

Licenziamenti collettivi, cassa
integrazione, contratti di solidarietà e
procedure di ristrutturazione aziendale.

Avv. Emanuela Nespoli
Toffoletto De Luca Tamajo e Soci

1

I LICENZIAMENTI COLLETTIVI: EVOLUZIONE NORMATIVA

- L. n. 92/2012;  **Modifica la l. 223/1991**
- L. n. 161/2014;
- D.Lgs. n. 22/2015;
- D.Lgs. n. 23/2015  **Contratti di lavoro stipulati dopo il 7.3.2015**

1. 92/2012 (art. 1, commi da 44 a 46)

Fase iniziale della procedura

Modificate le conseguenze in caso di vizi della **comunicazione di avvio della procedura**: possono essere sanati nell'ambito dell'accordo sindacale.

Nuovo art. 4, comma 12, l. 223/91:

«Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e della procedura prevista dal presente articolo. Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo».

1. 92/2012 (art. 1, commi da 44 a 46)

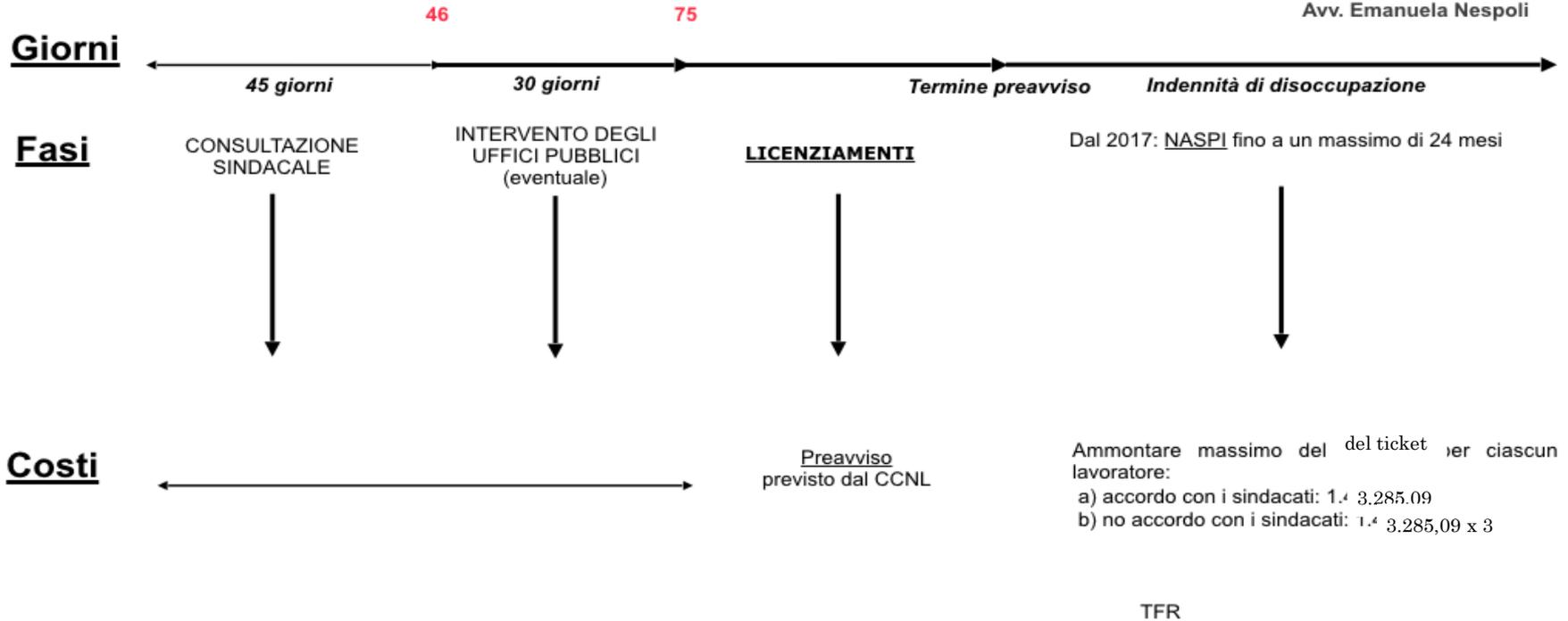
Fase finale della procedura

Nuovo art. 4, comma 9 l. 223/91

La comunicazione agli uffici pubblici e alle OO.SS. dell'elenco dei lavoratori licenziati con indicazione puntuale delle modalità con cui sono stati applicati i criteri di scelta deve avvenire **entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi (non più contestualmente).**

LA PROCEDURA

Avv. Emanuela Nespoli



Termini ridotti della metà se il numero dei lavoratori coinvolti è < 10

NB: con riferimento ai licenziamenti irrogati fino al 31 dicembre 2016 trova applicazione la disciplina sull'indennità di mobilità e non quella sulla NASPI

L'ESAME CONGIUNTO

- Deve tenersi su richiesta delle rappresentanze sindacali comunicata entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di apertura;
- **Tempi:** deve concludersi entro 45 giorni dal ricevimento da parte delle rappresentanze sindacali della comunicazione di apertura.

L'ESAME CONGIUNTO

- ▶ **Scopo: ricerca di soluzioni alternative**
 - Contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del lavoro (art. 24, co. 5, l. 223/91);
 - spostamento a mansioni inferiori (art. 4, co. 11, l. 223/91);
 - comando o distacco temporaneo (art. 8, comma III, d.lgs. 148/1993);
- ▶ **No obbligo di raggiungimento dell'accordo (mero obbligo a negoziare);**
- ▶ Obbligo di comunicazione agli uffici regionali o ministeriali competenti circa l'esito della consultazione (e i motivi dell'eventuale esito negativo) in forma scritta. Analoga comunicazione può essere inviata alle associazioni sindacali dei lavoratori (art. 4 comma 6).

I CRITERI DI SCELTA DEI LAVORATORI DA LICENZIARE

*«L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei **criteri previsti dai contratti collettivi** stipulati con i sindacati di cui all'art. 4, comma 2, ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri in concorso tra loro:*

- 1. carichi di famiglia*
- 2. anzianità*
- 3. esigenze tecnico-produttive ed organizzative»*

- valore sussidiario dei criteri legali
- ampiezza del rinvio all'autonomia collettiva

I CRITERI DI SCELTA DEI LAVORATORI DA LICENZIARE

DEVONO ESSERE APPLICATI

“IN CONCORSO TRA LORO”

**CIO' NON SIGNIFICA CHE LA LEGGE IMPONE DI
ATTRIBUIRE AI TRE CRITERI INDICATI NELL'ART. 5, C.
1, UGUALE PESO**

**NE CONSEGUE CHE E' STATO RITENUTO LEGITTIMO
PRIVILEGIARE NELLA SCELTA UNO DEI CRITERI**

LA DISCIPLINA SANZIONATORIA PER GLI ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

- **Nuovo art. 5 l. 223/91: modifica della disciplina sanzionatoria con la previsione di 3 ipotesi per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015.**
 - **Mancanza di forma scritta:** reintegrazione e tutela risarcitoria piena (art. 18, co 1, l. 300/1970)
 - **Violazione dei criteri di scelta:** reintegrazione e tutela risarcitoria, non superiore a 12 mensilità, dedotto l'*aliunde perceptum* e *percipiendum* (art. 18, co. 4, l. 300/1970)
 - **Violazioni procedurali** (di cui all'art. 4, co. 12): tutela risarcitoria da 12 a 24 mensilità (art. 18, co. 5, l. 300/1970)

- **Esteso ai licenziamenti collettivi il nuovo regime di impugnazione giudiziaria:**
 - **180 gg. dall'impugnazione stragiudiziale** (entro 60 gg. dal licenziamento).

I DIRIGENTI ENTRANO NELLE SOGLIE DEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Procedura di infrazione contro l'Italia per violazione della direttiva n. 98/59-CE

Modifiche introdotte dall'art. 16 della l. 161/2014

- **Art. 24 l. 223/91, co. 1.** I dirigenti sono inclusi nel computo delle soglie:
 - **dei 15 dipendenti** oltre la quale scatta l'obbligo di applicare le norme in materia di licenziamento collettivo;
 - **dei 5 lavoratori**, da licenziare nei 120 gg., a partire dalla quale scatta l'applicazione della normativa di cui alla l. 223/91.
- **Art. 4, co, 2:** è necessaria la comunicazione anche ai sindacati dei dirigenti che potranno effettuare con l'azienda "appositi incontri".
- **Art. 5, commi 1 e 2:** si applica anche ai dirigenti la disciplina sui criteri di scelta e percentuale manodopera femminile.

I DIRIGENTI ENTRANO NELLE SOGLIE DEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI: SEGUE

L'art. 16 della l. 161/2014 ha introdotto:

- L'art. 24, co. 1 quinquies, l. 223/91 che:

a) estende ai dirigenti la disciplina di cui all'art. 5, co. 3, l. 223/91, limitatamente al primo e al quarto periodo (applicazione dell'art. 18, co. 1, l. 300/70 al licenziamento intimato senza forma scritta e termini per l'impugnazione del licenziamento di cui al novellato art. 6 l. 604/1966)

b) prevede, sia per l'ipotesi di **violazione delle procedure**, sia per quella di **violazione dei criteri di scelta**, la medesima sanzione (pagamento di un'indennità compresa tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, *«fatte salve le diverse previsioni sulla misura dell'indennità contenute nei contratti e negli accordi collettivi applicati al rapporto di lavoro»*)

LA DISCIPLINA SANZIONATORIA PER GLI ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

Art. 10 D. Lgs. 23/2015

- **Violazione dei criteri di scelta e violazioni procedurali** sanzionate allo stesso modo attraverso applicazione dell'art. 3, co. 1, del D.Lgs. 23/2015, come modificato dalla **L. 96/2018**:
 - ✓ Tutela indennitaria di importo non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità.
- **Mancanza della forma scritta**:
 - ✓ Reintegrazione e indennità pari alle retribuzioni dal giorno del licenziamento alla reintegra, dedotto il percepito, non inferiore a 5 mensilità

IL C.D. «TICKET LICENZIAMENTO»

- Istituzione di un **ticket sul licenziamento pari al 41% del massimale mensile NASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni** (art. 2, co. 31, l. 92/2012);
- il Ticket sostituisce, nel licenziamento collettivo, il contributo di cui all'art. 5, comma 4, L. 223/91, dal 1° gennaio 2017.
- il ticket deve essere versato in un'**unica soluzione** entro il giorno 16 del secondo mese successivo al licenziamento. (Circolare INPS n. 44/2013)

IL C.D. «TICKET LICENZIAMENTO»

- Il contributo è scollegato dall'importo della prestazione individuale, conseguentemente è dovuto nella stessa misura a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro cessato (full o part time) (art. 2 circ. INPS 44/2013).
- Per i rapporti di lavoro inferiori ai 12 mesi, il contributo va rideterminato in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto di lavoro; a tal fine si considera mese intero quello in cui la prestazione si sia protratta per almeno 15 gg. (art. 2 circ. INPS n. 44/2013).
- In base all'art. 2, co. 35, l. 92/2012, dal 1° gennaio 2017, **qualora la dichiarazione di eccedenza di personale che ha portato al licenziamento collettivo non abbia formato oggetto di accordo sindacale il contributo è moltiplicato per 3 volte.**

IL C.D. «TICKET LICENZIAMENTO» DOPO LA L. 232/2016

Con la legge di Stabilità per il 2017, diventa strutturale l'esenzione dal contributo nei seguenti casi:

- licenziamenti per cambio di appalto - ai quali siano seguite assunzioni presso altri datori di lavoro in attuazione di clausole sociali che garantiscono la continuità occupazionale prevista dai CCNL stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- interruzioni di rapporti di lavoro nel settore edile per completamento d'attività o chiusura del cantiere.

IL C.D. «TICKET LICENZIAMENTO» DOPO LA L. 205/2017

- A decorrere dal 1 gennaio 2018, per i datori di lavoro tenuti alla contribuzione di finanziamento CIGS, il **ticket sul licenziamento è pari al 82% del massimale mensile NASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni** (art. 1 Il comma 137 L. 205/2017)

IL C.D. «TICKET LICENZIAMENTO» CALCOLO

Circolare INPS 137/2021

- Il contributo è pari al 41% (o 82%) del massimale mensile NASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni;
- il contributo è **scollegato dall'importo della prestazione individuale** ed è dovuto in misura identica a prescindere dalla tipologia di lavoro, che esso sia part-time o full-time;
- per i periodi di lavoro inferiori all'anno il contributo deve essere determinato in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto di lavoro;
- se la dichiarazione di eccedenza del personale, prevista dalla procedura di licenziamento collettivo non è stata oggetto di accordo, a decorrere dal 1° gennaio 2017 il contributo è moltiplicato per 3 volte (cfr. l'art. 2, comma 35, della legge n. 92/2012);
- se l'azienda che ha intimato il licenziamento collettivo rientra nel campo di applicazione della CIGS ed è quindi tenuta alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria l'aliquota percentuale del c.d. ticket di licenziamento è innalzata all'82% (cfr. l'art. 1, comma 137, della legge 27 dicembre 2017, n. 205);
- massimale 2021: 1.335,40

IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Precluso l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4,5 e 24 della L. 223/1991 e restano sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23/02/2020

- fino al 30 giugno 2021 per le imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGO di cui all'art. 10 D.Lgs. n. 148/2015 (Art. 8, comma 9, DL 41/2021);
- fino al 31 ottobre 2021 per tutti gli altri datori (i.e. non rientranti nel campo di applicazione della CIGO) ivi inclusi quelli dei settori credito, e assicurazione (Art. 8, comma 10, DL 41/2021).

IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Precluso l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4,5 e 24 della L. 223/1991 e restano sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23/02/2020

- fino al 30 giugno 2021 per le imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGO di cui all'art. 10 D.Lgs. n. 148/2015 (Art. 8, comma 9, DL 41/2021);
- fino al 31 ottobre 2021 per tutti gli altri datori (i.e. non rientranti nel campo di applicazione della CIGO) ivi inclusi quelli dei settori credito, e assicurazione (Art. 8, comma 10, DL 41/2021).

IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Ancora in vigore:

- per le imprese CIGO che ricorrano alla CIGO/CIGS ex D.Lgs. 148/2015 dal 1° luglio al 31 dicembre 2021, **solo per il periodo di trattamento autorizzato** (art. 40, comma 3 DL 73/2021);
- per le Imprese dei settori turismo, stabilimenti termali e commercio, creativo, culturale e dello spettacolo che richiedano l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale fruita nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 202, **sino al 31 dicembre 2021** (Art. 43, commi 1 e 2 DL 73/2021);
- per le imprese che abbiano esaurito gli ammortizzatori previsti dal D.Lgs. n. 148/2015 e che richiedano - anche per fronteggiare situazioni di particolare difficoltà economica presentate al MISE - ulteriori 13 settimane di CIGS, fruibili fino al 31 dicembre 2021, **solo per il periodo di trattamento autorizzato** (Art. 4, comma 8, DL 99/2021 che introduce l'art. 40 bis del DL 73/2021);

IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Ancora in vigore:

- per le imprese che occupino almeno 1000 unità, che gestiscano almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale e che richiedano ulteriori 13 settimane di trattamenti ordinari di integrazione salariale (fruibili fino al 31 dicembre 2021) con causale Covid-19 ex artt. 19 e 20 del DL Cura Italia, **solo per la durata del trattamento** (Art. 3 DL 103/2021);
- per le Industrie tessili, di abbigliamento e di pelletteria identificate con i codici Ateco 13, 14 e 15 che, richiedano ulteriori 9 settimane di CIGO Covid ex artt. 19 e 20 del DL n. 18/2020 (cd. Cura Italia), da fruire nel periodo compreso tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021, **limitatamente al periodo di fruizione** (art. 11 DL 146/2021);
- per le imprese che richiedano ulteriori 13 settimane di assegno ordinario (FIS e Fondi) e cassa integrazione in deroga (ex artt. da 19 a 22-quater del DL 18/2020, cd. Cura Italia), da fruire nel periodo compreso tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021, **limitatamente al periodo di fruizione** (art. 11 DL 146/2021).

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

I PRINCIPI DIRETTIVI CONTENUTI NELLA LEGGE DELEGA N. 183/2014

- Razionalizzazione della normativa in materia di Cassa Integrazione Guadagni;
- Revisione dei **limiti di durata**;
- Ridefinizione degli **oneri e dei costi per i datori di lavoro**;
- Impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione dell'attività lavorativa;
- Revisione della disciplina dei Fondi di Solidarietà bilaterale e dei Cds;
- Semplificazione delle procedure burocratiche.

OBIETTIVI RECEPITI NEL D.LGS 148/2015

- Accorpamento della disciplina sulla CIG con quella su Cds e sui Fondi bilaterali di solidarietà;
- Disciplina più rigida, onerosa e restrittiva dell'uso dell'integrazione salariale;
- **Riduzione del tempo di utilizzo massimo** e modifica dell'arco temporale di riferimento;
- Priorità ai Cds;
- **Riduzione dei tempi delle procedure sindacali e semplificazione del procedimento amministrativo;**
- Abolizione della CIGS per cessazione di attività (poi reintrodotta) e della CIG in deroga .

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

- Il decreto legislativo **abroga tutte le leggi preesistenti** in materia di Cassa Integrazione Guadagni e Contratti di solidarietà (l. 164/1975; l. 223/1991 per la parte relativa alla CIGS; art. 5, l. 236/1993 sui Cds);
- Si tratta di una **disciplina che sostituisce integralmente la precedente**;
- Gli artt. da 1 a 8 si applicano a tutte le tipologie di intervento della Cassa Integrazione Guadagni, compreso il contratto di solidarietà difensivo.

LAVORATORI DESTINATARI: IL REQUISITO DI ANZIANITÀ (ART. 1)

- Vengono aggiunti agli operai, impiegati e quadri gli **apprendisti assunti con contratto professionalizzante**;
- Nei riguardi degli apprendisti vengono estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui sono destinatari;
- Tutti i lavoratori destinatari devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto l'intervento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni presso l'unità produttiva (e non quindi l'Azienda);

REQUISITO DI ANZIANITÀ DI 90 GIORNI EFFETTIVI (ART. 1)

- **Lavoro effettivo** (v. circ. Min. Lav. Pol. Soc. n. 24 del 5.10.2015):
- «Giornate di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, **ivi compresi i periodi di sospensione derivanti da ferie, festività e infortuni**»;
- Vanno computati anche i **periodi di astensione obbligatoria per maternità** (C. Cost. n. 423 del 6.9.1995).

La condizione non opera nel settore industriale, in relazione all'intervento ordinario per eventi oggettivamente non evitabili

MISURA DEL TRATTAMENTO (ART. 3)

La misura del trattamento non è stata cambia

- L'importo ammonta **all'80% della retribuzione globale spettante** per le ore di lavoro non prestate fra le 0 ore e il limite dell'orario contrattuale;
- L'orario contrattuale può anche essere superiore alle 40 ore settimanali;
- Viene calcolato su **tutti gli elementi retributivi corrisposti** con carattere di continuità e non collegati all'effettiva presenza al lavoro.

MASSIMALI MENSILI (ART. 3)

Secondo l'art. 3, comma 5, d.lgs. n. 148/2015, il trattamento mensile non può superare gli importi di in anno in anno indicati dall'INPS al lordo e al netto dell'aliquota contributiva a carico degli apprendisti (pari al 5,84 %). Per il 2021 gli importi sono i seguenti (Circolare INPS 7/2021):

Trattamenti di integrazione salariale			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.159,48	Basso	998,18	939,89
Superiore a 2.159,48	Alto	1.199,72	1.129,66

DURATA MASSIMA COMPLESSIVA DEL TRATTAMENTO (ART. 4)

- La durata massima complessiva per ciascuna unità produttiva **scende da 36 a 24 mesi** (30 mesi per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini) **da calcolarsi non più nel quinquennio "fisso"** (che nel 2015 sarebbe iniziato il 10 agosto), **ma nel quinquennio "mobile" (circolare INPS n. 197/2015)**;
- Si considererà la **prima settimana oggetto di richiesta della prestazione e, a ritroso, si valuteranno le 259 settimane precedenti (cd. quinquennio mobile)**.

CONDIZIONALITÀ (ART. 8)

Decadenza dal trattamento, quale sanzione massima ove non si segua il percorso di riqualificazione previsto dal patto di servizio

- I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali, per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro, sono, infatti, convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un **patto di servizio personalizzato**
- sono previste sanzioni progressive che vanno dalla **decurtazione di 1/4 di mensilità alla decadenza dal trattamento**
- Se il lavoratore svolge **lavoro subordinato o autonomo** durante il periodo di integrazione salariale, **il trattamento non viene riconosciuto per le giornate di prestazione lavorativa;**
- Il lavoratore **decade** dal trattamento se non ha dato all'INPS **comunicazione preventiva** dello svolgimento di attività;
- Le comunicazioni preventive a carico dei datori di lavoro (lavoro intermittente, subordinato etc.) sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo del prestatore di lavoro.

INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE (ART. 10) DESTINATARI

- Nell'industria spetta alle **aziende industriali**: manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas; cooperative di produzione e lavoro; industrie boschive, forestali e del tabacco;
- Sono state aggiunte le **imprese industriali degli Enti Pubblici**, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- Nell'edilizia spetta ad aziende edili e affini (**art. 10, d. lgs. 148/2015**).

INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE (ART. 11)

Causali di intervento CIGO

- **Situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;**
- **Situazioni temporanee di mercato (che non devono essere riconducibile all'imprenditore negligente e/o inadempiente);**

INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE (ART. 15) LA DOMANDA

- Va inoltrata, al termine della procedura sindacale **in via telematica entro 15 giorni successivi alla sospensione**, 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 è verificato l'evento (decreto correttivo D.lgs. 185/2016);
- Competenza della **sezione provinciale dell'INPS**;
- E' eliminato l'intervento della **Commissione Provinciale**.

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE (ART. 20) DESTINATARI

- Imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
- imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- imprese appaltatrici di servizi di pulizia,
- imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- imprese di vigilanza.

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE (ART. 21) LE CAUSALI DI INTERVENTO

Diventano formalmente 3:

- **Riorganizzazione aziendale**
- **Crisi aziendale**
- **Contratto di solidarietà**

Abolizione della CIGS per cessazione di attività dal 1.1.2016 (art. 21, c. 1, lett. b)

N.B.: - Art 1, commi 133 e 136 L. 205/2017

- Art. 44 D.L. 109/2018

- Art. 25 D.L. 119/2018

- Art. 45 D.L. 73/2021

- Art.1, comma 278 L. 178/2020

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE (ART. 21, COMMI 2 E 3)

Per la causale **riorganizzazione aziendale**, l'azienda deve:

- presentare un piano di interventi per fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale e deve indicare gli investimenti e l'eventuale attività di formazione;

Per la causale **crisi aziendale**, l'azienda deve:

- presentare un piano di interventi per prevenire squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale e derivanti da condizionamenti esterni;
- indicare gli interventi correttivi e gli obiettivi concretamente raggiungibili.

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE (ART. 24)

LA PROCEDURA SINDACALE

- Nel testo del decreto è riapparso il contenuto obbligatorio della comunicazione da inviare ai sindacati, che invece, in relazione alla CIGS, mancava nella bozza provvisoria;
- **Non è però più richiesto di indicare i criteri di scelta alternativi alla rotazione** (i quali ora costituiscono oggetto dell'esame congiunto);
- I tempi massimi della procedura **sono ridotti a 25 giorni; 10 giorni per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.**

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE (ART. 24)

Rapporto della procedura sindacale con le tre causali CIGS

- L'art. 24, D.lgs. 148/2015, prevede la comunicazione alle RSA o RSU e alle articolazioni territoriali delle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale solo per riorganizzazione aziendale e crisi aziendale;
- E' esclusa la terza causale: contratto di solidarietà;
- Non è previsto per il CdS l'esame congiunto.

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE (ART. 24)

In base allo stesso art. 24, commi 3 e 4:

- costituiscono oggetto dell'esame congiunto anche le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzione di orario (comma 3)
- le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà (comma 4)

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVO (ART. 21, COMMA 5)

- Con il Jobs Act i contratti di solidarietà difensivi diventano una modalità di declinazione della CIGS;
- Vengono stipulati con **accordo aziendale** ai sensi dell'art. 51 D.Lgs. 81/2015 (**contratti collettivi stipulati dalle RSA delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative o dalla RSU**);
- Tale accordo deve prevedere una riduzione dell'orario al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero di personale anche attraverso un suo più razionale impiego.

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVO

- La riduzione media dell'orario non può essere superiore al **60% dell'orario giornaliero settimanale o mensile;**
- Per ciascun lavoratore non può superare il **70% dell'orario del periodo per il quale il CdS è stipulato;**
- La **durata massima può raggiungere i 36 mesi**, anche continuativi nel quinquennio mobile;
- La durata dei trattamenti viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVO

Priorità data ai contratti di solidarietà
rispetto alle altre causali di intervento

Il contratto di solidarietà costituisce la prima opzione per l'impresa che deve ridurre l'attività lavorativa

CIG solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro

CONTRATTO DI ESPANSIONE

- La nuova normativa - art. 26 quater D.L. 34/2019 ha modificato la disciplina del c.d. **contratto di solidarietà espansiva**, ammortizzatore sociale finalizzato ad agevolare nuove assunzioni.
- Le imprese con un organico superiore a 100 unità lavorative possono stipulare un contratto di espansione con il MLPS e con le associazioni sindacali più rappresentative, previo espletamento della procedura di consultazione sindacale prevista per la CIGS.
- Tale possibilità è introdotta in via sperimentale fino al 2021 ed è realizzabile solo nell'ambito di un processo di reindustrializzazione e riorganizzazione, che comporti una modifica strutturale dei processi aziendali, nonché la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico e prevedendo, in ogni caso, l'assunzione di nuove professionalità.

CONTRATTO DI ESPANSIONE

- L'intervento straordinario di integrazione salariale relativo a tale processo può essere richiesto per un **periodo** non superiore a 18 mesi, anche non continuativi.
- Parte integrante del contratto di espansione è il **progetto di formazione** e di riqualificazione, che deve contenere le misure idonee a garantire l'effettività della formazione affinché il prestatore consegua le competenze tecniche necessarie per lo svolgimento della mansione a cui sarà adibito.
- Nell'ambito del contratto di espansione è possibile prevedere un nuovo **scivolo pensionistico**.
- Sono previsti dei limiti di spesa in relazione all'accesso a questo nuovo scivolo
- La prestazione di cui sopra può essere riconosciuta anche per il tramite dei fondi di solidarietà bilaterale.

DURATA MASSIMA INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE (ART. 22, COMMA 5)

- 24 mesi anche continuativi, in un quinquennio mobile per la causale di riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 2
- 12 mesi, anche continuativi, per la causale di crisi aziendale
- 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile per la causale di contratto di solidarietà. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente, in tal caso la durata massima è di 36 mesi

LA LEGGE 205/2017

Art. 24-bis: accordo di ricollocazione al termine della procedura di consultazione

- Nei casi di crisi aziendale o riorganizzazione in cui non sia previsto il pieno recupero occupazionale
- Devono essere individuati gli ambiti aziendali e i profili professionali a rischio esubero
- I lavoratori rientranti negli ambiti e profili individuati possono richiedere all'Agenzia delle Entrate l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo
- L'assegno di ricollocazione è spendibile in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale
- L'assegno viene erogato per la durata del trattamento di integrazione salariale e comunque per un periodo non inferiore a 6 mesi. È prorogabile di ulteriori 12 mesi se non utilizzato entro il termine del trattamento straordinario
- Il lavoratore in ricollocazione che accetti l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore, 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 mensilità.

II DECRETO LEGGE 109/2018

Reintroduzione della CIGS per cessazione

- Quando l'azienda cessa o abbia cessato l'attività
- In caso di
 - concrete prospettive di cessione dell'attività e riassorbimento del personale
 - piani di reindustrializzazione dell'attività;
 - lavoratori in esubero coinvolti in percorsi di politica attiva del lavoro
- Durata massima: 12 mesi e solo per il 2020 e 2021, con possibile proroga di 6 mesi fino al 31 dicembre 2021
- Nel limite delle risorse stanziare
- Previa accordo presso il Ministero dello sviluppo economico e della Regione interessata

LA CASSA COVID-19

Normativa

- Artt. 19-22 D.L. 18/2020 convertito con L. 27/2020
- D.L. 73/2021
- D.L. 103/2021
- D.L. 146/2021

il D.L. 73/2021 pone fine all'introduzione di nuovi periodi di trattamenti di integrazione salariale con causale Covid-19, prevedendo il ricorso agli strumenti previsti dalla disciplina ordinaria

*ulteriori settimane sono state previste in casi specifici fino al 31 dicembre 2021

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Legge di Bilancio 2022 all'esame in Senato

- Accordo di transizione occupazionale: nelle ipotesi di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, per i datori di lavoro che occupino 15 dipendenti, è possibile accedere ad un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria (in deroga ai limiti di durata massima ex artt. 4 e 22 D.lgs 148/2015) finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori in esubero, per un massimo di 12 mesi non prorogabili.
- Procedura ex art. 24 D.lgs 148/2015 anche in via telematica
- Condizionalità integrazione salariale straordinaria.
- Contratto di espansione: esteso fino al 2023 e ridotto limite minimo di unità lavorative a 50.
- Periodo straordinario di integrazione salariale per un massimo di 52 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2023 per datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS.

LE FORME DI PENSIONAMENTO DEI LAVORATORI: UNO SGUARDO ATTUALE

PENSIONE DI VECCHIA REQUISITI 2019/2020- 2021/2022

SETTORE PRIVATO		
<i>ETÁ</i>	<i>Lavoratori</i>	<i>Lavoratrici</i>
<i>Dal 2019 al 2022</i>	<i>67 anni</i>	<i>67 anni</i>

+ 20 anni anzianità contributiva

PENSIONE ANTICIPATA REQUISITI 2019-2026

SETTORE PRIVATO		
ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA	Lavoratori	Lavoratrici
2019-2026	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi

Nessun limite minimo di età
Disapplicazione degli adeguamenti alla speranza
di vita nel periodo **2019-2026**

PENSIONE DI VECCHIA REQUISITI 2019/2020

In alternativa:

- 70 anni di età (oltre a incrementi per adeguamento alle speranze di vita) e
- 5 anni di contribuzione effettiva (obbligatoria, volontaria, da riscatto), con esclusione della contribuzione accreditata figurativamente a qualsiasi titolo (ad es. NASPI)

QUOTA 100

- Periodo: **misura sperimentale** per il triennio 2019-2021
- **Requisiti:**
 - almeno 62 anni di età
 - 38 anni di contributi (di cui almeno 35 anni di contribuzione effettiva), requisito raggiungibile anche tramite il cumulo di periodi assicurativi non coincidenti in diverse gestioni INPS (Es. AGO e gestione separata)
- **Non cumulabile**, a far data dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di euro 5.000 lordi annui
- **Decorrenza** del trattamento pensionistico: decorsi 3 mesi dalla data di maturazione dei requisiti.

STRUMENTI PER IL RICAMBIO GENERAZIONALE

Strumenti per agevolare l'uscita anticipata dei lavoratori prossimi alla pensione e consentire il ricambio generazionale sul luogo di lavoro

Strumenti individuali

- Opzione donna
- Pensionamento anticipato
- Anticipo finanziario a garanzia pensionistica (APE)

Strumenti collettivi

- art. 4 L.92/2012
- Contratto di espansione

OPZIONE DONNA

Possono accedere le dipendenti che entro il 31 dicembre 2020 abbiano raggiunto i seguenti requisiti:

- 35 anni di contributi
- nate entro il 31 dicembre 1962 per le dipendenti ed entro il 31 dicembre 1961 i per le lavoratrici autonome

ancorché la decorrenza del trattamento pensionistico sia successivo a tale data

PENSIONAMENTO ANTICIPATO DEI LAVORATORI PRECOCI “QUOTA 41”

Requisiti pensionistici ridotti (41 anni di contribuzione) per i lavoratori che:

- abbiamo lavorato per almeno 12 mesi, anche non continuativi, prima dei 19 anni
- risultino in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 (cioè rientrino nel cd. sistema misto).
- si trovino in particolari situazioni svantaggiate

L'APE SOCIALE



E' un'indennità

- Di durata non superiore al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e il conseguimento dell'età anagrafica prevista per l'accesso alla pensione di vecchiaia
- La cui erogazione è subordinata alla cessazione dell'attività lavorativa
- Erogata **mensilmente** su **dodici** mensilità nell'anno
- Pari alla rata mensile della pensione

La l. 178/2020 ha **prorogato** al 31 dicembre 2021 il termine di presentazione delle domanda di APE sociale

I DESTINATARI DELL'APE SOCIALE

Soggetti con un'età anagrafica minima di **63 anni**, che si trovino in una delle seguenti condizioni:

<i>categoria</i>	<i>requisiti</i>	<i>anzianità contributiva</i>
disoccupati	trattamento di disoccupazione cessato da almeno 3 mesi	30
soggetti che assistono familiari con handicap	assistono , al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità	30
soggetti con riduzione capacità lavorativa	riduzione della capacità lavorativa superiore o uguale al 74%	30
soggetti che svolgono lavori usuranti	nell'ambito di determinate professioni , lavoratori che svolgono da almeno 6 anni in via continuativa attività usuranti	36

APE SOCIALE: CHIARIMENTI SULLO “STATO DI DISOCCUPAZIONE”

Con il messaggio n.4195 del 25 ottobre 2017, l'INPS ha chiarito che:

- **i rapporti di lavoro subordinato di durata non superiore a sei mesi, svolti dal richiedente nel periodo successivo alla conclusione della prestazione di disoccupazione, non determinano il venir meno dello stato di disoccupazione;**
- **la prestazione di lavoro occasionale, anche retribuita con i voucher, non incide sulla sussistenza dello stato di disoccupazione.**

Art. 4 L. 92/2012

Condizioni

- Eccedenze di personale
- Datori di lavoro con almeno 15 dipendenti

Destinatari

Lavoratori che raggiungeranno i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 4 L. 92/2012: LA PROCEDURA

- Stipulazione di un accordo tra i datori di lavoro e le **organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale;**
- Invio della domanda all'INPS accompagnata da una **fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità della società;**
- **Validazione da parte dell'INPS dell'accordo;**
- Adesione all'accordo da parte del lavoratore (i.e. risoluzione consensuale).

Legge di Bilancio 2022 all'esame in Senato

- Quota 102: 64 anni di età e 38 di contributi.
- Ampliamento platea di lavoratori aventi accesso all'APE Sociale ed estensione fino al 31 dicembre 2022.
- Estensione "Opzione Donna"
- Istituzione Fondo per l'uscita anticipata di lavoratori delle piccole e medie imprese in crisi: uscita convenzionale di lavoratori che abbino di almeno 62 anni di età.

GRAZIE