



DIREZIONE CENTRALE POLITICHE DEL LAVORO E WELFARE

Roma, 24/09/2015
Prot. 0010940

Oggetto: Jobs Act - pubblicazione in GU dei Decreti Legislativi

Sono stati pubblicati nella Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015 gli ultimi quattro decreti legislativi attuativi del c.d. Jobs Act (Legge n. 183/2014), che entrano in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione.

Gli schemi dei predetti decreti, approvati dal Governo lo scorso giugno ed inviati al parlamento per i pareri obbligatori, sono già stati illustrati dalla scrivente Confederazione nel giugno scorso con nota n. 24bis/2015.

Pertanto, nel rinviare per una lettura complessiva alla suindicata nota 24bis, che per comodità si allega alla presente, si forniscono di seguito le novità intervenute a seguito dell'approvazione definitiva.

A) DECRETO LEGISLATIVO SU RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI A CARICO DI CITTADINI E IMPRESE

Con riferimento all'**inserimento mirato delle persone con disabilità** (artt. 1 – 13), con il fine di dare concreta attuazione al collocamento mirato, viene accantonata la previsione, introdotta nello schema di decreto, per il datore di lavoro di effettuare assunzioni dirette.

Pertanto, i datori di lavoro, al fine dell'assolvimento dell'obbligo, potranno assumere con chiamata nominativa esclusivamente lavoratori iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio.

I nuovi incentivi previsti entreranno in vigore non alla pubblicazione in GU , bensì il 1° gennaio 2016.

Rispetto alle **disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e di legislazione sociale** (art. 22), pur non avendo subito modifiche rispetto a quanto comunicato con nota n. 24bis/2015, si ritiene utile ricordare le previsioni introdotte dal decreto delegato.

La maxisanzione comminata ai datori di lavoro che occupano lavoratori in nero viene notevolmente aumentata. La norma prevede l'applicazione della maxisanzione stessa per fasce di dipendenti impiegati in nero, invece che rapportati alle giornate di lavoro.

In caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione da parte del datore di lavoro, ad esclusione di quelli domestici, si applica la seguente sanzione amministrativa:

- a) da 1.500 a 9.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- b) da 3.000 a 18.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 sino a 61 giorni di effettivo lavoro;
- c) da 6.000 a 36.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro;

Per le violazioni cui trova applicazione la maxisanzione viene reintrodotta lo strumento della diffida (art.13 decreto legislativo 124/2004), con applicazione delle sanzioni in misura ridotta qualora il datore di lavoro regolarizzi i rapporti in nero. La regolarizzazione dei lavoratori, tuttavia, potrà avvenire esclusivamente con la stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno, o a tempo determinato di durata non inferiore a 3 mesi.

La procedura della diffida non può essere utilizzata nel caso di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno e di minori in età non lavorativa. Per queste due categorie è previsto anche l'aumento delle sanzioni, nella misura del 20%.

L'applicazione della maxisanzione esclude le sanzioni per omessa comunicazione di assunzione, di consegna della lettera di assunzione e di omesse registrazioni del libro unico del lavoro.

L'attività imprenditoriale sospesa a causa della presenza di lavoratori in nero, può essere ripresa dopo la regolarizzazione delle violazioni ed il pagamento del 25% delle relative somme aggiuntive. L'importo restante, maggiorato del 5% deve essere versato entro sei mesi dalla presentazione dell'istanza di revoca.

Inoltre è previsto un arrotondamento delle somme da versare per la revoca del provvedimento di sospensione.

Allo stesso modo, anche le sanzioni per mancata corresponsione degli assegni familiari sono notevolmente aumentate, da 500 a 5.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o ad un periodo superiore a 6 mesi la sanzione varia da 1.500 a 9.000 euro. Qualora la violazione stessa sia relativa a più di 10 lavoratori o a un periodo superiore a 12 mesi la sanzione varia da 3.000 a 15.000 euro. (comma 6)

Con riferimento alla parte del provvedimento (artt. 23 – 26), che riguarda le **disposizioni in materia di rapporto di lavoro**, rispetto allo schema di decreto precedente, viene confermata la disciplina in materia di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo e pertanto:

- l'installazione e l'utilizzo di telecamere continua ad essere condizionato dalla presenza di un accordo sindacale aziendale. Viene introdotta la novità che l'accordo può essere anche unico a livello nazionale, per le imprese multilocalizzate. In assenza di accordo sindacale, aziendale o nazionale, l'installazione e l'utilizzo di telecamere continua ad essere soggetto all'autorizzazione delle DTL. Le nuove modalità di controllo, invece, potranno essere immediatamente applicate per tablet, pc, telefoni cellulari, ecc., senza, quindi necessità di accordo sindacale o autorizzazione. Inoltre, viene previsto che le informazioni raccolte dal datore di lavoro sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro ma solo previa adeguata informazione ai lavoratori e nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali. La novità del testo licenziato dal Consiglio dei Ministri anche nazionale, per imprese multilocalizzate
- Viene modificato, inoltre, l'art. 24, sulla cessione dei riposi e delle ferie in favore di dipendenti dello stesso datore che necessitano di assistere figli minori in particolari condizioni di salute, escludendo che tra i due dipendenti siano necessari pari livello e categoria. Viene confermato, invece, il rinvio alla contrattazione

collettiva per la definizione delle modalità.

Infine, si introduce all'art. 26, in tema di **dimissioni volontarie e risoluzioni consensuali**, una previsione che subordina l'entrata in vigore della nuova procedura telematica (v. nota 24bis richiamata) e l'abrogazione di quella attualmente prevista nella L. n. 92/2012, ai 60 giorni successivi all'emanazione del relativo decreto ministeriale.

Con riferimento alle disposizioni in materia di **sicurezza sul lavoro**, si evidenziano di seguito le seguenti modifiche:

Commissione Consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro (Art. 20, comma 1, lett. c)

Nell'ambito del processo di revisione della Commissione viene ridotta ad un componente la rappresentanza del Ministero del Lavoro ed eliminata la rappresentanza dell'Inail. Entrano inoltre a far parte dell'Organismo tre esperti in medicina del lavoro, igiene industriale e impiantistica industriale e un rappresentante dell'ANMIL (Associazione nazionale lavoratori mutilati e invalidi).

Resta confermata la riduzione della rappresentanza delle Parti Sociali e delle Regioni.

Si prevede infine che, con decreto del Ministero del Lavoro, saranno individuati modalità e termini per la designazione delle rappresentanze così come rideterminate.

Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di Rspp, di prevenzione incendi e primo soccorso (Art. 20, comma 1, lett. g)

La norma estende a tutte le imprese la possibilità di svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di Rspp, di prevenzione incendi e di primo soccorso (si ricorda che tale facoltà era prima limitata alle sole imprese o unità produttive che non superavano i 5 lavoratori).

Viene inoltre previsto che, nel caso in cui il datore di lavoro affidi a terzi il servizio di Spp, svolgendo esclusivamente i compiti di primo soccorso e/o di prevenzione incendi, dovrà frequentare solo i corsi di formazione specifici di cui agli artt. 45 e 46 del Testo Unico.

Visita preassuntiva

Viene riconfermata la possibilità della visita medica preventiva in fase preassuntiva, come peraltro richiesto dalla Confederazione, quale opportunità per le imprese. (era stata abrogata nella prima versione dello schema di decreto)

Valutazione rumore (Art. 20, comma 1, lett. q)

Rispetto alla precedente formulazione viene specificato che, per la valutazione del rischio rumore, potrà essere fatto riferimento alle banche dati sul rumore approvate dalla Commissione Consultiva, riportando la fonte documentale cui si è fatto riferimento.

Malattia ritenuta professionale (Art. 21, comma 1, lett. b), punto 5)

In accoglimento delle osservazioni formulate dalla Confederazione è stato eliminato il riferimento alle malattie "ritenute" professionali, concetto poco chiaro e di difficoltosa interpretazione.

La nuova formulazione prevede quindi che qualunque medico presti prima assistenza ad un lavoratore infortunato sul lavoro o affetto da malattia professionale debba rilasciare certificato ai fini della denuncia e trasmetterlo esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore.

Si tiene a sottolineare che - anche a seguito delle sollecitazioni avanzate da Confcommercio in occasione delle audizioni parlamentari e delle proposte emendative presentate – le norme in tema di salute e sicurezza sul lavoro sono notevolmente migliorative rispetto alla loro versione originaria approvata in via preliminare dal Consiglio dei Ministri del 11 giugno u.s..

Tre sono gli interventi di maggior rilievo ottenuti dalla Confederazione in fase di approvazione finale del decreto.

A) Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di Rspp, di prevenzione incendi e primo soccorso
L'originaria versione della norma sopprimeva la possibilità per i datori di lavoro di assumere direttamente le funzioni di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza a meno che tali soggetti non avessero ricoperto anche i compiti di Rspp.

Veniva inoltre imposto a tutti i datori di lavoro/Rspp l'obbligo di frequentare – oltre alla formazione prevista dagli Accordi Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 - anche gli specifici corsi previsti agli articoli 45 e 46 del Testo Unico in tema di primo soccorso e prevenzione incendi.

Con la nuova formulazione dell'art. 34, ora definitivamente approvata, vengono superate le criticità evidenziate e, in aggiunta, viene estesa la possibilità di svolgimento diretto a tutte le imprese (prima l'esercizio diretto era possibile solo per le imprese con non più di 5 lavoratori).

B) Potere di disposizione

E' stata interamente soppressa la norma che modificava la disciplina sul potere di disposizione degli organi di vigilanza. Tale disciplina, giova ricordare, prevedeva che il potere di disposizione potesse essere esercitato dagli organi di vigilanza ai fini dell'applicazione di norme tecniche o di buone prassi (del cui carattere di volontarietà non si faceva cenno), qualora nel Testo Unico non fossero presenti norme tecniche specifiche. Veniva quindi introdotto il principio che, ove nel Testo Unico non fosse presente la norma di carattere cogente (nel caso la norma tecnica specifica), l'adozione della buona prassi (di carattere volontario) diventava di fatto obbligatoria, stante il potere di impartire disposizioni esecutive da parte dell'Organo di Vigilanza. La norma, come detto, è stata eliminata.

C) Requisiti dei luoghi di lavoro

E' stata eliminata la previsione dell'obbligo, per aziende con oltre trenta dipendenti, di dotarsi di uno o più ambienti per la consumazione dei pasti quando non vi sia un servizio mensa o servizi sostitutivi (es. buoni pasto).

B) DECRETO LEGISLATIVO RECANTE DISPOSIZIONI PER LA RAZIONALIZZAZIONE E LA SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183

Con riferimento all'**Organizzazione ed al funzionamento del nuovo Ispettorato** (art. 5), si dispone che i DPCM che dovranno essere emanati in materia dovranno anche prevedere l'omogeneizzazione delle dotazioni strumentali del personale ispettivo, nonché modalità di semplificazione e flessibilità in ordine all'attività dello stesso.

Nell'ambito del **Coordinamento e accentramento funzioni vigilanza** (art. 7), viene previsto che nella Regione Sicilia e nelle Province autonome di Trento e Bolzano siano stipulati protocolli d'intesa con l'Ispettorato al fine di evitare sovrapposizioni degli interventi ispettivi; tali protocolli possono prevedere anche iniziative formative

comuni nonché la promozione di eventuali buone pratiche a livello nazionale.

Con riferimento alla **Rappresentanza in giudizio** (art. 9) é previsto che l'Ispettorato, nel primo e secondo grado di giudizio, possa farsi rappresentare e difendere da propri funzionari nei giudizi di opposizione ad ordinanza ingiunzione, nei giudizi di opposizione a cartella esattoriale e negli altri casi previsti dalla legislazione vigente per le pubbliche amministrazioni.

Fra le varie funzioni di competenza del Comitato operativo, oltre all'adozione, , di misure atte ad uniformare l'attività di vigilanza assicurando il coordinamento fra i vari attori dell'**attività ispettiva** (in raccordo con il direttore generale) è previsto anche il **monitoraggio** della predetta attività al fine di valutarne la concreta funzionalità e l'efficacia d'azione (art. 12).

Di seguito, una scheda sintetica sul nuovo Ispettorato Nazionale del Lavoro

Finalità e composizione	Semplificazione e razionalizzazione dell'attività ispettiva. Nell'ispettorato nazionale del lavoro confluiranno i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, inps ed inail Il Ministero del Lavoro eserciterà attività di vigilanza, monitorando gli obiettivi e la gestione delle risorse finanziarie.
Funzioni	Svolge tutte le funzioni in precedenza demandate al Ministero del Lavoro, all'inps ed all'inail, fra le quali ricordiamo: - la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, accertamento ai fini del riconoscimento delle prestazioni Inail; - l'emanazione di circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria, - l'attività di prevenzione e di promozione della legalità presso Enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso o irregolare; - coordinamento con le ASL e le agenzie regionali per la protezione ambientale per assicurare uniformità di interventi e maggiore efficacia degli accessi ispettivi, al fine di evitare la sovrapposizione degli stessi.
Ricorsi amministrativi	Viene abrogato l'art.16 del d.lgs.124/2004, che prevedeva la possibilità, per i datori di lavoro, del ricorso amministrativo alla direzione regionale del lavoro, avverso l'ordinanza ingiunzione irrogata dalla DTL. E' ammesso ricorso al direttore della sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro , entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento. Lo stesso, qualora non venga deciso entro il termine di 60 giorni dal ricevimento, dovrà intendersi respinto. Eventuali ricorsi vertenti in materia di sussistenza o qualificazione dei rapporti di lavoro, dovranno invece essere inoltrati al Comitato per i rapporti di lavoro entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento. Qualora il ricorso non venga deciso nel previsto termine di 90 giorni dal ricevimento, dovrà intendersi respinto. Viene, infine, mantenuta la Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza con funzione di coordinamento dell'attività e di elaborazione di orientamenti in materia.

C) DECRETO LEGISLATIVO RECANTE DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SERVIZI AL LAVORO E DI POLITICHE ATTIVE, AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183

Sono confermate, tra le principali funzioni dell'Anpal (agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro), l'istituzione di un Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro, l'istituzione di un Sistema informativo delle politiche del lavoro (patrimonio comune di informazioni del ministero del lavoro, inps, inail, isfol, regioni e centri per l'impiego), l'istituzione del fascicolo elettronico del lavoratore (contiene le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, periodi lavorativi, e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali).

Per la realizzazione del fascicolo elettronico, viene confermata in capo all'Anpal la gestione dell'albo nazionale degli enti di formazione accreditati da regioni e province e viene aggiunto il compito di realizzare un sistema informativo della formazione professionale, dove sono registrati percorsi formativi finanziati da risorse pubbliche o private, in collaborazione con il Ministero del lavoro, le Regioni, l'Isfol, il Ministero dell'istruzione e i Fondi interprofessionali.

Per la realizzazione del sistema informativo l'Anpal definisce le procedure di conferimento dei dati da parte dei soggetti che vi partecipano.

Vengono inserite, invece, all'interno dell'albo le agenzie per il lavoro e le agenzie che intendono operare nel territorio delle regioni che non abbiano istituito un proprio regime di accreditamento.

A tal proposito, tra le competenze del Ministero del lavoro in materia di politiche attive non rientra, tuttavia, la definizione di accreditamento degli enti di formazione, come era stato previsto in precedenza, nel rispetto delle funzioni riconosciute alle Regioni.

Rispetto alle funzioni dell'Anpal si segnala che il testo definitivo, recependo le istanze di Confcommercio e delle altre parti sociali, conferma la natura privatistica dei fondi interprofessionali, supera ed elimina la previsione sull'indirizzo sui fondi ed elimina la previsione del controllo sugli stessi, limitandosi a trasferire l'attuale funzione di vigilanza dal Ministero all'Anpal.

E' stata, inoltre, eliminata, ai fini della stipula del patto di servizio, la definizione di disoccupato parziale presente nel primo schema di decreto.

Di seguito, una scheda sintetica sull'ANPAL

Finalità e composizione	Vengono conferite all'ANPAL le competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive ed Aspi, nonché il coordinamento della Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, cui partecipano: le strutture regionali per le Politiche attive del Lavoro, l'INPS, l'INAIL, le Agenzie per il lavoro e gli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, gli enti di formazione, Italia Lavoro, ISFOL, Camere di commercio, università e gli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado. Al nuovo organismo saranno trasferite tutte le risorse necessarie al suo funzionamento dal Ministero del Lavoro e dall'ISFOL, dei quali sarà effettuata una conseguente riorganizzazione.
Funzioni	<ul style="list-style-type: none">• istituzione di un Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro• attivazione di un Sistema informativo delle politiche del lavoro

	<ul style="list-style-type: none"> • attivazione del fascicolo elettronico del lavoratore alimentato dalle informazioni tratte dal Sistema informativo e poste a disposizione delle Regioni e delle Province autonome, che stipuleranno con il Ministero del Lavoro una convenzione per regolare i rapporti e gli obblighi concernenti la gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro • gestione dell'assegno di ricollocazione, spettante ai disoccupati da oltre sei mesi, di importo graduato a seconda del profilo personale di occupabilità e spendibile presso i centri per l'impiego o i soggetti accreditati per ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro
Funzionamento	<p>A capo dell'Agenzia vi è un Presidente che ha la rappresentanza legale, presiede il CdA ed è interlocutore unico di governo, ministeri, enti, istituzioni.</p> <p>Il Consiglio di amministrazione, composto da Presidente e due ulteriori membri, approva i piani annuali dell'azione in materia di politiche attive e delibera i piani di impiego dei fondi disponibili</p> <p>La vigilanza sul perseguimento degli indirizzi e obiettivi strategici appartiene ad un Consiglio di vigilanza, composto da 10 membri designati dalle associazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.</p>

Il provvedimento contiene anche una parte relativa al riordino degli incentivi all'occupazione; con riferimento a tali disposizioni, si evidenziano le seguenti novità rispetto al precedente schema di decreto:

Principi generali di fruizione degli incentivi (art.31)

Gli incentivi sono concessi anche in caso di assunzione, trasformazione o somministrazione qualora finalizzati all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso di quello del lavoratore sospeso o da impiegare in altre unità produttive.

Per il diritto agli incentivi ed alla loro durata si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato attività subordinata o di somministrazione presso la stessa azienda. Non si cumulano, invece, i periodi in somministrazione effettuati dallo stesso lavoratore presso diverse agenzie, salvo il caso in cui vi siano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o rapporti di collegamento e controllo.

Il ritardato invio delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione o la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione comporta la perdita dell'incentivo per il periodo antecedente la data di invio della comunicazione stessa.

Incentivi per il contratto di apprendistato, per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di alta formazione e ricerca (art.32)

L'incremento di 27 milioni per ciascuno degli anni 2016 e 2017 per il finanziamento dei percorsi formativi per l'apprendistato per il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnico superiore è esteso anche all'alternanza scuola lavoro.

Per gli anni 2016 e 2017 sono introdotte modalità di calcolo semplificate per il pagamento del premio INAIL per gli allievi dei corsi di formazione professionale degli istituti paritari, accreditati dalle Regioni, da stabilire con decreto ministeriale

D) DECRETO LEGISLATIVO IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 183/2014

CIGS estensione apprendisti (art.2)

Tra i beneficiari della CIGS sono compresi anche gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

Tali lavoratori possono accedere ai soli trattamenti di CIGS nel caso in cui siano alle dipendenze di imprese a favore delle quali vigono le sole integrazioni salariali straordinarie (limitatamente all'intervento per crisi aziendale).

Agli apprendisti sono estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali. A tali contribuzioni non si applica l'azzeramento, per i primi 3 anni, della quota di contribuzione a carico del datore di lavoro che occupi fino a 9 addetti, per i contratti di apprendistato stipulati negli anni 2012-2016. Resta inoltre ferma la rideterminazione, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007, delle aliquote contributive dovute dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani, nella misura complessiva del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Infine, si prevede il prolungamento del periodo di apprendistato (in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita) fino alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.

Misura del trattamento di integrazione salariale (art. 3)

Nel confermare quanto già previsto in materia di misura del trattamento d'integrazione salariale (80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate), il provvedimento modifica i limiti massimi di importo. In particolare, per il 2015:

- a) 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;
- b) 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.

Contribuzione aggiuntiva (art.5)

E' previsto un contributo aggiuntivo a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale non più commisurato all'organico dell'impresa ma all'effettivo utilizzo del trattamento. Il contributo aggiuntivo quindi sarà in misura pari:

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

Anche per i contratti di solidarietà è dovuto il contributo aggiuntivo, oggi non previsto.

Contribuzione figurativa (art.6)

Viene confermata la disciplina precedente in base alla quale i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale danno diritto all'accrédito della contribuzione figurativa e sono riconosciuti utili per il conseguimento del diritto alla pensione e per la relativa misura. Per tali periodi, la contribuzione figurativa si calcola sulla base della retribuzione globale cui si riferisce l'integrazione salariale. Le

somme occorrenti alla copertura di tale contribuzione devono essere versate, a carico della gestione o fondo di competenza, al fondo pensionistico del beneficiario.

Il provvedimento introduce un nuovo concetto, in base al quale per le prestazioni erogate dai fondi di solidarietà, la contribuzione figurativa è a carico del fondo stesso e, quindi, dei datori di lavoro e dei lavoratori. In tal modo viene a crearsi una disparità di trattamento fra aziende e lavoratori soggetti alla normativa CIGS, per i quali la contribuzione figurativa è a carico della GIAS (Gestione interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali), quindi dello Stato e coloro che chiedono le prestazioni ai Fondi di solidarietà.

Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali straordinarie (art.19)

I trattamenti di CIGS afferiscono alla Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS, che eroga le relative prestazioni e riceve i relativi contributi ordinari e addizionali, di cui all'articolo 23.

La predetta Gestione evidenzia l'apporto dello Stato, le prestazioni e la contribuzione ordinaria e addizionale.

Contribuzione CIGS (art.23)

Viene confermato il contributo ordinario nella misura dello 0,90 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie (0,60 per cento a carico dell'impresa e 0,30 per cento a carico del lavoratore).

Le imprese che presentano domanda di CIGS debbono versare il contributo addizionale di cui al precedente articolo 5.

Fondo solidarietà residuale (art.28) (dal 1° gennaio 2016 il Fondo cambierà denominazione in Fondo di integrazione salariale - art. 29)

Il provvedimento chiarisce che destinatari del fondo residuale (fondo di integrazione salariale da gennaio 2016) sono i datori di lavoro (imprese e partiti politici) che occupano mediamente più di 15 dipendenti (5 dipendenti da gennaio 2016) e che appartengono a settori in cui non siano stati costituiti i fondi di solidarietà bilaterali di cui all'art. 26 o i fondi di solidarietà bilaterali di tipo alternativo di cui all'art. 27.

Qualora gli accordi per la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali avvengano in relazione a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali già coperte dal Fondo residuale, dalla data di decorrenza del nuovo fondo i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione di questo e non sono più soggetti alla disciplina del Fondo residuale stesso, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate. I fondi costituiti secondo tale procedura prevedono un'aliquota di finanziamento almeno pari a quella stabilita per i fondi di integrazione salariale (0,45 % della retribuzione imponibile previdenziale), e garantiscono l'assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale (articolo 30, comma 1). I contributi eventualmente già versati o dovuti in base al decreto istitutivo del fondo residuale, restano acquisiti al fondo residuale. Il Comitato amministratore, sulla base delle stime effettuate dall'INPS, può proporre il mantenimento, per i predetti datori di lavoro, l'obbligo di corrispondere la contribuzione per finanziare le prestazioni già deliberate.

Contribuzione Fondo di integrazione salariale (art.29 comma 8)

Dall'1.1.2016 la contribuzione dovuta al Fondo è pari:

- allo 0,45% per i datori di lavoro con più di 5 e fino a 15 dipendenti (attualmente non è prevista alcuna contribuzione);
- allo 0,65% per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti (attualmente 0,50%).

E' dovuto anche un contributo addizionale a carico dei datori di lavoro per l'utilizzo delle prestazioni pari al 4% della retribuzione persa.

Assegno ordinario (art. 30)

È stata determinata la scadenza entro cui deve essere presentata la domanda di accesso dell'assegno ordinario, (riguarda i soli datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti) ovvero non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e non oltre 15 giorni dall'inizio della sospensione.

Prestazioni ulteriori (art. 32)

È stata introdotta la possibilità, sia per i fondi di solidarietà bilaterali sia per i fondi di solidarietà bilaterali alternativi, di riconoscere prestazioni per ulteriori finalità rispetto a quelle espressamente previste dalla legge tra cui assicurare ai lavoratori prestazioni integrative, in termini di importi o durate rispetto alle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione dal rapporto di lavoro ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente.

Contributo finanziamento fondi solidarietà (art.33)

I decreti istitutivi dei fondi di solidarietà bilaterali e del fondo di integrazione salariale stabiliscono la contribuzione ordinaria ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo. Qualora siano previste le prestazioni di cui all'assegno ordinario o all'assegno di solidarietà, è previsto, a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse e comunque non inferiore all'1,5 per cento.

Per l'assegno straordinario (art.26, comma 9 del decreto), è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario di importo corrispondente al fabbisogno di copertura dell'assegno straordinario erogabile e della contribuzione correlata.

Ai predetti contributi di finanziamento si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.

Contribuzione correlata (art. 34)

Nel caso di erogazione dell'assegno ordinario e dell'assegno di solidarietà, i fondi di solidarietà provvedono a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione correlata alla prestazione.

Fondo territoriale intersettoriale delle Province Autonome di Trento e Bolzano e altri fondi di solidarietà (art. 40)

Il provvedimento introduce la possibilità per le Province autonome di Trento e Bolzano di sostenere l'istituzione di un fondo di solidarietà territoriale intersettoriale a cui si applica la disciplina prevista per i fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 del decreto.

In caso di istituzione del Fondo di cui sopra, allo stesso sono tenuti ad aderire i datori di lavoro che abbiano contemporaneamente i seguenti requisiti:

- occupano almeno il 75 per cento dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio delle province di Trento e Bolzano;
- non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie;
- appartengono a settori per i quali non siano stati costituiti fondi di solidarietà bilaterali (art. 26) o fondi di solidarietà bilaterali alternativi.

La norma precisa, inoltre, che alla data di istituzione del fondo territoriale intersettoriale i predetti datori di

lavoro che attualmente versano al fondo residuale (art. 28) (ovvero dal 1° gennaio 2016 al Fondo di integrazione salariale), non saranno più soggetti alla disciplina del fondo di provenienza.

Da un punto di vista operativo, la previsione specifica che nei confronti dei datori di lavoro provenienti dal fondo residuale si applicheranno le seguenti regole:

- viene garantita la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate;
- i contributi già versati o dovuti resteranno acquisiti al fondo residuale.

La norma attribuisce, inoltre, la facoltà di aderire al fondo di solidarietà territoriale intersettoriale ai datori di lavoro già aderenti a fondi di solidarietà bilaterali o a fondi di solidarietà bilaterali alternativi che occupano almeno il 75 per cento dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio delle province di Trento e Bolzano. In questo caso non sono più soggetti alla disciplina del fondo di provenienza dalla data di adesione.

Da ultimo, la norma prevede che qualora venga istituito un nuovo fondo di solidarietà bilaterale (art. 26) per il settore economico cui il datore di lavoro appartiene, possa scegliere di confluire nel nuovo fondo costituito e non sono più soggetti alla disciplina del fondo di provenienza.

Contratti solidarietà espansiva (art.41)

Viene introdotta una nuova previsione, che dispone qualora, per incrementare gli organici, i contratti collettivi aziendali, prevedano, programmandone le modalità di attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione, un contributo a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali (GIAS) pari, per i primi dodici mesi, al 15 per cento della retribuzione lorda prevista dal predetto contratto. Per ciascuno dei due anni successivi tale contributo è ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5 per cento.

In sostituzione del contributo di cui sopra, per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni assunti in base ai predetti contratti, per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore assunto, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti. La contribuzione a carico del lavoratore resta ferma nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.

Non beneficiano delle predette agevolazioni i datori di lavoro che, nei dodici mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzioni di personale o a sospensioni di lavoro in regime di cigs.

Le assunzioni operate dal datore di lavoro in forza dei citati contratti collettivi non devono determinare nelle unità produttive interessate dalla riduzione dell'orario una diminuzione della percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile, ovvero di quest'ultima quando risulti inferiore, salvo che ciò sia espressamente previsto dai contratti collettivi in ragione della carenza di manodopera femminile, ovvero maschile, in possesso delle qualifiche con riferimento alle quali è programmata l'assunzione.

I contratti collettivi di cui sopra devono essere depositati presso la direzione territoriale del lavoro. L'attribuzione del contributo è subordinata all'accertamento, da parte della direzione territoriale del lavoro, della corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate. Alla direzione territoriale del lavoro è demandata, altresì, la vigilanza in ordine alla corretta applicazione dei contratti stessi, disponendo la sospensione del contributo nei casi di accertata violazione.

I lavoratori assunti a norma del presente articolo sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e

contratti collettivi ai soli fini dell'applicazione di norme e istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio.

Contratti di solidarietà espansiva - Età pensionabile (art.41, commi 5 e 6)

Ai lavoratori delle imprese nelle quali siano stati stipulati i contratti collettivi di solidarietà espansivi che abbiano una età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di ventiquattro mesi e abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, spetta, con decorrenza dal mese successivo a quello della presentazione della domanda, il suddetto trattamento di pensione. La pensione è concessa qualora accettino di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta nel contratto collettivo. Il trattamento spetta a condizione che la trasformazione del rapporto avvenga entro un anno dalla stipulazione del predetto contratto collettivo e in forza di clausole che prevedano un ulteriore incremento dell'occupazione.

Per il solo periodo di anticipazione, il trattamento di pensione è cumulabile con la retribuzione nel limite massimo della somma corrispondente al trattamento retributivo perso al momento della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ferma restando negli altri casi la disciplina vigente in materia di cumulo di pensioni e reddito da lavoro.

Per l'individuazione della retribuzione da assumere quale base di calcolo per la determinazione delle quote retributive della pensione dei lavoratori che abbiano prestato lavoro a tempo parziale è neutralizzato il numero delle settimane di lavoro prestate a tempo parziale, ove ciò comporti un trattamento pensionistico più favorevole.

Disposizioni finanziarie (art.43)

La norma proroga i benefici di cui al decreto legislativo n.80/2015 sulla conciliazione tempi di vita e di lavoro, anche per gli anni successivi al 2015. Questi interventi vengono finanziati anche con la riduzione del fondo sulla decontribuzione, prevista dall'articolo 24 citato decreto legislativo. Tale disposizione prevede, infatti, che le attività di conciliazione siano finanziate mediante riduzione, per il periodo 2016-2018, del 10% del Fondo per gli sgravi contributivi per la contrattazione di secondo livello. (comma 2).

Il limite massimo di durata della NASpl viene portato, a regime, a 24 mesi (invece del limite di 78 settimane).

Esclusivamente per gli eventi di disoccupazione verificatisi tra il 1° maggio 2015 e il 31 dicembre 2015 e limitatamente ai lavoratori stagionali operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, se la durata della NASpl è inferiore a 6 mesi, ai fini del calcolo della durata vengono computati anche i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione (in deroga a quanto previsto dalla legislazione vigente), relativamente ad eventuali prestazioni di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti e Mini-ASpl fruite negli ultimi 4 anni; in ogni caso la durata della NASpl non può essere superiore a 6 mesi.

Viene disposta la prosecuzione della sperimentazione relativa all'ASDI (inizialmente prevista per il solo 2015), anche per i lavoratori che abbiano fruito della NASpl per l'intera sua durata oltre il 31 dicembre 2015, a tal fine incrementando l'apposito Fondo. In ogni caso, la durata della prestazione ASDI non può essere pari o superiore a 6 mesi nei 12 mesi precedenti il termine del periodo di fruizione della NASpl e comunque pari o superiore a 24 mesi nel quinquennio precedente il medesimo termine. Con decreto interministeriale ne saranno definite le modalità operative (commi 4 e 5).

IL NUOVO ASSETTO DEGLI AMMORTIZZATORI		
CIGO[1]	CIGS	FONDI DI SOLIDARIETA'
CIGS		
Causali	1. riorganizzazione aziendale, sostituisce le attuali: ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale; 2. crisi aziendale (eccetto cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa dal 1° gennaio 2016). 3. contratto di solidarietà (assorbe gli attuali contratti di solidarietà di tipo "A", previsti per le imprese rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS)	
Lavoratori interessati	Lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato (esclusi dirigenti e lavoratori a domicilio), compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante, con una anzianità di effettivo lavoro, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione	
Ore di sospensione	80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato, per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale	
Durata massima	1. riorganizzazione aziendale: massimo 24 mesi per ciascuna unità produttiva, non sono ammesse proroghe; 2. crisi aziendale: massimo 12 mesi. Prorogabile, con accordo in sede governativa, per max 6 mesi come prosecuzione della CIGS, qualora all'esito del programma di crisi aziendale l'impresa cessi l'attività produttiva ma sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale; 3. contratto di solidarietà: massimo 24 mesi in quinquennio mobile.	
Contributi	Contributo assicurativo, che resta invariato nella misura dello 0,90%, suddiviso in 2/3 a carico datore di lavoro e 1/3 a carico lavoratore <p style="text-align: center;">cui si aggiunge</p> Contributo addizionale così quantificato: <ol style="list-style-type: none"> 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile; 12 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile; 15 per cento oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile. 	

FONDI DI SOLIDARIETA'		
FONDO DI SOLIDARIETA' BILATERALE settoriale o intersettoriale, presso l'inps	Ambito di applicazione	Imprese che occupano mediamente più di 5 dipendenti, nei settori che non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie
	Prestazioni	Revisione della disciplina dell'assegno ordinario: i fondi potranno stabilire la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane nel biennio mobile e non superiore, a seconda della casuale invocata, alle durate massime previste per la CIGO e la CIGS
FONDO DI SOLIDARIETA'	Definizione	E' il fondo che opera per i datori appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione delle integrazioni

RESIDUALE presso l'inps (Fondo di integrazione salariale)		<p>salariali e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali.</p> <p>Dal 1° gennaio 2016 assume la denominazione di Fondo di integrazione salariale</p> <p><u>n.b. è il fondo cui confluiscono le imprese dei nostri settori cui non si applica la cigs</u></p>
	Ambito di applicazione	<p>Fino al 31 dicembre 2015: datori che occupino in media più di quindici dipendenti,</p> <p>dal 1° gennaio 2016: datori che occupano mediamente più di 5 dipendenti</p>
	Contributi	<p>Per imprese da 6 a 15: aliquota dello 0,45% della retribuzione a partire dal 2016</p> <p>per le imprese oltre i 15 dipendenti, l'aliquota sarà dello 0,65% a partire dal 2016 (attualmente stanno versando lo 0,45%).</p>
	Assegno di solidarietà	<p>E' una nuova prestazione erogata dal 1° gennaio 2016, che si applica a tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti.</p> <p>Consiste in una integrazione salariale corrisposta - per massimo 12 mesi nel biennio mobile - ai dipendenti di datori di lavoro che stipulino accordi collettivi aziendali per la riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale o di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo (sostituisce i contratti di solidarietà di tipo "B")</p> <p>Per i datori di lavoro che occupano mediamente tra i 5 e 15 dipendenti: l'assegno può essere richiesto per gli eventi di sospensione o riduzione di lavoro dal 1° luglio 2016.</p>
	Assegno ordinario	<p>Per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti: viene garantita un'ulteriore prestazione, consistente nell'assegno ordinario, per una durata massima di 26 settimane nel biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie (ad esclusione delle intemperie stagionali) e straordinarie (limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale)</p>

Il Direttore Centrale
Jole Vernola

[1] Viene presa in considerazione la sola CIGS ed i Fondi di solidarietà, dal momento che tale disciplina non trova applicazione per le aziende dei nostri settori