Comunicazione preventiva

- L'impresa che intenda richiedere la CIGS per riorganizzazione o per crisi deve darne preventiva comunicazione:
 - ✓ alle RSA o alla RSU, se esistente;
 - ✓ alle articolazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale

- Nella comunicazione vanno indicati:
 - ✓ le cause di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro
 - ✓ l'entità e la durata prevedibile
 - ✓ il numero dei lavoratori interessati

Esame congiunto

- Entro tre giorni dalla comunicazione è presentata, da una delle parti, domanda di esame congiunto della situazione aziendale.
- La domanda va presentata:
 - ✓ al competente ufficio della Regione, nel caso di unità aziendali ubicate in una sola Regione
 - ✓ al Ministero del qualora l'intervento riguardi unità aziendali ubicate in più Regioni. In tale caso il Ministero richiede, comunque, il parere delle regioni interessate.

Esame congiunto

- Costituisce oggetto dell'esame congiunto:
 - ✓ il programma che l'impresa intende attuare
 - ✓ la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario
 - ✓ le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario
 - ✓ le misure previste per la gestione di eventuali eccedenze di personale
 - ✓ i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento
 - ✓ le modalità della rotazione tra i lavoratori ovvero le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione

Esame congiunto

- Nell'esame congiunto, le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà.
- L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce entro i 25 giorni (10 giorni per le aziende fino a 50 dipendenti) successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima.

Accordo di ricollocazione

- Al fine di limitare il ricorso al licenziamento collettivo al termine dell'intervento della Cigs, nei casi di riorganizzazione o crisi aziendale in cui non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, la procedura di consultazione sindacale può concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero.
- I lavoratori rientranti in tali ambiti e profili possono richiedere all'Anpal l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione che può essere speso in costanza di trattamento di Cigs al fine di ottenere, per un periodo corrispondente alla durata della Cigs e comunque non inferiore a 6 mesi, un servizio di assistenza nella ricerca di un'altra occupazione.

CdS: accordo sindacale

- Il presupposto per il ricorso al Cds è l'esistenza di un esubero di personale in relazione alle esigenze dell'impresa



- Per fronteggiare l'esubero può essere stipulato un accordo aziendale che stabilisca una **temporanea riduzione di orario** al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale

CdS: accordo sindacale

- In relazione all'esubero di personale (che deve essere quantificato e motivato nel contratto stesso) le parti definiscono la riduzione dell'orario di lavoro, ne individuano le caratteristiche entro i limiti quantitativi definiti dalla legge e specificano le modalità per far fronte ad eventuali successive esigenze di modifica degli orari concordati

La riduzione di orario

- La riduzione dell'orario di lavoro può essere stabilita nelle forme di riduzione dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale o mensile.
- La **riduzione media** oraria **non può essere superiore al 60%** dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dal Cds
- Per ciascun lavoratore la % di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il Cds è stipulato

Domanda

- La domanda di concessione della CIGS deve essere trasmessa al Ministero del lavoro esclusivamente attraverso un sistema informatico on-line
- La domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere presentata **entro sette giorni** dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento.
- La sospensione o la riduzione dell'orario come concordata tra le parti ha inizio entro 30 giorni dalla data di presentazione dell'istanza

Concessione

- La concessione del trattamento avviene con decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'intero periodo richiesto.
- Il decreto è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie ai fini istruttori

Verifiche ispettive

- Nell'ambito del nuovo procedimento amministrativo di concessione del trattamento di CIGS, particolare rilievo assumono le verifiche che gli Organi ispettivi sono chiamati a svolgere. Si tratta di verifiche ispettive finalizzate all'accertamento:
 - ✓ degli impegni aziendali assunti in sede di presentazione del programma di CIGS
 - ✓ del rispetto delle modalità di rotazione
 - ✓ dei presupposti per la concessione del pagamento diretto del trattamento ai lavoratori

Rotazione

- Qualora in sede di verifica ispettiva emerga il mancato rispetto delle modalità di rotazione dei lavoratori sospesi concordate in sede di esame congiunto ovvero indicate nella domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, il contributo addizionale è incrementato nella misura dell'uno per cento.
- Il suddetto incremento è applicato sul contributo addizionale dovuto per i singoli lavoratori ai quali non è stata applicata la rotazione e limitatamente al periodo temporale per il quale è stata accertata la violazione.

Condizionalità
e
politiche attive

Patto di servizio personalizzato

- I lavoratori dipendenti interessati da una **riduzione di orario superiore al 50%, calcolata in un periodo di dodici mesi**, connessa all'attivazione di una procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per integrazione salariale, contratto di solidarietà o intervento di un Fondo di solidarietà, devono essere convocati dai competenti Centri per l'Impiego in orario compatibile con la prestazione lavorativa per stipulare un **Patto di servizio personalizzato.**

Patto di servizio personalizzato

- Il Patto di servizio deve contenere almeno l'individuazione di un responsabile delle attività, la definizione del profilo personale di occupabilità del lavoratore, la definizione degli atti di ricerca attiva che devono essere compiuti e la relativa tempistica, la frequenza ordinaria dei contatti con il responsabile delle attività e le modalità con cui la ricerca attiva di lavoro deve essere dimostrata a quest'ultimo.
- Dev'essere inoltre riportata la disponibilità del richiedente alla partecipazione ad iniziative/laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro (stesura del curriculum vitae, preparazione al colloquio di lavoro, ecc.), ovvero alla partecipazione ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione nonché la disponibilità ad accettare offerte di lavoro “congrue”.

Regime sanzionatorio

- La mancata presentazione alle relative convocazioni dei Centri per l'Impiego nonché la mancata partecipazione alle attività previste dal Patto di servizio comporta l'applicabilità di sanzioni che vanno dalla decurtazione della prestazione spettante alla decadenza dalla prestazione stessa

Politiche attive

- Il 28 marzo 2018 il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato il Decreto n. 4 dell'11 gennaio 2018, relativo alle Linee di indirizzo triennali dell'azione in materia di politiche attive (2018-2020) volte a implementare la riforma dei servizi per il lavoro contenuta nel Decreto legislativo n.150 del 2015.
- sono riportati i livelli essenziali delle prestazioni da erogare su tutto il territorio nazionale nonché gli indicatori degli obiettivi annuali previsti per l'anno 2018

I fondi di solidarietà

Cosa sono e a che cosa servono

- Il Decreto Legislativo 148/2015 ha razionalizzato la disciplina dei Fondi di solidarietà, istituiti dalla Legge 92/2012 con la finalità di assicurare a tutti i lavoratori una tutela in costanza del rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di CIGO e CIGS.
- Le nuove disposizioni prevedono un allargamento della platea delle imprese aderenti, un'uniformità delle prestazioni erogate ed, infine, la fissazione di un termine certo per il loro avvio.

Cosa sono e a che cosa servono

- I fondi di solidarietà per i settori non coperti dalle norme in materia di integrazione salariale si basano sul principio di bilateralità in quanto al sostentamento del fondo contribuiscono sia i datori di lavoro che i lavoratori.
- Le tipologie di Fondo sono tre:
 - ✓ Fondi di solidarietà bilaterali di nuova costituzione
 - ✓ Fondi di solidarietà alternativi operanti nell'ambito di consolidati sistemi di bilateralità
 - ✓ Fondo di solidarietà residuale che dal 1° gennaio 2015 assumerà la denominazione di Fondo di integrazione salariale (F.I.S.).

Fondi di solidarietà bilaterali

- L'istituzione è obbligatoria per le imprese che occupano più di 5 dipendenti (compresi gli apprendisti), in tutti i settori nei quali non si applicano le disposizioni in materia di integrazione salariale
- Sono istituiti presso l'Inps e possono avere natura anche intersettoriale
- Il Decreto Legislativo n.148/2015 ha ampliato la possibilità di costituire fondi di questo tipo anche ai settori già coperti dalla CIG.

Fondi di solidarietà alternativi

- Sono i fondi già operanti in sistemi di bilateralità consolidata (settori dell'artigianato e somministrazione) che abbiano adeguato le proprie fonti istitutive e normative entro la data di entrata in vigore del Decreto Legislativo n.148/2015
- Le novità riguardano le prestazioni erogate che devono essere un assegno equivalente all'assegno ordinario o, in alternativa, l'assegno di solidarietà.

Fondo di solidarietà residuale

- Per i datori di lavoro con oltre 15 dipendenti che non rientrano nella normativa relativa alla CIG e che non hanno dato vita ad un fondo di solidarietà operaobbligatoriamente un fondo residuale istituito presso l'Inps
- Dal 1° gennaio 2016 tale fondo prende la denominazione di **Fondo di Integrazione Salariale (F.I.S.)**
- Le prestazioni garantite dal fondo sono
 - ✓ l'assegno ordinario (solo per i datori che occupano mediamente più di quindici dipendenti)
 - ✓ l'assegno di solidarietà (anche per i datori che occupano mediamente tra i 5 ed i 15 dipendenti)

Le prestazioni

- L'assegno ordinario è legato alle causali di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa tipiche della CIG e riprende altresì i periodi di durata massima dalla stessa disciplina prevista da CIGO e CIGS.
- L'assegno di solidarietà sostituisce i contratti di solidarietà ed interviene nei casi di riduzione dell'orario di lavoro concordata tramite accordi collettivi aziendali. La sua durata massima è fissata in 12 mesi in un biennio mobile.

Ulteriori prestazioni

- I fondi di solidarietà possono erogare ulteriori prestazioni
- ✓ prestazioni integrative – rispetto all'importo o alla durata - di quelle pubbliche previste in caso di cessazione dal rapporto di lavoro o in relazione alle integrazioni salariali
- ✓ assegni straordinari per favorire l'esodo dei lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni
- ✓ contributi al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale