

## I NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO: LA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA

Analisi del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 recante disposizioni di riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183

### Sommario

Premessa.....	2
Disposizioni generali.....	3
Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria .....	4
Destinatari e causali di intervento.....	4
Beneficiari.....	6
Misura.....	7
Durata.....	8
Procedimento .....	10
Conguaglio e rimborso.....	12
Politiche attive.....	12
Contribuzione .....	12

*a cura di*

Enzo De Fusco

Paola Mancini

Filippo Grandi

Luca Caratti

---

**DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della  
FONDAZIONE STUDI**

Via del Caravaggio 66  
00145 Roma (RM)

[fondazionestudi@consulentidellavoro.it](mailto:fondazionestudi@consulentidellavoro.it)

## Premessa

La riforma degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro è stata attuata con il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015 ed entrato in vigore il giorno successivo.

Il decreto disegna un nuovo sistema di ammortizzatori sociali, introduce un unico testo normativo di 47 articoli, elimina di fatto la cassa in deroga (aumentando per contro il raggio d'azione e l'operatività dei fondi di solidarietà bilaterali), ridefinisce i contratti di solidarietà (che perdono la loro autonomia diventando una delle causali di intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) e concentra tutte le possibili richieste su 2 tipologie di interventi:

- le integrazioni salariali (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria, che come anticipato comprende il Contratto di Solidarietà);
- i fondi di solidarietà bilaterali già previsti dalla Legge Fornero<sup>1</sup>, che oggi vengono completamente ridisciplinati assorbendo, tra gli altri, i contratti di solidarietà di tipo B.

Il capo I del suddetto decreto detta le disposizioni generali applicabili a tutti gli ammortizzatori sociali ed è composto da otto articoli; il capo II comprende gli articoli dal 9 al 18 e disciplina la cassa integrazione ordinaria (CIGO).

Il Ministero del Lavoro ha fornito le prime interpretazioni con le circolari n. 24 e 30 del 2015.

L'Inps con circolare n. 197 del 2 dicembre 2015 ha fornito le istruzioni operative in ambito previdenziale per una corretta applicazione dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria.

**Anche se la circolare è giunta dopo oltre due mesi dall'entrata in vigore della norma, l'Inps non ha fornito i necessari chiarimenti su aspetti nevralgici del provvedimento lasciando professionisti e imprese ancora nella incertezza.**

In particolare, viene rinviata la disciplina attuativa dell'estensione dell'obbligo contributivo della cassa integrazione ai lavoratori con contratti di apprendistato professionalizzante nonché del regime di calcolo del contributo addizionale.

---

<sup>1</sup> Legge 28 giugno 2012, n. 92

## Disposizioni generali

Il nuovo impianto normativo detta, ove possibile e tenuto conto delle peculiarità dei diversi interventi, regole di funzionamento “trasversali” riassunte nella seguente tabella ed evidenziate specificatamente nel prosieguo della trattazione:

<b>Lavoratori beneficiari (art. 1 e 2)</b>	<p>Lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compreso apprendistato professionalizzante ed esclusi lavoratori a domicilio e dirigenti, con anzianità di effettivo lavoro pari a 90 giornate alla data di richiesta del trattamento. Requisito non richiesto per domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi non oggettivamente evitabili del settore industriale.</p>
<b>Misura (art. 3)</b>	<p>Il trattamento di integrazione salariale ammonta all’80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate. Il trattamento verrà ridotto delle aliquote contributive a carico dell’apprendista e non potrà superare i limiti massimali mensili. Il trattamento sostituisce in caso di malattia l’indennità giornaliera a carico istituto nonché l’eventuale integrazione contrattualmente prevista.</p>
<b>Durata massima complessiva (art. 4)</b>	<p>Per ciascuna unità produttiva il trattamento di Cigo e di Cigs non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, salvo il caso in cui si ricorra ad un contratto di solidarietà la cui durata viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente (in pratica si può giungere nel periodo di osservazione sino ad un massimo di 36 mesi). Per le imprese industriali e artigiane dell’edilizia e affini, nonché per le imprese industriali e artigiane di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo la durata massima complessiva è di 30 mesi nel quinquennio mobile.</p>
<b>Contribuzione addizionale (art. 5)</b>	<p>Contributo Periodo            9% Fino a 52 settimane *            12% Fino a 104 settimane *            15% Oltre 104 settimane *</p> <p>Il contributo, a carico delle imprese che presentano istanza di integrazione salariale, si applica sulla quota di retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate.</p> <p>*In un quinquennio mobile</p>

<b>Contribuzione figurativa (art.6)</b>	I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è riconosciuta l'integrazione salariale sono utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia.
<b>Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni (art. 7)</b>	Di regola, il trattamento di integrazione è corrisposto, ai lavoratori aventi diritto, dal datore di lavoro al termine di ogni periodo di paga. Il suddetto importo sarà rimborsato dall'INPS secondo le ordinarie regole di conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte. Il conguaglio o la richiesta di rimborso devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro i 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.
<b>Condizionalità e Politiche attive del lavoro (art. 8)</b>	<p>I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono convocati dal centro per l'impiego, con modalità stabilite da apposito decreto, per stipulare il patto di servizio personalizzato allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ed in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio. La mancata presentazione agli incontri fissati comporterà l'applicazione delle sanzioni che arrivano sino alla decadenza dal trattamento di integrazione.</p> <p>Il lavoratore che svolge attività di lavoro autonomo o subordinato non avrà diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Viene prevista la comunicazione preventiva alla sede INPS territorialmente competente, a cura del lavoratore, in caso di prestazione lavorativa durante il trattamento.</p> <p>L'Inps con la circ. n.197 conferma che ai fini della predetta comunicazione valgono le comunicazioni obbligatorie rilasciate dal datore di lavoro giuste istruzioni fornite con circ. n.57/2014.</p>

## Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria

### Destinatari e causali di intervento

Entrando nel dettaglio della CIGO si segnala che restano sostanzialmente immutate le categorie di aziende rientranti nel suo campo di applicazione e le causali d'accesso (artt. 10 e 11): deve trattarsi di situazioni aziendali dovute ad

eventi transitori non imputabili all'azienda o ai lavoratori, comprese le intemperie stagionali, oppure a situazioni temporanee di mercato. Pare quindi immutata la prassi Inps sin qui adottata per il riconoscimento di "evento oggettivamente non evitabile"<sup>2</sup>.

La tabella che segue riepiloga le categorie di aziende rientranti nell'area di applicazione dell'integrazione ordinaria:

<b>Imprese destinatarie</b>
Imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
Cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività lavorativa similari e a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal DPR. N.602 /1970
Imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco
Cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato
Imprese addette al noleggio e alla distribuzione di film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica
Imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi
Imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato
Imprese addette agli impianti elettrici e telefonici
Imprese addette all'armamento ferroviario
Imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica
Imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini
Imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo
Imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione

<sup>2</sup> Circolare n. 57684 G.S. del 27/6/1975

## Beneficiari

In materia di requisiti (art.1) diventa determinante l'anzianità aziendale; i lavoratori devono possedere un'anzianità, alla data di presentazione della domanda, di almeno 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale si richiede il trattamento.

La locuzione utilizzata dal legislatore delegato **“effettivo lavoro”** parrebbe essere ben più stringente di quanto riportato nella previgente disposizione normativa riferita alla integrazione straordinaria (art. 8 c. 3 D.L. n. 86/88 conv. in L. n. 160/88) che indicava quale parametro l'“anzianità lavorativa”.

### **Criticità**

Secondo il Ministero del Lavoro per giornate di “effettivo lavoro” devono intendersi le giornate di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e maternità (circolare 24/2015).

L'Inps con la circolare n. 197 si limita a riprodurre quanto già anticipato dal Ministero del Lavoro richiamando le sentenze di Corte di Cassazione n.16235/2002 e n.453/2003.

In verità queste sentenze riguardavano l'esame di un testo normativo in materia di lavoratori agricoli che nulla hanno a che vedere con la previsione contenuta nella norma in esame (art. 8 ultimo comma legge 457/72 secondo cui *“Ai fini della presente legge sono considerati operai agricoli i salariati fissi e gli altri lavoratori sempre a tempo indeterminato che svolgono annualmente oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda”* confronta anche Inps circolare 63/2008).

Al contrario, già in passato l'Inps era stato chiamato ad interpretare una previsione normativa che fa riferimento al “lavoro effettivo” come nel caso del D.Lgs. n. 22/2015 in materia di Naspi in cui fissa i requisiti necessari per ottenere la disoccupazione (“Trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione”).

In quella occasione l'Inps (circolare n. 54/2015) ha preso una posizione completamente diversa rispetto alla circolare n. 197/2015 affermando che:

- il lavoro effettivo corrisponde alle giornate indicate nel flusso mensile UNIEMENS - con i quali i datori di lavoro trasmettono i dati retributivi e contributivi - col codice "S" (quindi escludendo, malattia, infortunio, ferie, permessi, festività etc).
- le giornate di malattia, infortunio e assenze per permessi e congedi "determinano un ampliamento - pari alla durata degli eventi medesimi - del periodo di dodici mesi all'interno del quale ricercare il requisito delle trenta giornate".

Peraltro, con la posizione espressa nella richiamata circolare n.197 l'Inps penalizza i lavoratori che operano all'interno di aziende che adottano la settimana corta (lunedì -venerdì) rispetto a quelle che adottano la settimana di lavoro ordinaria (lunedì -sabato).

Quindi, a fronte della medesima previsione normativa si registrano posizioni interpretative diametralmente opposte.

Il decreto (art.1 e art.2) estende la cassa integrazione ordinaria anche agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (sino ad oggi esclusi dalla CIGO), per i quali viene contestualmente introdotto l'obbligo di versare i contributi correnti a finanziamento dei trattamenti di integrazione salariale previsti per la generalità dei lavoratori. L'aliquota dovuta è sempre quella prevista per gli operai. A tali contributi aggiuntivi non si dovrebbe applicare la previsione di sgravio totale triennale prevista per le aziende con meno di 9 dipendenti. Il decreto precisa, inoltre, che la durata dell'apprendistato viene prorogata in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita. Si noti come l'ampliamento della platea dei soggetti interessati non riguardi le altre tipologie di apprendistato.

L'Inps, tuttavia, con la circolare n.197 rinvia ad una successiva apposita circolare la disciplina attuativa dell'estensione dell'obbligo contributivo per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. Con tale successivo documento di prassi verranno fornite istruzioni anche sul conguaglio dei contributi dei mesi pregressi.

## Misura

Sul fronte della misura del trattamento di integrazione salariale non si segnalano novità rispetto alla normativa previgente: l'importo della prestazione rimane pari all'80% della retribuzione globale spettante, con un massimale mensile rivalutato annualmente.

L'importo del trattamento di cui sopra non può superare per l'anno 2015 gli

importi massimi mensili, comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di dodici mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive:

a) euro 971,71 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24;

b) euro 1.167,91 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.102,24.

Ricordiamo che relativamente al settore edile si applicano i seguenti massimali:

a) euro 1.166,05 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24;

b) euro 1.401,49 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.102,24.

## Durata

In tema di durata dell'integrazione salariale ordinaria il decreto legislativo in commento abroga espressamente, a decorrere dal 24 settembre 2015, l'art. 6 della L. n. 164/1975 sostituendolo integralmente con il nuovo articolo 12. Tale articolo indica che la richiesta può prevedere un periodo massimo di 13 settimane consecutive prorogabile trimestralmente fino a 52 settimane per ogni unità produttiva.

Se la fruizione delle 52 settimane avviene consecutivamente una nuova domanda di CIGO può essere presentata, per la medesima unità produttiva, solo quando sia decorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa. Qualora i periodi richiesti non siano continuativi il periodo massimo di 52 settimane viene calcolato considerando il biennio mobile.

Sul punto si registrano due novità che l'Inps nella circolare n.197 non menziona, una di tipo formale e l'altra di tipo sostanziale:

- sul piano formale, i limiti di durata seppure in continuità con il passato, sono espressi in settimane e non più in mesi (in precedenza erano tre mesi e 12 mesi);
- sul piano sostanziale, il limite di 13 settimane può essere prorogato fino al raggiungimento del limite di 52 settimane senza la necessità di dimostrare, come in passato, "casi eccezionali".

Fatto salvo il limite delle 13 settimane consecutive prorogabili fino a 52, le ulteriori condizioni non si applicano agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili (tranne quelli richiesti dalle imprese edili).

Novità rilevante è invece contenuta nel comma 5 dell'articolo in esame, laddove si precisa, sempre in materia di CIGO, che il numero massimo di ore autorizzabili sia pari ad un terzo delle ore lavorabili nel biennio mobile prendendo a riferimento tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

Appare evidente che il numero massimo di ore integrabili si riduce notevolmente, anche se questa limitazione è in parte mitigata dal calcolo delle ore effettuato sulla totalità dei lavoratori e sulle ore lavorabili nel biennio mobile.

La durata del singolo trattamento deve oggi, necessariamente, essere sommata agli altri eventuali interventi richiesti.

Pertanto, per determinare l'utilizzo massimo complessivo, occorre richiamare quanto previsto in tema di durata dall'art. 4 del decreto in esame. Le disposizioni generali applicabili in modo trasversale introducono importanti novità con riferimento alla durata massima complessiva delle integrazioni salariali (CIGO e CIGS). Per ciascuna unità produttiva infatti la somma dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale non può superare la durata complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, durata che aumenta a 30 mesi nei settori edile e lapideo, in considerazione della loro specificità.

Va osservato che, ai fini del conteggio, i periodi di CIGS con causale contratto di solidarietà, entro il limite di 24 mesi, contano per la metà. Infine si precisa che non concorrono al raggiungimento del limite complessivo nel quinquennio i periodi di integrazione salariali fruiti prima dell'entrata in vigore delle disposizioni di cui al presente decreto<sup>3</sup>.

In pratica il datore di lavoro rientrante nel campo di applicazione di entrambe le forme di sostegno, potrebbe usufruire ad esempio di 12 mesi di CIGO e di 24 mesi di CDS oppure di 12 mesi CIGS e 24 mesi di CDS o ancora 12 mesi di CIGO; oppure di 12 mesi di CIGO, 6 di CIGS e 12 di CDS. È utile precisare che non potrà aver luogo il trattamento straordinario per unità produttive per le quali si sia richiesto, per il medesimo periodo e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinario.

---

<sup>3</sup> Inps messaggio n. 5919, 24 settembre 2015, Inps circolare n. 197, 2 dicembre 2015

Elemento importante ai fini della fruizione della cassa integrazione riguarda l'unità produttiva.

A tal fine la circolare n.197 richiama la giurisprudenza in termini di nozione dell'unità produttiva che possiede il requisito dell'autonomia funzionale (Cass. 22.4.2010, n. 9558; Cass. 22.3.2005, n. 6117; Cass. 6.8.2003, n. 11883; Cass. 9.8.2002, n. 12121; Cass. 20.7.2001, n. 9881).

Sotto il profilo procedurale l'Inps introduce un nuovo obbligo a carico dei datori di lavoro.

Occorrerà infatti comunicare i dati identificativi dell'unità produttiva seguendo le procedure telematiche previste dall'istituto che assegnerà un apposito numero progressivo.

Tale numero dovrà essere indicato nella denuncia UniEmens.

La circolare n.197 rinvia ad un successivo messaggio ulteriori istruzioni anche ai fini della esposizione sia nelle denunce mensili che nelle domande di concessione CIGO.

### **Criticità**

Il decreto non disciplina esplicitamente un periodo intertemporale per il conteggio delle 52 settimane tra vecchia e nuova normativa ma l'Istituto previdenziale precisa, con la circolare n. 197/2015, che qualora l'istanza sia stata presentata ante 24/09/2015, i periodi autorizzati, anche precedenti a tale data ed estesi a periodi successivi, rientrano nel computo massimo delle 52 settimane ma non nel calcolo del periodo massimo complessivo nel quinquennio mobile.

Qualora, viceversa, l'istanza sia stata presentata successivamente al 24/09/2015 ma riguardi anche periodi precedenti autorizzati (non considerando affatto l'abrogazione del previgente testo normativo), il lasso di tempo successivo alla data di entrata in vigore sarà computabile nel limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile e nell'altro limite previsto dall'art. 5 ovvero laddove si precisa, sempre in materia di CIGO, che il numero massimo di ore autorizzabili è pari ad un terzo delle ore lavorabili nel biennio mobile prendendo a riferimento tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

### **Procedimento**

In merito alla domanda di accesso alla CIGO (art.14 e art.15) rimane invariato l'iter procedurale, che inizia con la comunicazione effettuata dal datore di lavoro alle RSA o RSU e alle associazioni sindacali.

Si riducono invece notevolmente i tempi per la trasmissione telematica all'INPS della domanda di concessione: precedentemente l'invio andava effettuato entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione di orario; nella nuova formulazione la trasmissione va effettuata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa indicando (*dies a quo* da considerare ai fini della decorrenza del periodo è sempre il primo giorno successivo all'evento), oltre alla causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, anche i nominativi dei lavoratori interessati (non più solo il numero) e le ore richieste nonché il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente distinti per orario contrattuale e per unità produttiva interessata. I dati dovranno essere forniti all'istituto previdenziale con modalità telematiche (tramite i servizi on-line del sito Inps) predisponendo, in questa fase iniziale, un file in formato CSV contenente i dati sopra richiamati.

È da evidenziare come la scadenza del termine di presentazione riguardi tutte le causali di CIGO comprese quindi anche quelle per intemperie stagionali. Qualora la domanda venga presentata dopo il termine di 15 giorni dall'inizio dell'evento l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione. Come in precedenza l'omessa o tardiva presentazione della domanda che cagioni agli interessati la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, obbliga l'impresa a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Va da sé che la nuova modalità di presentazione dell'istanza di ammissione, e quindi i nuovi termini decorrono dalla data di entrata in vigore del provvedimento ovvero 24 settembre 2015. Ciò, nella pratica, determina che per gli eventi di riduzione o sospensione verificatisi a decorrere da quella data si seguiranno le nuove disposizioni<sup>4</sup>, mentre le domande per gli eventi precedenti saranno presentate con le consuete modalità previste dalla previgente normativa. È però innegabile che l'accorciamento dei termini di presentazione può generare non poche difficoltà soprattutto per i datori di lavoro del settore dell'edilizia che potrebbero trovarsi, salve semplificazioni dell'ultima ora introdotte però dalla prassi amministrativa, a dover inoltrare anche più di una richiesta nel medesimo mese.

---

<sup>4</sup> Messaggio Inps 24 settembre 2015, n. 5919; il paragrafo 3 della circolare Inps n. 197/2015 precisa che ai soli fini della presentazione della domanda, il periodo intercorrente tra la data di entrata in vigore del decreto e la data di pubblicazione della circolare è neutralizzato; pertanto i 15 giorni utili per la presentazione della domanda si computano dal 2 dicembre 2015 anche per tutti gli eventi intervenuti nell'intervallo 24/09/2015-2/12/2015.

In tema di concessione (art.16) si segnala poi che vengono abolite, a far data dal 1° gennaio 2016, le Commissioni Provinciali istituite presso le sedi INPS; i trattamenti saranno quindi autorizzati direttamente dall'istituto in via amministrativa. Si attende apposito decreto ministeriale che definirà i criteri di esame delle domande di concessione.

### Conguaglio e rimborso

Sul fronte delle modalità di erogazione delle prestazioni e di rimborso delle stesse (art. 7) si ricorda che l'integrazione è corrisposta dal datore di lavoro per conto dell'Inps alla fine di ogni periodo di paga.

Il conguaglio o la richiesta di rimborso nei confronti dell'istituto devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. 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.

### Politiche attive

In tema di politiche attive, il decreto prevede poi che i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro nell'arco di un anno, sono convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato, volto a fornire iniziative di formazione e riqualificazione.

### Contribuzione

Infine una delle novità più importanti, contenuta nel capo I ed applicabile a CIGO e CIGS (inclusi CDS), è rappresentata dalla revisione al rialzo del contributo addizionale sull'utilizzo degli ammortizzatori (art.5) a decorrere dal 24 settembre 2015.

La logica alla base dell'aumento contributivo (che come vedremo si realizza anche tramite un significativo incremento della base di calcolo), va nella direzione di aumentare il costo per coloro che utilizzano effettivamente la prestazione rispetto alla generalità dei datori di lavoro che potenzialmente possono averne diritto.

In particolare, viene introdotto un meccanismo di bonus/malus correlato al maggior ricorso agli ammortizzatori: si prevede un contributo addizionale del 9% della retribuzione persa per i periodi di cassa sino a un anno di utilizzo (cumulando CIGO, CIGS e contratti di solidarietà) nel quinquennio mobile, aumentato al 12% sino a due anni e al 15% sino a tre, non dovuto nel caso di eventi oggettivamente non evitabili nonché dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale e da aziende che ricorrono ai trattamenti di cui art. 7, c. 10 ter, D.L. n. 20/05/1993, n. 148 conv. in Legge n. 236/1993. Sono altresì escluse le aziende in procedura concorsuale che, a decorrere dal 1/01/2016, possono accedere a trattamenti di CIGS la quale sarà disposta solo nel caso di esercizio provvisorio d'impresa e per le ordinarie causali.

Si evidenzia che il contributo addizionale non si versa più sull'integrazione salariale anticipata e conguagliata bensì sulla retribuzione globale persa dal lavoratore.

L'incremento progressivo del contributo addizionale viene controbilanciato per la CIGO (si ricorda infatti che la CIGS è strutturalmente a carico della fiscalità generale) con una riduzione generalizzata, a decorrere dal mese di settembre, indipendentemente dall'utilizzo della cassa, del contributo ordinario pagato per ogni lavoratore: l'aliquota del contributo ordinario pagato da tutte le imprese passerà infatti dall'1,90% all'1,70% della retribuzione, per le imprese fino a 50 dipendenti, dal 2,20% al 2% per quelle sopra i 50, dal 5,20% al 4,70% per il settore edile e dal 3,70% al 3,30% per gli operai dell'industria e dell'artigianato lapidei (art. 13).

Sino ad oggi il ricorso alla cassa integrazione ordinaria ha comportato costi contenuti per le aziende utilizzatrici (il contributo addizionale era infatti limitato al 4% per le imprese fino a 50 dipendenti; 8% per quelle sopra i 50, e soprattutto era calcolato sulla base della integrazione fruita), che talvolta vi hanno fatto ricorso dimenticando la vera ratio di tale strumento.

Le nuove disposizioni paiono volte a responsabilizzare maggiormente le imprese, disincentivando di fatto il ricorso agli ammortizzatori, o almeno contenendoli temporalmente. Parimenti viene alleggerito il carico contributivo corrente per le imprese "virtuose" che vi ricorrono solo occasionalmente.

Esempio:

Costo utilizzo cassa integrazione ante D. Lgs. n. 148/2015:

retribuzione lorda comprensiva di ratei	2.000€
Massimale lordo mensile	971,71€

Ipotizzando che il trattamento mensile di cassa integrazione sia esattamente pari al massimale il costo a carico del datore di lavoro, con le previgenti regole, risulta essere pari a: 36,60€ (ipotizzando un contributo addizionale del 4% per aziende fino a 50 dipendenti).

Costo utilizzo cassa integrazione dal 24 settembre 2015 data entrata in vigore D. Lgs. n. 148/2015:

retribuzione lorda comprensiva di ratei	2.000€
Massimale lordo mensile	971,71€

Ipotizzando che il trattamento mensile sia esattamente pari al massimale e che la retribuzione globale persa dal lavoratore sia pari a 2.000€, il costo del lavoro a carico del datore di lavoro, applicando la prima fascia contributiva del 9% per i primi 12 mesi non più commisurata all'organico aziendale, risulta essere pari a: 180,00€. Pertanto con il nuovo regime di contribuzione previsto il costo in caso di utilizzo di cassa integrazione guadagni risulta essere maggiorato quasi del 400%.