

Oggetto: **JOBS ACT - DECRETO AMMORTIZZATORI IN SINTESI**

Con la pubblicazione nella G.U. n.221 del 23 settembre 2015, S.O. n.53, è in vigore dal 24 settembre 2015 il D.Lgs. n.148/15, recante il riordino degli ammortizzatori sociali in deroga in costanza del rapporto, contenente disposizioni attuative delle misure previste dal *Jobs Act* che si applicano ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto in esame.

Si riepilogano di seguito le disposizioni di maggior interesse.

TITOLO I: TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE	
CAPO I: DISPOSIZIONI GENERALI	
Lavoratori beneficiari Art.1	<p>Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria tutti i lavoratori assunti con contratto subordinato, compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante ed esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio, con un'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità lavorativa per la quale si chiede l'intervento di almeno 90 giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.</p> <p>Tale requisito temporale non è richiesto qualora da domanda di integrazione salariale derivi da eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.</p>
Apprendisti Art.2	<p>Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e ad essi sono estesi gli obblighi contributivi connessi alle integrazioni salariali di cui sono destinatari, ai quali non si applica lo sgravio contributivo del 100% per i primi 3 anni di contratto previsto per i datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a 9.</p> <p>Il diritto all'integrazione salariale varia a seconda della tipologia di tale integrazione applicabile in azienda:</p> <ul style="list-style-type: none">• gli apprendisti assunti da imprese rientranti nel campo di applicazione sia delle integrazioni ordinarie che straordinarie, oppure delle sole integrazioni ordinarie, sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale;• gli apprendisti assunti da imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni straordinarie sono destinatari dei trattamenti straordinari limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale. <p>Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.</p>
Misura Art.3	<p>La misura del trattamento di integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra zero e il limite dell'orario contrattuale.</p> <p>Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana, indipendentemente dal periodo di paga. Nel caso in cui la riduzione di orario sia effettuata con ripartizione su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta sulla base della durata media settimanale</p>
	<p>dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.</p> <p>Ai lavoratori con retribuzione fissa periodica, la cui retribuzione sia ridotta in conformità di norme contrattuali per effetto di una contrazione di attività, l'integrazione è dovuta raggugiando ad ora la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato.</p> <p>Agli effetti dell'integrazione, le indennità accessorie alla retribuzione base, corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa, sono computate secondo i criteri stabiliti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo che regolano le indennità stesse, raggugiando in ogni caso ad ora la misura delle indennità in rapporto a un orario di 8 ore.</p>

	<p>Per i lavoratori retribuiti a cottimo e per quelli retribuiti in tutto o in parte con premi di produzione, interessenze e simili, l'integrazione è riferita al guadagno medio orario percepito nel periodo di paga per il quale l'integrazione è dovuta.</p> <p>L'importo del trattamento è soggetto a una riduzione in misura pari all'importo derivante dall'applicazione delle aliquote contributive previste a carico degli apprendisti (art.26, L. n.41/86) e non può superare per il 2015 gli importi massimi di seguito elencati, comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di 12 mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive:</p> <ul style="list-style-type: none"> • € 971,71 con retribuzione di riferimento pari o inferiore a € 2.102,24; • € 1.167,91 con retribuzione di riferimento superiore a € 2.102,24. <p>Dal 2016, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, tali valori saranno aumentati nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.</p> <p>I massimali devono essere incrementati nella misura del 20% per i trattamenti salariali concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.</p> <p>Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché l'eventuale integrazione contrattualmente prevista.</p> <p>L'integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione.</p> <p>Ai beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare.</p>
<p>Durata Art.4, art.22, co.5, art.44, co.2</p>	<p>Il trattamento di integrazione salariale ordinario e straordinario, per ciascuna unità produttiva, non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.</p> <p>La durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà si computa nella misura della metà fino a 24 mesi e per intero per la parte eccedente.</p> <p>Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini e per le imprese che svolgono attività di escavazione e/o di lavorazione di materiali lapidei industriali e artigiane (escluse quelle che svolgono l'attività in laboratori con strutture e organizzazione distinte dall'attività di escavazione), il trattamento salariale ordinario e straordinario di integrazione non può superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile.</p> <p>Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali, i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.148/15 si computano per la sola parte del periodo autorizzato successivo a tale data.</p>
<p>Contribuzione addizionale Art.5</p>	<p>Le imprese che presentano domanda di integrazione salariale sono obbligate a pagare un contributo addizionale in misura pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 9% 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% oltre le 52 settimane, sino a un massimo di 104 settimane in un quinquennio mobile; • 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.
<p>Contribuzione figurativa Art.6</p>	<p>I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia; il relativo contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale.</p> <p>Le somme occorrenti per la copertura della contribuzione figurativa sono versate al fondo pensionistico di appartenenza del lavoratore.</p>

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni Art.7	<p>Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo paga, con successiva richiesta di rimborso all'Inps o attraverso il sistema del conguaglio tra i contributi dovuti e le prestazioni corrisposte.</p> <p>Per i trattamenti richiesti a decorrere dal 24 settembre 2015, o se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni salariali devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo; per i trattamenti conclusi prima del 24 settembre 2015 i 6 mesi decorrono da tale data.</p> <p>Per le integrazioni ordinarie la sede Inps competente può autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa.</p> <p>Nel caso di integrazioni straordinarie, il Ministero del Lavoro può autorizzare, contestualmente al trattamento, il pagamento diretto da parte dell'Inps, incluso l'assegno per il nucleo familiare ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente ne accerti l'assenza.</p>
Condizionalità e politiche attive del lavoro Art.8	<p>I lavoratori che subiscono una sospensione o riduzione dell'attività lavorativa superiore al 50% rispetto al normale orario di lavoro, calcolato su un periodo di 12 mesi, sono convocati dai centri per l'impiego per stipulare il patto di servizio e devono presentarsi, pena la perdita di parte delle integrazioni (art.22, D.Lgs. n.150/15).</p> <p>Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.</p> <p>Il diritto all'integrazione salariale decade se il lavoratore non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede Inps territorialmente competente dello svolgimento di tali attività, ma le comunicazioni obbligatorie <i>ex art.4-bis</i>, D.Lgs. n.181/00, a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, sono valide ai fini dell'assolvimento di tale obbligo di comunicazione.</p>
CAPO II: INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE	
Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali Art.9	<p>I trattamenti ordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti istituita presso l'Inps <i>ex art.24</i>, L. n.88/89, che eroga le relative prestazioni e riceve i relativi contributi ordinari e addizionali (art.13).</p> <p>Tale gestione evidenzia, per ciascun trattamento, le prestazioni e la contribuzione ordinaria e addizionale.</p>
Campo di applicazione Art.10	<p>La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione di energia, acqua e gas; b) cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività lavorative similari a quelle degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal d.P.R. n.602/70; c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco; d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato; e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica; f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi; g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato; h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;

	<p>i) imprese addette all'armamento ferroviario;</p> <p>j) imprese industriali degli Enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;</p> <p>k) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;</p> <p>l) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;</p> <p>m) 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.</p>
Causali Art.11	<p>L'integrazione salariale ordinaria per sospensione o riduzione di orario in favore dei dipendenti delle imprese indicate nell'art.10 spetta in presenza delle seguenti causali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse intemperie stagionali; • situazioni temporanee di mercato.
Durata Art.12	<p>Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.</p> <p>In caso di fruizione di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinarie, una nuova domanda può essere presentata per la medesima unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa; nell'ipotesi di fruizione non consecutiva, l'integrazione salariale ordinaria non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.</p> <p>Entrambi i limiti non si applicano agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese di cui all'art.10, lett.k), l), m).</p> <p>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.</p> <p>Nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale, in riferimento all'unità produttiva interessata dalla sospensione.</p>
Contribuzione Art.13	<p>A carico delle imprese aventi diritto al trattamento salariale ordinario elencata nell'art.10 è stabilito un contributo ordinario nella misura di:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti; b) 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti; c) 4,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile; d) 3,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei; e) 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti; f) 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti. <p>Il limite dimensionale viene determinato, con effetto dal 1° gennaio di ogni anno, sulla base del numero medio di dipendenti (compresi apprendisti e lavoratori a domicilio) in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa; per le imprese costituite in corso d'anno solare è preso come riferimento al numero dei dipendenti in forza alla scadenza del primo mese.</p> <p>L'azienda ha l'obbligo di informare l'Inps di ogni evento che, modificando la forza lavoro in</p>

	<p>precedenza comunicata, influisca ai fini del calcolo dei limite dimensionale per la determinazione dello scaglione dell'addizionale.</p> <p>A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è previsto il pagamento del contributo addizionale di cui all'art.5. Il contributo addizionale non è dovuto per gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili.</p>
<p>Informazione e consultazione aziendale Art.14</p>	<p>L'azienda, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, ha l'obbligo di comunicare in via preventiva alla Rsa o alla Rsu o, in mancanza, alle strutture territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause, l'entità, la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati. A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.</p> <p>L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.</p> <p>Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili per i quali non è possibile differire la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicarne alla Rsa o alla Rsu o, in mancanza, alle strutture territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale</p> <p>la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati; se la riduzione dell'orario è superiore alle 16 ore settimanali, si deve procedere, su richiesta di una delle parti da effettuarsi entro 3 giorni dalla comunicazione datoriale, ad un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro, da concludersi entro i 5 giorni successivi a quello della richiesta.</p> <p>Queste disposizioni trovano applicazione per le imprese dell'industria dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei soltanto alle richieste di proroga del trattamento con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.</p>
<p>Procedimento Art.15</p>	<p>La domanda di concessione deve essere presentata telematicamente all'Inps entro 15 giorni successivi all'inizio della sospensione o della riduzione di orario.</p> <p>Il mancato rispetto del termine comporta l'impossibilità di concessione del trattamento integrativo per i periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.</p> <p>Nel caso in cui dall'omessa o tardiva presentazione derivi un danno ai lavoratori, consistente nella perdita totale o parziale del trattamento integrativo, il datore di lavoro risponde del danno causato con una somma da corrispondere agli interessati equivalente nell'importo all'integrazione salariale non percepita.</p>
<p>Concessione Art.16</p>	<p>A decorrere dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede Inps territorialmente competente.</p> <p>Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, da adottare entro 60 giorni dal 23 novembre, saranno individuati i criteri di esame delle domande di concessione.</p>
<p>Ricorsi Art.17</p>	<p>Nel caso in cui la domanda di trattamento di integrazione salariale venga rigettata è ammesso il ricorso, entro 30 giorni dalla comunicazione di diniego da parte dell'Inps, al Comitato amministratore della gestione prestazione temporanee ai lavoratori dipendenti previsto art.25, L. n.88/89.</p>
<p>Disposizioni particolari per le imprese del settore agricolo</p>	<p>Per il settore agricolo restano in vigore le disposizioni ex art.8 ss., L. n.457/72, per quanto compatibili con il presente decreto.</p> <p>Pertanto rimangono destinatarie della normativa della Cig speciale agricoltura le aziende esercenti attività, anche in forma associata, di natura agricola, comprese le cooperative agricole di lavoro, con esclusione di quelle che trasformano, manipolano e commercializzano i prodotti agricoli e zootecnici, in quanto per i dipendenti a tempo indeterminato si applica la normativa prevista per l'industria.</p>

Art.18	<p>Beneficiari dell'integrazione sono gli operai e gli impiegati/quadri con contratto a tempo indeterminato che svolgono annualmente, presso la stessa azienda, oltre 180 giornate di effettivo lavoro.</p> <p>La Cig speciale agricola interviene in caso di intemperie stagionali e altre cause non imputabili al datore di lavoro e ai lavoratori; il relativo trattamento è corrisposto ai lavoratori interessati per una durata massima di 90 giorni nell'anno.</p>
CAPO III: INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE	
Gestione di appartenenza delle integrazioni straordinarie Art.19	<p>I trattamenti straordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione prestazioni degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'Inps ex art.37, L. n.88/89, che eroga le relative prestazioni e riceve i relativi contributi ordinari e addizionali (art.23). Tale gestione evidenzia l'apporto dello Stato, le prestazioni e la contribuzione ordinaria e addizionale.</p>
Campo di applicazione Art.20	<p>La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi si applicano alle imprese dei settori sotto elencati, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, compresi i dirigenti e gli apprendisti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) imprese industriali, comprese quelle edili ed 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*; c) imprese appaltatrici di servizi mensa o ristorazione, che subiscono 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 subiscono una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale; e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto di produzione e della manutenzione del materiale rotabile; f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi; g) imprese di vigilanza. <p>Nel caso in cui il numero dei dipendenti nel semestre precedente la presentazione della domanda sia superiore alle 50 unità (compresi i dirigenti e apprendisti) la medesima disciplina si applica:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) alle imprese esercenti attività commerciali, ivi compresa la logistica; b) alle agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici. <p>A prescindere dal numero dei dipendenti la stessa disciplina si applica:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 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 articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, purché iscritti nel registro previsto dall'art.4, D.L. n.149/13. <p>Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, il requisito dimensionale deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento.</p> <p>* Per influsso gestionale prevalente si intende quando la somma dei corrispettivi risultati delle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata, abbia superato, nel biennio precedente il 50% del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse.</p>

<p>Causali di intervento Art.21</p>	<p>L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:</p> <p>a) riorganizzazione aziendale. Il programma di riorganizzazione aziendale deve presentare un piano di intervento volto a fronteggiare le inefficienti gestionali o produttive e contenere indicazioni sugli investimenti e la formazione, con un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni;</p> <p>b) crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa. Il programma di crisi aziendale deve contenere un piano di risanamento volto a superare gli squilibri produttivi, finanziari, gestionali con l'indicazione degli interventi correttivi da apportare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale. In deroga ai limiti massimi di durata, può essere autorizzato nel limite massimo di sei mesi e nel limite di 50 milioni di euro dal 2016 al 2018, un ulteriore periodo di Cigs, qualora a seguito del programma di crisi aziendale l'azienda cessi l'attività, ma sussistano concrete prospettive di ripresa possibili tramite una cessione dell'azienda e un riassorbimento del personale, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;</p> <p>c) contratto di solidarietà. Il contratto di solidarietà è stipulato dall'impresa attraverso accordi collettivi aziendali ai sensi dell'art.51, D.Lgs. n.81/15 **, che stabiliscono una 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; in tale accordo devono essere specificate le modalità attraverso le quali l'impresa può modificare in aumento l'orario ridotto in caso di temporanee esigenze di maggior lavoro che comporta di conseguenza una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. La riduzione complessiva dell'orario di lavoro per ciascun lavoratore non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo in cui è in essere il contratto di solidarietà. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di 6 mesi antecedenti la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.</p>
---	--

	<p>Le quote di accantonamento del Tfr concernenti la retribuzione persa a seguito della riduzione di orario sono a carico della gestione di afferenza, ad accezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.</p> <p>Non è possibile richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali l'azienda abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinario.</p> <p>** Contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla Rsu.</p>
<p>Durata</p>	<p>La durata massima dell'intervento di integrazione straordinaria per ciascuna unità produttiva varia a</p>

<p>Art.22, art.42, co.1, art.44, co.2</p>	<p>seconda delle causali alla base della domanda presentata:</p> <p>a) riorganizzazione aziendale. Durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo del programma autorizzato; tale disposizione non si applica nei primi 24 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto;</p> <p>b) crisi aziendale. Durata massimo di 12 mesi, anche continuativi; una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a 2/3 di quello relativo alla precedente autorizzazione. A decorrere dal 24 settembre 2017 possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo del programma autorizzato; pertanto tale disposizione non si applica nei primi 24 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto;</p> <p>c) contratto di solidarietà. Durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. È previsto eccezionalmente solo per tale causale una durata fino a 36 mesi, anche non continuativi, nel quinquennio mobile; il co.5, art.22, stabilisce, con l'esclusione delle imprese del settore edile e affini, che la durata dei trattamenti straordinari d'integrazione salariale concessi a seguito di un contratto di solidarietà entro il limite di 24 mesi, venga computata nella misura della metà.</p> <p>I trattamenti straordinari di integrazione salariale conseguenti a procedure di consultazione sindacale già concluse alla data del 24 settembre 2015 mantengono la durata prevista, nei limiti delle disposizioni di leggi vigenti prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.148/15; i trattamenti straordinari riguardanti periodi successivi al 24 settembre 2015 si computano ai fini della durata massima stabilita dall'art.4.</p>
<p>Contribuzione Art.23</p>	<p>Il contributo ordinario è fissato nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova l'applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 0,60% a carico dell'impresa; ● 0,30% a carico del lavoratore. <p>A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è previsto il pagamento del contributo addizionale di cui all'art.5.</p>
<p>Consultazione sindacale Art.24</p>	<p>L'impresa che intende richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● comunicare alla Rsa o Rsu, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, le cause della sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. <p>Entro 3 giorni dalla predetta comunicazione, deve essere presentata dall'azienda o dalla parte sindacale domanda di esame congiunto della situazione aziendale al competente ufficio regionale.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● espressamente dichiarare, unitamente alla parte sindacale, la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà. <p>L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce entro i 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima, ridotta a 10 per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.</p> <p>È previsto un incremento, che verrà successivamente quantificato dal Ministero del Lavoro con decreto, della contribuzione addizionale a titolo di sanzione in caso di mancato rispetto delle modalità di rotazione dei lavoratori stabilite nell'esame congiunto.</p>

<p>Procedimento Art.25 art.44, co.4</p>	<p>La domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati, deve essere presentata al Ministero del Lavoro e alle DTL competente per territorio entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento.</p> <p>La sospensione o la riduzione dell'orario, così come definita nelle procedure di consultazione sindacale, decorre non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda; tale disposizione si applica ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015.</p> <p>In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda medesima; qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.</p> <p>Il decreto di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale è adottato del Ministero del lavoro entro 90 giorni dalla presentazione della domanda.</p> <p>Le DTL competenti per territorio, nei 3 mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale, procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali; in caso si accerti il mancato svolgimento del programma presentato dall'impresa, il procedimento amministrativo volto al riesame del decreto di concessione del trattamento di Cigs si conclude nei successivi 90 giorni con decreto del Ministero del Lavoro.</p>
--	--

TITOLO II: FONDI DI SOLIDARIETÀ

<p>Fondi di solidarietà bilaterali Art.26</p>	<p>L'istituzione di fondi di solidarietà bilaterale è obbligatoria per le imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della Cigo e Cigs che occupano mediamente, con riferimento al semestre precedente, più di 5 dipendenti, conteggiando gli apprendisti.</p> <p>Le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non applicano al personale dirigente, se non espressamente previsto.</p> <p>Tali fondi, che costituiscono gestioni dell'Inps, possono avere le seguenti finalità:</p> <p>a) assicurare ai lavoratori una tutela integrativa rispetto a prestazioni connesse alla perdita del posto di lavoro o a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente;</p>
	<p>b) prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;</p> <p>c) contribuire al finanziamento dei programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'UE.</p> <p>Nel caso in cui fondi già costituiti alla data del 24 settembre 2015 non si adeguino alle nuove disposizioni entro il 31 dicembre 2015, i datori di lavoro del relativo settore che occupano mediamente più di 5 dipendenti confluiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2016, nel Fondo di integrazione salariale ex art.29, e i contributi da questi da versati o comunque dovuti ai fondi vengono trasferiti al Fondo di integrazione salariale.</p> <p>I Fondi di solidarietà bilaterale possono essere istituiti anche in relazione ai settori che rientrano già nell'ambito di applicazione di Cigo e Cigs.</p>
<p>Fondi di solidarietà bilaterali alternativi</p>	<p>In alternativa al modello di Fondo di solidarietà bilaterale (art.26) e in riferimento ai settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale nei quali operano consolidati sistemi di bilateralità (artigianato e somministrazione), ove le norme regolatorie dei preesistenti Fondi bilaterali o interprofessionali siano state adeguate al 24 settembre 2015 alle finalità dei Fondi di</p>

<p>Art.27</p>	<p>solidarietà (art.26), sono costituiti i Fondi di solidarietà bilaterale alternativi che assicurano almeno una delle seguenti prestazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario (art.30, co.1); b) l'assegno di solidarietà (art.31) per un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile. <p>Nel caso in cui tali fondi entro il 31 dicembre 2015 non garantiscano l'erogazione di almeno una delle prestazioni sopra indicate, i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti aderenti ai suddetti fondi confluiscono a decorrere dal 1° gennaio 2016 nel fondo di integrazione salariale (art.29) e possono richiedere le prestazioni previste dal fondo di integrazione salariale per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatesi a decorrere dal 1° luglio 2016.</p> <p>Gli accordi e i contratti collettivi ne definiscono:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore allo 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale ripartita tra lavoratore e datore di lavoro; b) le tipologie di prestazioni in funzione della disponibilità del fondo; c) l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione e la rideterminazione delle prestazioni in relazioni alle erogazioni; d) la possibilità di far confluire al Fondo di solidarietà quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale istituito dalle medesime parti firmatarie; e) criteri e requisiti del fondo.
<p>Fondi di solidarietà residuale Art.28</p>	<p>Per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali che non rientrano nell'ambito di applicazione di Cigo e Cigs e che non abbiano costituito Fondi di solidarietà bilaterali (art.26) o Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art.27) opera il fondo residuale istituito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il decreto n.79141/14.</p> <p>Qualora, successivamente, si proceda alla stipula di accordi e contratti collettivi volti alla costituzione di un fondo di solidarietà bilaterale (art.26), le relative imprese non sono più soggette alla partecipazione al Fondo di solidarietà residuale dalla data di decorrenza del nuovo fondo settoriale, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate.</p> <p>Tali fondi prevedono un'aliquota di finanziamento almeno pari a quella stabilita per il Fondo di integrazione salariale (art.29) e garantiscono l'assegno ordinario (art.30).</p> <p>La disciplina dell'attuale fondo residuale sarà adeguata al presente decreto con D.M., da emanarsi entro 30 giorni, con effettiva applicazione dal 1° gennaio 2016.</p>

<p>Fondo di integrazione salariale Art.29 art.44, co.5</p>	<p>A decorrere dal 1° gennaio 2016 il Fondo di solidarietà residuale (art.28) assume la denominazione di Fondo di integrazione salariale.</p> <p>Sono soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti (conteggiando gli apprendisti), appartenenti a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali che non rientrano nell'ambito dell'applicazione di Cigo e Cigs, per i quali non siano stati costituiti un Fondo di solidarietà bilaterale (art.26) o un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo (art.27).</p> <p>Il Fondo di integrazione salariale è finanziato con i contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori nella misura stabilita dall'art.33 e garantisce l'assegno di solidarietà stabilito dall'art.31.</p> <p>Nel caso di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti, il fondo garantisce, per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, l'ulteriore prestazione ex art.30, 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> <p>Le prestazioni garantite dal fondo, la cui erogazione è autorizzata dalla struttura Inps territorialmente competente (per le aziende plurilocalizzate vale la sede legale o di accentramento contributivo), sono erogate nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo medesimo in misura non superiore a 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dell'impresa medesima.</p> <p>In via transitoria non è previsto nessun limite per le prestazioni erogate nell'anno 2016; il limite non superiore a 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari si applica a decorrere dal 2022.</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'aliquota di finanziamento del Fondo è fissata allo 0,65% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti, allo 0,45% per i datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti.</p> <p>È stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni garantite dal fondo pari al 4% della retribuzione persa.</p> <p>I datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarietà (art.31) per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016.</p>
<p>Assegno ordinario Art.30</p>	<p>I fondi di solidarietà bilaterali (art.26) assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazione salariali ordinarie o straordinarie, la prestazione di un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale, ovvero nella misura dell'80% della retribuzione globale persa dal lavoratore, nel rispetto del massimale stabilito annualmente dall'Inps.</p> <p>Le prestazioni sono erogate in relazione alle cause previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie (situazione aziendale dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti e situazioni di temporanee di mercato) o straordinarie (riorganizzazione aziendale, crisi aziendale, contratto di solidarietà)</p> <p>I fondi stabiliscono la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate previste dalla normativa per Cigo e Cigs (artt.4, 12) e non superiore alla durata complessiva di 24 mesi in quinquennio mobile (in caso di contratto di solidarietà fino a 36 mesi).</p> <p>La domanda di accesso all'assegno ordinario erogato dai Fondi di solidarietà bilaterali (art.26) e dai Fondi di solidarietà residuale (art.28) deve essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.</p>

<p>Assegno straordinario o di solidarietà Art.31</p>	<p>A decorrere dal 1° gennaio 2016 il Fondo di integrazione salariale (art.28) garantisce un assegno di solidarietà in favore dei dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura ex art.24, L. n.223/91, o al fine di evitare i licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.</p> <p>Gli accordi devono individuare i lavoratori interessati dalla riduzione oraria e specificare le modalità attraverso le quali, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, il datore di lavoro può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto; il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione dell'assegno di solidarietà.</p> <p>L'assegno di solidarietà può essere corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile e la misura dell'assegno per le ore di lavoro non prestate è pari a quello del trattamento di integrazione salariale ordinario e straordinario (art.3), ovvero nella misura dell'80% della retribuzione globale persa dal lavoratore, nel rispetto del massimale stabilito annualmente dall'Inps. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati.</p> <p>Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.</p> <p>Il datore di lavoro, per l'ammissione all'assegno di solidarietà, deve presentare in via telematica all'Inps apposita domanda di concessione, corredata da accordo sindacale, entro 7 giorni dalla data di conclusione di questo, in cui deve essere indicato l'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e dal datore di lavoro; tali informazioni sono inviate dall'Inps al Centro per l'impiego.</p> <p>La riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda.</p>
<p>Prestazioni ulteriori Art.32</p>	<p>I Fondi di solidarietà bilaterali (art.26) e Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art.27) possono erogare le seguenti ulteriori prestazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 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, in relazione alle integrazioni salariali; b) assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 5 anni; c) contributi al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Ue; tale prestazione è garantita unicamente dai fondi di solidarietà bilaterali (art.26).
<p>Contributi di finanziamento Art.33</p>	<p>I decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali (art.26) e del Fondo di integrazione salariale (art.29) determinano le aliquote di contribuzione ordinaria, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di 2/3 e un 1/3, in maniera tale da garantire la preconstituzione di risorse continuative adeguate sia per l'avvio dell'attività sia per la simulazione a regime, da verificare anche sulla base dei bilanci di previsione.</p> <p>Qualora siano previste le prestazioni dell'assegno ordinario (art.30) e assegno straordinario (art.31) 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, nella misura prevista da decreti ancora da emanare e comunque non inferiore all'1,50%.</p> <p>Per l'assegno straordinario (art.26, co.9) è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario di importo corrispondente a fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata.</p>

Contribuzione correlata Art.34	<p>Nei casi di assegno ordinario (art.30) e assegno straordinario (art.31), i Fondi di solidarietà provvedono a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione correlata alla prestazione.</p> <p>Nel caso di prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art.27), la contribuzione correlata è versata all'Inps dal datore di lavoro, il quale potrà poi rivalersi sui Fondi medesimi.</p> <p>La contribuzione correlata può essere altresì prevista, dai decreti istitutivi, in relazione alle prestazioni ulteriori (art.32); in tal caso, il Fondo di solidarietà bilaterale provvede a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato.</p>
Disposizioni generali Art.39	<p>Possono accedere alle prestazioni dei fondi bilaterali di settore gli apprendisti con contratto professionalizzante; alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente alla durata della sospensione o riduzione di orario.</p> <p>Per i Fondi di solidarietà bilaterali (art.26) e i Fondi di integrazione salariale (art.28) viene stabilito che la durata massima complessiva delle prestazioni non può eccedere i 24 mesi nel quinquennio mobile, fatto salvo l'utilizzo dei contratti di solidarietà, e che le modalità di erogazione delle prestazioni sono le medesime previste per le integrazioni salariali.</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2016, per aver diritto alle prestazioni del Fondo di integrazione salariale (art.28) è richiesta un'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità lavorativa per la quale si chiede l'intervento di almeno 90 giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.</p>
Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri fondi di solidarietà Art.40	<p>Le Province autonome di Trento e Bolzano possono sostenere l'istituzione di un fondo di solidarietà territoriale intersettoriale cui, salvo disposizioni diverse, si applica la disciplina prevista per i fondi di solidarietà bilaterali ex art.26.; a tale fondo si applica la disciplina ex art.35 concernente l'equilibrio finanziario del fondo medesimo.</p> <p>Aderiranno a detto fondo i datori di lavoro appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del titolo I (trattamenti di integrazione salariale) e che non abbiano costituito Fondi di solidarietà bilaterali (art.26) o Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art.27), a condizione che occupino almeno il 75% dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nelle province di Trento e Bolzano. I datori di lavoro, con la medesima percentuale occupazionale nei territori anzidetti, ma che abbiano già aderito a Fondi di solidarietà bilaterale (art.26) o bilaterale alternativo (art.27), potranno facoltativamente aderire al presente Fondo territoriale intersettoriale.</p>

TITOLO III: CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVA

Contratti di solidarietà espansiva e relativo contributo economico Art.41, co.1 e 7	<p>Nel caso in cui, al fine di incrementare gli organici, i contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'art.51, D.Lgs. n.81/15, e depositati presso la DTL, prevedano una contrazione 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 pari, per i primi 12 mesi, al 15% della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile.</p> <p>Per ciascuno dei 2 anni successivi, il contributo è ridotto rispettivamente al 10% e al 5%.</p> <p>L'attribuzione del contributo è subordinata all'accertamento, da parte della DTL, della corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate; in caso di non corretta applicazione dei contratti di solidarietà espansiva è sospesa l'erogazione del contributo accordato all'azienda.</p> <p>Non hanno diritto a tale contributo i datori di lavoro che, nei 12 mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzioni di personale ovvero a sospensioni di lavoro in regime di Cigs.</p>
--	---

Contributo alternativo Art.41, co.2 e 3	<p>In sostituzione al contributo previsto dall'art.41,co.1, per i lavoratori di età compresa tra i 15 e 29 anni assunti in forza di contratti di solidarietà espansiva, per i primi 3 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, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.</p> <p>Non hanno diritto a tale contributo i datori di lavoro che, nei 12 mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzioni di personale ovvero a sospensioni di lavoro in regime di Cigs.</p>
Proporzione uomo-donna Art.41, co.4	<p>Le assunzioni operate dal datore di lavoro in forza dei contratti di solidarietà espansiva non devono determinare nelle unità produttive interessate dalla riduzione dell'orario una riduzione 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.</p>
Lavoratori vicini alla pensione Art.41, co.5 e 6	<p>Ai lavoratori di imprese nelle quali siano stati stipulati i contratti di solidarietà espansiva, che abbiano un'età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di 24 mesi e abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, spetta il trattamento di pensione nel caso in cui essi abbiano accettato di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta nel contratto collettivo.</p> <p>Il trattamento spetta a condizione che la trasformazione del rapporto avvenga entro un anno dalla data di stipulazione del contratto di solidarietà espansiva e in forza di clausole che prevedono, in corrispondenza alla maggiore riduzione di orario, un ulteriore incremento dell'occupazione.</p> <p>Il trattamento anticipato 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.</p> <p>Ai fini dell'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.</p>
Computo lavoratori assunti Art.41, co.8	<p>I lavoratori assunti in applicazione del contratto di solidarietà espansiva 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.</p>

TITOLO IV: CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVA

Disposizioni relativi a trattamenti straordinari di integrazione salariale a seguito di accordi già stipulati Art.42	<p>I trattamenti straordinari di integrazione salariale conseguenti a procedure di consultazione sindacale già concluse alla data di entrata in vigore del presente decreto mantengono la durata prevista, nei limiti delle disposizioni di legge vigenti alla data delle stesse.</p> <p>I trattamenti riguardanti periodi successivi all'entrata in vigore del presente decreto si computano ai fini della durata massima dell'art.4.</p> <p>Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionali, che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo dei trattamenti straordinari di integrazione oltre i limiti previsti dagli art.4, co.1, e 22, co.1, 3 e 4, su domanda di una delle parti firmatarie dell'accordo, da inoltrare entro 30 giorni dall'adozione di un apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ed entro il limite di spesa di 901 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno</p>
---	---

	<p>2018, può essere autorizzata con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale per la durata e alle condizioni certificate da apposita commissione.</p> <p>Tale commissione, presieduta dal membro nominato dal Presidente del Consiglio dei Ministri, certifica l'ammissibilità delle domande presentate, la durata dei trattamenti di integrazione salariale previsti negli accordi, il numero dei lavoratori e l'ammontare delle ore integrabili, in relazione al piano industriale e di riassorbimento occupazionale dei lavoratori previsto negli accordi.</p> <p>Ai fini del finanziamento relativo all'autorizzazione alla prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale alle condizioni sopra previste il Fondo per occupazione e formazione (D.L. n.185/08) è incrementato di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018.</p>
<p>Disposizioni finanziarie e transitorie Art.44</p>	<p>Per quanto non diversamente indicato, le disposizioni del presente decreto si applicano ai trattamenti di integrazione salariali richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore.</p> <p>Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali ex art.4, co.1 e 2, i trattamenti richiesti prima della data di entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.</p> <p>La disposizione ex art.22, co.4, relativa all'autorizzazione delle sospensioni del lavoro per crisi aziendale soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo del programma autorizzato, non si applica nei primi 24 mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.</p> <p>La disposizione ex art.25, co.2, secondo cui la sospensione o la riduzione dell'orario per Cigs, così come definita nelle procedure di consultazione sindacale, decorre non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, si applica ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015.</p> <p>In via transitoria, allo scopo di consentire l'erogazione per i primi anni del Fondo di integrazione salariale, il limite ex art.29,co.4, secondo cui le prestazioni garantite dal fondo sono erogate in misura non superiore a 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda è modificato nel modo seguente: nessun limite per le prestazioni erogate nell'anno 2016, dieci volte nell'anno 2017, otto volte nell'anno 2018, sette volte nell'anno 2019, cinque volte nell'anno 2021; in ogni caso, le prestazioni possono essere erogate soltanto nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al Fondo.</p> <p>Per l'anno 2015 le Regioni e Province autonome possono disporre la concessione dei trattamenti di integrazione salariale e di mobilità in misura non superiore al 5% delle risorse ad esse attribuite, ovvero in eccedenza a tale quota, disponendo l'integrale copertura degli oneri connessi a carico delle finanze regionali ovvero delle risorse assegnate alla Regione dell'ambito di piani ovvero delle risorse assegnate alla Regione dell'ambito di piani o programmi coerenti con la specifica destinazione.</p>