



Il Decreto sugli AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

NOTA PER I DELEGATI N. 1 - LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

In data 24 settembre 2015 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 148/2015, riguardante “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro”.

Il provvedimento si compone di 4 titoli:

- **TITOLO I** TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE che contiene le norme relative alla riforma della **Cassa integrazione guadagni**, a cui è dedicata questa nota
- **TITOLO II** FONDI DI SOLIDARIETÀ
- **TITOLO III** CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVA
- **TITOLO IV** DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Quella che segue è una illustrazione complessiva delle norme che regoleranno la Cassa integrazione, illustrazione nella quale prevale l'esposizione tecnica e schematica, mentre pochissimo spazio è riservato alle valutazioni, spesso affidate a simboli grafici, inseriti per mettere

in evidenza con immediatezza le modifiche positive o negative alle norme precedenti



o al contrario gli aspetti che rimangono invariati.



Per una valutazione complessiva riportiamo qui la seguente affermazione: «La logica che pervade il riordino degli ammortizzatori va nella direzione di una stretta sul loro utilizzo.»: giudizio espresso non dai soliti gufi della CGIL, ma apparso sull'autorevole “Il Sole 24 Ore” venerdì 10 settembre 2015.

Alessandria, 2 ottobre 2015

NORME GENERALI COMUNI

SIA ALLA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA SIA ALLA STRAORDINARIA

LAVORATORI BENEFICIARI:

Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori subordinati compresi gli **apprendisti** (questi ultimi se assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e con le limitazioni di cui al paragrafo relativo): l'estensione agli apprendisti costituisce una novità positiva, per quanto **marginale**.



Esclusioni:

- dirigenti
- lavoratori a domicilio



REQUISITO:

Anzianità di almeno 90 giorni presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento.

Il **requisito** dell'anzianità (riferito in precedenza all'impresa e non all'unità produttiva e quindi ora più restrittivo) era in passato previsto solo per la CIGS: ora è **esteso alla Cassa ordinaria**; non è richiesto solo nel caso di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale. In caso di **cambio di appalto** è riconosciuta l'anzianità precedente.



APPRENDISTI:

Se dipendenti di impresa con sola CIGS, possono beneficiare soltanto della CIGS per crisi aziendale.

Se dipendenti di impresa con sola CIGO, o con CIGO e CIGS, possono beneficiare soltanto della CIGO.

Alla ripresa dell'attività lavorativa l'apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di CIG fruite.

MISURA

Pressoché



Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, con massimali.

L'importo è assoggettato al prelievo contributivo del 5,84%.

Massimali (per il 2015)¹:

Retribuzione	Importo lordo	Importo al netto del prelievo del 5,84% (è ulteriormente assoggettato alle trattenute IRPEF)
Inferiore o uguale a 2.102,24	971,71	914,96
Superiore a 2.102,24	1.167,91	1.099,70

Settore edile e lapideo

I massimali sono aumentati del 20% per i trattamenti concessi in favore delle imprese del **settore edile e lapideo per intemperie stagionali** e risultano quindi i seguenti:

Retribuzione	Importo lordo	Importo al netto del prelievo del 5,84% (è ulteriormente assoggettato alle trattenute IRPEF)
Inferiore o uguale a 2.102,24	1.166,05	1.097,95
Superiore a 2.102,24	1.401,49	1.319,64

I massimali non si applicano in caso di CIGO concessa nel **settore agricolo per intemperie stagionali**.

In caso di **malattia** il decreto prevede l'erogazione dell'integrazione salariale: occorrerà verificare se saranno confermati i precedenti orientamenti secondo cui si continuava a garantire il trattamento di malattia se la stessa era insorta prima del periodo di CIG e non vi era una sospensione totale dell'attività lavorativa nel reparto di appartenenza.

Ai lavoratori in CIG spetta l'**assegno per il nucleo familiare**.

¹ Importi rivalutati annualmente

DURATA MASSIMA COMPLESSIVA



Per ciascuna unità produttiva, **il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile**. Utilizzando la CIGS per causale **contratto di solidarietà** tale limite complessivo può essere portato a **36 mesi** (v. oltre).

Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini e per quelle che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei (in considerazione della specificità del settore ritenuta scarsamente compatibile con i contratti di solidarietà) la durata massima complessiva della Cassa ordinaria e straordinaria è stabilito in **30 mesi** per ciascuna unità produttiva.

Si riduce quindi drasticamente la durata complessiva (riferita tra l'altro **non** più a un **quinquennio fisso ma mobile**): il limite di 36 mesi era infatti ulteriormente elevabile in caso di prolungamento del contratto di solidarietà e nei casi di CIGS per riorganizzazione aziendale "complessa".

CONTRIBUTO **ADDIZIONALE** DOVUTO DAL DATORE DI LAVORO



A carico delle imprese che presentano domanda di CIG il **contributo addizionale**² viene sensibilmente **aumentato e commisurato alla durata** dell'intervento concesso in un quinquennio mobile: si incrementano infatti la **base di calcolo** (costituita ora dalla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, anziché sull'integrazione salariale pagata) e le **percentuali**:

- 9% fino a 52 settimane,
- 12% oltre le 52 settimane e fino a 104,
- 15% oltre le 104 settimane³.

Il **contributo addizionale** è ora previsto **anche** per il ricorso ai **contratti di solidarietà**.

Il Governo con il consueto paternalismo ha definito la scelta *"un meccanismo di responsabilizzazione delle imprese"*. In realtà si tratta di una misura destinata a disincentivare il ricorso alla Cassa, con il rischio di favorire l'espulsione dei lavoratori (rischio ancora più marcato proprio in quelle imprese a cui difetta la c.d. responsabilità sociale d'impresa).

CONTRIBUZIONE FIGURATIVA



La contribuzione figurativa è riconosciuta in base alla retribuzione globale del lavoratore.

MODALITÀ DI EROGAZIONE

Pressoché



Il pagamento è effettuato dall'impresa (e a questa successivamente rimborsato dall'INPS).

In presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa può essere autorizzato il pagamento diretto da parte dell'INPS.

CONDIZIONALITÀ E POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

In caso di sospensione/riduzione superiore al 50% i lavoratori devono essere convocati dal centro per l'impiego per stipulare il **patto di servizio personalizzato** previsto dal decreto sulle politiche attive (D.Lgs. n. 150/2015). La pretesa di mettere in campo iniziative di politica attiva per questa platea di lavoratori stride con l'inadeguatezza dell'intero sistema nei confronti di milioni di disoccupati.



Altra attività lavorativa

In caso di svolgimento di altra attività lavorativa, autonoma o subordinata, **non si ha diritto all'integrazione salariale**. Vige l'obbligo di **comunicazione preventiva all'INPS** (pena la decadenza dal trattamento): in realtà nel caso di lavoro subordinato tale obbligo è assolto dalla comunicazione effettuata dal datore di lavoro al centro per l'impiego; è comunque preferibile effettuare la comunicazione per evitare di percepire quote non spettanti di integrazione salariale che andrebbero successivamente restituite.

In passato erano stati previsti alcuni casi di cumulabilità tra l'integrazione salariale e l'attività lavorativa⁴; occorrerà verificare che i medesimi criteri siano confermati per il futuro.

I lavoratori in CIG possono effettuare prestazioni di lavoro accessorio (remunerato attraverso i *voucher*) nel limite di un compenso annuo di € 3.000 - lordo € 4.000 (per compensi superiori non è consentito il cumulo).

² Il contributo addizionale continua a non essere dovuto per gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili.

³ Percentuali precedenti (calcolo sull'integrazione salariale corrisposta al lavoratore): 4% datori di lavoro fino a 50 dipendenti - 8% datori di lavoro oltre 50 dipendenti per la CIGO; rispettivamente 3% e 4,5% per la CIGS.

⁴ Per esempio al lavoratore in CIG in relazione ad attività lavorativa con orario da lunedì a venerdì era consentito lavorare come cameriere il sabato e la domenica.

CIGO: CAMPO DI APPLICAZIONE

Pressoché 

Rimane sostanzialmente invariato il campo di applicazione nel quale vengono inserite solo le *“imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica”*, peraltro accogliendo quello che era già l’orientamento prevalente della giurisprudenza.

Quindi possono fare ricorso alla CIGO:

- imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell’energia, acqua e gas;
- cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili 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 dei 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.

CIGO: CAUSALI

Pressoché 

Sostanzialmente immutate anche le causali di ricorso alla CIGO, consistenti in:

- situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all’impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- situazioni temporanee di mercato.

CIGO: DURATA

Durata massima **13 settimane prorogabile trimestralmente fino a 52 settimane**

Come in precedenza, in caso di fruizione per 52 settimane consecutive, una nuova domanda può essere presentata solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

In caso di fruizione non consecutiva il **limite** è comunque di **52 settimane in un biennio mobile**.

Tali limiti non si applicano in caso di eventi oggettivamente non evitabili (ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese del settore edile e lapideo).

Continua ad essere adottato il precedente criterio di computo, basato sul conteggio delle singole giornate di Cassa, per cui si considera usufruita una settimana dopo 5 (in caso di settimana corta) o 6 giornate di sospensione del lavoro.

Ulteriore limite

Oltre alla durata, è stato introdotto un **ulteriore limite: non** saranno **autorizzate** ore di integrazione salariale ordinaria **eccedenti il limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell’unità produttiva** mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di integrazione salariale.



«L’effetto principale sarà che le durate massime “teoriche” sopra descritte, nella pratica, si ridurranno notevolmente per via di questo principio» (Il Sole 24 Ore - 10/09/2015)

CIGO: CONTRIBUTO ORDINARIO DOVUTO DAL DATORE DI LAVORO

Il contributo ordinario (calcolato in percentuale sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali) **si riduce rispetto al passato del 10% circa**⁵. Tale misura non sarebbe di per sé negativa se non fosse compensata dal rilevante incremento del contributo addizionale a carico delle aziende che decidono di fare ricorso agli ammortizzatori sociali (v. sopra).

CIGO: INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Pressoché

Sussiste l'**obbligo di comunicazione preventiva a RSA o RSU e al sindacato territoriale** (in precedenza la comunicazione al sindacato territoriale era prevista solo in assenza di rappresentanza aziendale ) sui seguenti aspetti (invariati):

- cause,
- entità e durata prevedibile,
- numero dei lavoratori interessati.

Esame congiunto e durata procedura

Sono confermate le previsioni in tema di **esame congiunto** e i relativi **termini** (calcolati dalla data della comunicazione) entro i quali deve esaurirsi la **procedura**:

- imprese **fino a 50 dipendenti** **10** giorni
- imprese **oltre 50 dipendenti** **25** giorni

Anche per i casi di **eventi oggettivamente non evitabili che non consentono di rinviare la sospensione o la riduzione dell'attività**, la norma è invariata (non obbligatorietà della comunicazione preventiva; per sospensione/riduzione superiore alle 16 ore settimanali esame congiunto entro 3 giorni e conclusione della procedura entro i 5 giorni successivi).

Settore edile e lapideo

Come in precedenza, la procedura di consultazione sindacale non è prevista per la CIG del **settore edile e lapideo** ad eccezione delle richieste di proroga oltre le prime 13 settimane consecutive.

CIGO: PROCEDIMENTO

Vengono significativamente **ridotti i termini di presentazione della domanda all'INPS** (entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa).

Si continua a prevedere che in caso di danno per il lavoratore, dovuto a ritardo o mancata comunicazione, la corresponsione di una somma corrispondente all'integrazione è a carico dell'impresa.

Dal 1° gennaio 2016 la CIGO sarà concessa dalla sede dell'INPS territorialmente competente anziché dalla **Commissione provinciale**, che viene quindi **soppressa**.

⁵ 1,70% imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti (precedente 1,90%);

2,00% imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti (precedente 2,20%);

4,70% operai delle imprese dell'industria e artigianato edile (precedente 5,20%);

3,30% operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei (precedente 3,70%);

1,70% impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti (precedente 1,90%);

2,00% impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti (precedente 2,20%).

«Si semplifica il quadro della Cassa integrazione straordinaria, ma si restringono le durate di utilizzo così come viene introdotto un tetto massimo alle ore autorizzabili» (Il Sole 24 Ore - 10/09/2015)

CIGS: CAMPO DI APPLICAZIONE

Pressoché

È sostanzialmente confermato il campo di applicazione già esistente, sia per quanto riguarda i settori, sia per quanto riguarda le classi dimensionali (per stabilire il numero dei dipendenti si prevede di fare riferimento al dato medio del semestre precedente inclusi gli apprendisti e i dirigenti).

Non si ha quindi alcun ampliamento della Cassa integrazione e la presunta estensione delle tutele è affidata ai Fondi di solidarietà (che saranno oggetto di una ulteriore nota).

La CIGS continuerà quindi ad applicarsi:

➤ alle imprese elencate di seguito con PIÙ DI 15 DIPENDENTI:

- imprese industriali, anche edili e affini;
- imprese artigiane in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- imprese appaltatrici di servizi di mensa, di ristorazione, o di pulizia, in conseguenza di ricorso alla CIG da parte dell'azienda appaltante;
- 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.

➤ alle imprese elencate di seguito con PIÙ DI 50 DIPENDENTI:

- imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
- agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

➤ alle imprese elencate di seguito A PRESCINDERE DAL NUMERO dei dipendenti:

- imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aereoportuale;
- partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali (entro limiti di spesa determinati) a condizione che risultino iscritti nel registro dei partiti politici.

Si conferma la disciplina precedente per l'editoria (per es. non richiesto limite dimensionale) e per le aziende in amministrazione straordinaria (durata della CIGS prorogata sino al termine dell'attività del Commissario).



CIGS: CAUSALI

- **riorganizzazione aziendale** (che include anche la ristrutturazione e riconversione dell'azienda);
- **crisi aziendale**, per cui si conferma l'**esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione** dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
- **contratto di solidarietà (CDS).**

In deroga al principio in base al quale la CIGS non viene concessa in caso di **cessazione dell'attività produttiva**, nel caso tale cessazione si realizzi al termine del programma di crisi, ma sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale, in **sede ministeriale** può ancora essere autorizzata la CIGS nel limite di spesa annuo di 50 milioni per gli anni **2016** (max 12 mesi), **2017** (max 9 mesi) e **2018** (max 6 mesi).

Come in precedenza, non può essere richiesta la CIGS per le unità produttive per le quali sia stata richiesta, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, la CIGO.

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

I contratti di solidarietà difensivi cessano di essere disciplinati da una normativa specifica per rientrare nel campo di applicazione della CIGS (sia pure con alcune specificità).

Ne deriva una riduzione dell'integrazione salariale (che viene assoggettata ai massimali della Cassa integrazione) e della durata (massimo 36 mesi contro il precedente limite di 48 mesi).

La **riduzione media oraria complessiva** non può essere superiore al **60% dell'orario dei lavoratori interessati**.

Per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro non può eccedere il **70%** calcolato sull'intero periodo del contratto di solidarietà.

Il trattamento retributivo perso va determinato non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nei 6 mesi antecedenti la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

Gli accordi devono specificare le modalità con cui l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto.



CIGS: DURATA (IN BASE ALLE CAUSALI)

Riorganizzazione aziendale	24 mesi <i>(in precedenza dopo i primi 24 mesi era prevista la possibilità di 2 proroghe per 12 mesi ciascuna per programmi di particolare complessità per motivi tecnici o rilevanti per l'occupazione)</i>
Crisi aziendale	12 mesi: nuova autorizzazione concedibile solo dopo un periodo pari a 2/3 del periodo di CIGS (invariato)
Contratto di solidarietà	24 mesi ; può raggiungere 36 mesi se è l'unica causale utilizzata nel quinquennio mobile (la durata del CDS è computata per metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente, salvo che nel settore edile). Il limite di 36 mesi può quindi essere raggiunto nelle seguenti ipotesi: • 12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS • 12 mesi di CIGS (es. crisi)+24 mesi di CDS • 36 mesi di CDS

Ulteriore limite

Per le causali di **riorganizzazione aziendale** e **crisi aziendale**, a partire dal 24 settembre 2017 (decorsi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto) non saranno autorizzate sospensioni del lavoro eccedenti il limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva. In pratica viene introdotto il divieto della Cassa a zero ore per tutto il personale per tutto il periodo a partire dal 24/09/2017.

Per i limiti di riduzione dell'orario per i contratti di solidarietà v. sopra.



CIGS: CONTRIBUTO ORDINARIO (DEL DATORE DI LAVORO E DEL LAVORATORE)

Pressoché



- 0,60% a carico del datore di lavoro
 - 0,30% a carico del lavoratore
- (v. anche contributo addizionale in caso di utilizzo)

CIGS: INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Pressoché



Rispetto all'obbligo di comunicazione preventiva a RSA o RSU e al sindacato territoriale (in precedenza la comunicazione al sindacato territoriale era prevista solo in assenza di rappresentanza aziendale ) , le imprese interessate saranno tenute a comunicare solo le cause di sospensione o di riduzione dell'attività, l'entità e la durata prevedibile della CIGS, il numero dei lavoratori coinvolti, e **non più i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità della rotazione.**



Come in precedenza, **entro 3 giorni dalla comunicazione** il datore di lavoro o gli organismi sindacali aziendali presentano la **domanda di esame congiunto** al competente ufficio della Regione o al Ministero del lavoro (a seconda che l'intervento riguardi unità produttive ubicate in una sola regione o in più regioni).

Esame congiunto

Accanto agli aspetti che già in passato dovevano essere oggetto dell'esame congiunto (tra cui si ricorda l'importanza delle modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione), dovranno essere analizzate:

- le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario,
- la coerenza dei criteri di scelta dei lavoratori da sospendere con le ragioni per cui è richiesto l'intervento.

Salvo che per le imprese edili e affini, le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà.

Durata della procedura

- imprese **fino a 50 dipendenti** **10** giorni
- imprese **oltre 50 dipendenti** **25** giorni

Il mancato rispetto delle modalità di rotazione è sanzionato con un incremento della contribuzione addizionale (definito da un successivo decreto interministeriale).



CIGS: PROCEDIMENTO

La **domanda** va presentata al Ministero e alla DTL **entro 7 giorni dal termine della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo** collettivo (va unito l'elenco nominativo dei lavoratori interessati). Per le CIGS richieste **dal 1° novembre 2015** la **sospensione** o la **riduzione** dell'orario decorre **non prima del 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda**.

Al pari della CIGO si riduce quindi il termine per la domanda (in precedenza 25° giorno dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario, ridotto a 20 giorni dalla sospensione per le CIGS a pagamento diretto) e si pone un'ulteriore restrizione rispetto alla decorrenza (non prima del 30° giorno dalla domanda).

«Si tratta di un aspetto che potrebbe rivelarsi penalizzante, considerando che coinvolge imprese già in crisi e che imporrà una programmazione più oculata nell'accesso a queste procedure.» (Il Sole 24 Ore - 10/09/2015)

Anche per la CIGS si continua a prevedere che in caso di danno per il lavoratore, dovuto a ritardo o mancata comunicazione, la corresponsione di una somma corrispondente all'integrazione è a carico dell'impresa.

Diventa **possibile richiedere la CIGS per tutto il periodo ritenuto necessario**.

Il **decreto ministeriale di concessione** sarà adottato **entro 90 giorni dalla presentazione della domanda**.

È stabilito **un unico controllo da parte della DTL 3 mesi prima della fine del periodo di CIGS** per accertare lo svolgimento del programma presentato dall'impresa.

L'impresa, sentito il Sindacato, può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

FASE TRANSITORIA

Le nuove regole si applicano solo ai trattamenti richiesti a decorrere dall'entrata in vigore del decreto.

Ai trattamenti pregressi si applicano le norme previgenti, e le durate si computano (ai fini del limite massimo di durata complessiva nel quinquennio mobile) solo per il periodo successivo all'entrata in vigore del decreto.

Anche gli **accordi sindacali conclusi prima dell'entrata in vigore del decreto** (anche se la Cassa non è ancora stata autorizzata) restano **validi anche qualora prevedano durate maggiori**.

I periodi fruiti dall'entrata in vigore del decreto si computano però ai fini dei nuovi limiti, mentre nel nuovo quinquennio mobile non si computano i periodi fruiti in passato.

Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale (il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo di trattamenti straordinari di integrazione salariale oltre i limiti di durata previsti dal decreto) entro il limite di spesa di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018, può 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 da un'apposita commissione istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Con questa nota si è cercato di schematizzare gli aspetti fondamentali della normativa in materia di Cassa integrazione guadagni, che sarà necessariamente oggetto di ulteriori approfondimenti via via che si chiariranno alcuni aspetti che ad oggi risultano oscuri o controversi.

Successive note illustreranno poi le previsioni riguardanti i Fondi di solidarietà, nonché gli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione e le misure di conciliazione vita-lavoro, anch'essi oggetto di intervento normativo da parte del medesimo decreto.