

**Jobs act.** Circolare del ministero precisa le modalità di applicazione delle nuove regole per gli ammortizzatori sociali stabilite nel decreto 148/2015

# Cigs, il lavoratore a tempo vale «uno»

## Per il conteggio dei dipendenti ai fini della Cassa non si considera la durata del contratto a termine

**Antonino Cannioto  
Giuseppe Maccarone**

Nel conteggio dei dipendenti per verificare se l'azienda entra nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria non opera il nuovo criterio di computo dei lavoratori a tempo determinato introdotto dall'articolo 27, del Dlgs 81/2015 (si veda il Sole 24 Ore del 16 luglio 2015). Dunque i lavoratori continueranno a essere computati come "teste", senza tener conto della durata dei contratti. Questa è una delle precisazioni contenute nella circolare 24/2015 del ministero del Lavoro diffusa ieri, con cui il dicastero fa il punto sull'intervento Cigs dopo il riordino attuato dal Dlgs 148/2015.

La nuova norma è entrata in vigore il 24 settembre. Il ministero precisa che alle istanze presentate entro il 23 settembre, si applica la precedente regolamentazione. Nel documento si ricorda che la cassa integrazione si estende all'apprendistato professionalizzante (anche se con regole particolari); ne restano, invece, fuori i dirigenti e i lavoratori a domicilio. Quanto all'individuazione dei beneficiari

della Cig, i tecnici ministeriali ribadiscono che gli stessi devono vantare, nell'unità produttiva in cui si richiede l'intervento al momento della presentazione della domanda, 90 giorni di effettiva presenza al lavoro, con qualsiasi orario; nel conteggio si includono le ferie, le festività, le assenze per infortunio e per maternità obbligatoria. Il requisito dei giorni di effettivo lavoro non

### SPARTIACQUE

Vecchi limiti temporali per le intese firmate entro il 23 settembre - Il periodo fruito successivamente vale nel nuovo quinquennio

è richiesto nei casi di Cigo per eventi oggettivamente non evitabili, in industria.

I trattamenti di integrazione salariale, per ogni unità produttiva, non possono complessivamente superare i 24 mesi in un quinquennio mobile. Concorrono alla durata massima tutti i periodi che si collocano dopo il 24 settembre anche se la domanda è stata presentata prima.

La Cigs relativa a procedure sindacali concluse entro il 23 settembre mantiene i limiti di durata stabiliti con le regole precedenti (anche se superiori al biennio), ma la parte dell'intervento che si colloca dopo l'entrata in vigore del decreto di riordino concorre al computo dei 24 mesi (nuovo limite temporale).

Il contratto di solidarietà difensivo (Cds), stipulato ai sensi del comma 5, dell'articolo 21, del Dlgs 148/2015, diventa una causa di intervento della Cigs. La sua durata viene computata al 50% fino a 24 mesi e interamente per la parte eccedente. Peraltro, sottolinea il ministero, se il datore di lavoro nel quinquennio mobile chiede solo integrazione per Cds, la durata è estesa a 36 mesi (24 + 12 mesi).

L'accesso alla Cigs per crisi e riorganizzazione aziendale postula l'espletamento di una procedura sindacale (esame congiunto) che deve comprendere, tra l'altro, i criteri di scelta dei lavoratori, le modalità di rotazione (o le motivazioni per la mancata attuazione) nonché la dichiarazione di impossibilità di

### Nel documento



ADDIZIONALE

Il contributo, dovuto solo se si usa lo strumento, è ora unificato e vale nei medesimi termini sia per la Cigo, sia per la Cigs. Si pagherà il 9% per le ore di cassa fruita, sino al limite di 52 settimane in un quinquennio mobile; 12% se la Cig (ordinaria o straordinaria) è, invece, concessa oltre le 52 e fino a 104 settimane, nel medesimo arco temporale; il contributo sale fino al 15% nei casi in cui l'intervento interessi un periodo ancora più ampio. Inoltre, si verserà su una diversa base di calcolo, adesso costituita dalla "retribuzione persa dal lavoratore", ovvero da quella che lo stesso avrebbe percepito se avesse regolarmente lavorato.



CAUSALI

Diminuiscono le possibilità di ricorrere alla Cigs. L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto solo per una delle seguenti causali: riorganizzazione aziendale; crisi aziendale, ad esclusione, dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa; contratto di solidarietà. Si osserva che la causale di riorganizzazione aziendale congloba quella di ristrutturazione e conversione aziendale presente nella precedente normativa (Legge 223/91). Inoltre, va ricordato che, dal 1 gennaio 2016, non sarà più possibile richiedere la Cigs in caso di ricorso a procedure concorsuali, a seguito dell'abrogazione della relativa normativa di riferimento.

ricorrere prioritariamente ai Cds (condizione non prevista per le imprese edili e affini). La procedura prevede il coinvolgimento della Regione (ministero del Lavoro in caso di aziende ubicate in più regioni) che esprime motivato parere entro 20 giorni; in mancanza, la procedura comunque non si blocca.

Per tutte le causali di intervento, la relativa istanza deve essere presentata, telematicamente, entro 7 giorni dalla fine dell'esame congiunto o di stipula dell'accordo collettivo aziendale. Per le domande inoltrate oltre il termine, la Cig scatta dal trentesimo giorno seguente la data di presentazione dell'istanza. A decorrere dalle richieste di Cig presentate a partire dal prossimo 1° novembre, la riduzione o la sospensione dell'orario di lavoro potranno essere adottate solo dopo che siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di inoltra della domanda.

La Cig viene corrisposta dall'azienda che la recupera conguagliandola con i contributi dovuti, entro un termine decennale di 6 mesi.