

# La riforma degli ammortizzatori sociali: Cigo e Cigs

D. LGS. 148 DEL 14 SETTEMBRE 2015

CIRCOLARE INPS 197/2015

# Le novità più significative

I lavoratori beneficiari

Anzianità lavorativa

La durata massima complessiva dei trattamenti cigo+cigs

Cigo limite ore autorizzabili

Contributo addizionale e contribuzione ordinaria

Nuovo termine di presentazione delle domande cigo

Concessione

Nuovo termine per il rimborso delle prestazioni

# I lavoratori beneficiari

SI

Operai

Intermedi

Impiegati

Quadri

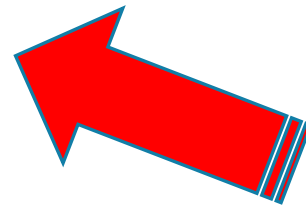
Apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante

Estensione obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui essi sono destinatari

NO

Dirigenti

Lavoratori a domicilio



novità

# Anzianità lavorativa

I lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione

Tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale

# Anzianità Lavorativa: effettivo lavoro

Si tratta quindi delle giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria

In analogia con quanto disposto dall'art. 16, co. 1, L. 223/91, sono compresi al suddetto fine i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni e, in applicazione degli indirizzi emersi dalla giurisprudenza, (*Corte di Cassazione: pronunce n.16235/2002 en.453/2003*) anche i periodi di maternità obbligatoria

Per quanto riguarda il campo di applicazione, per il carattere generale del principio di anzianità di effettivo lavoro, questo requisito si applicherà per la prima volta anche alle integrazioni salariali ordinarie

In caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 C.C., conservando il lavoratore tutti i diritti che discendono dal rapporto di lavoro precedentemente instaurato col cedente, ai fini della verifica della sussistenza del requisito dell'anzianità di lavoro dei 90 giorni, si terrà conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante

È previsto infine che, nel caso in cui il lavoratore sia addetto ad un'attività appaltata e nel corso dell'appalto passi alle dipendenze di un'altra impresa (subentrante dell'appalto), l'anzianità dei 90 giorni si calcola tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata, a prescindere quindi dal fatto che vi sia stato un mutamento del datore di lavoro

# Durata cigo

Riguardo alla durata viene confermata la preesistente disciplina normativa, ovvero il limite massimo delle 52 settimane di CIGO in un biennio mobile

Ai fini del computo del suddetto limite temporale (52 settimane) si tiene conto anche dei periodi di CIGO anteriori al 24 settembre 2015, non essendo modificata la disciplina di riferimento relativa al biennio mobile di integrazioni salariali ordinarie

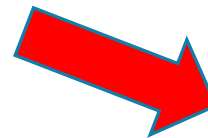
Ai suddetti fini si applica la circolare n. 58 del 28/04/2009 che stabilisce il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni

# Durata cigo

Come in passato, l'art. 12, comma 4, del decreto legislativo in argomento prevede per le imprese elencate dall'art. 10, lett. da a) a l) (settore industriale escluse edili) che gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili non sono computati nel predetto computo delle 52 settimane nel biennio

Per il carattere speciale di questa regola di computo relativa esclusivamente ai limiti di fruizione della CIGO, si ritiene che la stessa non possa essere estesa alla valutazione del limite complessivo delle integrazioni salariali dei 24 mesi nel quinquennio mobile

Sempre l'art. 12, comma 4, del decreto legislativo prevede una eccezione di questa regola di computo relativamente alle imprese di cui all'articolo 10, lettere m), n), ed o) del decreto stesso (edili e lapidei settore industria e artigiano)




# Durata cigo

In base a questa eccezione finale, per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, le imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo e le 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), si computano nel limite massimo delle 52 settimane di CIGO in un biennio mobile anche gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili

La caratteristica di “evento oggettivamente non evitabile” è riconosciuta a quelle causali determinate da casi fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio di impresa, per i quali risulti evidente la forza maggiore

# Cigo limite ore autorizzabili

Validi i precedenti limiti di accesso pari a 52 settimane nel biennio mobile



Entro limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale

# Durata massima complessiva

## Per ciascuna unità produttiva

Cigo+cigs non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile

La nuova causale cigs per contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente

Cigo+cigs non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, lapidei

# Durata massima complessiva

Per controllare il limite anzidetto nell'ambito del quinquennio "mobile" si procederà in modo analogo a quanto già in uso relativamente al biennio mobile della CIGO: si considererà la prima settimana oggetto di richiesta di prestazione e, a ritroso, si valuteranno le 259 settimane precedenti (cosiddetto quinquennio mobile)

Se in tale arco temporale saranno già state autorizzate 104 settimane (pari cioè a 24 mesi) non potrà essere riconosciuto il trattamento richiesto, fatto salvo quanto disposto dall'art. 22, comma 5 (CDS)

Tale conteggio si riproporrà per ogni ulteriore settimana di integrazione salariale richiesta

Si precisa, altresì, che ai soli fini della verifica della durata massima introdotta dal decreto legislativo in argomento, il sistema di osservazione del quinquennio mobile non prenderà in considerazione periodi anteriori al 24 settembre 2015

# Esempi

12 mesi di CIGO+12 mesi di CIGS (es. riorganizzazione): ok 24 mesi

12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS (Contratto di Solidarietà): ok 36 mesi

12 mesi di CIGS (es. crisi)+24 mesi di CDS: ok 36 mesi

36 mesi di CDS: ok

6 mesi di CIGO+12 mesi di CDS: possibili altri 12 mesi di CIGS oppure altri 18 mesi di CDS

# Nozione di unità produttiva

Questo concetto organizzativo è adottato dal decreto legislativo 148 come parametro di riferimento per la valutazione di importanti requisiti e limiti:

- per definire il requisito soggettivo dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni
- per calcolare, con riferimento alla CIGO, i tre limiti temporali massimi concomitanti di utilizzo dell'ammortizzatore sociale (limite del quinquennio mobile, limite delle 52 settimane nel biennio, limite di un terzo delle ore lavorabili)
- per definire, in base ai suddetti limiti temporali, l'incremento del contributo addizionale
- per radicare la competenza delle sedi INPS per la trattazione delle istanze

# Nozione di unità produttiva

L'unità produttiva si identifica con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano una organizzazione autonoma. Costituiscono indice dell'organizzazione autonoma lo svolgimento nelle sedi, stabilimenti, filiali e laboratori distaccati, di un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa

L'unità produttiva deve essere funzionalmente autonoma, caratterizzata per la sua sostanziale indipendenza tecnica: in essa deve essere svolto e concluso il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale

# Nozione di unità produttiva

Non sono da ricomprendersi, pertanto, nella definizione di unità produttiva i cosiddetti cantieri temporanei di lavoro, quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata/o per l'installazione di impianti

Sul piano operativo, la comunicazione dei dati identificativi dell'unità produttiva va effettuata avvalendosi delle apposite procedure telematiche disponibili sul sito internet dell'Istituto, accedendo alla funzione "Comunicazione unità operativa/Accentramento contributivo" dei "Servizi per aziende e consulenti" (sezione "Aziende, consulenti e professionisti")

Il numero progressivo dell'unità produttiva rilasciato dall'Istituto dovrà essere obbligatoriamente indicato nell'elemento <UnitaOperativa> della sezione <DatiIndividuali> del flusso UniEmens

In fase di prima applicazione, in attesa della completa implementazione delle modifiche sopra descritte, ai fini della istruttoria delle nuove istanze, si considerano Unità produttive quelle dichiarate dall'azienda nella domanda di concessione della CIG

# Procedimento di presentazione della domanda cigo

Per quanto riguarda la preventiva fase di informazione e consultazione sindacale la riforma non prevede innovazioni sostanziali

Si segnala tuttavia che l'art. 14 comma 1 della riforma, non richiama esplicitamente l'associazione territoriale cui l'impresa aderisce in materia di consultazione aziendale

Si ritiene che pur nella nuova formulazione la norma non precluda all'impresa di conferire mandato alle associazioni territoriali in base ai principi generali di rappresentanza

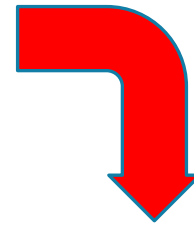
Il procedimento di presentazione della domanda presenta, invece, importanti novità, destinate ad avere un significativo impatto operativo

La domanda, infatti, in base all'art. 15, deve riportare, oltre alla causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, anche i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste

# La domanda cigo nuovo termine di presentazione

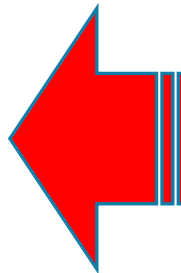
Prima

termine di 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro



Dal 24/9/2015

La domanda deve essere presentata telematicamente entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (att. periodo transitorio)



Le domande per eventi di sospensione o riduzione precedenti al 24 settembre potranno continuare ad essere presentate con le modalità previste nella previgente disciplina (msg. Inps 5919/2015)

# La domanda cigo nuovi elementi essenziali

Nella domanda devono essere indicati anche il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente distinti per orario contrattuale, nonché i nominativi dei lavoratori interessati (file CSV) vedi all. 3 circ. 197/2015

# Tardiva presentazione della domanda cigo

Nei casi di tardiva presentazione l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (cioè dal lunedì della settimana precedente)

Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita

# Causali

Le causali sono:

- a) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali
- b) situazioni temporanee di mercato

Le causali denotano ancora che la CIGO è un ammortizzatore al quale si può ricorrere per crisi di breve durata e di natura transitoria

Il requisito della transitorietà della causale, e quindi della ripresa della normale attività lavorativa, è rimarcato dal quadro generale della riforma - che prevede, anche per le integrazioni salariali straordinarie, il venir meno degli interventi per quei casi in cui le aziende cessino l'attività produttiva - nonché da specifiche previsioni, quale quella di cui all'art. 2, co. 4 del decreto in esame che presuppone la ripresa della normale attività lavorativa per la proroga del periodo di apprendistato

# Concessione

A decorrere dal **1° gennaio 2016** sono soppresse le commissioni provinciali cigo

Pertanto, dalla suddetta data, i direttori di sede (o dirigente delegato) avranno l'esclusiva competenza circa la definizione delle istanze di CIGO. La fase istruttoria continuerà a seguire lo stesso iter e ad avvalersi delle medesime procedure già esistenti.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, sono definiti i criteri di esame delle domande di concessione

# Contributo ordinario

## *ALIQUOTE CONTRIBUZIONE ORDINARIA CIGO*

- a) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti
- b) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti
- c) 4,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile
- d) 3,30 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei
- e) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti
- f) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti

# Decorrenza

Le nuove misure contributive si applicano a far tempo dal periodo di paga in corso alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148/2015

Pertanto, a partire dal mese di settembre 2015, opereranno le aliquote di contribuzione ordinaria nella misura definita dall'articolo 13 del predetto decreto. Eventuali differenze a credito delle aziende saranno definite secondo la prassi in uso

Anche per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante la contribuzione ordinaria di finanziamento della cassa integrazione guadagni ordinaria ha la medesima decorrenza (settembre 2015)

# Contributo addizionale

Applicato a **retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate



1. 9 % sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile
2. 12 % oltre le 52 sino a 104 settimane in un quinquennio mobile
3. 15 % oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile

# Esoneri e Decorrenza

Tale contributo non è dovuto per gli interventi di CIGO concessi per eventi oggettivamente non evitabili, nonché dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale, nonché dalle aziende che ricorrono ai trattamenti di cui all'art. 7, comma 10 ter, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236

Il contributo addizionale non sarà dovuto dalle imprese che, sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio di impresa, possono accedere, sussistendone i presupposti, dal 1 gennaio 2016 al trattamento di CIGS

Con separata circolare verranno disciplinate le modalità applicative e il nuovo regime di calcolo del contributo addizionale, anche con riguardo alla sua decorrenza

# Nuovo termine per il rimborso delle prestazioni

Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto, alla fine di ogni periodo di paga. L'impresa provvederà a porre a conguaglio l'importo anticipato nella denuncia contributiva mensile.

In caso di cessazione di attività l'azienda potrà richiedere il rimborso mediante l'invio di un flusso UNIEMENS regolarizzatore riferito all'ultimo mese di attività.

Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, **viene introdotto un termine di decadenza pari a 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, entro il quale sono ammessi il conguaglio (data presentazione UNIEMENS) o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori

# Nuovo termine per il rimborso delle prestazioni

Per i trattamenti già autorizzati il cui periodo di integrazione salariale si conclude prima della data di entrata in vigore del decreto legislativo, i sei mesi decorrono dalla data di entrata in vigore dello stesso

Per “provvedimento di concessione” si intende la delibera dell’INPS territorialmente competente per quanto riguarda le integrazioni salariali ordinarie, e il decreto ministeriale per le integrazioni salariali straordinarie

A tal riguardo, si sottolinea che ad ogni istanza di CIGO o ad ogni decreto di concessione CIGS/contratto di solidarietà dovrà corrispondere, da parte della sede INPS, un’unica autorizzazione relativa all’intero periodo per ogni unità produttiva interessata

Tale nuova previsione di decadenza rende pertanto non più attuali i chiarimenti diramati dall’Istituto con circ. n. 155/2002, punto 1, e mess. n. 49 del 15.1.2003

# Pagamento diretto

Nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, qualora la stessa abbia richiesto un trattamento ordinario d'integrazione salariale, la sede dell'INPS territorialmente competente potrà autorizzare il pagamento diretto al lavoratore, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante

Nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, la competenza all'autorizzazione del pagamento diretto da parte dell'INPS rimane radicata in capo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali secondo le procedure attualmente in uso

Il pagamento diretto relativo alle integrazioni salariali ordinarie potrà essere ammesso solamente laddove vengano provate difficoltà finanziarie dell'impresa tramite la presentazione, alla competente sede INPS, della documentazione di cui all'allegato 2 della circolare 197/2015

# Pagamento diretto

Può essere richiesto dall'azienda anche al momento della presentazione della domanda di CIG e stabilita nello stesso provvedimento di concessione, salvo ovviamente il successivo invio della relativa modulistica (mod. SR41)

I modelli SR41 devono essere trasmessi telematicamente all'Istituto; i medesimi modelli, in forma cartacea, devono essere fatti firmare dall'azienda ai lavoratori beneficiari delle prestazioni in quanto contengono dichiarazioni di responsabilità degli stessi in merito ai dati riportati. I moduli cartacei devono essere conservati dall'azienda

Dalla data di pubblicazione della presente circolare, nel campo data di assunzione del quadro B del suddetto modello SR41, deve essere esposta la data di ingresso del lavoratore nell'unità produttiva ai fini della verifica del requisito dell'anzianità lavorativa

# Condizionalità e politiche attive del lavoro

L'art. 8 stabilisce che i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 22 del decreto legislativo n. 150/2015 e a tal riguardo verrà creata un'apposita sezione in banca dati percettori (BDP) per la condivisione dei dati con le altre amministrazioni interessate. Infatti, i suddetti lavoratori, in base alla riforma, dovranno essere convocati dal centro per l'impiego per stipulare il patto di servizio personalizzato

# Lavoro in costanza di cig

Come in passato, il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. La giurisprudenza ha chiarito che il divieto di cumulo (esplicantesi secondo le varie forme dell'incumulabilità parziale o assoluta di cui alle casistiche in circ. 130/2010), si riferisce anche alle attività iniziate prima del collocamento del lavoratore in cassa integrazione

Il lavoratore decade dal diritto all'integrazione salariale, qualora non provveda a dare tempestiva comunicazione alla sede territoriale INPS sullo svolgimento dell'attività lavorativa: a tal riguardo restano in vigore i chiarimenti forniti con circ. n. 75/2007 e n. 57/2014 riferiti all'abrogata disciplina (art. 8 co. 5, L. 160/88) il cui contenuto è stato, recepito nell'art. 8, comma 3, del decreto 148/2015. Viene al riguardo riprodotta la disciplina semplificatoria che prevede come ai fini di tale comunicazione valgano le comunicazioni obbligatorie rilasciate direttamente dal datore di lavoro (v. circ. n. 57/2014 citata), la quale viene altresì estesa alle comunicazioni a carico delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo (UNILAV SOMM), valide quindi anch'esse ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione dello svolgimento di altra attività lavorativa durante le integrazioni salariali

# Applicabilità

La nuova disciplina si applica ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore della riforma

Il principio generale, introdotto dall'art. 44, comma 1 del decreto legislativo in esame, comporta che la nuova disciplina si applica a tutte le domande di CIGO presentate a decorrere dal 24 settembre 2015, anche se hanno ad oggetto eventi di sospensione o riduzione antecedenti o comunque iniziati prima di questa data

In queste ultime ipotesi, non è comunque richiesto il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo e rimangono le modalità di presentazione della domanda come regolate nella precedente disciplina

Si precisa inoltre che continuano ad applicarsi le disposizioni della preesistente disciplina relativamente ai trattamenti già richiesti antecedentemente all'entrata in vigore del decreto legislativo, anche con riferimento ai periodi di CIGO successivi a tale data

# Integrazioni salariali straordinarie

In merito alle aziende destinatarie, alle causali integrabili, al rimborso del TFR su CIGS, alla durata delle integrazioni, alla disciplina della contribuzione, nonché al procedimento, si deve far riferimento alle Circolari n. 24 del 5.10.2015 e n. 30 del 9.11.2015 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

# Circolare ministeriale 24 5/10/2015

Causali d'intervento:

- Riorganizzazione aziendale
- Crisi aziendale ad esclusione dal 1 gennaio 2016 dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di ramo della stessa
- Contratto di solidarietà

# Riorganizzazione aziendale

La causale assorbe e ricomprende le fattispecie della ristrutturazione e riconversione aziendale

Il programma deve comprendere un piano di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale e produttiva e finalizzato al consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o riduzioni d'orario

Può avere una durata massima di 24 mesi anche continuativi nel quinquennio mobile

# Crisi aziendale

Ricomprende le fattispecie della crisi per andamento involutivo o negativo degli indicatori economico finanziari, la crisi aziendale determinata da evento improvviso ed imprevisto e fino al 31/12/2015 la crisi per cessazione attività

Per la crisi di cessazione di attività i requisiti dovevano perfezionarsi entro il 31/12/2015, il decreto di ammissione potrà essere emanato successivamente al 31/12/2015

Durata: 12 mesi anche continuativi e una nuova autorizzazione non potrà essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello già autorizzato

# Riorganizzazione e crisi: limiti del trattamento

Possono essere autorizzate sospensioni solo nel limite del 80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo del programma autorizzato

La disposizione si applica decorsi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto 148/2015, cioè dal 25/9/2017

# Contratto di solidarietà

Durata massima di 24 mesi, anche continuativi, può ampliarsi fino a 36 mesi in quanto la durata dei trattamenti concessi a titolo di CDS viene computata nella misura della metà entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile

Oltre tale limite la durata viene computata per intero

Tale modalità di calcolo non si applica alle imprese edili e affini

# Procedure concorsuali

Dal 1 gennaio 2016 viene meno la possibilità di autorizzare il trattamento cigs conseguente all'ammissione alle procedure concorsuali

Successivamente al 31/12/2015 nel caso in cui l'impresa sia sottoposta a procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio di impresa, ove sussistano i presupposti, la fattispecie potrà rientrare nell'ambito delle altre causali previste dal decreto legislativo 148/2015

# Trattamento di fine rapporto

In caso di CDS le quote sono a carico della gestione di afferenza ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente

In caso di cigs, vista l'abrogazione della norma di riferimento, le quote di tfr sono a carico del datore di lavoro

# Contribuzione cigs

Viene confermata l'attuale aliquota di contribuzione ordinaria pari allo 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60 per cento a carico dell'impresa o del partito politico e 0,30 per cento a carico del lavoratore

Inoltre, a carico delle imprese o dei partiti politici autorizzati alle integrazioni salariali straordinarie è stabilito il contributo addizionale di cui all'articolo 5 del d.lgs. n. 148/2015

La disciplina attuativa dell'estensione dell'obbligo contributivo cigs ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante e del regime contributivo addizionale riferito a tutti i beneficiari sarà definita con apposita circolare, nell'ambito della quale verranno fissate, fra l'altro, le modalità di conguaglio della contribuzione dovuta nei mesi decorsi dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 148/2015 e saranno delineati gli adeguamenti da apportare alla vigente struttura delle dichiarazioni contributive