

Le prime istruzioni operative in merito alla riforma degli ammortizzatori sociali

# Il contratto di solidarietà porta la cassa integrazione a 36 mesi

Pagine a cura  
di DANIELE CIRIOLI

La «solidarietà» allunga il periodo di cassa integrazione. L'erogazione di cigs in presenza di un contratto di solidarietà, infatti, rileva al 50% per i primi 24 mesi (se ne contano soltanto 12) e, pertanto, il limite massimo di tutte le integrazioni salariali (che è di 24 mesi) sale a 36 mesi. A precisarlo, tra l'altro, è il ministero del lavoro nella circolare n. 24/2015 con cui detta le prime istruzioni operative alla riforma della cassa integrazione di cui al dlgs n. 148/2015, in vigore dal 24 settembre.

**Lavoratori interessati.** La riforma stabilisce, prima di tutto, un nuovo ambito soggettivo (lavoratori) di applicazione della cassa integrazione salariale (cigo e cigs). Dispone, in particolare, che ne sono destinatari i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato compresi gli apprendisti assunti con contratto professionalizzante e con l'esclusione di dirigenti e lavoratori a domicilio. Al fine di beneficiare dell'integrazione salariale, tuttavia, questi lavoratori devono risultare in possesso di un requisito: possedere, presso l'unità produttiva (l'azienda o un suo stabilimento) per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di «effettivo lavoro» di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento. La condizione non serve per le domande di cigo in relazione alla causale di «eventi oggettivamente non evitabili» nel settore industriale.

Il ministero del lavoro ha precisato che ai fini della verifica del requisito delle 90 giornate in caso di appalti, per i quali capita spesso che lo stesso lavoratore sia occupato nella medesima attività (quella, cioè, appaltata) ma alle dipendenze di diverse aziende che subentrano di volta in volta nell'appalto, si tiene conto dell'intero periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nella medesima attività appaltata (circolare n. 24/2015). Infine, lo stesso ministero ha precisato che, per giornate di «effettivo lavoro», devono intendersi le giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni. Non solo; e che alla luce della sentenza della Corte costituzionale n. 423/1995 vanno computati anche i periodi di astensione dal lavoro per maternità obbligatoria.

**Durata massima di cigo e**

## Le tappe della nuova cassaintegrazione

<b>24 settembre 2015</b>	Alle istanze di cigs presentate da tale data si applicano le nuove norme del dlgs n. 148/2015
<b>1° novembre 2015</b>	Alla cigs richiesta da tale data, la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro decorre dopo 30 giorni dalla presentazione della domanda
<b>1° gennaio 2016</b>	Stop all'intervento cigs per: <ul style="list-style-type: none"> <li>• «crisi con cessazione di attività»;</li> <li>• «procedure concorsuali senza continuazione dell'attività»</li> </ul>
<b>24 marzo 2016</b>	Termine ultimo per richiedere il rimborso all'Inps (anche mediante conguaglio con i contributi) dei trattamenti conclusi al 24 settembre
<b>25 settembre 2017</b>	La cigs per «riorganizzazione aziendale» e «crisi aziendale» può essere autorizzata fino all'80% delle ore lavorabili

**cigs.** La durata massima delle integrazioni salariali (cigo e cigs) è fissata, per ciascuna unità produttiva dell'impresa richiedente, a 24 mesi in un quinquennio mobile. Valgono, tuttavia, due eccezioni:

- la cigs concessa per «contratto di solidarietà» è computata per la metà;

- per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, e per le imprese industriali e artigiane che svolgono attività

di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, la durata massima (cigo più cigs) è elevata a 30 mesi in un quinquennio mobile.

Quanto alla prima eccezione, il ministero del lavoro ha

spiegato che ne consegue, per esempio, che se 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). Altro esempio: se nel quinquennio mobile il datore ha già richiesto l'integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria per causali diverse dalla causale «contratto di solidarietà» per 18 mesi, potrà richiedere l'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 sei mesi, che, aggiunti ai 18 già goduti, portano al raggiungimento del tetto dei 24 mesi complessivi).

Ancora altri esempi: se nel quinquennio mobile il datore ha già richiesto l'integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria per causali diverse dalla causale «contratto di solidarietà» per 12 mesi, potrà richiedere l'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). Se nel quinquennio mobile il datore ha già richiesto l'integrazione salariale ordinaria per 12 mesi potrà richiedere ulteriori 12 mesi di contratto di solidarietà (che vengono computati per sei mesi) e poi potrà richiedere ulteriori sei mesi di cigo/cigs oppure altri 12 mesi di Cds. Se nel quinquennio mobile il datore di lavoro ha richiesto l'integrazione salariale ordinaria per 12 mesi e ulteriori 12 mesi di cigs (per esempio per riorganizzazione), avendo raggiunto il limite massimo previsto dei 24 mesi nel quinquennio mobile, non potrà richiedere alcun ulteriore trattamento. Ai fini del computo delle durate massime complessive prima indicate (24 mesi o 30 mesi nel quinquennio mobile), non si tiene conto dei trattamenti richiesti e «autorizzati» prima del 24 settembre 2015 (data d'entrata in vigore della riforma); eventuali periodi di trattamenti che, anche se richiesti prima del 24 settembre sia stati «autorizzati» successivamente, invece, sono considerati nel calcolo della durata massima.