Ente Bilaterale Nazionale Terziario

I NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI PER IL SOSTEGNO AL REDDITO

I NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI PER IL SOSTEGNO AL REDDITO

Ente Bilaterale Nazionale Terziario

ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO
Via Marco e Marcelliano, 45 - 00147 Roma - Tel. 06/57305405 - Fax 06/57135472
info@ebinter.it - ebinter@pec.it - www.ebinter.it

I SOCI

CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA
CGIL FILCAMS
CISL FISASCAT Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini Turismo
UILTuCS

COME NASCE

L'**Ente Bilaterale Nazionale Terziario** è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

GLI SCOPI

L'**Ente Bilaterale Nazionale Terziario** ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Istituti nazionali, europei, internazionali e di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Le azioni individuate dalle parti sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri Studi.

LE ATTIVITÀ

Ricerche, Formazione/Progetti, Osservatorio Nazionale sul settore Terziario, Statistiche, Archivio della contrattazione decentrata. L'Ente è posto al centro di una rete capillare che comprende oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti su tutto il territorio nazionale. Nel corso di questi anni l'attività istituzionale di Ebinter è stata caratterizzata dalla partecipazione anche a progetti formativi finanziati dal FSE. L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, avvalendosi della collaborazione di istituti di ricerca, ha realizzato e continua a realizzare, nel rispetto dei propri obiettivi istituzionali, una serie di pubblicazioni su temi di estrema attualità e di forte valenza per il sistema, in grado di valorizzare le esigenze e le specificità del settore terziario. Sono state editate nel corso di questi anni una serie di ricerche che hanno suscitato l'interesse di tutte le componenti sociali del sistema associativo. Altre iniziative sono state realizzate nel formato cd-rom nell'ottica di un sempre maggior sviluppo della formazione a distanza.

UNITER

UNITER S.r.l. è un Organismo di certificazione accreditato Accredia con un'esperienza consolidata nella certificazione dei sistemi di gestione aziendali (qualità, ambiente, sicurezza sul lavoro) e nella certificazione del prodotto/servizio.
Nel tempo ha integrato la propria offerta con servizi all'impresa complementari volti alla semplificazione, alla competitività e allo sviluppo e valorizzazione delle competenze del personale.
Dal un lato svolge, infatti, l'attività di asseverazione di reti di impresa come Organo di Confcommercio autorizzato dall'Agenzia delle Entrate, dall'altro svolge l'attività di certificazione del personale e di formazione.
Si tratta di consentire alle imprese in un caso di poter usufruire dei benefici fiscali, valutando il contratto di rete e comunicando all'Agenzia delle Entrate la relativa asseverazione, dall'altro si tratta di rilasciare un certificato inerente il professionista, dopo averne valutato le competenze, le conoscenze, le esperienze lavorative e il rispetto del codice deontologico.
L'attività di formazione completa il quadro dei servizi alle imprese. Si tratta di formazione specialistica settoriale di alto livello per accrescere le competenze e per fornire indicazioni utili nella gestione e organizzazione aziendale.

Ente Bilaterale Nazionale Terziario

I NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI PER IL SOSTEGNO AL REDDITO

Stampa
Tipografia C.S.R. S.r.l.
Via di Salone, 131/C
00131 Roma

Finito di stampare nel mese di giugno 2019

Aggiornato a dicembre 2018

INDICE Pag

Introduzione **3**

1. AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DEL RAPPORTO DI LAVORO **7**

- **Cassa integrazione guadagni straordinaria** **9**
  - a) Riorganizzazione aziendale 11
  - b) Crisi aziendale 13
  - c) Contratto di solidarietà difensiva 15
- **Contratto di solidarietà espansiva** **22**
- **Fondi di solidarietà** **25**
  - a) Fondo di integrazione salariale 25
  - b) Fondo di solidarietà di Trento e Bolzano 34

2. AMMORTIZZATORI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA **35**

- NASpI 37
- DIS COLL 41

3. SCHEDE PRATICHE **43**

- CIGS 45
- Contratto di solidarietà difensivo 50
- Fondo di Integrazione Salariale 53
- NASpI 57

4. *I DATI DEGLI ULTIMI ANNI* **65**

- CIGS 67
- Fondo di Integrazione Salariale 67

Allegati **68**

Decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148 68

Decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22 119

Introduzione

La riforma del lavoro avviata con l'entrata in vigore del Jobs Act ha coinvolto diversi aspetti del rapporto di lavoro rafforzando le tutele nei confronti dei lavoratori e delle aziende sia in costanza di rapporto di lavoro che alla cessazione del rapporto stesso.

La legge 183/2014, infatti, ha delegato il Governo ad attuare una ridefinizione del rapporto di lavoro in particolar modo quando subisce modificazioni a seguito di crisi aziendali o mutate esigenze lavorative del lavoratore.

Con l'emanazione dei decreti attuativi si è intervenuti, quindi, sugli ammortizzatori sociali, servizi per il lavoro e politiche attive, disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva, conciliazione tempi di vita e di lavoro.

La riforma degli ammortizzatori sociali è stata realizzata con l'emanazione di due decreti attuativi: il decreto legislativo 22/2015 sugli strumenti di tutela del reddito del lavoratore che perde involontariamente l'occupazione (NASpI e Dis Coll) e il decreto legislativo n. 148/2015 che ha razionalizzato le disposizioni riguardanti gli strumenti di tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro (CIGO, CIGS, contratti di solidarietà e fondi di solidarietà bilaterale).

La normativa in esame oltre a disciplinare i nuovi strumenti di sostegno al reddito del lavoratore ha avuto come scopo principale quello di riordinare e semplificare la normativa previgente.

La presente ricerca si pone, quindi, l'obiettivo di offrire un quadro di disposizioni normative e amministrative, unitamente ai dati sulla loro applicazione, che consenta una lettura ed un uso agevole e semplificato degli strumenti di sostegno specificamente per il settore Terziario.

1. AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DEL RAPPORTO DI LAVORO

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

Gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro sono interventi di sostegno al reddito dei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia sospeso in tutto o in parte a seguito di una temporanea contrazione dell'attività lavorativa per cause inerenti all'impresa.

Tra gli interventi di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente rientra la cassa integrazione guadagni straordinaria.

Tale forma di sostegno garantisce ai lavoratori di imprese in crisi o in fase di riorganizzazione di usufruire di una percentuale del reddito perso in caso di mancata prestazione dell'attività lavorativa dovuta a sospensione dell'attività aziendale o riduzione della stessa.

La disciplina degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro è stata recentemente modificata dal decreto legislativo 148/2015 che pur mantenendo la stessa funzione degli istituti ha modificato il quadro normativo introducendo, ad esempio, come terza causale per il ricorso alla CIGS, i contratti di solidarietà difensivi che, prima dell'entrata in vigore del predetto decreto, avevano una disciplina autonoma rispetto a quella della cigo e della cigs.

Procedendo per gradi è utile riassumere le principali caratteristiche

dell'integrazione salariale straordinaria partendo dalle imprese destinatarie dell'istituto:

a) Imprese con più di 15 dipendenti (compresi apprendisti e dirigenti) nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, dei seguenti settori:

- industria (compresa edilizia e settori affini);
- artigianato;
- appalto di servizi di mensa/ristorazione e di servizi di pulizia con committenti interessati da CIGS;
- settori ausiliari del servizio ferroviario;
- cooperative e consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e cooperative di produzione e lavoro;
- imprese di vigilanza.

b) Imprese con più di 50 dipendenti (compresi apprendisti e dirigenti) nel semestre precedente, dei seguenti settori:

- esercizio di attività commerciali, compresa logistica;
- agenzie di viaggio e turismo, compresi operatori turistici.

c) Indipendentemente dal numero dei dipendenti:

- imprese del trasporto aereo e sistema aeroportuale;
- partiti e movimenti politici.

Per quanto riguarda le imprese industriali e quelle commerciali una particolare rilevanza ha assunto la determinazione del numero dei dipendenti.

A tal proposito, mentre in precedenza gli apprendisti non venivano computati nel settore commercio, in quanto per il combinato disposto dell'art. 1 comma 1 legge 223/91 e dell'art. 47 comma 3 del d. lgs. 81/2015 rilevavano soltanto per il settore industriale, con la previsione dell'art. 20 comma 1 e 2 del d. lgs. 148/2015 che li include espressamente nel computo, essi rilevano in tutti i casi ai fini della determinazione della forza lavoro per la CIGS.

Sempre in tema di computo dei lavoratori, come precisato dal Ministero del lavoro con circolare n. 24/2015, ai fini dell'individuazione della

sussistenza del requisito dimensionale di cui all'art. 20 comma 1, è importante far riferimento al numero di lavoratori occupati mediamente nell'azienda nel semestre precedente la data di presentazione della domanda che, come già detto, nel settore commercio deve essere superiore a 50 dipendenti.

La nuova normativa ha semplificato anche le causali di accesso allo strumento di sostegno che sono state individuate in riorganizzazione aziendale, crisi aziendali e contratti di solidarietà.

È stato quindi aggiunto alle vecchie causali il contratto di solidarietà che, comunque, anche dopo l'entrata in vigore del dlgs 148/2015, ha continuato a conservare molte delle sue peculiarità.

Il trattamento di CIGS può essere, quindi, richiesto nel caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa determinata dalle predette causali.

a) RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Un'importante innovazione della nuova disciplina riguarda l'accorpamento della ristrutturazione e della riconversione aziendale di cui al previgente art. 1 della legge 223/91.

Con l'art. 21 del dlgs 148/2015 la causale di riorganizzazione deve presentare un piano di interventi finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alla sospensione o alla riduzione dell'orario di lavoro (art. 21 d.lgs. 148/2015).

I criteri generali sono stati più dettagliatamente definiti dall'art. 1 Decreto Ministeriale n. 94033/2016:

a) l'impresa deve presentare un programma di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva;
b) il programma di interventi può contenere investimenti per impianti fissi ed attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo e può prevedere attività di formazione e riqualificazione professionale rivolta al recupero e alla valorizzazione delle risorse interne;

c) il valore medio annuo degli investimenti previsti nel programma deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti della stessa tipologia, operati nel biennio precedente;
d) le sospensioni dal lavoro devono essere motivatamente ricollegabili, nell'unità e nei tempi, al processo di riorganizzazione da realizzare;
e) le sospensioni decorrenti dal 24 settembre 2017 possono essere autorizzate soltanto nel limite dell'80 percento delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo del programma autorizzato;
f) nel programma devono essere indicate le previsioni di recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70% (percento). Per recupero occupazionale deve intendersi, oltre al rientro in azienda dei lavoratori sospesi, anche il riassorbimento degli stessi all'interno di altre unità produttive della medesima impresa ovvero di altre imprese, nonché iniziative volte alla gestione non traumatica dei lavoratori medesimi. Per gli eventuali esuberi strutturali residui devono essere dettagliatamente precisate le modalità di gestione;
g) il programma deve esplicitamente indicare le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

Inoltre, il Ministero del Lavoro con circolare n. 27/2016 ha fornito indicazioni operative agli ispettori che effettuano le verifiche sull'attuazione dei programmi di riorganizzazione e di crisi aziendali.

TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Il trattamento di integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate (art. 3, D.Lgs. n. 148/2015).

DURATA

In applicazione del criterio previsto dalla legge delega, l'art. 4 del d. lgs 148/2015 ha stabilito un tetto massimo complessivo di utilizzo di CIGS per

ciascuna unità produttiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

Le novità introdotte dalla nuova normativa sono l'abbassamento della soglia massima di utilizzo che è passato da 36 mesi a 24 mesi nel quinquennio e il computo in relazione al quinquennio mobile e non fisso come, invece, prevedeva la previgente normativa.

Il periodo di CIGS concesso per riorganizzazione aziendale può avere, quindi, una durata massima di 24 mesi anche continuativi e possono essere autorizzate sospensioni dal lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

b) CRISI AZIENDALE

La novità introdotta dal 148/2015 è stata l'esclusione della fattispecie della crisi aziendale per cessazione di attività, che nel sistema previgente aveva una durata fino a 24 mesi.

Il predetto decreto, all'art. 21 ha specificato che il programma di crisi aziendale deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale o derivanti da condizionamenti esterni.

Il piano deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

I criteri per l'approvazione dei programmi di crisi aziendale sono stati dettagliati con l'art. 2 del DM n. 94033/2016:

a) dagli indicatori economico finanziari di bilancio (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo; l'impresa deve presentare specifica relazione tecnica, recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economico finanziaria;
b) deve essere verificato, in via generale, il ridimensionamento o, quantomeno, la stabilità dell'organico aziendale nel biennio precedente l'intervento della CIGS. Deve, altresì, riscontrarsi, di nor-

ma, l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie. Nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad assumere personale, ovvero intenda assumerne durante il periodo di fruizione della cassa integrazione guadagni straordinaria, deve motivare la necessità delle suddette assunzioni, nonché la loro compatibilità con la disciplina normativa e le finalità dell'istituto della CIGS;

c) deve essere presentato, da parte dell'impresa, un piano di risanamento che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisca gli interventi correttivi intrapresi, o da intraprendere, volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale per ciascuna unità aziendale/settore di attività dell'impresa interessata dall'intervento straordinario di integrazione salariale;

d) il programma di risanamento di cui al punto precedente deve essere finalizzato a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia, seppure parziale, dell'occupazione. L'impresa, qualora nel corso dell'intervento di CIGS o al termine dello stesso, preveda esuberi strutturali, deve presentare un piano di gestione degli stessi.

Rispetto al piano di risanamento la circolare del Ministero del Lavoro n. 27/2016 ha precisato che gli accertamenti ispettivi devono essere finalizzati alla verifica dell'attuazione del piano di risanamento presentato dall'impresa in sede di invio dell'istanza affinché sia finalizzato a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia sia pure parziale dell'occupazione.

TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Il trattamento di integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate (art. 3, D.Lgs. n. 148/2015).

DURATA

L'integrazione salariale per crisi aziendale ai sensi dell'art. 22 comma 2 del d.lgs. 148/2015 può essere riconosciuta fino ad un massimo di 12 mesi anche continuativi. Una volta esaurito il periodo di concessione, può essere concessa una nuova autorizzazione solo qualora sia trascorso un arco temporale di durata pari a due terzi di quello precedentemente autorizzato (es: almeno 8 mesi in caso di precedente autorizzazione per 12 mesi).

c) CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVA

Il contratto di solidarietà è un istituto che, per il tramite di un accordo sindacale, realizza una forma di solidarietà tra i lavoratori i quali accettano una riduzione dell'orario di lavoro al fine di riassorbire le eccedenze di personale.

Con il d. lgs 148/2015 all'art. 21 c. 5 il contratto di solidarietà difensivo è ormai a tutti gli effetti una causale cigs sia pure conservando molte delle sue peculiarità della vecchia disciplina di cui all'abrogato art. 5 legge 236/1993.

In pratica, la nuova impostazione normativa lo ha così inserito nell'ambito di applicazione della disciplina generale dettata dagli articoli 1 a 8 dello stesso decreto legislativo; per questo motivo è ora soggetto sia al massimale mensile di cui all'art. 3 comma 5 del d.lgs. 148/2015 che al contributo addizionale previsto all'art. 5 dello stesso decreto.

TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Il trattamento di integrazione salariale riconosciuto al lavoratore è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, al netto del contributo a carico del lavoratore (art. 3, D.Lgs. n. 148/2015).

DURATA

Un'ulteriore modifica importante rispetto alla disciplina previgente riguarda la durata del contratto di solidarietà.

Infatti, per il contratto di solidarietà, e relativamente a ciascuna unità produttiva, l'integrazione salariale è corrisposta sino ad un massimo complessivo di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, (art. 22, comma 3, D.Lgs. n. 148/2015).

Tuttavia, tenuto conto che nel calcolo del limite complessivo dei 24 mesi in un quinquennio mobile, la durata dei periodi di solidarietà è computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente, la durata massima di integrazione salariale nell'ipotesi di contratto di solidarietà può raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.

Esemplificazioni

Nel quinquennio mobile il datore di lavoro chiede il trattamento di integrazione salariale solo per la causale "contratto di solidarietà"	*La durata massima dell'intervento potrà raggiungere i 36 mesi (fino a 24 mesi, infatti, l'intervento sarà computato per 12 mesi, cui potranno aggiungersi altri 12 mesi fino al raggiungimento del tetto dei 24 mesi complessivi*
Nel quinquennio mobile il datore ha già richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria per causali diverse dalla causale "contratto di solidarietà" per 18 mesi	*Trattamento di integrazione salariale straordinaria per la causale "contratto di solidarietà" per ulteriori 12 mesi (i 12 mesi di trattamento per la causale "contratto di solidarietà" saranno computati per 6 mesi, che, aggiunti ai 18 già goduti, portano al raggiungimento del tetto dei 24 mesi complessivi)*
Nel quinquennio mobile il datore ha già richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria per causali diverse dalla causale "contratto di solidarietà" per 12 mesi	*Trattamento di integrazione salariale straordinaria per la causale "contratto di solidarietà" per ulteriori 24 mesi (i 24 mesi di trattamento per la causale "contratto di solidarietà" saranno computati per 12 mesi, che, aggiunti ai 12 già goduti, portano al raggiungimento del tetto dei 24 mesi complessivi)*
Nel quinquennio mobile il datore ha, invece, già richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria per 12 mesi	*Possibili, ad esempio, ulteriori 12 mesi di contratto di solidarietà (che vengono computati per 6 mesi), potranno essere richiesti ulteriori 6 mesi di CIGO/CIGS oppure altri 12 mesi di CDS*
Nel quinquennio mobile il datore di lavoro ha richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria per 12 mesi e ulteriori 12 mesi di CIGS (ad esempio per riorganizzazione)	*Avendo raggiunto il limite massimo previsto dei 24 mesi nel quinquennio mobile, non potrà richiedere alcun ulteriore trattamento*

Norme in deroga per gli anni 2018-2020
(CIGS per cessazione attività)

In deroga alle norme sulla durata del trattamento (art. 4, comma 1, e art. 22, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015), a decorrere dalla data di entrata in vigore del D.L. n. 109/2018, ovvero dal 29 settembre 2018, e per gli anni 2019 e 2020, può essere autorizzato il trattamento CIGS per crisi aziendale in favore di quelle imprese, anche in procedura concorsuale, che abbiano cessato la propria attività produttiva e non si siano ancora concluse le procedure per il licenziamento di tutti i lavoratori, o la stiano cessando.

Il trattamento può essere riconosciuto, alla presenza di determinate condizioni, sino a 12 mesi limitatamente a ciascun anno 2018, 2019 e 2020 ed entro le risorse stanziate dall'art. 21, comma 4, del D.Lgs. n. 148/2015 (art. 44, D.L. n. 109/2018).

Al fine di poter accedere al trattamento di CIGS, è necessario che si verifichino congiuntamente le seguenti condizioni indicate nell'art. 2 del D.M. n. 95075/2016**:**

- l'impresa deve aver cessato, in tutto o in parte, l'attività produttiva o deve aver assunto la decisione di cessarla, eventualmente nel corso dell'intervento di integrazione salariale ex art. 21 del D.Lgs. n. 148/2015 a seguito dell'aggravarsi delle iniziali difficoltà;
- devono sussistere concrete prospettive di cessione dell'attività medesima con il riassorbimento del personale ai sensi dell'art. 3 del D.M. n. 95075/2016 o si devono prospettare piani di reindustrializzazione anche presentati dalla medesima azienda. Il piano di cessione deve essere articolato in modo tale che sia garantita il più possibile la salvaguardia dei livelli occupazionali;
- l'impresa deve stipulare un accordo specifico con le parti sociali presso il Ministero del lavoro e presentare, nella stessa sede, un dettagliato ed articolato piano per il riassorbimento del personale sospeso.

LA PROCEDURA SINDACALE

La procedura sindacale per la richiesta di CIGS è regolata dall'art 24 del d. lgs 148/2015.

L'impresa che intende accedere alla procedura è tenuta a comunicare, direttamente o per il tramite dell'associazione sindacale a cui conferisce mandato, alle RSA o alle RSU nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale:

- le cause della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro;
- l'entità e la durata prevedibile della sospensione o della riduzione;
- il numero dei lavoratori interessati.

Successivamente, entro tre giorni dalla comunicazione, deve essere presentata dall'impresa o dai soggetti sindacali una domanda di esame congiunto della situazione aziendale.

La domanda deve essere trasmessa al competente ufficio individuato dalla regione di riferimento, qualora l'intervento richiesto riguardi unità produttive ubicate in una sola Regione, o al Ministero del lavoro, qualora l'intervento richiesto riguardi unità produttive ubicate in più regioni.

La richiesta è finalizzata:

- alla valutazione delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzione dell'orario;
- alla valutazione del programma che l'impresa intende attuare;
- alla verifica che i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere coincidano con i motivi di ricorso alla integrazione salariale;
- alla verifica delle modalità di rotazione.

Infine, l'intera procedura di consultazione sindacale deve concludersi entro 25 giorni dalla richiesta di esame congiunto, ridotti a 10 per le aziende che occupano fino a 50 dipendenti.

LA DOMANDA

L'art. 25 del dlgs 148/2015 contiene la regolamentazione del nuovo procedimento amministrativo della CIGS e prevede che l'impresa deve presentare la domanda di ammissione al trattamento di Integrazione salariale entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale.

La domanda (circ. Ministero del lavoro n. 24/2015)**:**

- deve essere presentata in via telematica, tramite il canale CIGS online, contestualmente a Ministero del lavoro Direzione generale degli ammortizzatori sociali Divisione IV e alle Direzioni territorialmente competenti;
- deve essere corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalla sospensione o riduzione dell'orario e dal verbale di esame congiunto;

Per espressa previsione dell'ultima parte dell'art. 25 comma 1 del d.lgs. 148/2015, per quanto riguarda le causali di riorganizzazione e di crisi aziendale, nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa deve comunicare, inoltre, il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

Entro 30 giorni dalla presentazione della domanda, il datore di lavoro deve procedere con le sospensioni o le riduzioni di orario dei lavoratori coinvolti (art. 25 D. Lgs. n. 148/2015).

LA CONTRIBUZIONE

Contributo Ordinario

Il finanziamento della C.i.g. straordinaria prevede un contributo ordinario (art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015), unificato per tutte le imprese ammesse alla integrazione salariale, pari allo 0,90% della retribuzione imponibile dei dipendenti per i quali trova applicazione la disciplina dell'integrazione salariale ordinaria, di cui:

- 0,60% a carico dell'impresa;

- 0,30% a carico del lavoratore.

Contributo Addizionale

Inoltre, deve essere riconosciuto un contributo addizionale (art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 148/2015 ; INPS circolare 19 gennaio 2017 n. 9) pari al:

- 9% per i periodi fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino al limite complessivo di 52 settimane nel quinquennio mobile;
- 12% da 52 e sino a 104 settimane nel quinquennio mobile;
- 15% oltre il limite di 104 settimane nel quinquennio mobile.

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVA

Il contratto di solidarietà espansiva è disciplinato dal decreto legislativo 148/2015 che all'art. 41 ha introdotto piccole modifiche rispetto alla disciplina previgente per adattarla meglio all'attuale contesto legislativo.

Sono stati definiti contratti di solidarietà gli accordi collettivi aziendali, stipulati con i sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale, aventi ad oggetto una diminuzione dell'orario di lavoro finalizzata:

- ad affrontare le situazioni di riduzione di personale in caso di crisi aziendale, ed evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale (contratti di solidarietà interna o difensivi);
- a favorire nuove assunzioni (contratti di solidarietà esterna o espansivi).

L'obiettivo del contratto di solidarietà espansivo è quello di incrementare l'occupazione aziendale mediante una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con conseguente riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione di nuovo personale a tempo indeterminato.

A differenza del contratto di solidarietà difensivo, che è stato attratto nell'ambito delle causali della CIGS, il predetto contratto ha mantenuto la sua autonomia, pur sganciandosi dalla vecchia disciplina.

Infatti, al datore di lavoro che, a seguito della stipulazione di un contratto collettivo aziendale, procede all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, sono stati riconosciuti particolari benefici:

A) è concesso per un massimo di 36 mesi (D.Lgs n. 148/2015, art. 41, c. 1, per ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato sulla base dei predetti accordi collettivi e per ogni mensilità di retribuzione ad esso corrisposta, un contributo a carico della gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS, calcolato sulla retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento, pari a:

Durata	Misura del contributo
primi 12 mesi	**15%**
successivi 12 mesi	**10%**
ulteriori e ultimi 12 mesi	**5%**

B) per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni, in sostituzione del contributo di cui al punto A), e comunque non oltre il compimento del 29 esimo anno di età, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta nella misura fissa prevista per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori. Nel caso in cui tali lavoratori vengano assunti da aziende aventi diritto agli sgravi per il Mezzogiorno, viene per essi corrisposto al datore di lavoro anche un contributo pari al 30% della retribuzione prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento (D. Lgs n. 148/2015, art. 41, c. 2).

La concessione dei predetti benefici è subordinata al verificarsi contestuale della riduzione dell'orario di lavoro e dell'assunzione dei nuovi lavoratori.

La nuova normativa ha integrato l'art. 41 del decreto legislativo 148/2015 introducendo nell'ordinamento una particolare fattispecie di contratto di solidarietà espansiva derivante dalla trasformazione del contratto di solidarietà difensivo in contratto di solidarietà espansivo.
In tale ambito la riduzione oraria che viene applicata al nuovo contratto non deve essere, comunque, superiore a quella concordata nel contratto di solidarietà originario mentre il trattamento di integrazione salariale già percepito dai lavoratori interessati è ridotto al 50% e integrato dal datore di lavoro sino alla misura originaria.

Trasformazione contratto di solidarietà: vantaggi

Vantaggi per i lavoratori	Vantaggi per i datori di lavoro
Copertura piena a fini pensionistici	TFR maturato su integrazione salariale a carico INPS
Integrazione al 100% della retribuzione persa	Contributo addizionale ridotto al 50%
Conservazione del posto di lavoro	Contributo a fondo perduto su nuove assunzioni per 3 anni
	Contribuzione ridotta 10% su assunzione under 30

DURATA

La norma stabilisce che il contratto di solidarietà trasformato si conteggi ai fini della durata massima complessiva di intervento della cassa che non può complessivamente superare i 24 mesi in un quinquennio mobile.

LA PROCEDURA SINDACALE

La procedura consiste nella stipula di un accordo con i sindacati aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che deve prevedere, al fine di incrementare l'organico aziendale, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, ed un contestuale piano di assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

Il datore di lavoro successivamente è tenuto a depositare il contratto collettivo presso la sede territorialmente competente dell'Ispettorato unico sul lavoro (Direzione Territoriale del Lavoro) esclusivamente in via telematica.

FONDI DI SOLIDARIETÀ

a) FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, la Legge 28 giugno 2012, n. 92 ha previsto nuove tutele economiche per i lavoratori di aziende in crisi introducendo l'obbligo di istituzione di fondi di solidarietà bilaterali.

La normativa in esame ha individuato tre soluzioni alternative per il sostegno al reddito:

- la costituzione presso l'Inps di un fondo di settore o intersettoriale di carattere negoziale tramite la stipula di specifici accordi;
- in alternativa, la definizione di un ulteriore fondo sempre di origine negoziale che si configura attraverso l'adeguamento dei fondi bilaterali esistenti alle finalità previste per il fondo contrattuale;
- infine la realizzazione presso l'Inps per i datori di lavoro non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale per i quali non siano stati stipulati accordi collettivi per l'attivazione di un fondo negoziale.

La disciplina sui fondi aveva, quindi, previsto la possibilità di costituire i fondi di solidarietà bilaterali mediante accordi collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nei settori non coperti dalla disciplina sulla cassa integrazione guadagni con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale.

In caso di mancata stipula di accordi o contratti collettivi aventi ad oggetto la costituzione dei suddetti fondi, la legislazione ha riconosciuto una tutela, comunque, per i lavoratori di aziende con più di 5 dipendenti, attraverso l'istituzione del fondo di integrazione salariale gestito presso l'Inps.

Non essendo stato costituito il fondo di solidarietà bilaterale tramite accordo collettivo, è stato istituito il fondo cd residuale, successivamente

chiamato fondo di integrazione salariale che, rispetto al citato residuale ha ampliato l'ambito di applicazione.

Sono, quindi, costituiti:

- per le aziende artigiane il fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato;
- per gli altri comparti il fondo di integrazione salariale che riguarda aziende con più di 5 dipendenti.

Con il passare del tempo la normativa che disciplinava i predetti fondi ha subito dei cambiamenti fino all'entrata in vigore del decreto legislativo 148/2015 che ha razionalizzato la disciplina sui Fondi di solidarietà.

La prima delle novità dettate dall'art. 26 comma 7 del predetto decreto è costituita dall'estensione dell'ambito di applicazione dei fondi in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti nel semestre precedente la data di inizio delle riduzioni orarie, anziché 15 come nel previgente sistema di cui alla legge 92/2012.

Sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale i datori di lavoro appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione delle norme sulle integrazioni salariali e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali o fondi di solidarietà bilaterali alternativi mentre i lavoratori che possono usufruire delle prestazioni sono quelli assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi quelli con contratto di apprendistato professionalizzante, ad esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, che abbiano un'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento.

A tal proposito assume una valenza sostanziale l'individuazione dell'unità produttiva per differenti aspetti.

In particolare nell'ambito del FIS, l'unità produttiva assume la connotazione di parametro di riferimento oltre che per il computo dell'anzianità lavorativa sopra citata anche per la sussistenza del diritto alla prestazione riguardo al:

- computo dei limiti temporali massimi complessivi di utilizzo della prestazione nel quinquennio mobile;

- computo del limite delle 26 settimane nel biennio mobile per l'assegno ordinario;
- del limite di un terzo delle ore lavorabili in tema di assegno ordinario;
- del limite di 12 mesi in un biennio mobile per l'assegno di solidarietà.

Il datore di lavoro deve pertanto procedere al censimento dell'unità produttiva interessata alla richiesta inserendola nella domanda della prestazione e nel flusso Uniemens (circ. Inps 9/2017).

CONTRIBUZIONE

Le prestazioni del FIS impongono il versamento della contribuzione il cui obbligo è posto per i 2/3 a carico del datore di lavoro e per 1/3 al carico del lavoratore e sono determinati con aliquota differente a seconda del numero medio di dipendenti occupati, stabilita nello:

- 0,65% per una media occupazionale superiore a quindici dipendenti;
- 0,45% per una media occupazionale superiore a 5 e fino a 15 dipendenti.

La richiesta da parte dei datori di lavoro di prestazione a carico del FIS comporta il riconoscimento di un ulteriore contributo addizionale determinato in ragione del 4% della retribuzione persa.

È fondamentale, tuttavia, precisare che Il Fondo non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità ed è quindi necessario che, al fine di garantire un'equa distribuzione delle risorse, venga applicato il meccanismo del "tetto aziendale", in base al quale ciascun datore di lavoro può accedere alle prestazioni nel limite di dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro dalla data di iscrizione al Fondo alla data di presentazione dell'istanza.

PRESTAZIONI

Le prestazioni riconosciute dal fondo sono pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, ridotti di un importo pari alla percentuale del 5,84%; nel rispetto dei massimali mensili determinati dall'art. 3 c. 5 D. Lgs. n. 148/2015.
Le prestazioni del FIS sono individuate:

- **nell'assegno di solidarietà** (art. 31 del D. Lgs 148/2015) riconosciuto in favore dei dipendenti da soggetti datoriali che abbiano occupato mediamente più di 5 lavoratori nel semestre precedente la data di inizio delle riduzioni dell'orario di lavoro. E' una prestazione garantita a seguito di un accordo collettivo aziendale che stabilisca una riduzione di orario al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo. Tale riduzione oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati mentre per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.
- **nell'assegno ordinario** (art. 30 del D. Lgs 148/2015) riconosciuto ai dipendenti dei datori di lavoro che abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni di orario. Pertanto, i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti possono usufruire sia dell'assegno di solidarietà che dell'assegno ordinario.

DURATA

Assegno solidarietà

La durata massima può essere di 12 mesi compresi in un biennio mobile.

Ai fini del calcolo della durata massima complessiva, nel quinquennio mobile la durata dell'assegno di solidarietà viene computata per la metà entro il limite di 24 mesi; oltre tale limite la durata dei trattamenti viene computata per intero (INPS messaggio 29 marzo 2018 n. 1403).

Assegno ordinario

La durata massima della prestazione è di 26 settimane in un biennio mobile (art. 29 c. 3 dlgs 148/2015) mentre la durata massima complessiva dell'assegno ordinario e dell'assegno di solidarietà non può eccedere per ciascuna unità produttiva i 24 mesi in un quinquennio mobile.

Tuttavia, ai fini della durata massima complessiva, la durata dell'assegno di solidarietà, entro il limite di 24 mesi nel biennio mobile, viene computato nella misura della metà. Oltre tale limite la durata dei trattamenti viene computata per intero.Pertanto a titolo esemplificativo sarà possibile, nel rispetto del biennio mobile riferito alle singole causali, a seconda della combinazione delle causali invocate, avere le seguenti durate massime:

- 36 mesi di assegno di solidarietà;
- 24 mesi di assegno di solidarietà + 6 mesi di assegno ordinario + altri 6 mesi di assegno ordinario;
- 24 mesi di assegno di solidarietà + 6 mesi di assegno ordinario + 6 mesi di assegno di solidarietà.

Dall'esame della causale l'assegno ordinario assume la duplice valenza di supportare sia criticità aziendali contingenti e di breve durata, sia crisi strutturali e prolungate nel tempo, legate a un ridimensionamento produttivo.

La durata massima dell'assegno è modulata sulla causale richiesta secondo il seguente schema:

Tipo causale	Durata	Riferimento normativo
Eventi transitori e non imputabili	*13 settimane fino ad un massimo di 52 nel biennio mobile*	*Art. 11, D.Lgs. n. 148/2015*
Situazioni temporanee di mercato	*13 settimane fino ad un massimo di 52 nel biennio mobile*	*Art. 11, D.Lgs. n. 148/2015*
Riorganizzazione aziendale	*24 mesi in un quinquennio mobile*	*Art. 22, D.Lgs. n. 148/2015*
Crisi aziendale	*12 mesi. Un nuova istanza può essere concessa non prima che sia decorsoun periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione*	*Art. 22, D.Lgs. n. 148/2015*
Contratto di solidarietà	*24 + 12 mesi in un quinquennio mobile*	*Art. 22, D.Lgs. n. 148/2015*

Quinquennio mobile	Biennio mobile
Con riferimento a ciascuna unità produttiva dell'azienda, per quinquennio mobile si intende un lasso temporale pari a 5 anni che viene calcolato a ritroso a decorrere dall'ultimo giorno del trattamento richiesto, e che costituisce un periodo di osservazione nel quale verificare il superamento del limite di trattamento dell'integrazione salariale complessivamente concesso.	*In materia di CIG Ordinaria e Fondi di Solidarietà gli stessi criteri di calcolo applicati al conteggio del quinquennio mobile devono essere utilizzati per il computo del biennio mobile ai fini della verifica della durata massima del trattamento richiesto.*

PROCEDURA SINDACALE

Assegno di solidarietà

L'Assegno di Solidarietà è una prestazione garantita dal FIS in favore dei dipendenti di datori di lavoro che abbiano sottoscritto contratti collettivi aziendali.

- per contratti collettivi aziendali si intendono i contratti stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- l'accordo collettivo aziendale spiega i propri effetti anche nei confronti dei lavoratori non aderenti alle organizzazioni sindacali stipulanti, pertanto esso è valido anche se non è firmato da tutte le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Accordo Collettivo

La prestazione non è concessa al ricorrere di determinate causali, ma sulla base di un accordo collettivo la cui finalità è evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale. Per tale motivo uno degli elementi necessari dell'accordo collettivo è la quantificazione e la motivazione dell'esubero di personale.

L'accordo non è considerato valido se:

- stipulato al fine di evitare un solo licenziamento o se l'esubero di personale è limitato ad una sola unità lavorativa;
- al medesimo non viene allegato l'elenco dei lavoratori interessati, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo e dal datore di lavoro.

Elementi essenziali dell'Accordo Collettivo

1) Data di stipula del contratto;
2) Esatta individuazione delle parti stipulanti;
3) Contratto collettivo applicato;
4) Orario di lavoro e sua articolazione;
5) Data dell'apertura della procedura di mobilità e numero di esuberi dichiarati;
6) Quantificazione del personale eccedentario al momento della stipula dell'accordo;
7) Specificazione che l'accordo è stipulato per evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo (per datori di lavoro con n. dipendenti medio compreso fra + 5 e 15);
8) Motivazioni e cause che hanno determinato l'esubero di personale;
9) Data di decorrenza del contratto di solidarietà;
10) Durata del contratto di solidarietà;
11) Forma di riduzione dell'orario di lavoro (tradotta in termini settimanali);
12) Articolazione puntuale della riduzione;
13) Parametrazione sull'orario medio settimanale;
14) Indicazione complessiva della percentuale di riduzione dell'orario;
15) Modalità attuative di possibili deroghe alla riduzione di orario concordata.

Assegno Ordinario

A prescindere dalla causale invocata, ai fini dell'accesso all'Assegno Ordinario, devono essere rispettati gli obblighi di informazione e consultazione sindacale.

[1] Gli adempimenti descritti costituiscono condizione di ammissibilità della domanda e il loro mancato espletamento costituisce motivo di reiezione della richiesta

Il datore di lavoro ha dunque l'obbligo di:

- comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale delle cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori;
- trattativa, che può anche concludersi senza addivenire ad un accordo, in caso di richiesta di esame congiunto.

A dimostrazione dell'assolvimento degli obblighi descritti, i datori di lavoro devono	*allegare alla domanda le comunicazioni preventive e le relative ricevute delle raccomandate a/r o delle PEC inoltrate alle organizzazioni sindacali;*
	presentare la sola copia del verbale di consultazione firmato da tutte le associazioni sindacali (anche in caso di mancato accordo).

DOMANDA

Assegno solidarietà

Le domande per l'assegno di solidarietà devono essere inoltrate entro 7 giorni dalla data di conclusione dell'accordo collettivo aziendale e devono essere presentate alla struttura INPS territorialmente competente in relazione all'unità produttiva.

La riduzione di attività deve avere inizio entro il 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Assegno ordinario

La domanda di assegno ordinario deve essere presentata non pri-

ma di 30 giorni e non oltre 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione di attività lavorativa.

(b) FONDO DI TRENTO E DI BOLZANO

Le Province autonome di Trento e di Bolzano, a norma dell'art. 1, comma 124 della legge 191/2009 e del d.lgs 28/2013, possono ottenere l'istituzione di un fondo di solidarietà territoriale intersettoriale. A tale Fondo si applica la disciplina di cui agli artt. 26 e 35 del d.lgs. 148/2015.

A norma dell'art. 26 comma 10 del d.lgs 148/2015 i fondi di solidarietà bilaterali possono essere istituiti anche in relazione a settori di attività e classi di ampiezza dei datori di lavoro che già rientrano nel campo di applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria.

Tali fondi possono essere istituiti per le finalità elencate dall'art. 26 comma 9 dello stesso decreto:

- assicurare ai lavoratori prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero prestazioni integrative in termini di solo importo, rispetto ai trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente;
- prevedere assegni straordinari nell'ambito di processi di agevolazione all'esodo nei confronti dei lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;
- contribuire al finanziamento di programmi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi Fondi nazionali o dell'Unione Europea.

2. AMMORTIZZATORI SOCIALI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA

NASpI

Il 4 marzo 2015 è stato approvato il d.lgs. 22/2015 recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati in attuazione della legge 183/2014 (Jobs Act).

La norma ha provveduto a dettare nuove disposizioni in materia di ammortizzatori sociali a tutela dei lavoratori che perdono il posto di lavoro.

In particolare, il predetto decreto ha previsto una indennità mensile di disoccupazione denominata Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

Dalla lettura del testo normativo si deduce che, sono destinatari della NASpI tutti i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, eccetto quelli esplicitamente esclusi. Pertanto risultano rientranti anche gli apprendisti e i soci lavoratori.

I requisiti che il lavoratore deve possedere per poter accedere alla NASpI sono:

- essere in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 1 c. 2 lett. c) del decreto legislativo 181/2000;
- far valere nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione almeno 13 settimane di contribuzione;
- far valere 30 giornate di effettivo lavoro a prescindere dal minimale contributivo nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Lo stato di disoccupazione deve essere involontario. Sono esclusi, pertanto, i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni o di risoluzione consensuale.

La NASpI è riconosciuta:

1 in caso di dimissioni che avvengano per giusta causa;

2 durante il periodo tutelato di maternità ex art. 55 del D.Lgs. n. 151/2001 (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio);

3 A seguito di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione da tenersi presso la Direzione territoriale del lavoro (INPS circc. n. 94/2015 e n. 142/2015).

È importante precisare che l'erogazione della NASpI è condizionata alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti (art. 7, D.Lgs. n. 22/2015).

INDENNITÀ

L'importo massimo della NASpI, non può in ogni caso superare, per il 2018, 1.314,30 euro (INPS circ. n. 19/2018).

L'indennità si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione (art. 4, D.Lgs. n. 22/2015).

DURATA

La NASpI è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari

alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni. Pertanto, nel caso in cui gli ultimi 4 anni fossero integralmente coperti da contribuzione la durata massima del trattamento è pari a 24 mesi.

DOMANDA

La domanda è presentata all'INPS in via telematica, entro il termine di decadenza di 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

La NASpI spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda (art. 6, D.Lgs. n. 22/2015).

COMPATIBILITÀ CON I RAPPORTI DI LAVORO

Riguardo alla compatibilità della NASpI con il rapporto di lavoro subordinato, in base all'importo del reddito annuale scatta la decadenza o la conservazione della prestazione.

In particolare:

- il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpI instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (circa 8000 euro per lavoro dipendente) decade dalla prestazione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a 6 mesi;
- inizio di un'attività lavorativa subordinata o autonoma senza provvedere alla relativa comunicazione all'Inps del reddito annuo previsto entro 30 giorni dall'inizio dell'attività.

SANZIONI

Il lavoratore decade dalla fruizione NASpI nei seguenti casi:

a) perdita dello stato di disoccupazione;
b) inizio di un'attività lavorativa subordinata senza provvedere alle comunicazioni prescritte;
c) inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma o di impresa indi-

viduale senza provvedere alla prescritta comunicazione;

d) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;

e) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, salvo il diritto del lavoratore di optare per la NASpI (art. 11, D.Lgs. n. 22/2015).

TICKET LICENZIAMENTO

Tutti i datori di lavoro privati che cessano un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali specifiche che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto alla NASpI, sono tenuti al versamento di un contributo di licenziamento (o "ticket licenziamento") a finanziamento della stessa. Il contributo è pari al 41% del massimale mensile NASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale fino ad un massimo di 3 anni: per il 2018 € 495,34 per ogni anno di lavoro effettuato, fino ad un massimo € 1.486,02.

A decorrere dal 2018, il contributo è raddoppiato per i datori di lavoro, rientranti nell'ambito di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, che procedono ad un licenziamento collettivo.

Il versamento del ticket: entro il giorno 16 del secondo mese successivo alla cessazione del rapporto.

DIS COLL

La DIS COLL è l'indennità di disoccupazione mensile in favore dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

I destinatari della DIS COLL sono collaboratori coordinati e continuativi iscritti in via esclusiva alla gestione separata, non pensionati e senza partita IVA, che abbiano perso involontariamente il lavoro, escludendo pertanto l'accesso alla prestazione nel caso di recesso del collaboratore dal contratto di collaborazione. Non possono essere destinatari dell'indennità gli amministratori e i sindaci.

Per avere diritto alla DIS COLL i destinatari devono:

- avere acquisito lo stato di disoccupazione;
- avere, nel periodo dal 1° gennaio dell'anno solare precedente all'evento di cessazione dell'attività lavorativa e all'evento stesso di cessazione, almeno tre mesi di contribuzione.

INDENNITÀ

L'indennità di disoccupazione è pari al 75% del reddito medio mensile quando detto reddito è inferiore a 1.208,15 euro (per il 2018), rivalutato ogni anno sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati dell'anno precedente.

In ogni caso nel 2018 l'importo dell'indennità non può superare i 1.314,30 euro, rivalutati annualmente.

A partire dal quarto mese di fruizione (91° giorno), l'indennità DIS COLL si riduce ogni mese in misura pari al 3%.

Se il beneficiario dell'indennità si rioccupa con contratto di lavoro subordinato di durata pari o inferiore a cinque giorni, la prestazione è sospesa.

Il beneficiario di indennità DIS COLL che intraprenda o sviluppi un'attività lavorativa autonoma, di impresa individuale o un'attività parasubordinata deve comunicare all'INPS entro 30 giorni rispettivamente dall'inizio dell'attività o, se questa era preesistente, dalla data di presentazione della

domanda di DIS COLL, il reddito che presume di trarre dalla predetta attività.

L'importo dell'indennità si riduce nei casi di svolgimento da parte del beneficiario di:

- attività lavorativa in forma autonoma dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore a 4.800 euro per lavoro autonomo e a 8.000 euro per lavoro parasubordinato;
- attività di lavoro accessorio dalla quale derivi un compenso superiore a 3.000 euro netti (4.000 euro lordi) per anno civile.

In entrambi i casi, l'indennità è ridotta di un importo pari all'80% del reddito presunto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività, autonoma o occasionale di tipo accessorio, e il termine finale di godimento dell'indennità o, se precedente, la fine dell'anno.

Contribuzione

Per i collaboratori che hanno diritto di percepire la DIS COLL è dovuta un aliquota contributiva pari allo 0,51%.

3. SCHEDE PRATICHE

CIGS		
	Disciplina	**Note**
Requisiti	a) Imprese con più di 15 dipendenti (compresi apprendisti e dirigenti) nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, dei seguenti settori: ● industria (compresa edilizia e settori affini); ● artigianato; ● appalto di servizi di mensa/ristorazione e di servizi di pulizia con committenti interessati da C.i.g.s (art. 5, D.M. n. 94033/2016); ● settori ausiliari del servizio ferroviario;cooperative e consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e cooperative di produzione e lavoro; ● imprese di vigilanza (art. 20, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015). b) Imprese con più di 50 dipendenti (compresi apprendisti e dirigenti) nel semestre precedente, dei seguenti settori: ● esercizio di attività commerciali, compresa logistica; ● agenzie di viaggio e turismo, compresi operatori turistici.	
Destinatari	Tutti i dipendenti compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante con anzianità non inferiore a 90 giorni di effettivo lavoro (art. 1 d.lgs. 148/2015)	
Causali	Cause di ricorso alla CIGS (art. 21 commi da 1 a 3 del d. lgs.	*Sia per la causale di riorganizzazione azien-*

	148/2015): ● riorganizzazione aziendale ● crisi aziendale ● contratto di solidarietà Trattamento, erogato dall'INPS e anticipato dal datore di lavoro, pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate.	*dale che per quella di crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni dal lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato (art. 22, comma 4, D.Lgs. n. 148/2015) (divieto di cassa integrazione a zero ore per tutto il personale per tutto il periodo di cassa disponibile). Tuttavia, tale disposizione si applicherà dal 25 settembre 2017 (ML circ. n. 24/2015).*
Durata	● **riorganizzazione aziendale:** massimo 24 mesi per ciascuna unità produttiva in un quinquennio mobile (art. 22, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015); ● **crisi aziendale:** massimo 12 mesi per ciascuna unità produttiva. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione (art. 22, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015); ● **contratto di solidarietà:** massimo complessivo di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, (art. 22, comma 3, D.Lgs. n. 148/2015). *Durata massima complessiva (integrazione ordinaria + straordinaria) per ciascuna unità produttiva di 24 mesi in un quinquennio mobile (art. 4, D.Lgs. n. 148/2015).*	*Considerato che nel calcolo del limite complessivo (integrazione ordinaria + straordinaria) dei 24 mesi in un quinquennio mobile, la durata dei periodi di solidarietà è computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente, la durata massima di integrazione salariale nell'ipotesi di contratto di solidarietà può raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile (art. 22, c. 5, D. Lgs. n. 148/2015).*

Procedura	1 Comunicazione alle OO.SS; 2 entro 3 giorni richiesta l'esame congiunto presso la Regione/Ministero (la procedura deve esaurirsi entro 25 giorni (10 per aziende con meno di 50 dipendenti) dalla data di ricezione della domanda dall'Ufficio competente (circ. min. lav. 24/2015); 3 Presentazione al Ministero del Lavoro della domanda telematica di concessione entro 7 dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale (circ. min. lav. 24/2015); 4 Entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda si può procedere con le sospensioni o le riduzioni di orario dei lavoratori coinvolti (art. 25 D. Lgs 148/2015); 5 Il Ministero del Lavoro, entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, emette decreto di concessione; 6 Richiesta di pagamento delle somme anticipate: entro 6 mesi dalla pubblicazione del decreto.	
Erogazione integrazione salariale	**Anticipazione da parte del datore di lavoro** Il pagamento della integrazione salariale straordinaria è generalmente effettuato dall'impresa al termine di ogni periodo di paga e rimborsato dall'INPS o conguagliato con i contributi dovuti (art. 7, D.Lgs. n. 148/2015). Le somme anticipate dal datore di lavoro vengono recuperate tramite esposizione delle apposite causali nella denuncia UniEmens.	

Misura del trattamento	Il conguaglio o la richiesta di rimborso deve essere effettuato, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione, o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo al mese in cui il periodo di sospensione è autorizzato dall'INPS. **Pagamento diretto** In presenza di "serie e documentate difficoltà finanziarie" dell'impresa, il Ministero del lavoro può autorizzare il pagamento diretto da parte dell'INPS (art. 7, comma 5, D.Lgs. n. 148/2015). L'azienda a tal fine trasmette telematicamente all'INPS i modelli SR41. In modelli in formato cartaceo sono firmati dai singoli lavoratori e conservati dall'azienda (INPS circ. n. 197/2015). Il trattamento di integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate. L'importo da corrispondere è soggetto ad un limite mensile massimo rivalutato annualmente in relazione all'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati, accertati dall'ISTAT. Per l'anno 2018 sono fissati i seguenti massimali (INPS circ. n. 19/2018): Retribuzione inferiore o uguale a € 2.125,36 = Massimale lordo pari a € 982,40 Retribuzione superiore a € 2.125,36 = Massimale lordo pari a € 1.180,76	

Contributi	**CONTRIBUTO ORDINARIO** (art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015), unificato per tutte le imprese ammesse alla integrazione salariale, pari allo 0,90% della retribuzione imponibile dei dipendenti per i quali trova applicazione la disciplina dell'integrazione salariale ordinaria, di cui: ● 0,60% a carico dell'impresa; ● 0,30% a carico del lavoratore. **CONTRIBUTO ADDIZIONALE** (art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015 ; INPS circolare 19 gennaio 2017 n. 9), tale contributo è richiesto alle sole aziende che richiedono il trattamento di integrazione salariale a decorrere dal 24 settembre 2015 ed è direttamente proporzionale all'effettivo utilizzo del trattamento di integrazione salariale e quantificato in base alla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate. Il contributo è pari a: ● 9% per i periodi fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino al limite complessivo di 52 settimane nel quinquennio mobile; ● 12% da 52 e sino a 104 settimane nel quinquennio mobile; ● 15% oltre il limite di 104 settimane nel quinquennio mobile.	*Gli obblighi contributivi di cui sopra sono applicati anche ai lavoratori con qualifica di apprendisti (INPS mess. n. 24/2016), per cui non sono applicabili le disposizioni di cui all'art. 22, comma 1, L. n. 183/2011.*

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVO		
	Disciplina	**Note**
Requisiti	a) Imprese con più di 15 dipendenti (compresi apprendisti e dirigenti) nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, dei seguenti settori: ● industria (compresa edilizia e settori affini); ● artigianato; ● appalto di servizi di mensa/ristorazione e di servizi di pulizia con committenti interessati da CIGS; ● settori ausiliari del servizio ferroviario;cooperative e consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e cooperative di produzione e lavoro; ● imprese di vigilanza. b) Imprese con più di 50 dipendenti (compresi apprendisti e dirigenti) nel semestre precedente, dei seguenti settori: ● esercizio di attività commerciali, compresa logistica; ● agenzie di viaggio e turismo, compresi operatori turistici.	Il contratto di solidarietà difensivo costituisce una ***causale di intervento straordinario dell'integrazione salariale*** pertanto, è riconosciuto ai lavoratori un trattamento di integrazione salariale pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate.
Destinatari	Tutti i dipendenti compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante con anzianità non inferiore a 90 giorni di effettivo lavoro.	

Causali	Riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di esubero del personale e il conseguente ricorso a procedure di mobilità. Il contratto di solidarietà difensivo costituisce una causale di intervento straordinario dell'integrazione salariale pertanto, è riconosciuto ai lavoratori un trattamento di integrazione salariale pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate.	
Durata	Massimo 24 mesi in un quinquennio mobile. Nel computo dei 24 mesi i periodi di solidarietà si considerano in misura pari alla metà per la parte che non eccede i 24 mesi, e per intero per la parte eccedente.Pertanto, la durata massima dell'integrazione salariale per solidarietà può anche raggiungere i 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile. La durata massima complessiva (integrazione ordinaria + straordinaria) è per ciascuna unità produttiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.	
Procedura	Con riferimento alla procedura di avvio e di richiesta di CdS si fa riferimento alla procedura di integrazione salariale straordinaria, di cui il contratto di solidarietà è una causale. Il datore di lavoro presenta pertanto la domanda di CIGS al Ministero del Lavoro ed alle DTL competenti per territorio in via telematica tramite l'applicativo "C.i.g.s. on line", corredata dall'elenco nominativo dei	*La riduzione oraria concordata deve rispettare i seguenti parametri:* ● *riduzione media oraria: non può superare il 60%* ● *congruità della riduzione dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà.*

	lavoratori interessati dalla sospensione o riduzione dell'orario e dall'accordo collettivo aziendale di solidarietà.	• *Riduzione massima 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 il contratto di solidarietà è stipulato.* *Qualora si intenda derogare a quanto stabilito nel contratto di solidarietà , ricorrendo ad una maggiore riduzione oraria è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà (art. 4 DM 94033/2016).* *Invece, in caso di minor riduzione di orario rispetto a quanto stabilito nel contratto di solidarietà, la variazione oraria deve essere comunicata all'Inps e al Ministero del lavoro.* *Ovviamente la possibilità di derogare alla riduzione oraria deve essere prevista anche nel contratto di solidarietà.*

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE		
	Disciplina	**Note**
Ambito di applicazione	Per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, la c.d. "riforma Fornero" ha previsto la costituzione di Fondi di Solidarietà Bilaterale al fine di assicurare ai lavoratori interessati una tutela in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. Per i settori in cui non siano stati attivati tali fondi, è stato costituito presso l'INPS un apposito Fondo di integrazione salariale. A decorrere dal 1° gennaio 2016 esso ha continuato la gestione iniziata dal precedente Fondo di solidarietà residuale assicurando la medesima funzione di tutela di sostegno al reddito.	
Datori di lavoro obbligati	Sono obbligati al versamento della contribuzione al Fondo di integrazione salariale tutti i datori di lavoro in possesso dei seguenti requisiti: ● impiego medio di più di 5 dipendenti; ● esclusione dal campo di applicazione della normativa in materia di CIG ordinaria e straordinaria; ● appartenenza a settori che non hanno costituito o adeguato i Fondi di solidarietà bilaterali o Fondi di solidarietà bilaterali alternativi.	

	Sono inoltre obbligate le aziende già iscritte presso il Fondo di solidarietà residuale. Sono escluse le aziende soggette all'obbligo di contribuzione ad un Fondo di solidarietà obbligatorio o alternativo.	
Prestazioni	Sono erogate a tutti i lavoratori dipendenti ad eccezione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio le seguenti prestazioni: ● assegno ordinario; ● assegno di solidarietà.	*I lavoratori destinatari delle prestazioni devono avere un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni presso l'unità produttiva interessatall Fondo non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità. Si applica, pertanto, il meccanismo del "tetto aziendale", in base al quale ciascun datore di lavoro può accedere alle prestazioni nel limite di dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro dalla data di iscrizione al Fondo alla data di presentazione dell'istanza.*
Contribuzione	Le prestazioni sono finanziate dai seguenti contributi: ● contributo ordinario calcolato sulla retribuzione mensile imponibile dei lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio) con aliquota contributiva dello 0,65% per le aziende con più di 15 dipendenti e dello 0,45% per le aziende con più di 5 dipendenti. Il contributo è per 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico del lavoratore; ● contributo addizionale a carico del datore di lavoro, in caso di utilizzo delle prestazioni, pari al 4% della retribuzione persa.	

Durata	Su tali contributi non si applicano le norme in materia di agevolazioni o sgravi contributivi. Il datore di lavoro deve: 1 calcolare mensilmente la media occupazionale del semestre precedente al periodo di paga in elaborazione, includendo nel computo anche gli apprendisti, e verificare la sussistenza dell'obbligo di contribuzione; 2 sommare all'aliquota contributiva ordinaria del settore di appartenenza l'aliquota relativa al contributo ordinario di finanziamento delle prestazioni del fondo di integrazione salariale (0,65% per le aziende con più di 15 dipendenti, 0,45% per le aziende con più di 5 dipendenti); 3 trattenere in busta paga la quota parte di competenza del lavoratore, pari a 1/3 dell'aliquota; 4 elaborare la busta paga, calcolare e versare i contributi complessivamente determinati; inviare la denuncia contributiva mensile UniEmens secondo le ordinarie modalità. **Assegno di solidarietà** La durata massima della prestazione può essere di 12 mesi compresi in un biennio mobile. **Assegno ordinario** La durata massima della prestazione è di 26 settimane in un biennio mobile.	*il computo della durata massima delle prestazioni assicurate dal F.I.S. avviene secondo i criteri utilizzati per la CIG Straordinaria e la CIG Ordinaria in base alla causale invocata nella richiesta.*

	La durata massima complessiva dell'assegno ordinario e dell'assegno di solidarietà non può eccedere per ciascuna unità produttiva i 24 mesi in un quinquennio mobile.	

NASpI		
	Disciplina	**Note**
Ambito di applicazione	La NASpI si configura quale ulteriore strumento di sostegno al reddito che, con decorrenza 1° maggio 2015, assicura un trattamento a favore di lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.	
Destinatari	Lavoratori dipendenti con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni, nonchè degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato. I lavoratori devono aver perso involontariamente la propria occupazione e avere i seguenti requisiti: stato di disoccupazione; almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione; 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.	*Lo stato di disoccupazione deve essere involontario.*
Esclusioni	Non sono destinatari di NASpI i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni o di risoluzione consensuale.	***La NASpI è riconosciuta in caso di dimissioni che avvengano:*** *1) per giusta causa, qualora motivate:* ● *dal mancato pagamento della retribuzione;* ● *dall'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;*

		• *dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;* • *dal c.d. mobbing;* • *dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda (art. 2112, comma 4, cod. civ.); dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103 cod. civ.; dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente;* *2) durante il periodo tutelato di maternità ex art. 55 del D.Lgs. n. 151/2001 (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio).* ***La risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro non è ostativa al riconoscimento della prestazione qualora sia intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione da tenersi presso la Direzione territoriale del lavoro (INPS circc. n. 94/2015 e n. 142/2015).*

		La NASpI può essere riconosciuta in favore dei lavoratori licenziati per motivi disciplinari e nelle ipotesi di accettazione, da parte del lavoratore licenziato, dell'offerta economica propostagli dal datore nella c.d. "conciliazione agevolata" ex art. 6 del D.Lgs. n. 23/2015 (ML interpello n. 13/2015; INPS circ. n. 142/2015).
Misura dell'indennità	La NASpI è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33. L'importo massimo della NASpI, non può in ogni caso superare, per il 2018, 1.208,15 (INPS circ. n. 19/2018).	L'*indennità si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione (art. 4, D.Lgs. n. 22/2015).*
Durata	La NASpI è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni (generalmente 24 mesi).	
Contributo ordinario	Al finanziamento delle indennità erogate dalla NASpI concorrono i contributi di cui agli artt. 12, sesto comma, e 28, primo comma, della legge n. 160/1975. Tali norme determinano, rispettivamente, l'aliquota del contributo integrativo per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria (1,30% della retribuzione imponibile), nonché la percentualizzazione del contributo base dovuto	*L'aliquota contributiva dell'1,31% deve essere incrementata anche del contributo dello 0,30%, ai sensi dell'art. 25 della legge n. 845/1978, destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua:*

	per la predetta assicurazione DS (0,01% della retribuzione imponibile). Di conseguenza, il contributo ordinario di finanziamento dell'indennità NASpI, posto a carico dei datori di lavoro, è pari all'1,31% della retribuzione imponibile.	
Contributo addizionale	L'art. 2, comma 28 della legge n. 92/2012 introduce un contributo addizionale, pari all'1,40% della retribuzione imponibile, dovuto dai datori di lavoro per ogni rapporto di lavoro subordinato non a tempo indeterminato. Di conseguenza, la contribuzione complessivamente dovuta per la NASpI si attesta in misura pari al 3,01% (1,61% + 1,40%) della retribuzione imponibile, fatte salve le eventuali riduzioni del contributo dell'1,31% (INPS circ. n. 140/2012).	
Destinatari (Ticket licenziamento)	Tutti i datori di lavoro privati che cessano un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali specifiche che darebbero diritto alla NASpI sono tenuti a versare all'INPS un contributo di licenziamento (c.d. Ticket di licenziamento) finalizzato al finanziamento di tale prestazione di sostegno del reddito. Il contributo è dovuto indipendentemente dal requisito contributivo e dall'effettiva percezione della NASpI, ovvero anche qualora il lavoratore non abbia maturato i requisiti soggettivi per l'accesso alla prestazione o abbia trovato immediatamente ricollocazione presso altro impiego (L. n. 92/2012, art. 2, da comma 31 a 35).	*Il ticket di licenziamento è dovuto nei seguenti casi:* ● *licenziamento per giusta causa;* ● *licenziamento per giustificato motivo oggettivo e soggettivo;* ● *licenziamento disciplinare (M.L. nota n. 29/2013);* ● *licenziamento durante il periodo di prova;licenziamento collettivo (fino al 31 dicembre 2016 il versamento del ticket era escluso in quanto il datore di lavoro era tenuto al versamento del contributo di accesso alla*

		mobilità); ● *interruzione del rapporto di apprendistato alla fine del periodo formativo diversa dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore;* ● *dimissioni per giusta causa;* ● *licenziamento o dimissioni durante il periodo tutelato di maternità ovvero da 300 giorni prima della data presunta del parto fino al compimento del primo anno di vita del figlio;* ● *risoluzione consensuale del rapporto nell'ambito della procedura di conciliazione obbligatoria presso la DTL antecedente al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, secondo le modalità di cui all'articolo 7 della Legge n. 604/1966, per effetto della quale è riconosciuta espressamente al lavoratore l'erogazione della NASpI;* ● *risoluzione consensuale intervenuta per trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici.* *A decorrere dal 1° gennaio 2017, il contributo di licenziamento sarà dovuto anche in ca-*

Misura del contributo	L'importo del ticket di licenziamento, interamente a carico del datore di lavoro, è fissato in un ammontare pari al 41% del massimale mensile di NASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Poiché il massimale mensile NASpI, parametro di riferimento per la determinazione della misura del contributo dovuto, è pari a 1.208,15 (INPS circ. n. 19/2018), il ticket di licenziamento per l'anno in corso è pari 495,34 euro per ogni anno di anzianità di servizio, nel limite massimo di 1.486,02 euro. A decorrere dal 1° gennaio 2018, per i datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, che procedono ad un licenziamento collettivo, l'aliquota contributiva a finanziamento del ticket è raddoppiata. Nello specifico, l'aliquota da applicare per ciascun licenziamento effettuato è innalzata all'82% del massimale mensile NASpI. Pertanto, il ticket di licenziamento per l'anno 2018 è pari a 990,68 euro per ogni anno di anzianità di servizio, nel limite massimo di 2.972,04 euro. Tale valore è triplicato in caso di mancato accordo sindacale.	*so di licenziamenti collettivi. In particolare, qualora la dichiarazione di eccedenza del personale nell'ambito della procedura di mobilità non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo è moltiplicato per 3 volte.* *Si precisa che il momento di avvio della procedura di licenziamento collettivo coincide con la data di ricezione della comunicazione preventiva da parte delle rappresentanze sindacali aziendali ovvero delle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale (art. 4, L. n. 223/1991).*

Calcolo del contributo	Il ticket di licenziamento è: ● scollegato all'importo della prestazione individuale; ● strettamente connesso e riproporzionato in relazione ai mesi di anzianità aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; ● dovuto nella medesima misura, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro cessato.	*In caso di lavoro part-time, il ticket di licenziamento non subisce riproporzionamenti in relazione all'orario ridotto della prestazione e, pertanto, a parità di anzianità, il datore di lavoro è tenuto al versamento dello stesso importo rispetto alla cessazione di un lavoratore a tempo pieno.*

Tabella riepilogativa delle fattispecie di risoluzione del rapporto di lavoro	
Causa cessazione	**Contributo di licenziamento**
Licenziamento per giusta causa	si
Dimissioni	no
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	si
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	si
Scadenza contratto a termine	no
Licenziamenti disciplinari	si
Dimissioni per giusta causa	si
Risoluzione consensuale	no
Dimissioni intervenute durante il periodo di maternità	si
Risoluzione dell'apprendista al termine del periodo formativo	si
Decesso del lavoratore	no
Risoluzione consensuale a seguito di procedura di conciliazione obbligatoria per licenziamento GMO	si

4. I DATI DEGLI ULTIMI ANNI

CIGS	
ORE AUTORIZZATE	
ANNUALITA'	**N. ORE**
2016	30.027.768
2017	22.702.588
2018 (primo semestre)*	11.848 881

Fonte: INPS, XVII Rapporto Annuale, 2018.
** INPS Coordinamento Generale Statistico Attuariale.*

FIS	
ORE AUTORIZZATE	
ANNUALITA'	**N. ORE**
2017	7.682.040

Fonte: INPS, XVII Rapporto Annuale, 2018.

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 148

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00160)

Vigente al: 20-7-2018

Titolo I
TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE
Capo I
Disposizioni generali

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, terzo comma, della Costituzione;

Vista la legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonche' in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attivita' ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 1, della citata legge n. 183 del 2014, il quale, allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, delega il Governo ad adottare uno o piu' decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarita' dei diversi settori produttivi;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), della citata legge n. 183 del 2014, il quale indica i principi e criteri direttivi cui il Governo si attiene nell'esercizio della delega di cui al comma 1, con riferimento agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 1), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla impossibilita' di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attivita' aziendale o di un ramo di essa;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 2), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla semplificazione delle procedure burocratiche attraverso

l'incentivazione di strumenti telematici e digitali, considerando anche la possibilita' di introdurre meccanismi standardizzati a livello nazionale di concessione dei trattamenti prevedendo strumenti certi ed esigibili;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 3), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla necessita' di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilita' contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione a favore dei contratti di solidarieta';

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 4), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria e della cassa integrazione guadagni straordinaria e individuazione dei meccanismi di incentivazione della rotazione;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 5), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla previsione di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 6), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla riduzione degli oneri contributivi ordinari e rimodulazione degli stessi tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 7), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarieta' di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, fissando un termine certo per l'avvio dei fondi medesimi, anche attraverso l'introduzione di meccanismi standardizzati di concessione, e previsione della possibilita' di destinare gli eventuali risparmi di spesa derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente lettera al finanziamento delle disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 della citata legge n. 183 del 2014;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 8), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarieta', con particolare riferimento all'articolo 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonche' alla messa a regime dei contratti di solidarieta' di cui all'articolo 5, commi 5 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015;

Vista l'intesa sancita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 30 luglio 2015;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della

Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;
Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 4 settembre 2015;
Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Lavoratori beneficiari

1. Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale di cui al presente titolo i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti di cui all'articolo 2, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.
2. I lavoratori di cui al comma 1 devono possedere, presso l'unita' produttiva per la quale e' richiesto il trattamento, un'anzianita' di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione. Tale condizione non e' necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili **((...))**.

3. Ai fini del requisito di cui al comma 2, l'anzianita' di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore e' stato impiegato nell'attivita' appaltata.

Art. 2

Apprendisti

1. Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.
2. Gli apprendisti di cui al comma 1, che sono alle dipendenze di imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, sono destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b). Nei casi in cui l'impresa rientri nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, gli apprendisti di cui al comma 1 sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale.
3. Nei riguardi degli apprendisti di cui al comma 1 sono estesi gli

obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui essi sono destinatari. Restano fermi gli obblighi di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni. Alle contribuzioni di cui al primo periodo non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

4. Alla ripresa dell'attivita' lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato e' prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.

Art. 3

Misura

1. Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga. Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione e' dovuta, nei limiti di cui ai periodi precedenti, sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.

2. Ai lavoratori con retribuzione fissa periodica, la cui retribuzione sia ridotta in conformita' di norme contrattuali per effetto di una contrazione di attivita', l'integrazione e' dovuta entro i limiti di cui al comma 1, ragguagliando ad ora la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato.

3. Agli effetti dell'integrazione le indennita' 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 indennita' stesse, ragguagliando in ogni caso ad ora la misura delle indennita' in rapporto a un orario di otto ore.

4. Per i lavoratori retribuiti a cottimo e per quelli retribuiti in tutto o in parte con premi di produzione, interessenze e simili, l'integrazione e' riferita al guadagno medio orario percepito nel periodo di paga per il quale l'integrazione e' dovuta.

5. L'importo del trattamento di cui al comma 1 e' soggetto alle disposizioni di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, e non puo' superare per l'anno 2015 gli importi massimi mensili seguenti, comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di dodici mensilita', comprensive dei ratei di mensilita' aggiuntive:

a) euro 971,71 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilita' aggiuntive, e' 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 mensilita' aggiuntive, e' superiore a euro 2.102,24.

6. Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2016, gli importi del trattamento di cui alle lettere a) e b) del comma 5, nonche' la retribuzione mensile di riferimento di cui alle medesime lettere, sono aumentati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

7. Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennita' giornaliera di malattia, nonche' la eventuale integrazione contrattualmente prevista.

8. L'integrazione non e' dovuta per le festivita' non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione.

9. Ai lavoratori 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 di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni.

10. Gli importi massimi di cui al comma 5 devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall'articolo 2, comma 17, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, nella misura ulteriore del 20 per cento per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Art. 4

Durata massima complessiva

1. Per ciascuna unita' produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto all'articolo 22, comma 5. **((8))**

2. Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, nonche' per le imprese di cui all'articolo 10, comma 1, lettere n) e o), per ciascuna unita' produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile.

_____

AGGIORNAMENTO (8)

La L. 27 dicembre 2017, n. 205 ha disposto (con l'art. 1, comma 140) che "Alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta, ai sensi dell'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, nel periodo dall'8 ottobre 2016 al 30 novembre 2017, che cessano il programma di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, nel periodo dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2018, puo' essere concesso un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, fino al limite massimo di

dodici mesi e in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2018, in deroga a quanto previsto dagli articoli 4, comma 1, e 22, commi 1, 2 e 3, del citato decreto legislativo n. 148 del 2015, previo accordo stipulato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con l'intervento del Ministero dello sviluppo economico e della regione competente, nell'ambito del limite di spesa complessivo stabilito dal comma 143 del presente articolo".

Art. 5

Contribuzione addizionale

1. A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale e' stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:

a) 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 piu' interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;

b) 12 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;

c) 15 per cento oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.

Art. 6

Contribuzione figurativa

1. I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali e' ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia. Per detti periodi il contributo figurativo e' calcolato sulla base della retribuzione globale cui e' riferita l'integrazione salariale.

2. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione figurativa sono versate, a carico della gestione o fondo di competenza, al fondo pensionistico di appartenenza del lavoratore beneficiario.

Art. 7

Modalita' di erogazione e termine
per il rimborso delle prestazioni

1. Il pagamento delle integrazioni salariali e' effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.

2. L'importo delle integrazioni e' rimborsato dall'INPS all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

3. Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore del presente decreto, i sei mesi di cui al primo periodo decorrono da tale data.

4. Nel caso delle integrazioni salariali ordinarie, la sede dell'INPS territorialmente competente puo' autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficolta' finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa.

5. Nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali puo' autorizzare, contestualmente al trattamento di integrazione salariale, il pagamento diretto da parte dell'INPS, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficolta' finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficolta' di ordine finanziario della stessa.

Art. 8

Condizionalita' e politiche attive del lavoro

1. I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali e' programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 22 del decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

2. Il lavoratore che svolga attivita' di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

3. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attivita' di cui al comma 2. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione di cui al presente comma.

Capo II
Integrazioni salariali ordinarie

Art. 9

Gestione di appartenenza
delle integrazioni salariali ordinarie

1. I trattamenti ordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti istituita presso l'INPS, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, che eroga le relative prestazioni e riceve i relativi contributi ordinari e addizionali, di cui all'articolo 13.
2. La gestione di cui al comma 1 evidenzia, per ciascun trattamento, le prestazioni e la contribuzione ordinaria e addizionale.

Art. 10

Campo di applicazione

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

lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attivita' di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attivita' di escavazione.

Art. 11

Causali

1. Ai dipendenti delle imprese indicate all'articolo 10, che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto e' corrisposta l'integrazione salariale ordinaria nei seguenti casi:

a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;

b) situazioni temporanee di mercato.

Art. 12

Durata

1. 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.

2. Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda puo' essere proposta per la medesima unita' produttiva per la quale l'integrazione e' stata concessa, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attivita' lavorativa.

3. L'integrazione salariale ordinaria relativa a piu' periodi non consecutivi non puo' superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.

4. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non trovano applicazione relativamente agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese di cui all'articolo 10, lettere m), n), e o).

5. Nei limiti di durata definiti nei commi da 1 a 4, 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'unita' produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

6. Con riferimento all'unita' produttiva oggetto di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

Art. 13

Contribuzione

1. A carico delle imprese di cui all'articolo 10 e' stabilito un contributo ordinario, nella misura di:

a) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;

b) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti;

c) 4,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;

d) 3,30 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;

e) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;

f) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti.

2. Ai fini della determinazione del limite di dipendenti, indicato al comma 1, il limite anzidetto e' determinato, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa. Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attivita'. L'impresa e' tenuta a fornire all'INPS apposita dichiarazione al verificarsi di eventi che, modificando la forza lavoro in precedenza comunicata, influiscano ai fini del limite di cui al comma 1. Agli effetti di cui al presente articolo sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

3. A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale ordinaria e' stabilito il contributo addizionale di cui all'articolo 5. Il contributo addizionale non e' dovuto per gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili.

Art. 14

Informazione e consultazione sindacale

1. Nei casi di sospensione o riduzione dell'attivita' produttiva, l'impresa e' tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonche' alle articolazioni territoriali delle associazioni

sindacali comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entita' e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

2. 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.

3. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione di cui al comma 1, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

4. Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attivita' produttiva, l'impresa e' tenuta a comunicare ai soggetti di cui al comma 1 la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta dell'impresa o dei soggetti di cui al comma 1, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione di cui al primo periodo, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attivita' produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.

5. Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attivita' lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

6. All'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti di cui al presente articolo.

Art. 15

Procedimento

1. Per l'ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale, l'impresa presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione nella quale devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attivita' e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1.

2. La domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attivita' lavorativa **((fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si e' verificato l'evento.)).**

3. Qualora la domanda venga presentata dopo il termine indicato nel comma 2, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potra'

aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

4. 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 e' tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Art. 16

Concessione

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede dell'INPS territorialmente competente.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri di esame delle domande di concessione.

Art. 17

Ricorsi

1. Avverso il provvedimento di rigetto della domanda di trattamento di integrazione salariale e' ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla comunicazione da parte dell'INPS, al comitato di cui all'articolo 25 della legge n. 88 del 1989.

Art. 18

Disposizioni particolari
per le imprese del settore agricolo

1. Restano in vigore le disposizioni di cui agli articoli 8 e seguenti della legge 8 agosto 1972, n. 457, e successive modificazioni per quanto compatibili con il presente decreto.

2. La disposizione di cui all'articolo 3, comma 5, non si applica, limitatamente alla previsione di importi massimi delle prestazioni, ai trattamenti concessi per intemperie stagionali nel settore agricolo.

Capo III
Integrazioni salariali straordinarie

Art. 19

Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali straordinarie

1. I trattamenti straordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS, di cui all'articolo 37 della legge n. 88 del 1989, che eroga le relative prestazioni e riceve i relativi contributi ordinari e addizionali, di cui all'articolo 23.

2. La gestione di cui al comma 1 evidenzia l'apporto dello Stato, le prestazioni e la contribuzione ordinaria e addizionale.

Art. 20

Campo di applicazione

1. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente piu' di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

a) imprese industriali, comprese quelle edili e affini;

b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attivita' dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;

c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attivita' in dipendenza di situazioni di difficolta' dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;

d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attivita' in conseguenza della riduzione delle attivita' dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;

e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;

f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;

g) imprese di vigilanza.

2. La disciplina in materia di intervento straordinario di

integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano altresi' applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente piu' di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

a) imprese esercenti attivita' commerciali, comprese quelle della logistica;

b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

3. La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, in relazione alle categorie seguenti:

a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e societa' da queste derivate, nonche' imprese del sistema aereoportuale;

b) partiti e movimenti politici e loro rispettive 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, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.

4. Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, il requisito relativo alla classe dimensionale deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento.

5. Si ha influsso gestionale prevalente ai fini di cui al comma 1, lettera b), quando in relazione ai contratti aventi ad oggetto l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attivita' produttiva o commerciale dell'impresa committente, la somma dei corrispettivi risultanti dalle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata abbia superato, nel biennio precedente, il cinquanta per cento del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse, secondo quanto emerge dall'elenco dei clienti e dei fornitori ai sensi dell'articolo 21, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni.

((6. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 37 della legge 5 agosto 1981, n. 416, e successive modificazioni e dall'articolo 7, comma 10-ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.)) ((5))

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.Lgs. 15 maggio 2017, n. 69 ha disposto (con l'art. 4, comma 1) che la presente modifica decorre dal 1° gennaio 2018.

Art. 21

Causali di intervento

1. L'intervento straordinario di integrazione salariale puo' essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attivita' lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

a) riorganizzazione aziendale;

b) crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attivita' produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;

c) contratto di solidarieta'.

2. Il programma di riorganizzazione aziendale di cui al comma 1, lettera a), deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva e deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attivita' di formazione dei lavoratori. Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.

3. Il programma di crisi aziendale di cui al comma 1, lettera b), deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attivita' aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

4. In deroga agli articoli 4, comma 1, e 22, comma 2, entro il limite di spesa di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, puo' essere autorizzato, sino a un limite massimo rispettivamente di dodici, nove e sei mesi e previo accordo stipulato in sede governativa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria qualora all'esito del programma di crisi aziendale di cui al comma 3, l'impresa cessi l'attivita' produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale. A tal fine il Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e' incrementato dell'importo di cui al primo periodo per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018. Al fine del monitoraggio della relativa spesa gli accordi di cui al primo periodo del presente comma sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri per l'applicazione del presente comma.

5. Il contratto di solidarieta' di cui al comma 1, lettera c), e' stipulato dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81,

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 piu' razionale impiego. La riduzione media oraria non puo' essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarieta'. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non puo' essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarieta' e' stipulato. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarieta'. Il trattamento di integrazione salariale e' ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Gli accordi di cui al primo periodo devono specificare le modalita' attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, puo' modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione 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.

6. L'impresa non puo' richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unita' produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinario.

Art. 22

Durata

1. Per la causale di riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera a), e relativamente a ciascuna unita' produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale puo' avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. **((8))**

2. Per la causale di crisi aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b), e relativamente a ciascuna unita' produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale puo' avere una durata massima di 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non puo' essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione. **((8))**

3. Per la causale di contratto di solidarieta' di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c), e relativamente a ciascuna unita' produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale puo' avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Alle condizioni previste dal comma 5, la durata massima puo' raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile. **((8))**

4. Per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80 per cento delle ore lavorabili nell'unita' produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

5. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarieta' viene computata nella misura della meta' per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.

6. La disposizione di cui al comma 5 non si applica alle imprese edili e affini.

_____

AGGIORNAMENTO (8)

La L. 27 dicembre 2017, n. 205 ha disposto (con l'art. 1, comma 140) che "Alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta, ai sensi dell'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, nel periodo dall'8 ottobre 2016 al 30 novembre 2017, che cessano il programma di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, nel periodo dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2018, puo' essere concesso un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, fino al limite massimo di dodici mesi e in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2018, in deroga a quanto previsto dagli articoli 4, comma 1, e 22, commi 1, 2 e 3, del citato decreto legislativo n. 148 del 2015, previo accordo stipulato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con l'intervento del Ministero dello sviluppo economico e della regione competente, nell'ambito del limite di spesa complessivo stabilito dal comma 143 del presente articolo".

Art. 22-bis

(((Proroga del periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale).))

((1. Per gli anni 2018 e 2019, in deroga agli articoli 4 e 22, comma 1, entro il limite massimo complessivo di spesa di 100 milioni di euro per ciascuno dei medesimi anni, per imprese con organico superiore a 100 unita' lavorative e rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberi significativi nel contesto territoriale, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza della regione

interessata, o delle regioni interessate nel caso di imprese con unita' produttive coinvolte ubicate in due o piu' regioni, puo' essere concessa la proroga dell'intervento straordinario di integrazione salariale, sino al limite massimo di dodici mesi, qualora il programma di riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 21, comma 2, sia caratterizzato da investimenti complessi non attuabili nel limite temporale di durata di ventiquattro mesi di cui all'articolo 22, comma 1, ovvero qualora il programma di riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 21, comma 2, presenti piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nel medesimo limite temporale. Alle medesime condizioni e nel limite delle risorse finanziarie sopra indicate, in deroga ai limiti temporali di cui agli articoli 4 e 22, comma 2, puo' essere concessa la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria, sino al limite massimo di sei mesi, qualora il piano di risanamento di cui all'articolo 21, comma 3, presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell'attivita' aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di durata di dodici mesi di cui all'articolo 22, comma 2.

2. Ai fini dell'ammissione all'intervento di cui al comma 1, l'impresa deve presentare piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale che prevedano specifiche azioni di politiche attive concordati con la regione interessata, o con le regioni interessate nel caso di imprese con unita' produttive coinvolte ubicate in due o piu' regioni.

3. All'onere derivante dai commi 1 e 2, pari a 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2018 e 2019, si provvede a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2)).

Art. 23

Contribuzione

1. E' stabilito un 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, di cui 0,60 per cento a carico dell'impresa o del partito politico e 0,30 per cento a carico del lavoratore.

2. A carico delle imprese o dei partiti politici che presentano domanda di integrazione salariale straordinaria e' stabilito il contributo addizionale di cui all'articolo 5.

Art. 24

Consultazione sindacale

1. L'impresa che intende richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a), e b), e' tenuta a comunicare, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonche' alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entita' e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

2. Entro tre giorni dalla predetta comunicazione e' presentata dall'impresa o dai soggetti di cui al comma 1, domanda di esame congiunto della situazione aziendale. Tale domanda e' trasmessa, ai fini della convocazione delle parti, al competente ufficio individuato dalla regione del territorio di riferimento, qualora l'intervento richiesto riguardi unita' produttive ubicate in una sola regione, o al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora l'intervento riguardi unita' produttive ubicate in piu' regioni. In tale caso il Ministero richiede, comunque, il parere delle regioni interessate.

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

4. Salvo il caso di richieste di trattamento presentate da imprese edili e affini, le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilita' della causale di contratto di solidarieta' di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c).

5. L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce entro i 25 giorni successivi a quello in cui e' stata avanzata la richiesta medesima, ridotti a 10 per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.

6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, e' definito l'incremento della contribuzione addizionale, applicabile a titolo di sanzione per il mancato rispetto delle modalita' di rotazione tra i lavoratori di cui al comma 3.

Art. 24-bis

(((Accordo di ricollocazione)))

((1. Al fine di limitare il ricorso al licenziamento all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, la procedura di consultazione di cui all'articolo 24 puo' concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero. I lavoratori rientranti nei predetti ambiti o profili possono richiedere all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso accordo, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nei limiti e alle condizioni previsti dai programmi presentati ai sensi dell'articolo 21, commi 2 e 3, del presente decreto. Il numero delle richieste non puo' in ogni caso eccedere i limiti di contingente previsti, per ciascun ambito o profilo, dal programma di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale presentato ai sensi dell'articolo 21, commi 2 e 3.

2. In deroga all'articolo 23, comma 4, terzo periodo, del citato decreto legislativo n. 150 del 2015, l'assegno e' spendibile in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale al fine di ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro. Il servizio ha una durata corrispondente a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e comunque non inferiore a sei mesi. Esso e' prorogabile di ulteriori dodici mesi nel caso non sia stato utilizzato, entro il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'intero ammontare dell'assegno. In deroga all'articolo 25 del medesimo decreto legislativo n. 150 del 2015, ai lavoratori ammessi all'assegno di ricollocazione ai sensi del presente articolo non si applica l'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua.

3. L'accordo di cui al comma 1 puo' altresi' prevedere che i centri per l'impiego o i soggetti privati accreditati ai sensi dell'articolo 12 del citato decreto legislativo n. 150 del 2015 possano partecipare alle attivita' di mantenimento e sviluppo delle competenze, da realizzare con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

4. Il lavoratore che, nel periodo in cui usufruisce del servizio di cui al comma 2, accetta l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore, la cui impresa non presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa del datore in essere, beneficia dell'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di nove mensilita' della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede sono soggette al regime fiscale applicabile ai sensi della disciplina vigente.

5. Nei casi di cui al comma 4, il lavoratore ha diritto altresi' alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50 per cento del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto.

6. Al datore di lavoro che assume il lavoratore di cui al comma 4 e' riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. L'esonero e' riconosciuto per una durata non superiore a:

a) diciotto mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;

b) dodici mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi)).

Art. 25

Procedimento

1. La domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale e' presentata entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attivita' e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1. Per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a), e b), nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica inoltre il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unita' produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

((2. La sospensione o la riduzione dell'orario cosi' come concordata tra le parti ha inizio entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda di cui al comma 1.))

3. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda medesima.

4. 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 e' tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

5. La domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere presentata in unica soluzione contestualmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio. La concessione del predetto trattamento avviene con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'intero periodo richiesto. Fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori, il decreto di cui al secondo periodo e' adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa.

6. Le Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale, procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali. La relazione ispettiva deve essere trasmessa al competente ufficio ministeriale entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario di integrazione salariale autorizzato. Nel caso in cui dalla relazione ispettiva emerga il mancato svolgimento, in tutto o in parte, del programma presentato dall'impresa, il procedimento amministrativo volto al riesame del decreto di cui al comma 5 si conclude nei successivi 90 giorni con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fatte salve eventuali sospensioni che si rendano necessarie ai fini istruttori.

7. L'impresa, sentite le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, o in mancanza le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale, puo' chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

Art. 25-bis

(((Disposizioni particolari per le imprese del settore dell'editoria).))

((1. Sono destinatari del trattamento straordinario di integrazione salariale, a prescindere dal numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro, i giornalisti professionisti, i pubblicisti, i praticanti dipendenti da imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale di cui all'articolo 27, secondo comma, della legge 5 agosto 1981, n. 416, nonche' i dipendenti delle imprese editrici o stampatrici di giornali quotidiani, di periodici e delle agenzie di stampa a diffusione nazionale di cui all'articolo 27, secondo comma, della legge 5 agosto 1981, n. 416, ivi compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per i quali trova applicazione l'articolo 2, comma 3.

2. Ai lavoratori di cui al comma 1 si applica l'articolo 1, comma 2, primo periodo.

3. L'intervento straordinario di integrazione salariale puo' essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attivita'

lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

a) riorganizzazione aziendale in presenza di crisi, di durata non superiore a 24 mesi, anche continuativi;

b) crisi aziendale, ivi compresi i casi di cessazione dell'attivita' produttiva dell'azienda o di un ramo di essa anche in costanza di fallimento, di durata non superiore a 24 mesi, anche continuativi;

c) contratto di solidarieta' di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c).

4. In ogni caso, per ciascuna unita' produttiva il trattamento straordinario di integrazione salariale non puo' superare la durata massima complessiva di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, fermo restando quanto disposto dall'articolo 22, comma 5.

5. La misura del trattamento straordinario di integrazione salariale e' disciplinata dall'articolo 3.

6. Per i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali e' ammessa l'integrazione salariale e' riconosciuta la contribuzione figurativa di cui all'articolo 6.

7. Per i dipendenti delle imprese editrici o stampatrici di cui al comma 1 sono dovuti il contributo ordinario di cui all'articolo 23 e il contributo addizionale di cui all'articolo 5. Per i giornalisti professionisti, i pubblicisti, i praticanti di cui al comma 1 e' dovuto il contributo addizionale di cui all'articolo 5.

8. Il pagamento del trattamento straordinario di integrazione salariale e' effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali puo' autorizzare, contestualmente al trattamento di integrazione salariale, il pagamento diretto da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale o, per i giornalisti, dell'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani "Giovanni Amendola", con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficolta' finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficolta' di ordine finanziario della stessa. Trova applicazione l'articolo 7, commi 2 e 3.

9. La fase di consultazione sindacale e il procedimento di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale sono disciplinati dagli articoli 24 e 25.

10. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono stabiliti i criteri per il riconoscimento delle causali della riorganizzazione aziendale in presenza di crisi e della crisi aziendale con particolare riferimento all'andamento negativo o involutivo dei dati economico-finanziari di bilancio riferiti al biennio antecedente la domanda di trattamento straordinario di integrazione salariale, le modalita' di attuazione del presente articolo, la durata minima del periodo di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro ai fini dell'opzione per l'anticipata liquidazione della pensione di vecchiaia di cui all'articolo 37 della legge 5 agosto 1981, n. 416, e successive modificazioni.

11. Per tutto quanto non disposto dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di cui ai capi I e III del titolo I in quanto compatibili.))

((5))

_____

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.Lgs. 15 maggio 2017, n. 69 ha disposto (con l'art. 1, comma 2) che "Le disposizioni di cui all'articolo 25-bis del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, si applicano ai trattamenti di integrazione salariale richiesti dal 1° gennaio 2018. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui al comma 4 del medesimo articolo 25-bis i trattamenti richiesti prima del 1° gennaio 2018 si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data".

Titolo II
FONDI DI SOLIDARIETA'

Art. 26

Fondi di solidarieta' bilaterali

1. Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale stipulano accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarieta' bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, con la finalita' di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attivita' lavorativa per le cause previste dalle disposizioni di cui al predetto Titolo.

2. I fondi di cui al comma 1 sono istituiti presso l'INPS, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 90 giorni dagli accordi e contratti collettivi di cui al medesimo comma.

3. Con le medesime modalita' di cui ai commi 1 e 2 possono essere apportate modifiche agli atti istitutivi di ciascun fondo. Le modifiche aventi a oggetto la disciplina delle prestazioni o la misura delle aliquote sono adottate con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, sulla base di una proposta del comitato amministratore di cui all'articolo 36.

4. I decreti di cui al comma 2 determinano, sulla base degli accordi e contratti collettivi, l'ambito di applicazione dei fondi di cui al comma 1, con riferimento al settore di attivita', alla natura

giuridica e alla classe di ampiezza dei datori di lavoro. Il superamento dell'eventuale soglia dimensionale fissata per la partecipazione al fondo e' verificato mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente.

5. I fondi di cui al comma 1 non hanno personalita' giuridica e costituiscono gestioni dell'INPS.

6. Gli oneri di amministrazione di ciascun fondo di cui al comma 1 sono determinati secondo i criteri definiti dal regolamento di contabilita' dell'INPS.

7. L'istituzione dei fondi di cui al comma 1 e' obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente piu' di cinque dipendenti. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti. Le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente se non espressamente previsto.

8. I fondi gia' costituiti ai sensi del comma 1 alla data di entrata in vigore del presente decreto, si adeguano alle disposizioni di cui al comma 7 entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore, che occupano mediamente piu' di cinque dipendenti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29 a decorrere dal 1° gennaio 2016 e i contributi da questi gia' versati o comunque dovuti ai fondi di cui al primo periodo vengono trasferiti al fondo di integrazione salariale.

9. I fondi di cui al comma 1, oltre alla finalita' di cui al medesimo comma, possono avere le seguenti finalita':

a) assicurare ai lavoratori prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente;

b) prevedere un assegno straordinario per il sostegno al reddito, riconosciuto nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;

c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

10. Per le finalita' di cui al comma 9, i fondi di cui al comma 1 possono essere istituiti anche in relazione a settori di attivita' e classi di ampiezza dei datori di lavoro che gia' rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto. Per le imprese nei confronti delle quali trovano applicazione le disposizioni in materia di indennita' di mobilita' di cui agli articoli 4 e seguenti della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, gli accordi e contratti collettivi di cui al comma 1 possono prevedere che il fondo di solidarieta' sia finanziato, a decorrere dal 1° gennaio 2017, con un'aliquota contributiva nella misura dello 0,30 per cento delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali.

11. Gli accordi e i contratti collettivi di cui al comma 1 possono prevedere che nel fondo di cui al medesimo comma confluisca anche l'eventuale fondo interprofessionale istituito dalle medesime parti

firmatarie ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni. In tal caso, al fondo affluisce anche il gettito del contributo integrativo stabilito dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni, con riferimento ai datori di lavoro cui si applica il fondo e le prestazioni derivanti dall'attuazione del primo periodo del presente comma sono riconosciute nel limite di tale gettito.

Art. 27

Fondi di solidarieta' bilaterali alternativi

1. In alternativa al modello previsto dall'articolo 26, in riferimento ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro nei quali, in considerazione dell'operare di consolidati sistemi di bilateralita' e delle peculiari esigenze di tali settori, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale hanno adeguato alla data di entrata in vigore del presente decreto le fonti normative e istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, ovvero dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, o del fondo di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, alle finalita' perseguite dall'articolo 26, comma 1, si applicano le disposizioni di cui ai commi seguenti.

2. Ove a seguito della trasformazione di cui al comma 1 sia avvenuta la confluenza, in tutto o in parte, di un fondo interprofessionale in un unico fondo bilaterale rimangono fermi gli obblighi contributivi previsti dal predetto articolo 118 della legge n. 388 del 2000, e le risorse derivanti da tali obblighi sono vincolate alle finalita' formative.

3. I fondi di cui al comma 1 assicurano almeno una delle seguenti prestazioni:

a) un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario di cui all'articolo 30, comma 1;

b) l'assegno di solidarieta' di cui all'articolo 31, eventualmente limitandone il periodo massimo previsto al comma 2 di tale articolo, prevedendo in ogni caso un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

4. I fondi di cui al comma 1 si adeguano alle disposizioni di cui al comma 3 entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro, che occupano mediamente piu' di 5 dipendenti, aderenti ai fondi suddetti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e possono richiedere le prestazioni previste dal fondo di integrazione salariale per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016.

5. Per le finalita' di cui al comma 1, gli accordi e i contratti collettivi definiscono:

a) un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore, fatto salvo il caso di cui alla lettera e), allo 0,45 per cento della retribuzione imponibile previdenziale a

decorrere dal 1° gennaio 2016, ripartita fra datore di lavoro e lavoratore secondo criteri che devono essere stabiliti da un accordo tra le parti sociali istitutive del fondo di cui al comma 1 entro il 31 dicembre 2015, in difetto del quale i datori di lavoro, che occupano mediamente piu' di 5 dipendenti, aderenti al fondo di cui al comma 1, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29 a decorrere dal 1° gennaio 2016 e possono richiedere le prestazioni previste dal medesimo fondo per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016;

b) le tipologie di prestazioni in funzione delle disponibilita' del fondo di cui al comma 1;

c) l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni, tra l'altro tenendo presente in via previsionale gli andamenti del relativo settore in relazione anche a quello piu' generale dell'economia e l'esigenza dell'equilibrio finanziario del fondo di cui al comma 1;

d) la possibilita' di far confluire al fondo di cui al comma 1 quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale istituito ai sensi dell'articolo 118 della legge n. 388 del 2000;

e) la possibilita' di far confluire al fondo di cui al comma 1 quota parte del contributo previsto dall'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, prevedendo un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento del predetto fondo a esclusivo carico del datore di lavoro, in misura non inferiore allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016;

f) la possibilita' per il fondo di cui al comma 1 di avere le finalita' di cui all'articolo 26, comma 9, lettere a) e b);

g) criteri e requisiti per la gestione del fondo di cui al comma 1.

6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali istitutive dei fondi bilaterali di cui al comma 1, sono dettate disposizioni per determinare:

a) criteri volti a garantire la sostenibilita' finanziaria dei fondi;

b) requisiti di professionalita' e onorabilita' dei soggetti preposti alla gestione dei fondi;

c) criteri e requisiti per la contabilita' dei fondi;

d) modalita' volte a rafforzare la funzione di controllo sulla corretta gestione dei fondi e di monitoraggio sull'andamento delle prestazioni, anche attraverso la determinazione di standard e parametri omogenei.

Art. 28

Fondo di solidarieta' residuale

1. Nei riguardi dei datori di lavoro, che occupano mediamente piu' di quindici dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto e che non hanno costituito fondi di solidarieta' bilaterali di cui all'articolo 26, o fondi di solidarieta' bilaterali alternativi di cui all'articolo 27, opera il fondo residuale istituito con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 7 febbraio 2014, n. 79141.

2. Qualora gli accordi di cui all'articolo 26 avvengano in relazione a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali gia' coperti 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 piu' soggetti alla disciplina del fondo residuale, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni gia' deliberate. I fondi costituiti secondo le procedure di cui al presente comma prevedono un'aliquota di finanziamento almeno pari a quella stabilita per il fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a quindici dipendenti, e garantiscono l'assegno ordinario di cui all'articolo 30, comma 1. I contributi eventualmente gia' versati o dovuti in base al decreto istitutivo del fondo residuale restano acquisiti al medesimo fondo. Il Comitato amministratore del fondo residuale, sulla base delle stime effettuate dall'INPS, puo' proporre al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze il mantenimento, in capo ai datori di lavoro del relativo settore, dell'obbligo di corrispondere la quota di contribuzione necessaria al finanziamento delle prestazioni gia' deliberate, determinata ai sensi dei commi 4 e 5 dell'articolo 35.

3. Alla gestione del fondo di solidarieta' residuale provvede un comitato amministratore, secondo quanto previsto dall'articolo 36.

4. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto la disciplina del fondo di solidarieta' residuale e' adeguata, a decorrere dal 1° gennaio 2016, alle disposizioni del presente decreto.

Art. 29

Fondo di integrazione salariale

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo residuale di cui all'articolo 28, assume la denominazione di fondo di integrazione salariale. A decorrere dalla medesima data, al fondo di integrazione

salariale si applicano le disposizioni di cui al presente articolo, in aggiunta a quelle che disciplinano il fondo residuale.

2. Sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano mediamente piu' di cinque dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto e che non hanno costituito fondi di solidarieta' bilaterali di cui all'articolo 26 o fondi di solidarieta' bilaterali alternativi di cui all'articolo 27. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti.

3. Il fondo di integrazione salariale, finanziato con i contributi dei datori di lavoro appartenenti al fondo e dei lavoratori da questi occupati, secondo quanto definito dall'articolo 33, commi 1, 2 e 4, garantisce l'assegno di solidarieta' di cui all'articolo 31. Nel caso di datori di lavoro che occupano mediamente piu' di quindici dipendenti, il fondo garantisce per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile l'ulteriore prestazione di cui all'articolo 30, comma 1, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attivita' 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.

4. Alle prestazioni erogate dal fondo di integrazione salariale si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo medesimo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio. In ogni caso, tali prestazioni sono determinate in misura non superiore a **((dieci volte))** l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni gia' deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.

5. A decorrere dal 1° gennaio 2016, il comitato amministratore del fondo cessa di esercitare il compito di cui all'articolo 36, comma 1, lettera b).

6. Al fine di garantire l'avvio del fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2016, qualora alla data del 30 novembre 2015 non risulti ancora costituito il comitato amministratore di cui all'articolo 28, comma 3, i compiti di pertinenza di tale comitato vengono temporaneamente assolti da un commissario straordinario del fondo nominato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che li svolge a titolo gratuito. Il commissario straordinario resta in carica sino alla costituzione del comitato amministratore del fondo.

7. I trattamenti di integrazione salariale erogati dal fondo sono autorizzati dalla struttura territoriale INPS competente in relazione all'unita' produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate l'autorizzazione e' comunque unica ed e' rilasciata dalla sede INPS dove si trova la sede legale del datore di lavoro, o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'accentramento della posizione contributiva.

8. A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'aliquota di finanziamento del fondo e' fissata allo 0,65 per cento, per i datori di lavoro che occupano mediamente piu' di quindici dipendenti, e allo 0,45 per cento, per i datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti. E' stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni di cui al

comma 3, pari al 4 per cento della retribuzione persa.

9. Al fondo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35.

10. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, commi 4 e 5, entro il 31 dicembre 2017 l'INPS procede all'analisi dell'utilizzo delle prestazioni del fondo da parte dei datori di lavoro distinti per classi dimensionali e settori produttivi. Sulla base di tali analisi e del bilancio di previsione di cui al comma 3 del medesimo articolo, il comitato amministratore del fondo di integrazione salariale ha facolta' di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura delle aliquote di contribuzione. Le modifiche sono adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, verificate le compatibilita' finanziarie interne al fondo.

11. I datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarieta' di cui all'articolo 31 per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016.

Art. 30

Assegno ordinario

1. I fondi di cui all'articolo 26 assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, la prestazione di un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale. 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 massime previste agli articoli 12 e 22, e comunque nel rispetto della durata massima complessiva prevista dall'articolo 4, comma 1. All'assegno ordinario si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

2. La domanda di accesso all'assegno ordinario erogato dai fondi di cui agli articoli 26 e 28 deve essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attivita' lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attivita' lavorativa.

Art. 31

Assegno di solidarieta'

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo di cui all'articolo 28, garantisce un assegno di solidarieta', in favore dei dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente piu' 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 di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

2. L'assegno di solidarieta' puo' essere corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile. Ai fini della determinazione della misura dell'assegno di solidarieta' per le ore di lavoro non prestate si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3.

3. Gli accordi collettivi aziendali di cui al comma 1 individuano i lavoratori interessati dalla riduzione oraria. La riduzione media oraria non puo' essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non puo' essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarieta' e' stipulato.

4. Gli accordi di cui al comma 1 devono specificare le modalita' attraverso le quali, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, il datore di lavoro puo' modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione dell'assegno di solidarieta'.

5. Per l'ammissione all'assegno di solidarieta', il datore di lavoro presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione, corredata dall'accordo sindacale, entro sette giorni dalla data di conclusione di questo. Nella domanda deve essere indicato l'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1 e dal datore di lavoro. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attivita' e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1.

6. La riduzione dell'attivita' lavorativa deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

7. All'assegno di solidarieta' si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

Art. 32

Prestazioni ulteriori

1. I fondi di cui all'articolo 26 possono inoltre erogare prestazioni volte a perseguire le finalita' di cui al comma 9 del medesimo articolo.

2. I fondi di cui all'articolo 27 possono inoltre erogare prestazioni volte a perseguire le finalita' di cui all'articolo 26, comma 9, lettere a) e b).

Art. 33

Contributi di finanziamento

1. I decreti di cui agli articoli 26, commi 2 e 3, e 28, comma 4, determinano le aliquote di contribuzione ordinaria, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo, in maniera tale da garantire la precostituzione di risorse continuative adeguate sia per l'avvio dell'attivita' sia per la situazione a regime, da verificare anche sulla base dei bilanci di previsione di cui all'articolo 35, comma 3.

2. Fatta salva la disposizione di cui all'articolo 29, comma 8, secondo periodo, qualora siano previste le prestazioni di cui all'articolo 30, comma 1, e all'articolo 31, e' previsto, a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attivita' lavorativa, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura prevista dai decreti di cui al comma 1 e comunque non inferiore all'1,5 per cento.

3. Per l'assegno straordinario di cui all'articolo 26, comma 9, e' 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.**((3))**

4. Ai contributi di finanziamento di cui ai commi da 1 a 3 si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.

AGGIORNAMENTO (3)

La L. 11 dicembre 2016, n. 232 ha disposto (con l'art. 1, comma 235) che "il contributo straordinario a carico del datore di lavoro previsto dall'articolo 33, comma 3, del predetto decreto legislativo n. 148 del 2015 per l'assegno straordinario per il sostegno al reddito di cui all'articolo 26, comma 9, lettera b), del medesimo decreto legislativo n. 148 del 2015, e' ridotto, a domanda da presentare dallo stesso datore di lavoro e nei limiti e alle condizioni di cui al comma 236 del presente articolo, di un importo pari all'85 per cento dell'importo equivalente alla somma della prestazione di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, e della contribuzione figurativa di cui all'articolo 12 del medesimo decreto legislativo n. 22 del 2015, per i nuovi accessi all'assegno straordinario nel 2017, e pari al 50 per cento dell'importo equivalente alla medesima somma, per i nuovi accessi all'assegno straordinario negli anni 2018 e 2019, con riferimento a un limite massimo complessivo di 25.000 accessi nel triennio 2017-2019".

Ha inoltre disposto (con l'art. 1, comma 236) che "Il beneficio di cui al comma 235 e' riconosciuto ai datori di lavoro nel limite di 174 milioni di euro per l'anno 2017, di 224 milioni di euro per l'anno 2018, di 139 milioni di euro per l'anno 2019, di 87 milioni di euro per l'anno 2020 e di 24 milioni di euro per l'anno 2021".

Art. 34

Contribuzione correlata

1. Nei casi di cui all'articolo 30, comma 1, e all'articolo 31, i fondi di cui agli articoli 26, 27 e 28 provvedono a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione correlata alla prestazione. Nel caso delle prestazioni erogate dai fondi di cui all'articolo 27 la contribuzione correlata e' versata all'INPS dal datore di lavoro, il quale potra' poi rivalersi sui fondi medesimi. La contribuzione dovuta e' computata in base a quanto previsto dall'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

2. La contribuzione correlata di cui al comma 1 puo' altresi' essere prevista, dai decreti istitutivi, in relazione alle prestazioni di cui all'articolo 32. In tal caso, il fondo di cui all'articolo 26 e all'articolo 27 provvede a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato.

Art. 35

Equilibrio finanziario dei fondi

1. I fondi istituiti ai sensi degli articoli 26, 27 e 28 hanno obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilita'.

2. Gli interventi a carico dei fondi di cui agli articoli 26, 27 e 28 sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse gia' acquisite.

3. I fondi istituiti ai sensi degli articoli 26 e 28 hanno obbligo di presentazione, sin dalla loro costituzione, di bilanci di previsione a otto anni basati sullo scenario macroeconomico coerente con il piu' recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di aggiornamento.

4. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 3, il comitato amministratore di cui all'articolo 36 ha facolta' di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota di contribuzione. Le modifiche sono adottate, anche in corso d'anno, con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, verificate le compatibilita' finanziarie interne al fondo, sulla base della proposta del comitato amministratore.

5. In caso di necessita' di assicurare il pareggio di bilancio ovvero di far fronte a prestazioni gia' deliberate o da deliberare, ovvero di inadempienza del comitato amministratore in relazione all'attivita' di cui al comma 4, l'aliquota contributiva puo' essere modificata con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, anche in mancanza di proposta del comitato amministratore. In ogni caso, in assenza dell'adeguamento contributivo di cui al comma 4, l'INPS e' tenuto a non erogare le prestazioni in eccedenza.

Art. 36

Comitato amministratore

1. Alla gestione di ciascun fondo istituito ai sensi dell'articolo 26 e del fondo di cui all'articolo 28, provvede un comitato amministratore con i seguenti compiti:

a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;

b) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione delle prestazioni previste dal decreto istitutivo;

c) fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti;

d) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione dei trattamenti, nonche' sull'andamento della gestione;

e) decidere in unica istanza sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;

f) assolvere ogni altro compito ad esso demandato da leggi o regolamenti.

2. Il comitato amministratore e' composto da esperti in possesso dei requisiti di professionalita' e onorabilita' previsti dagli articoli 37 e 38, designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo o il contratto collettivo, in numero complessivamente non superiore a dieci, o nel maggior numero necessario a garantire la rappresentanza di tutte le parti sociali istitutive del fondo, nonche' da due rappresentanti, con qualifica di dirigente, rispettivamente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze e in possesso dei requisiti di onorabilita' previsti dall'articolo 38. Ai componenti del comitato non spetta alcun emolumento, indennita' o rimborso spese.

3. Il comitato amministratore e' nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e rimane in carica per quattro anni o per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo.

4. Il presidente del comitato amministratore e' eletto dal comitato stesso tra i propri membri.

5. Le deliberazioni del comitato amministratore sono assunte a maggioranza e, in caso di parita' nelle votazioni, prevale il voto del presidente.

6. Partecipa alle riunioni del comitato amministratore del fondo il collegio sindacale dell'INPS, nonche' il direttore generale del medesimo Istituto o un suo delegato, con voto consultivo.

7. L'esecuzione delle decisioni adottate dal comitato amministratore puo' essere sospesa, ove si evidenzino profili di illegittimita', da parte del direttore generale dell'INPS. Il provvedimento di sospensione deve essere adottato nel termine di cinque giorni ed essere sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al presidente dell'INPS nell'ambito delle

funzioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479, e successive modificazioni; entro tre mesi, il presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine la decisione diviene esecutiva.

8. Al fine di garantire l'avvio dei fondi di cui all'articolo 26, qualora alla data del 30 novembre 2015 non risulti ancora costituito il comitato amministratore, i compiti di pertinenza di questo vengono temporaneamente assolti da un commissario straordinario del fondo nominato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il commissario straordinario svolge i suoi compiti a titolo gratuito e resta in carica sino alla costituzione del comitato amministratore.

Art. 37

Requisiti di competenza e assenza di conflitto di interesse

1. Gli esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori quali membri del comitato amministratore di ciascun fondo istituito ai sensi dell'articolo 26 e del fondo di cui all'articolo 28, devono essere in possesso di specifica competenza ed esperienza in materia di lavoro e occupazione. Essi devono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di attivita' di insegnamento universitario in materia di lavoro e occupazione, o di amministrazione, di carattere direttivo o di partecipazione a organi collegiali presso enti e organismi associativi di rappresentanza di categoria.

2. I predetti esperti non possono, a pena di ineleggibilita' o decadenza, detenere cariche in altri fondi bilaterali di solidarieta'.

3. La sussistenza dei requisiti e l'assenza di situazioni impeditive e' accertata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La decadenza dalla carica e' dichiarata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.

Art. 38

Requisiti di onorabilita'

1. I membri del comitato amministratore di ciascun fondo istituito ai sensi dell'articolo 26 e del fondo di cui all'articolo 28, non possono, a pena di ineleggibilita' o decadenza, trovarsi in una delle seguenti condizioni:

a) condizioni previste dall'articolo 2382 del codice civile;

b) assoggettamento a misure di prevenzione disposte ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, salvi gli effetti della riabilitazione;

c) condanna con sentenza definitiva a pena detentiva per uno dei

reati previsti nel Titolo XI del Libro V del codice civile, salvi gli effetti della riabilitazione;

d) condanna con sentenza definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria, di lavoro e previdenza, salvi gli effetti della riabilitazione;

e) condanna con sentenza definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo, salvi gli effetti della riabilitazione.

2. Costituiscono causa di sospensione dalle funzioni esercitate dai membri del comitato amministratore del fondo le seguenti situazioni:

a) condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati di cui al comma 1;

b) applicazione provvisoria di una delle misure previste dall'articolo 67, comma 3, del decreto legislativo n. 159 del 2011;

c) applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

3. L'assenza di situazioni impeditive e' accertata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La decadenza dalla carica o la sospensione dalle funzioni e' dichiarata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.

Art. 39

Disposizioni generali

1. Ai fondi di solidarieta' di cui agli articoli 26, 27 e 28 si applica l'articolo 2, commi 1 e 4. Ai fondi di cui agli articoli 26 e 28 si applicano anche gli articoli 4, comma 1, 7, commi da 1 a 4, e 8. A decorrere dal 1° gennaio 2016, al fondo di cui all'articolo 28 si applica inoltre l'articolo 1, commi 2 e 3.

Art. 40

Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri fondi di solidarieta'

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 124, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, e del decreto legislativo 5 marzo 2013, n. 28, le Province autonome di Trento e di Bolzano possono sostenere l'istituzione di un fondo di solidarieta' territoriale intersettoriale cui, salvo diverse disposizioni, si applica la disciplina prevista per i fondi di solidarieta' bilaterali di cui all'articolo 26. Al predetto fondo si applica la disciplina di cui all'articolo 35.

2. Il decreto istitutivo del fondo di cui al comma 1 e' adottato d'intesa con i Presidenti delle Province autonome di Trento e di

Bolzano ed e' trasmesso al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Ai medesimi Ministeri sono trasmessi i bilanci di previsione e di consuntivo del fondo.

3. A decorrere dalla data di istituzione del fondo di cui al comma 1, sono soggetti alla sua disciplina i datori di lavoro appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto e che non abbiano costituito fondi di solidarieta' bilaterali di cui all'articolo 26 o a fondi di solidarieta' bilaterali alternativi di cui all'articolo 27, che occupano almeno il 75 per cento dei propri dipendenti in unita' produttive ubicate nel territorio delle province di Trento e di Bolzano.

4. Hanno facolta' di aderire al fondo di cui al comma 1 i datori di lavoro gia' aderenti a fondi di solidarieta' bilaterali di cui all'articolo 26 o a fondi di solidarieta' bilaterali alternativi di cui all'articolo 27, che occupano almeno il 75 per cento dei propri dipendenti in unita' produttive ubicate nel territorio delle province di Trento e Bolzano.

5. I datori di lavoro di cui al comma 3 gia' aderenti al fondo residuale di cui all'articolo 28 o al fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, e i datori di lavoro che esercitano la facolta' di cui al comma 4, non sono piu' soggetti alla disciplina del fondo di provenienza a decorrere, rispettivamente, dalla data di istituzione del fondo di cui al comma 1 o dalla data di adesione a tale fondo, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni gia' deliberate. I contributi eventualmente gia' versati o dovuti al fondo di provenienza restano acquisiti a questo. Il comitato amministratore del fondo di provenienza, sulla base delle stime effettuate dall'INPS, puo' proporre al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze il mantenimento, in capo ai datori di lavoro di cui al primo periodo, dell'obbligo di corrispondere la quota di contribuzione necessaria al finanziamento delle prestazioni gia' deliberate, determinata ai sensi dei commi 4 e 5 dell'articolo 35.

6. Le disposizioni di cui al comma 5 si applicano altresi' ai datori di lavoro aderenti al fondo di cui al comma 1 che aderiscono a fondi di solidarieta' bilaterali di cui all'articolo 26 costituiti successivamente.

7. Il fondo di cui al comma 1 prevede un'aliquota di finanziamento almeno pari a quella stabilita per il fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a quindici dipendenti.

8. Il comitato amministratore del fondo di cui al comma 1 e' integrato da due rappresentanti, con qualifica di dirigente, rispettivamente della Provincia autonoma di Trento e della Provincia autonoma di Bolzano, in possesso dei requisiti di onorabilita' previsti dall'articolo 38. Ai rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze e' riconosciuto a valere sulle disponibilita' del fondo il rimborso delle spese di missione nella misura prevista dalla normativa vigente per i dirigenti dello Stato. Nel caso previsto dall'articolo 35, comma 5, il decreto direttoriale dei Ministeri del

lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze e' adottato d'intesa con i responsabili dei dipartimenti competenti in materia di lavoro delle Province autonome di Trento e di Bolzano.

9. La disciplina del fondo di cui all'articolo 1-ter del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e' adeguata alle norme previste dal presente decreto con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati dalle organizzazioni comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.

Titolo III
CONTRATTI DI SOLIDARIETA' ESPANSIVA

Art. 41

Contratti di solidarieta' espansiva

1. Nel caso in cui, al fine di incrementare gli organici, i contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, prevedano, programmandone le modalita' 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 e' concesso, per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilita' di retribuzione, un contributo a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS, di cui all'articolo 37 della legge n. 88 del 1989, pari, per i primi dodici mesi, al 15 per cento della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile. Per ciascuno dei due anni successivi il predetto contributo e' ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5 per cento.

2. In sostituzione del contributo di cui al comma 1, per i lavoratori di eta' compresa tra i 15 e i 29 anni assunti in forza dei contratti collettivi di cui al comma 1, per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di eta' del lavoratore assunto, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro e' dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalita' dei lavoratori.

2-bis. Nei confronti dei lavoratori interessati da riduzione stabile dell'orario di lavoro con riduzione della retribuzione ai sensi dei commi 1 e 2, con esclusione dei soggetti di cui al comma 5, i datori di lavoro, gli enti bilaterali o i Fondi di solidarieta' di cui al titolo II del presente decreto possono versare la contribuzione ai fini pensionistici correlata alla quota di

retribuzione persa, nei casi in cui tale contribuzione non venga gia' riconosciuta dall'INPS. In relazione ai predetti versamenti non sono riconosciute le agevolazioni contributive di cui ai commi 1 e 2.

3. Non beneficiano delle agevolazioni di cui ai commi 1 e 2 i datori di lavoro che, nei dodici mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzioni di personale ovvero a sospensioni di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni straordinaria.

((3-bis. I contratti di solidarieta' di cui all'articolo 21, comma 5, in corso da almeno dodici mesi e quelli stipulati prima del 1° gennaio 2016 possono essere trasformati in contratti di solidarieta' espansiva, a condizione che la riduzione complessiva dell'orario di lavoro non sia superiore a quella gia' concordata. Ai lavoratori spetta un trattamento di integrazione salariale di importo pari al 50 per cento della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto e il datore di lavoro integra tale trattamento almeno sino alla misura dell'integrazione originaria. L'integrazione a carico del datore di lavoro non e' imponibile ai fini previdenziali, e vige la contribuzione figurativa di cui all'articolo 6. Trova applicazione l'articolo 21, comma 5, ultimo periodo e la contribuzione addizionale di cui all'articolo 5 e' ridotta in misura pari al 50 per cento. Il contributo di cui al comma 1 o l'agevolazione contributiva di cui al comma 2 si applicano per il solo periodo compreso tra la data di trasformazione del contratto e il suo termine di scadenza e tale periodo si computa ai fini degli articoli 4 e 22, comma 5. Per i lavoratori di cui al presente comma non trova applicazione la disposizione di cui al comma 5.))

4. Le assunzioni operate dal datore di lavoro in forza dei contratti collettivi di cui al comma 1 non devono determinare nelle unita' 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 cio' sia espressamente previsto dai contratti collettivi in ragione della carenza di manodopera femminile, ovvero maschile, in possesso delle qualifiche con riferimento alle quali e' programmata l'assunzione.

5. Ai lavoratori delle imprese nelle quali siano stati stipulati i contratti collettivi di cui al comma 1, che abbiano una eta' inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non piu' di ventiquattro mesi e abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, spetta, a domanda e con decorrenza dal mese successivo a quello della presentazione, il suddetto trattamento di pensione nel caso in cui essi abbiano accettato di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla meta' 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 data di stipulazione del predetto contratto collettivo e in forza di clausole che prevedano, in corrispondenza alla maggiore riduzione di orario, un ulteriore incremento dell'occupazione. Limitatamente al predetto periodo di anticipazione il trattamento di pensione e' 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 ai

sensi del presente comma, ferma restando negli altri casi la disciplina vigente in materia di cumulo di pensioni e reddito da lavoro.

6. 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 ai sensi del comma 5, e' neutralizzato il numero delle settimane di lavoro prestate a tempo parziale, ove cio' comporti un trattamento pensionistico piu' favorevole.

7. I contratti collettivi di cui al comma 1 devono essere depositati presso la direzione territoriale del lavoro. L'attribuzione del contributo e' 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 e' demandata, altresi', la vigilanza in ordine alla corretta applicazione dei contratti di cui al comma 1, disponendo la sospensione del contributo nei casi di accertata violazione.

8. 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.

Titolo IV
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 42

Disposizioni relative a trattamenti straordinari di integrazione salariale a seguito di accordi gia' stipulati

1. I trattamenti straordinari di integrazione salariale conseguenti a procedure di consultazione sindacale gia' concluse alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono la durata prevista, nei limiti di cui alle disposizioni di legge vigenti alla data delle stesse.

2. I trattamenti di cui al comma 1 riguardanti periodi successivi all'entrata in vigore del presente decreto si computano ai fini della durata massima di cui all'articolo 4.

3. Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilita' di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo di trattamenti straordinari di integrazione salariale oltre i limiti previsti dagli articoli 4, comma 1, e 22, commi 1, 3 e 4, su domanda di una delle parti firmatarie dell'accordo, da inoltrare entro 30 giorni dall'adozione del decreto di cui al comma

5, ed entro il limite di spesa di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018 **((ed entro il limite di spesa di cui al comma 5, primo periodo,))**, puo' essere autorizzata, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale per la durata e alle condizioni certificate dalla commissione di cui al comma 4.

4. Presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e' istituita una commissione composta da quattro membri, rispettivamente nominati dal Presidente del Consiglio dei ministri, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministro dello sviluppo economico e dal Ministro dell'economia e delle finanze. La commissione, presieduta dal membro nominato dal Presidente del Consiglio dei ministri, certifica l'ammissibilita' delle domande di cui al comma 3, 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. Alle attivita' e al funzionamento della commissione si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Ai componenti della commissione non spetta alcun compenso, indennita', gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato.

((4-bis. Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015 riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale, che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilita' di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo del contratto di solidarieta', con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, puo', altresi', essere concessa, su domanda, la reiterazione della misura di cui all'articolo 6, comma 4, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, per la durata stabilita dalla commissione di cui al comma 4 e, comunque, nel limite massimo di ventiquattro mesi. Il beneficio di cui al presente comma e' riconosciuto entro il limite di spesa di cui al comma 5, primo periodo, e non trova applicazione il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 14 settembre 2015, n. 17981.))

5. **((Ai fini di cui ai commi 3 e 4-bis il Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009 e' incrementato di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018 che costituiscono il limite di spesa complessivo per ciascuno degli anni considerati ai fini del riconoscimento dei benefici di cui ai commi 3 e 4-bis secondo i criteri definiti con il decreto di cui al terzo periodo. Ai fini del monitoraggio della relativa spesa, i decreti di cui ai commi 3 e 4-bis sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta**

giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti i criteri per l'applicazione dei commi 3, 4 e 4-bis ivi inclusa la possibilita' di rideterminazione dei benefici previsti dai commi 3 e 4-bis al fine del rispetto del complessivo limite di spesa di cui al primo periodo. Conseguentemente non trovano applicazione le misure attuative relative all'utilizzo del limite di spesa di cui al comma 3 emanate ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore della presente disposizione.)) Agli oneri derivanti dal presente comma pari a 90 milioni di euro per l'anno 2017 e a 100 milioni di euro per l'anno 2018 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, come rifinanziato dall'articolo 42.

Art. 43

Disposizioni finanziarie

1. Il fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014 e' incrementato di 25,6 milioni di euro per l'anno 2015, 191,1 milioni di euro per l'anno 2016, 592,5 milioni di euro per l'anno 2017, 713,2 milioni di euro per l'anno 2018, 845,3 milioni di euro per l'anno 2019, 868,2 milioni di euro per l'anno 2020, 856,5 milioni di euro per l'anno 2021, 852,8 milioni di euro per l'anno 2022, 846,7 milioni di euro per l'anno 2023 e 840,4 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024, cui si provvede mediante le economie derivanti dalle disposizioni di cui al Titolo I del presente decreto.

2. I benefici di cui agli articoli dal 2 al 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, sono riconosciuti anche per gli anni successivi al 2015, in relazione ai quali continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'articolo 27 del predetto decreto legislativo. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma valutato in 123 milioni di euro per l'anno 2016, 125 milioni di euro per l'anno 2017, 128 milioni di euro per l'anno 2018, 130 milioni di euro per l'anno 2019, 133 milioni di euro per l'anno 2020, 136 milioni di euro per l'anno 2021, 138 milioni di euro per l'anno 2022, 141 milioni di euro per l'anno 2023, 144 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014 come rifinanziato dal presente articolo.

3. L'ultimo periodo dell'articolo 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, e' soppresso. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma valutato in 270,1 milioni di euro per l'anno 2018, 567,2 milioni di euro per l'anno 2019, 570,8 milioni di euro per l'anno 2020, 576,6 milioni di euro per l'anno 2021, 582,4 milioni di euro per l'anno 2022, 588,2 milioni di euro per l'anno 2023, 594,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014 come rifinanziato dal presente articolo. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del

lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, provvedono, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalla disposizione di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui al presente comma, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto alla rideterminazione del beneficio riconosciuto ai sensi del primo periodo del presente comma.

4. Con esclusivo riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi tra il 1° maggio 2015 e il 31 dicembre 2015 e limitatamente ai lavoratori con qualifica di stagionali dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali, qualora la durata della NASpI, calcolata ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 22 del 2015, sia inferiore a 6 mesi, ai fini del calcolo della durata non si applica il secondo periodo del comma 1 di tale articolo, relativamente ad eventuali prestazioni di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti e Mini-ASpI 2012 fruite negli ultimi quattro anni. In ogni caso, la durata della NASpI corrisposta in conseguenza dell'applicazione del primo periodo non puo' superare il limite massimo di 6 mesi. All'onere derivante dai primi due periodi del presente comma valutato in 32,8 milioni di euro per l'anno 2015 e in 64,6 milioni di euro per l'anno 2016 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, come rifinanziato dal presente articolo. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, provvedono, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalla disposizione di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui al presente comma, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto alla rideterminazione del beneficio riconosciuto ai sensi del primi due periodi del presente comma.

((4-bis. Con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi nel 2016 e limitatamente ai lavoratori con qualifica di stagionali dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali, qualora la durata della NASpI, calcolata ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, sia inferiore alla durata ottenuta disapplicando il secondo periodo del comma 1 di tale articolo relativamente alle prestazioni di disoccupazione, ad eccezione di prestazioni di mini-ASpI e di NASpI, fruite negli ultimi quattro anni, la durata della NASpI viene incrementata di un mese, a

condizione che la differenza nelle durate cosi' calcolata non sia inferiore a dodici settimane. In ogni caso, la durata della NASpI corrisposta in applicazione del primo periodo non puo' superare il limite massimo di quattro mesi.

4-ter. Agli oneri derivanti dal comma 4-bis, valutati, in 57 milioni di euro per l'anno 2016 e in 78,6 milioni di euro per l'anno 2017, si provvede, quanto a 38,1 milioni di euro per l'anno 2016, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 16, comma 7, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, come incrementata dall'articolo 43, comma 5, e dall'articolo 1, comma 387, lettera b), della legge 28 dicembre 2015, n. 208, quanto a 18,9 milioni di euro per l'anno 2016, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e quanto a 78,6 milioni di euro per l'anno 2017, mediante riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

4-quater. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, assicurano, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dal comma 4-bis. Nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui al comma 4-ter, agli eventuali maggiori oneri si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. E' conseguentemente accantonato e reso indisponibile sul medesimo Fondo nonche', ai fini degli effetti in termini di fabbisogno e indebitamento netto, sul fondo di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189, un importo complessivo pari al 50 per cento degli oneri indicati al comma 4-ter fino all'esito dei monitoraggi annuali previsti nel primo periodo. In tali casi, il Ministro dell'economia e delle finanze riferisce alle Camere con apposita relazione ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Ministro dell'economia e delle finanze e' autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.))

5. Ai fini della prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, anche con riferimento ai lavoratori beneficiari della prestazione NASpI che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata oltre la data del 31 dicembre 2015, l'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 16, comma 7 del decreto legislativo n. 22 del 2015 e' incrementata di 180 milioni di euro per l'anno 2016, di 270 milioni di euro per l'anno 2017, di 170 milioni

di euro per l'anno 2018 e di 200 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019. Per effetto della prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI di cui al primo periodo del presente comma, in ogni caso nel limite delle risorse di cui alla citata autorizzazione di spesa di cui all'articolo 16, comma 7 del decreto legislativo n. 22 del 2015 come incrementata dal primo periodo medesimo del presente comma, fermi restando i criteri disciplinati dall'articolo 16 del citato decreto legislativo n. 22 del 2015, in ogni caso la prestazione ASDI non puo' essere usufruita per un periodo pari o superiore a 6 mesi nei 12 mesi precedenti il termine del periodo di fruizione della NASpI e comunque per un periodo pari o superiore a 24 mesi nel quinquennio precedente il medesimo termine. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definite le modalita' per prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI di cui al presente comma. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma pari a 180 milioni di euro per l'anno 2016, 270 milioni di euro per l'anno 2017, 170 milioni di euro per l'anno 2018 e a 200 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014 come rifinanziato dal presente articolo.

6. In via aggiuntiva a quanto stabilito dall'articolo 17, comma 1 del decreto legislativo n. 22 del 2015, il fondo per le politiche attive del lavoro, istituito dall'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, e' incrementato di 32 milioni di euro per l'anno 2016, di 82 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2017-2019, di 72 milioni di euro per l'anno 2020, di 52 milioni di euro per l'anno 2021, di 40 milioni di euro per l'anno 2022, di 25 milioni di euro per l'anno 2023 e di 10 milioni di euro annui a decorrere dal 2024. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma pari a 32 milioni di euro per l'anno 2016, a 82 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2017-2019, a 72 milioni di euro per l'anno 2020, a 52 milioni di euro per l'anno 2021, a 40 milioni di euro per l'anno 2022, a 25 milioni di euro per l'anno 2023 e a 10 milioni di euro annui a decorrere dal 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014, come rifinanziato dal presente articolo.

7. Il Ministro dell'economia e delle finanze e' autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 44

Disposizioni finali e transitorie

1. Quando non diversamente indicato, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore.

2. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali di cui all'articolo 4, commi 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.

3. La disposizione di cui all'articolo 22, comma 4, non si applica nei primi 24 mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 25, comma 2, si applicano ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015.

5. **((COMMA ABROGATO DALLA L. 27 DICEMBRE 2017, N. 205)).**

6. Per l'anno 2015 le regioni e province autonome possono disporre la concessione dei trattamenti di integrazione salariale e di mobilita', anche in deroga ai criteri di cui agli articoli 2 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 1° agosto 2014, n. 83473, in misura non superiore al 5 per cento 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 o programmi coerenti con la specifica destinazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 253, della legge 24 dicembre 2012, n. 228. Gli effetti dei suddetti trattamenti non possono prodursi oltre la data del 31 dicembre 2015.

6-bis. Con riferimento ai trattamenti di integrazione salariale e di mobilita', anche in deroga alla legislazione vigente, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano possono disporre nell'anno 2016 l'utilizzo delle risorse ad esse attribuite in misura non superiore al 50 per cento anche in deroga ai criteri di cui agli articoli 2 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 1° agosto 2014, n. 83473, ovvero in eccedenza a tale quota disponendo l'integrale copertura degli oneri connessi a carico delle finanze regionali o delle risorse assegnate alla regione o alla provincia autonoma nell'ambito di piani o programmi coerenti con la specifica destinazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 253, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, destinandole preferibilmente alle aree di crisi industriale complessa di cui all'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazione dalla legge 7 agosto 2012, n. 134. In alternativa, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano hanno facolta' di destinare le risorse di cui al primo periodo ad azioni di politica attiva del lavoro. Per i trattamenti di integrazione salariale in deroga, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di

concessione se successivo. Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore della presente disposizione, i sei mesi di cui al precedente periodo decorrono da tale data. Il presente comma e' efficace anche con riferimento ai provvedimenti di assegnazione delle risorse alle regioni e alle province autonome di Trento e di Bolzano gia' emanati per gli anni 2014, 2015 e 2016, con esclusione delle risorse gia' oggetto di decretazione da parte delle regioni e delle province autonome.

7. Il Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009, e' incrementato di euro 5.286.187 per l'anno 2015 e di euro 5.510.658 per l'anno 2016, ai fini del finanziamento di misure per il sostegno al reddito dei lavoratori di cui all'ultimo periodo del presente comma. Agli oneri derivanti dal primo periodo del presente comma, pari a euro 5.286.187 per l'anno 2015 e a euro 5.510.658 per l'anno 2016, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 22, della legge n. 147 del 2013. Conseguentemente il medesimo articolo 1, comma 22, della legge n. 147 del 2013 e' soppresso. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, viene disciplinata la concessione nel limite massimo di euro 5.286.187 per l'anno 2015 e di euro 5.510.658 per l'anno 2016 a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009, come rifinanziato dal presente comma, di misure per il sostegno al reddito, in deroga a quanto previsto dalla normativa vigente, per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore del call-center.

8. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, elabora entro il 31 dicembre 2015 un rapporto avente ad oggetto proposte di valorizzazione della bilateralita' nell'ambito del sostegno al reddito dei lavoratori in esubero e delle misure finalizzate alla loro ricollocazione.

9. All'articolo 37, comma 3, lettera d), della legge n. 88 del 1989, dopo le parole «6 agosto 1975, n. 427,», sono aggiunte le seguenti: «e al decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 2, lettera a) della legge 10 dicembre 2014, n. 183,».

10. All'articolo 37, comma 8, della legge n. 88 del 1989, dopo le parole «6 agosto 1975, n. 427,» sono inserite le seguenti: «e al decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 2, lettera a) della legge 10 dicembre 2014, n. 183,».

11. Con effetto per l'anno 2015, all'articolo 3, comma 5-bis, della legge 23 luglio 1991, n. 223, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo, le parole «sottoposte a sequestro o confisca ai sensi della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni.» sono sostituite dalle seguenti: «che, ai sensi della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni, siano sottoposte a sequestro o confisca, o nei cui confronti sia stata emessa dal Prefetto un'informazione antimafia interdittiva e siano

state adottate le misure di cui all'articolo 32 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.»;

b) il secondo periodo e' sostituito dal seguente: «A tale fine l'amministratore dei beni nominato ai sensi dell'articolo 2-sexies della citata legge n. 575 del 1965 o i soggetti nominati in sostituzione del soggetto coinvolto ai sensi dell'articolo 32 del decreto-legge n. 90 del 2014, esercitano le facolta' attribuite dal presente articolo al curatore, al liquidatore e al commissario nominati in relazione alle procedure concorsuali.».

Per gli interventi di cui al predetto articolo 3, comma 5-bis, della legge n. 223 del 1991, come modificato dal presente comma, e' altresi' destinato per l'anno 2015, in via aggiuntiva a quanto previsto dallo stesso articolo 3, comma 5-bis, un importo nel limite massimo di 8 milioni di euro a valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009.

11-bis. In deroga all'articolo 4, comma 1, e all'articolo 22, commi 1, 2 e 3, entro il limite massimo di spesa di 216 milioni di euro per l'anno 2016 e di 117 milioni di euro per l'anno 2017, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza del Ministero dello sviluppo economico e della regione, puo' essere concesso un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, sino al limite massimo di 12 mesi per ciascun anno di riferimento, alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta alla data di entrata in vigore della presente disposizione ai sensi dell'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134. Al fine di essere ammessa all'ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria l'impresa presenta un piano di recupero occupazionale che prevede appositi percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori, dichiarando contestualmente di non poter ricorrere al trattamento di integrazione salariale straordinaria ne' secondo le disposizioni del presente decreto ne' secondo le disposizioni attuative dello stesso. All'onere derivante dal primo periodo si provvede, quanto a 216 milioni per l'anno 2016 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 16, comma 7, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, come incrementata dall'articolo 43, comma 5, e dall'articolo 1, comma 387, lettera b), della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e quanto a 117 milioni per l'anno 2017 a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, mediante utilizzo delle disponibilita' in conto residui. Entro quindici giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione, le regioni richiedono al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'assegnazione delle risorse necessarie in relazione alle proprie esigenze. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze,

le risorse sono proporzionalmente ripartite tra le regioni in base alle richieste, entro il limite massimo complessivo di spesa di euro 216 milioni di euro per l'anno 2016 e 117 milioni di euro per l'anno 2017. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e trasmette relazioni semestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

Art. 45

Accesso ai dati elementari

1. A fini di programmazione, analisi e valutazione degli interventi di politica previdenziale, assistenziale e del lavoro introdotti con i decreti legislativi di attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, il Nucleo tecnico per il coordinamento della politica economica di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 21 maggio 2013, e successive modificazioni, e il Comitato scientifico per l'indirizzo dei metodi e delle procedure per il monitoraggio della riforma del mercato del lavoro istituito in attuazione dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, **((nonche', ai fini dello svolgimento delle funzioni di cui all'articolo 10, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'ISFOL))** hanno accesso diretto, anche attraverso procedure di accesso remoto, ai dati elementari detenuti dall'ISTAT, dall'INPS, dall'INAIL, dall'Agenzia delle entrate, nonche' da altri enti e amministrazioni determinati dal decreto di cui al comma 2.

2. Le modalita' di accesso ai dati utili ai fini di cui al comma 1, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, sono determinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto nel rispetto di quanto previsto al comma 3.

3. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse finanziarie, umane e strumentali gia' previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 46

Abrogazioni

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) il decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788;

b) il decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869, ad eccezione dell'articolo 3;

c) la legge 3 febbraio 1963, n. 77;

d) gli articoli da 2 a 5 della legge 5 novembre 1968, n. 1115;

e) la legge 8 agosto 1972, n. 464;

((f) gli articoli da 1 a 7, da 9 a 11, 12, comma 1, numeri 1) e 2), e da 13 a 17 della legge 20 maggio 1975, n. 164;))

g) gli articoli 1, 2, e da 4 a 8 della legge 6 agosto 1975, n. 427;

h) la legge 13 agosto 1980, n. 427;

i) gli articoli 1 e 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;

l) l'articolo 8, commi da 1 a 5, e 8 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;

m) gli articoli 1, 2, e da 12 a 14 della legge 23 luglio 1991, n. 223;

n) l'articolo 5, commi da 1 a 4, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;

o) il decreto del Presidente della Repubblica 10 giugno 2000, n. 218;

p) l'articolo 44, comma 6 del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326;

q) i commi 1, da 4 a 19-ter, da 22 a 45, dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2016 sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) l'articolo 8 della legge 20 maggio 1975, n. 164;

b) l'articolo 3 della legge 6 agosto 1975, n. 427;

c) il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 7 febbraio 2014, n. 79141;

d) i commi 20, 20-bis, e 21 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

3. A decorrere dal 1° luglio 2016 e' abrogato l'articolo 5 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

4. E' abrogata ogni altra disposizione contraria o incompatibile con le disposizioni del presente decreto.

5. Laddove disposizioni di legge o regolamentari dispongano un rinvio all'articolo unico, secondo comma, della legge n. 427 del 1980, oppure all'articolo 3, commi da 4 a 45, della legge n. 92 del 2012, ovvero ad altre disposizioni abrogate dal presente articolo, tali rinvii si intendono riferiti alle corrispondenti norme del presente decreto.

Art. 47

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della

Repubblica italiana.
Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sara' inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.
Dato a Roma, addi' 14 settembre 2015

MATTARELLA

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Padoan, Ministro dell'economia e delle finanze

Visto, il Guardasigilli: Orlando

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 22

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00036)

Vigente al: 20-7-2018

Titolo I

Disciplina della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, terzo comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 1, comma 1, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, il quale, allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, delega il Governo ad adottare uno o piu' decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarita' dei diversi settori produttivi;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera b), della citata legge n. 183 del 2014, recante i criteri di delega relativi al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali con riferimento agli strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria, in particolare tramite la rimodulazione dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI);

Visto l'articolo 1, comma 3, della legge n. 183 del 2014, il quale, allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonche' di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, delega il Governo ad adottare uno o piu' decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;

Visto l'articolo 1, comma 4, lettera p), della legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo all'introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficolta' di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di

fondi regionali a cio' destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 24 dicembre 2014;

Vista l'intesa sancita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 12 febbraio 2015;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con i Ministri dell'economia e delle finanze e per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego - NASpI

1. A decorrere dal 1° maggio 2015 e' istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) di cui all'articolo 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, una indennita' mensile di disoccupazione, denominata: «Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)», avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. La NASpI sostituisce le prestazioni di ASpI e mini-ASpI introdotte dall'articolo 2 della legge n. 92 del 2012, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015.

Art. 2

Destinatari

1. Sono destinatari della NASpI i lavoratori dipendenti con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonche' degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali ultimi trovano applicazione le norme di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, all'articolo 25

della legge 8 agosto 1972, n. 457, all'articolo 7 della legge 16 febbraio 1977, n. 37, e all'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

Art. 3

Requisiti

1. La NASpI e' riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;

b) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;

c) possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

2. La NASpI e' riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012.

Art. 4

Calcolo e misura

1. La NASpI e' rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.

2. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente, la NASpI e' pari al 75 per cento della retribuzione mensile. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennita' e' pari al 75 per cento del predetto importo incrementato di una somma pari al 25 per cento della differenza tra la retribuzione mensile e il predetto importo. La NASpI non puo' in ogni caso superare nel 2015 l'importo mensile massimo di 1.300 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

3. La NASpI si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

4. Alla NASpI non si applica il prelievo contributivo di cui

all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.

Art. 5

Durata

1. La NASpI e' corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla meta' delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno gia' dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione. **((PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148)).**

Art. 6

Domanda e decorrenza della prestazione

1. La domanda di NASpI e' presentata all'INPS in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

2. La NASpI spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Art. 7

Condizionalita'

1. L'erogazione della NASpI e' condizionata alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonche' ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni.

2. Con il decreto legislativo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della NASpI alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono determinate le condizioni e le modalita' per l'attuazione della presente disposizione nonche' le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva di cui al comma 1.

Art. 8

Incentivo all'autoimprenditorialita'

1. Il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpI puo' richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli e' stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attivita' lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attivita' lavorative da parte del socio.

2. L'erogazione anticipata in un'unica soluzione della NASpI non da' diritto alla contribuzione figurativa, ne' all'Assegno per il nucleo familiare.

3. Il lavoratore che intende avvalersi della liquidazione in un'unica soluzione della NASpI deve presentare all'INPS, a pena di decadenza, domanda di anticipazione in via telematica entro trenta giorni dalla data di inizio dell'attivita' lavorativa autonoma o di impresa individuale o dalla data di sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa.

4. Il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui e' riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpI e' tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale.

Art. 9

Compatibilita' con il rapporto di lavoro subordinato

1. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpI instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale decade dalla prestazione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi. In tale caso la prestazione e' sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro. La contribuzione versata durante il periodo di sospensione e' utile ai fini di cui agli articoli 3 e 5.

2. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpI instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione conserva il diritto alla prestazione, ridotta nei termini di cui all'articolo 10, a condizione che comunichi all'INPS entro trenta giorni dall'inizio dell'attivita' il reddito annuo previsto e che il datore di lavoro o, qualora il lavoratore sia impiegato con contratto di somministrazione, l'utilizzatore, siano diversi dal datore di lavoro o dall'utilizzatore per i quali il lavoratore prestava la sua attivita' quando e' cessato il rapporto di lavoro che ha determinato il diritto alla NASpI e non presentino rispetto ad essi rapporti di

collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti. La contribuzione versata e' utile ai fini di cui agli articoli 3 e 5.

3. Il lavoratore titolare di due o piu' rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale che cessi da uno dei detti rapporti a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa, o di risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012, e **((il cui reddito corrisponda a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917))**, ha diritto, ricorrendo tutti gli altri requisiti, di percepire la NASpI, ridotta nei termini di cui all'articolo 10, a condizione che comunichi all'INPS entro trenta giorni dalla domanda di prestazione il reddito annuo previsto.

4. La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidita', la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attivita' di lavoro subordinato non da' luogo ad accrediti contributivi ed e' riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

Art. 10

Compatibilita' con lo svolgimento di attivita' lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale

1. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpI intraprenda un'attivita' lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale ricava **((un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917))**, deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attivita', dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne. La NASpI e' ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attivita' e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennita' o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente e' ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi e' tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attivita' lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore e' tenuto a restituire la NASpI percepita dalla data di inizio dell'attivita' lavorativa autonoma o di impresa individuale.

2. La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidita', la vecchiaia e i superstiti versata

in relazione all'attivita' lavorativa autonoma o di impresa individuale non da' luogo ad accrediti contributivi ed e' riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

Art. 11

Decadenza

1. Ferme restando le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva previste dal decreto di cui all'articolo 7, comma 3, il lavoratore decade dalla fruizione della NASpI nei seguenti casi:

a) perdita dello stato di disoccupazione;

b) inizio di un'attivita' lavorativa subordinata senza provvedere alle comunicazioni di cui all'articolo 9, commi 2 e 3;

c) inizio di un'attivita' lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale senza provvedere alla comunicazione di cui all'articolo 10, comma 1, primo periodo;

d) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;

e) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidita', salvo il diritto del lavoratore di optare per la NASpI.

Art. 12

Contribuzione figurativa

1. La contribuzione figurativa e' rapportata alla retribuzione di cui all'articolo 4, comma 1, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpI per l'anno in corso.

2. Le retribuzioni computate nei limiti di cui al comma 1, rivalutate fino alla data di decorrenza della pensione, non sono prese in considerazione per la determinazione della retribuzione pensionabile qualora siano di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile ottenuta non considerando tali retribuzioni. Rimane salvo il computo dell'anzianita' contributiva relativa ai periodi eventualmente non considerati nella determinazione della retribuzione pensionabile ai fini dell'applicazione dell'articolo 24, comma 2, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Art. 13

Misura dell'indennita' per i soci lavoratori
ed il personale artistico

1. Per i soci lavoratori delle cooperative di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, e per il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, a decorrere dal 1° maggio 2015 la NASpI e' corrisposta nella misura di cui all'articolo 4.

Art. 14

Rinvio

1. Alla NASpI si applicano le disposizioni in materia di ASpI in quanto compatibili.

Titolo II
Indennita' di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL)

Art. 15

Indennita' di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa - DIS-COLL

1. In attesa degli interventi di semplificazione, modifica o superamento delle forme contrattuali previsti all'articolo 1, comma 7, lettera a), della legge n. 183 del 2014, in via sperimentale per il 2015, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, e' riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una indennita' di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL.

2. La DIS-COLL e' riconosciuta ai soggetti di cui al comma 1 che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

a) siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni;

b) possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento;

c) possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di cui al comma 1 di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla meta' dell'importo che da' diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

3. La DIS-COLL e' rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati, derivante da rapporti di collaborazione di cui al comma 1, relativo all'anno in cui si e' verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi.

4. La DIS-COLL, rapportata al reddito medio mensile come determinato al comma 3, e' pari al 75 per cento dello stesso reddito nel caso in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Nel caso in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo la DIS-COLL e' pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo. La DIS-COLL non puo' in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.300 euro nel 2015, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

5. La DIS-COLL si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

6. La DIS-COLL e' corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla meta' dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno gia' dato luogo ad erogazione della prestazione. La DIS-COLL non puo' in ogni caso superare la durata massima di sei mesi.

7. Per i periodi di fruizione della DIS-COLL non sono riconosciuti i contributi figurativi.

8. La domanda di DIS-COLL e' presentata all'INPS, in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

9. La DIS-COLL spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

10. L'erogazione della DIS-COLL e' condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni, nonche' alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'articolo 1, comma, 2 lettera g), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni. Con il decreto legislativo previsto all'articolo 1, comma 3, della legge n. 183 del 2014, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della DIS-COLL alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.

11. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata superiore a cinque giorni il lavoratore decade dal diritto alla DIS-COLL. In caso di nuova occupazione con contratto

di lavoro subordinato di durata non superiore a cinque giorni la DIS-COLL e' sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni. Al termine di un periodo di sospensione l'indennita' riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

12. Il beneficiario di DIS-COLL che intraprenda un'attivita' lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, deve comunicare all'INPS entro trenta giorni dall'inizio dell'attivita' il reddito annuo che prevede di trarne. Nel caso di mancata comunicazione del reddito previsto il beneficiario decade dal diritto alla DIS-COLL a decorrere dalla data di inizio dell'attivita' lavorativa autonoma o di impresa individuale. La DIS-COLL e' ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attivita' e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennita' o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente e' ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi e' tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attivita' lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore e' tenuto a restituire la DIS-COLL percepita dalla data di inizio dell'attivita' lavorativa autonoma o di impresa individuale.

13. I soggetti di cui all'articolo 2, commi da 51 a 56, della legge n. 92 del 2012 fruiscono fino al 31 dicembre del 2015 esclusivamente delle prestazioni di cui al presente articolo. Restano salvi i diritti maturati in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi nell'anno 2013.

14. Le risorse finanziarie gia' previste per il finanziamento della tutela del sostegno al reddito dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 e all'articolo 2, commi 51 e 56, della legge n. 92 del 2012, concorrono al finanziamento degli oneri relativi alle disposizioni di cui al presente articolo per l'anno 2015 e pertanto in relazione allo stesso anno 2015 non trovano applicazione le disposizioni di cui al citato articolo 2, commi da 51 a 56, della legge n. 92 del 2012.

15. All'eventuale riconoscimento della DIS-COLL ai soggetti di cui al presente articolo anche per gli anni successivi al 2015 si provvede con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi che stanzino le occorrenti risorse finanziarie e in particolare con le risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge n. 183 del 2014.

((15-bis. A decorrere dal 1° luglio 2017 la DIS-COLL e'

riconosciuta ai soggetti di cui al comma 1 nonche' agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla stessa data. Con riguardo alla DIS-COLL riconosciuta per gli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2017 non si applica la disposizione di cui al comma 2, lettera c), e i riferimenti all'anno solare contenuti nel presente articolo sono da intendersi riferiti all'anno civile. A decorrere dal 1° luglio 2017, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonche' per gli amministratori e i sindaci di cui al comma 1, e' dovuta un'aliquota contributiva pari allo 0,51 per cento.

15-ter. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 15-bis, valutati in 14,4 milioni di euro per l'anno 2017, 39 milioni di euro per l'anno 2018, 39,6 milioni di euro per l'anno 2019, 40,2 milioni di euro per l'anno 2020, 40,8 milioni di euro per l'anno 2021, 41,4 milioni di euro per l'anno 2022, 42 milioni di euro per l'anno 2023, 42,7 milioni di euro per l'anno 2024, 43,3 milioni di euro per l'anno 2025 e 44 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, si provvede, tenuto conto degli effetti fiscali indotti, mediante l'utilizzo delle maggiori entrate derivanti dall'incremento dell'aliquota contributiva disposto ai sensi del terzo periodo del comma 15-bis.

15-quater. L'INPS trasmette tempestivamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze i dati relativi all'andamento delle entrate contributive e del costo della prestazione di cui al comma 15-bis ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 17, commi da 12 a 13, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, e successive modificazioni)).

(3)(4)

AGGIORNAMENTO (3)

La L. 28 dicembre 2015, n. 208, ha disposto (con l'art. 1, comma 310) che "L'indennita' di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL), di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, e' riconosciuta, nei limiti di cui al quinto periodo del presente comma, anche per l'anno 2016, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno gia' dato luogo ad erogazione della DIS-COLL. Per gli episodi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016, non si applica la disposizione di cui all'articolo 15, comma 2, lettera c), del citato decreto legislativo n. 22 del 2015. Ai fini dell'applicazione dell'articolo 15 del citato decreto legislativo n. 22 del 2015, le disposizioni che hanno a riferimento l'anno solare sono da interpretarsi come riferite all'anno civile. La DIS-COLL e' riconosciuta, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016, nel limite di 54 milioni di euro per l'anno 2016 e di 24 milioni di euro

per l'anno 2017, salvo quanto stabilito dall'ultimo periodo del presente comma".

_____

AGGIORNAMENTO (4)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, nel modificare l'art. 1, comma 310 della L. 28 dicembre 2015, n. 208, ha conseguentemente disposto (con l'art. 3, comma 3-octies) che "Ai fini della prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della indennita' di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL, di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 310, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sono prorogate fino al 30 giugno 2017, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2017 e sino al 30 giugno 2017, nel limite di 19,2 milioni di euro per l'anno 2017. Al relativo onere, pari a 19,2 milioni di euro per l'anno 2017, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 43, comma 6, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148".

Titolo III
Assegno di disoccupazione

Art. 16

((ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 15 SETTEMBRE 2017, N. 147))

((6))

_____

AGGIORNAMENTO (6)

Il D.Lgs. 15 settembre 2017, n. 147 ha disposto (con l'art. 18, comma 1) che "A far data dal 1° gennaio 2018, l'ASDI non e' piu' riconosciuto, fatti salvi gli aventi diritto che entro la medesima data hanno maturato i requisiti richiesti".

Ha inoltre disposto (con l'art. 18, comma 2) che "L'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 16, comma 7, del decreto legislativo n. 22 del 2015, e successive modificazioni e integrazioni, confluisce integralmente nel Fondo Poverta' a decorrere dal 2019".

Titolo IV
Contratto di ricollocazione

Art. 17

Contratto di ricollocazione

1. Il Fondo per le politiche attive del lavoro, istituito dall'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, e' incrementato, per l'anno 2015, di 32 milioni di euro provenienti dal gettito relativo al contributo di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Nel rispetto dei principi del presente decreto, le regioni, nell'ambito della programmazione delle politiche attive del lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera u), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, possono attuare e finanziare il contratto di ricollocazione.

2. **((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 150)).**

3. **((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 150)).**

4. **((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 150)).**

5. **((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 150)).**

6. **((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 150)).**

7. **((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 150)).**

Titolo V
Disposizioni finanziarie e finali

Art. 18

Copertura finanziaria

1. Ai maggiori oneri derivanti dagli articoli da 1 a 15, valutati in 751 milioni di euro per l'anno 2015, 1.574 milioni di euro per l'anno 2016, 1.902 milioni di euro per l'anno 2017, 1.794 milioni di euro per l'anno 2018, 1.707 milioni di euro per l'anno 2019, 1.706 milioni di euro per l'anno 2020, 1.709 milioni di euro per l'anno 2021, 1.712 milioni di euro per l'anno 2022, 1.715 milioni di euro per l'anno 2023 e 1.718 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 e dagli articoli 16 e 17, pari a 232 milioni di euro per l'anno 2015 e a 200 milioni di euro per l'anno 2016, si provvede, quanto a 114 milioni di euro per l'anno 2015, a valere sulle risorse di cui all'articolo 15, comma 14 e, per la restante parte, mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

2. Il Ministro dell'economia e delle finanze provvede al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni

introdotte dal presente decreto e, nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di cui al comma 1, adotta tempestivamente, nel rispetto dei saldi di finanza pubblica, le conseguenti iniziative legislative volte alla correzione dei predetti effetti, ai sensi dell'articolo 17, comma 13, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, ovvero, ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera l), della legge medesima, qualora tali scostamenti siano in procinto di verificarsi al termine dell'esercizio finanziario.

3. Il Ministro dell'economia e delle finanze e' autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 19

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sara' inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addi' 4 marzo 2015

MATTARELLA

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Padoan, Ministro dell'economia e delle finanze

Madia, Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione

Visto, il Guardasigilli: Orlando