

PROPOSTA DI RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

A CURA DEL CENTRO STUDI E RICERCHE UNIFICATO
DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO
E DALL'ANCL U.P. DI MILANO



PRESENTAZIONE DEL PROGETTO

Siamo orgogliosi di presentare l'analisi promossa dal Centro Studi e Ricerche dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano e dell'Ancl UP di Milano che si pone come obiettivo l'individuazione di una serie coordinata di interventi riformatori dell'attuale normativa sugli ammortizzatori sociali, mediante una profonda modifica dell'impianto legislativo attuale, recentemente riformato dalla Legge 148/2015.

La riflessione non ha potuto non considerare gli effetti ed i limiti evidenziati in modo anche drammatico dall'attuale pandemia che ha coinvolto anche il nostro Paese, ma si basa anche sull'esperienza gestionale ed amministrativa dei TIS (trattamenti integrativi salariali) che ci hanno visto coinvolti in qualità di Professionisti del mondo del lavoro.

Il fine dello studio condotto trae origine dalle numerose criticità emerse negli anni ed evidenziate ancor più prepotentemente nella gestione dello stato emergenziale attuale, identificando gli strumenti e le prassi idonei a facilitare i processi e sanare le attuali lacune: obiettivi principali sono pertanto la semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli oneri amministrativi, la chiarezza della tecnica legislativa e la massima efficacia dell'intervento degli ammortizzatori.

La proposta contempla pertanto anche una sezione dedicata alle **procedure** (vd. paragrafo [6 PROCEDURE NUOVA CIGO E CIGE](#)) che riformerà i meccanismi di presentazione delle istanze, semplificandole, nell'ottica del necessario coordinamento con la proposta di riforma dei trattamenti salariali.

Segnaliamo solo alcuni dei punti di maggior interesse:

- contenuto dell'istanza di accesso alla CIGO/CIGE (cassa integrazione guadagni per emergenze);
- compilazione dell'elenco dei beneficiari del TIS;
- determinazione della durata massima di trattamento salariale;
- contenuto della richiesta di consultazione e dell'informativa sindacale;
- modalità di rendicontazione delle ore effettivamente usufruite;
- pagamento diretto dell'INPS: (requisiti per richiederlo e presentazione dell'istanza);
- compilazione del LUL.

Una sezione specifica è dedicata alla **revisione delle politiche attive** (vd. paragrafo [5 LE POLITICHE ATTIVE](#)) attualmente normata nel D.Lgs. 150/2015, che non possono più considerarsi elementi a sé nel quadro di una strategia complessiva di promozione lavorativa, anche – se non soprattutto – nel quadro di crisi occupazionali.

Tra gli elementi dello studio, la conferma dell'attuale dualismo pubblico-privato, nel rispetto del principio di sussidiarietà, mediante la ridefinizione delle competenze e lo svi-



luppo di una maggior sinergia tra tutti gli operatori coinvolti e la creazione di un sistema unico, a scelta del soggetto debole, che rappresenti concretamente un servizio di accompagnamento al lavoro. Si è ritenuto dare priorità ad una ricollocazione del personale compiuta al termine di un procedimento di affidamento del lavoratore a personale qualificato, le cui competenze siano chiaramente certificate e che utilizzino strumenti di riqualificazione del personale realmente finalizzati all'acquisizione di nuove competenze previa presa in carico e analisi della situazione personale e lavorativa di ogni singolo lavoratore.

Vorremmo infine precisare tipologia e metodo del presente documento, che deve intendersi come una **riflessione aperta**: aperta al mondo del lavoro e a tutti i soggetti che in esso vi operano, aperta ai contributi dei colleghi, degli studiosi e a chi vorrà confrontarsi; in pratica, uno strumento di lavoro pronto all'uso e stimolo di riflessione.

Anche per questo, in questa fase, lo studio è stato rivolto soprattutto sulla riforma dell'ammortizzatore per esigenze di carattere ordinario (CIGE compresa: una sorta di "ordinarietà nell'emergenza").

Siamo consci, anche a seguito del confronto sviluppatosi all'interno del Centro Studi - nel quale sono stati necessari momenti di sintesi delle rispettive idee e posizioni -, delle infinite possibilità di direzione che una concettualizzazione di questo genere può comportare: sono state compiute scelte precise, ma con un portato di riflessione e di considerazioni che hanno tenuto conto di molte variabili.

Dedicare una parte di riflessione addirittura alle procedure potrebbe far apparire il contrario, quasi fosse una proposta chiusa in sé stessa al punto di essere definita fin nei dettagli, invece è stato semplicemente un preciso indirizzo metodologico:

*ciò che sembra bello immaginare in teoria
deve avere una chiara e semplice applicazione pratica*

altrimenti sarebbe un puro velleitarismo che talvolta riscontriamo nella produzione normativa odierna alla quale non ci potremo mai assuefare.

Di conseguenza, si è cercato di cogliere quanto fosse connesso alla situazione "ammortizzatore" e al suo utilizzo: non solo lo strumento in sé stesso, ma anche la necessità di strutturare politiche di attenzione alla crisi di impresa e all'emergenza occupazionale, alle difficoltà economiche e alle ricadute pratiche e sociali.

E questa attenzione, pragmatica e sistemica insieme, riteniamo possa essere un valore aggiunto, soprattutto metodologico, di questo lavoro.

Un grazie a tutti coloro che hanno contribuito alla realizzazione di questo progetto e in particolar modo ai colleghi: **Andrea Asnagli, Gabriele Badi, Riccardo Bellocchio, Isabella Di Molfetta, Loredana Salis, Roberta Simone, Daniela Stochino.**

POTITO DI NUNZIO
Presidente Ordine
Consulenti del Lavoro
della Provincia di Milano

ALESSANDRO GRAZIANO
Presidente ANCL
Unione Provinciale
di Milano



1.	<u>L'UNIVERSALIZZAZIONE DELLE TUTELE E LE DIVERSITÀ DI INTERVENTO</u>	5
2.	<u>LA NUOVA CIGO – CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA</u>	6
2.1.	<u>Gestione ad ore</u>	7
2.2.	<u>Durata del trattamento</u>	9
2.3.	<u>Aliquote di finanziamento</u>	10
2.4.	<u>Importo massimo erogabile</u>	10
2.5.	<u>Soggetti beneficiari</u>	11
2.6.	<u>Condizioni per l'accesso</u>	11
2.7.	<u>Consultazione e informativa sindacale</u>	12
2.8.	<u>Presentazione dell'istanza e autorizzazione</u>	13
2.9.	<u>Pagamento anticipato del trattamento ai beneficiari</u>	13
2.10.	<u>Pagamento diretto del trattamento ai beneficiari</u>	14
2.11.	<u>La nuova figura del tutor di crisi</u>	14
2.12.	<u>Welfare</u>	17
2.13.	<u>Meccanismi premiali</u>	17
2.14.	<u>Apparato sanzionatorio</u>	18
3.	<u>IL NUOVO STRUMENTO CIGE – CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI PER EMERGENZE</u>	18
3.1.	<u>Gestione ad ore e durata del trattamento CIGE</u>	19
3.2.	<u>Aliquote di finanziamento CIGE</u>	19
3.3.	<u>Importo massimo erogabile CIGE</u>	19
3.4.	<u>Soggetti beneficiari CIGE</u>	20
3.5.	<u>Condizioni per l'accesso alla CIGE</u>	20
3.6.	<u>Consultazione e informativa sindacale</u>	20
3.7.	<u>Presentazione dell'istanza e autorizzazione CIGE</u>	21
3.8.	<u>Pagamento anticipato del trattamento ai beneficiari CIGE</u>	21
3.9.	<u>Pagamento diretto del trattamento ai beneficiari CIGE</u>	21
3.10.	<u>La nuova figura del tutor di crisi durante la CIGE</u>	21
3.11.	<u>Apparato sanzionatorio CIGE</u>	22
4.	<u>DISTACCO PER CRISI OCCUPAZIONALE (DCO)</u>	22
5.	<u>LE POLITICHE ATTIVE</u>	23
5.1.	<u>Libertà di accesso del lavoratore alle politiche attive</u>	24
5.2.	<u>Politiche attive attivate dal tutor</u>	25
5.3.	<u>Condizionabilità delle misure</u>	27
6.	<u>PROCEDURE NUOVA CIGO E CIGE</u>	27
6.1.	<u>Presentazione dell'istanza</u>	27
6.2.	<u>Elenco dei beneficiari dei trattamenti TIS</u>	32
6.3.	<u>Proporzionamento della durata del trattamento salariale</u>	36
6.4.	<u>Richiesta di consultazione sindacale</u>	38
6.5.	<u>Informativa sindacale</u>	39
6.6.	<u>Compilazione del LUL e modalità di rendicontazione</u>	40
6.7.	<u>Pagamento diretto: richiesta, flusso Uniemens e compilazione del LUL</u>	41
6.8.	<u>Cessione del credito non compensato</u>	43



1. **L'UNIVERSALIZZAZIONE DELLE TUTELE E LE DIVERSITÀ DI INTERVENTO**

Da più parti è stato proposto l'utilizzo di un ammortizzatore unico, ma tale assunto, quasi scontato e reclamato a gran voce anche dal nostro Ordine fin dall'inizio della pandemia, è solo un punto di partenza affinché la riforma degli ammortizzatori sociali possa essere realmente efficace.

È indispensabile pertanto offrire uno strumento completo, snello, al cui interno siano già contemplate ipotesi emergenziali, che riformi non solo l'assetto legislativo degli ammortizzatori ma anche degli altri strumenti di salvaguardia del lavoro e aiuto a imprese e lavoratori.

Attualmente sono previsti interventi differenti in funzione della classificazione a fini contributivi del soggetto richiedente:

- industria, attualmente coperto dalla CIG;
- commercio, ora CIG ma limitatamente a imprese che rispondano a un determinato limite dimensionale al di sotto del quale opera il FIS (Fondo integrazione salariale istituito presso l'INPS) quest'ultimo tuttavia limitato alle aziende con media dell'organico superiore a cinque;
- artigianato, gestito dal Fondo Solidarietà Bilaterale dell'Artigianato (FSBA);
- cassa integrazione operai agricoli (CISOA);
- cassa integrazione edilizia per intemperie;
- altre categorie peculiari (spettacolo, giornalismo, somministrazione, ecc.);
- categorie residuali per le quali non opera alcun TIS: per esse trova applicazione solo la Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD) e solo ove espressamente normata (vedasi in particolare Covid19 e crisi economica del 2008).

Si passerebbe dunque dall'approccio attuale, che prevede una anacronistica eterogeneità di trattamenti diversificati in funzione dell'inquadramento previdenziale del soggetto richiedente, a un numero contenuto di **trattamenti di integrazione salariale diversificati in funzione della causale che ne determina la necessità di attivazione.**

I trattamenti integrativi saranno ridotti alle seguenti fattispecie da noi individuate:

- CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (**CIGO**) con accorpamento dei trattamenti di cassa integrazione guadagni per settori speciali
- CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (**CIGS**)
- CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI PER EMERGENZE (**CIGE**)
- CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ (**CS**)

L'universalizzazione delle tutele si pone dunque alla base di un processo riformatore di ampio respiro, benché già esso solo rappresenti una profonda semplificazione dell'attuale procedimento autorizzativo e normativo, che sarà di fatti limitato a soli tre strumenti in-

tegrativi salariali (CIGO, CIGS, CIGE) in luogo della proliferazione di trattamenti, enti erogatori e conseguentemente procedure sinora adottati.

Il mantenimento di una diversificazione degli strumenti è elemento imprescindibile, posto che ciascuno di essi risponde a precise esigenze e le cui peculiarità ed obiettivi non possono essere assorbiti all'interno di un unico strumento:

- CIGO, strumento ordinario per cali temporanei di lavoro con ipotesi di ripresa dell'attività lavorativa nel quale saranno attratti gli attuali trattamenti di integrazione salariale per i settori speciali tradizionalmente esposti – vedasi edilizia;
- CIGE, nuovo strumento straordinario per crisi economiche, calamità naturali, emergenze sanitarie e, più in generale, per tutte le situazioni che coinvolgono il sistema Paese e non solo singole realtà aziendali;
- CIGS, strumento straordinario di gestione della crisi d'impresa¹;
- CS, sia espansivi che difensivi, quali strumenti non contingenti ma finalizzati al superamento delle crisi aziendali, anche contestuali all'utilizzo degli altri TIS.

Fondamentale è la nostra previsione di accentramento ed erogazione di tutti i trattamenti tramite un unico ente autorizzatorio ed erogatorio: l'INPS sarà l'unico soggetto in via esclusiva deputato alla gestione dei TIS, con indubbi vantaggi sia in termini di procedure che di monitoraggio degli interventi.

2. **LA NUOVA CIGO - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA**

Unitario è l'approccio della **nuova CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO)** che rappresenterà lo strumento ordinario unico applicabile da tutte le imprese a prescindere dal proprio inquadramento previdenziale o dal settore di attività, includendo anche i settori speciali (ad esempio edilizia, agricoltura, fondo volo).

Questa scelta non si basa solamente su un'indiscutibile esigenza di chiarezza e semplificazione, ma segue il principio di una maggior interconnessione di tutti i settori economici nello scenario odierno, da cui discende che sarebbe opzione ormai desueta e fonte di sperequazione continuare a privilegiarne solo alcuni o attuare soluzioni qualitativamente differenziate. L'approccio attuale infatti non risulta congruo rispetto alla stratificazione produttiva del nostro Paese, senza contare che ad essere meno sostenute e destinatarie di particolari complicazioni gestionali ed interpretative sono oggi proprio le aziende più piccole, quelle che costituiscono la stragrande maggioranza del nostro tessuto economico.

Lo strumento CIGO che si propone accorperà tutte le numerose fattispecie già somma-

1. Riteniamo plausibile il provvisorio mantenimento di regole e aliquote relative alla CIGS e ai CS per demandare ad una fase successiva la loro eventuale modifica in confor-

mità con il nuovo ammortizzatore unico, pertanto la loro trattazione sarà oggetto di un ulteriore approfondimento qualora la nostra proposta dovesse trovare accoglimento.

riamente elencate in presentazione, inclusi i settori speciali, mediante il versamento di una contribuzione all'uopo dedicata a finanziamento degli interventi erogabili, differenziata in funzione della sola dimensione complessiva aziendale.

2.1. Gestione ad ore

Fondamentale è il mutamento sostanziale nell'approccio alla CIGO: il monte complessivo usufruibile e la successiva rendicontazione si baseranno su una **gestione ad ore**.

Tale nuova impostazione troverà applicazione, oltre che per la nuova CIGO e CIGE, anche nei confronti degli strumenti già esistenti che resterebbero in vigore anche a seguito della nostra proposta (CIGS, CS).

Le modalità attualmente utilizzate, che prevedono l'indicazione in giorni e in settimane, sono di fatto obsolete e fin dal loro primo utilizzo erano apparsi evidenti i limiti, sia in fase di presentazione di istanza che di rendicontazione.

Il sistema lavoro è profondamente mutato negli anni e il consueto orario di lavoro da quaranta ore settimanali distribuite su cinque giorni di lavoro da lunedì a venerdì, assunto su cui è stato ricollegato il sistema giorni-settimane in tempi ormai remoti, rappresenta certamente il sistema statisticamente più comune ma non più l'unico: da tale impostazione discendono una serie di criticità non solo laddove l'orario di lavoro sia differente (ad esempio su sei o sette giorni, oppure per turni cadenzati in modalità plurisettimanale) ma anche per quanto attiene all'aspetto gestionale e di programmazione dell'intervento salariale.

FOCUS – la gestione a ore

Un carattere innovativo della proposta è il computo del periodo massimo di fruizione della Cassa Integrazione Guadagni calcolata ad ore e per dipendente.

Per fare un paragone con la situazione odierna, attualmente la cassa è gestita in settimane (in alcuni casi computabili a singoli giorni) e sulla totalità dell'azienda.

Ciò vuol dire che se in una ditta che occupa 10 persone la CIGO viene fruita solo da 2 lavoratori per 5 mezze giornate in una settimana, ai fini del computo massimo di utilizzo è come se tutti i 10 lavoratori avessero fruito di 5 giornate intere.

Tale meccanismo presenta tuttavia alcuni evidenti disequilibri che la nostra proposta intende superare:

- sotto un profilo meramente equitativo, è evidente la sproporzione dell'esempio precedente se confrontato con una ditta delle medesime proporzioni che avesse messo in cassa tutti e 10 i lavoratori per l'intera settimana. Stando all'esempio, infatti, e supponendo l'orario di lavoro di 40 ore settimanali, nel primo caso l'utilizzo contenuto della cassa avrebbe portato ad un intervento pari a 40 ore, nel secondo ad un intervento di 400 ore, cioè ben 10 volte superiore; tale utilizzo però viene parificato in termini di fruizione massima;
- nell'ambito del computo della maggior parte dei contratti collettivi, l'orario di lavoro è settimanale e non giornaliero, ed in alcuni casi l'orario può essere gestito anche in base ad una media multisettimanale, non solo in termini di limiti ma anche di retribuzione; ciò può comportare la compensazione di ore in meno in una settimana ed ore in più in settimane successive senza rendere necessario il ricorso alla cassa (è un caso non infrequente ad esempio nelle attività di contoterzisti che, soprattutto in momenti di crisi generalizzata, risentono di ordinativi intermittenti ed improvvisi). Inoltre le turnistiche spesso si sviluppano su periodi lunghi o su orari che interessano anche la giornata della domenica, oggi fonte di problemi gestionali tali che per poter ricomprendere tali casistiche nelle logiche attuali di computo sono le stesse istruzioni INPS ad autorizzare l'invio di dati rettificati per approssimazione;

- da un punto di vista organizzativo la fruizione ad ore per lavoratore premia l'azienda che fa vera rotazione (ora un obbligo imprescindibile nella nostra proposta di riforma della CIGO) perché concede spazi di utilizzo maggiori rispetto a prima in favore di una razionalizzazione della programmazione a supporto degli eventuali momenti di calo di lavoro;
- il sistema a ore renderà possibile diminuire l'uso scorretto della CIGO, sia in termini di fruizione fraudolenta, posto che la specifica delle ore e del dipendente renderebbe forse un po' più puntuale un controllo sugli utilizzi effettivi, sia in termini di uso dell'ammortizzatore con lo scopo (improprio) della gestione di una vera e propria crisi aziendale in luogo di un sostegno temporaneo, quale è la sua vera funzione;
- il nuovo assetto ad ore risulta adeguato rispetto sia in riferimento all'elevato numero di *part-time* attualmente esistenti in quanto le ore pro-capite per dipendente sarebbero ovviamente ridotte in modo direttamente proporzionale, sia in funzione del diverso orario settimanale stabilito dalle varie contrattazioni collettive. Anche in quest'ultimo caso vi sarebbe una riduzione proporzionale: ad esempio un'azienda di 15 dipendenti con un orario *full-time* di 38 ore settimanali, per ogni dipendente a tempo pieno avrebbe a disposizione CIGO per 661 ore;
- la misura infine ben si adatta anche a situazioni di prestazione di attività lavorativa solo parziale, come nel caso recentemente venuto in evidenza di lavoratori in *smartworking* limitatamente a una frazione della giornata.

Peraltro, la flessibilità di fruizione rende più facile comprendere perché nella proposta di riforma le fasce di durata della CIGO per le aziende sotto i 50 dipendenti sono ridotte rispetto ai termini attuali (che sono di 52 settimane, ovvero 12 mesi, nell'arco di 24 mesi):

- per le aziende fino a 15 dipendenti, 696 ore sono sostanzialmente paragonabili alle ore lavorative di un dipendente a 40 ore settimanali su un arco di 4 mesi;
- per le aziende oltre 15 dipendenti, 1.392 ore sono equivalenti a un dipendente a 40 ore settimanali su un arco di 8 mesi.

Per le aziende over 50 dipendenti rimane invece confermato l'arco di durata attuale di un anno, ma sempre rapportato ad ore/lavoratore (2.080 ore).

La predetta riduzione per aziende inferiori a 50 dipendenti è adeguata alla minore complessità organizzativa delle aziende con un organico meno numeroso, nelle quali un uso particolarmente prolungato della cassa spesso nasconde limiti o problemi strutturali che non dovrebbe essere la CIGO deputata a risolvere.

Tuttavia, a ben vedere, la gestione ad ore permetterebbe alle stesse, con un utilizzo oculato, lo sfruttamento della CIGO in momenti di flessione lavorativa in modo più funzionale alle proprie esigenze, addirittura ottenendone un vantaggio rispetto ad un periodo più lungo ma interpretato in modo rigido.

Questa prospettiva, in definitiva, è ideata in una soluzione c.d. *win-win*: minore incidenza sulle casse statali rispetto ad usi troppo prolungati ed indiscriminati di CIGO, e maggiore fruibilità per le aziende.

Quale deterrente ad un uso della CIGO che altrimenti rischierebbe di ricorrere in modo addirittura quasi permanente resta comunque sempre il limite di utilizzo nell'arco di un biennio solare mobile, computabile dal primo giorno (*rectius*, dalla prima ora) di CIGO.

Altro deterrente ad un uso irrazionale o indiscriminato della CIGO è l'individuazione di un'azione obbligatoria di *audit* e tutoraggio individuata in altra parte della proposta di riforma, in presenza di determinati parametri (vd. paragrafo [2.11 LA NUOVA FIGURA DEL TUTOR DI CRISI](#)).

2.2. Durata del trattamento

In funzione della dimensione aziendale, rilevata in funzione della singola partita IVA aziendale, senza alcun riferimento alla presenza di una o più matricole o unità produttive (UP), saranno previste tre fasce a cui saranno collegate differenti durate massime di trattamento e specifiche aliquote di finanziamento.

Requisito dimensionale	Durata massima del trattamento	Aliquota
fino a 15 dipendenti	696 ore per dipendente per biennio	1,50 %
oltre 15 e fino a 50 dipendenti	1.392 ore per dipendente per biennio	1,70 %
oltre 50 dipendenti	2.080 ore per dipendente per biennio	2,20 %

La determinazione della dimensione aziendale sarà attuata con il meccanismo del FTE (*full time equivalent*) computando la media dell'organico rilevata nel semestre precedente l'inizio del trattamento di integrazione salariale richiesto. Nel caso di proroga non dovrà essere operata nessuna ulteriore verifica, necessaria invece nel caso di richiesta di un successivo autonomo TIS.

L'indicazione della durata massima del trattamento equivale al monte ore fruibile non più riferito al complesso aziendale bensì al singolo lavoratore in forza², considerando un orario di lavoro contrattuale di 40 ore settimanali: andrà quindi operata la riparametrazione nel caso di lavoratori con orari di lavoro differenti, ad esempio nel caso di CCNL che preveda un orario *full-time* inferiore o superiore a 40 ore settimanali oppure nel caso di lavoratori *part-time*. In caso di biennio comprendente un anno bisestile il monte ore non subirà alcuna modifica. Per ulteriori approfondimenti sulle modalità di calcolo e riproporzionamento si rimanda al paragrafo [6.3 PROPORZIONAMENTO DELLA DURATA DEL TRATTAMENTO SALARIALE](#) della sezione relativa alle procedure.

La durata di fruizione sarà comunque riferita ad un biennio mobile aziendale, per il computo del quale si farà riferimento al giorno della prima ora di utilizzo e a quello dell'ultima ora di utilizzo.

Qualora anche solo un singolo lavoratore superi la **metà della propria durata massima** della CIGO calcolata individualmente come riportato al presente paragrafo, entro i successivi 3 giorni il datore di lavoro sarà obbligato all'attivazione di una specifica procedura realizzata con metodologie di *auditing* eventualmente codificabili in buone prassi.

In caso di omissione o tardiva attivazione di tale procedura si potrà agire per il recupero dei periodi di CIGO successivi al superamento del periodo di cui al primo capoverso.

2. Nel caso di cessazione del lavoratore ed assunzione in altra azienda, il monte ore usufruibile presso il nuovo datore di lavoro sarà ricalcolato *ex novo*, essendo influenti le dinamiche intercorse presso altri datori di lavoro, precedenti o contestuali.

La procedura dovrà analizzare le motivazioni del prolungamento della CIGO ed individuare la figura di un **tutor di crisi**, come individuato al paragrafo [2.11 LA NUOVA FIGURA DEL TUTOR DI CRISI](#), il quale dovrà obbligatoriamente intervenire.

Sarà prevista la partecipazione a titolo meramente consultivo delle RSU o RSA costituite in seno alle OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o firmatarie o partecipanti alle trattative per accordi collettivi di qualsiasi livello presenti in azienda.

2.3. Aliquote di finanziamento

Le aliquote di finanziamento indicate nella tabella di cui al paragrafo [2.1](#) saranno rivedibili dopo il primo biennio di avvio della riforma.

La cassa integrazione guadagni ordinaria per settori speciali avrà la medesima disciplina ma aliquote di finanziamento e durata differenziate: per gli operai e apprendisti dell'edilizia e del settore lapideo l'aliquota di finanziamento (rispettivamente del 3,30% e del 4,70%) e le modalità speciali di fruizione (es. intemperie) resteranno uguali alle attuali, mentre alle altre qualifiche del settore si applicheranno la durata ed il finanziamento di cui sopra.

La bilateralità e gli organismi paritetici o in genere tutti gli strumenti o enti individuati dalle parti sociali e dalla contrattazione collettiva – di qualunque settore – potranno essere promotori e gestori di sole funzioni di sostegno, sussidiarie e non sostitutive dell'intervento pubblico in materia di ammortizzatori sociali.

Non si ritiene inopportuno prevedere, per le aziende che attualmente non versano alcun contributo per TIS, nemmeno a fondi speciali, una corrispondente riduzione, completa o parziale, delle altre aliquote contributive previdenziali, al fine di evitare la dilatazione del costo del lavoro a danno di un'economia già fortemente compromessa dalla crisi sanitaria ed economica attuale. Peraltro, la proliferazione di fondi interessati esclusivamente all'erogazione di TIS e per i quali già è ora prevista una contribuzione aggiuntiva riduce e limita le aziende che allo stato attuale risultano di fatto esonerate dal versamento di aliquote di finanziamento e per le quali riteniamo auspicabile una rivisitazione delle aliquote contributive.

2.4. Importo massimo erogabile

L'importo di TIS a carico dell'INPS sarà erogato nei limiti dei massimali come ad oggi vigenti. Resteranno valide le compatibilità e incompatibilità con altri eventi (malattia, maternità, congedo parentale, L. 104/92, ecc.) come attualmente disciplinate.

L'importo massimo erogabile per ogni singolo biennio, decorrente dalla data di entrata in vigore della riforma, non potrà essere superiore al valore della contribuzione versata nel medesimo periodo moltiplicata per 10. Per il primo biennio di attuazione della riforma il moltiplicatore sarà elevato a 15.

La contribuzione e le prestazioni di tutti i trattamenti di integrazione salariale saranno gestiti integralmente ed in via esclusiva dall'INPS mediante la creazione di una apposita gestione denominata "Fondo TIS" seguito dal numero di partita IVA del datore di lavoro.

I residui di ogni cassa o fondo in essere alla data di entrata in vigore della presente riforma, al netto delle quote già erogate fino ad allora, confluiranno in una sezione dedicata del medesimo Fondo TIS, denominata "Fondo CIGO bienni pregressi".

Al termine di ogni biennio fisso, decorrente dalla data di entrata in vigore della riforma, per ogni datore di lavoro sarà calcolato il residuo ottenuto dalla differenza tra il totale dei contributi versati moltiplicato per 10 (o 15 nel primo biennio di attivazione della riforma) e le erogazioni di TIS effettuate dall'istituto previdenziale nel medesimo periodo di riferimento. Tale residuo e gli ulteriori residui dei bienni successivi, accantonati in tale specifico fondo, potranno essere utilizzati in aggiunta al valore massimo biennale come determinato all'inizio di questo paragrafo.

Gli accantonamenti del "Fondo CIGO bienni pregressi" non potranno essere utilizzati nel caso di CIGE.

2.5. Soggetti beneficiari

La nuova CIGO spetterà a qualsiasi datore di lavoro, con l'esclusione dei datori di lavoro domestico, e sarà riconosciuta a qualsiasi tipo di contratto di lavoro subordinato³ con le precisazioni che seguono:

- i lavoratori a chiamata saranno esclusi dalla CIGO (oltre che CIGE e CIGS);
- i lavoratori a domicilio saranno esclusi dalla CIGO (oltre che CIGE e CIGS);
- i dirigenti saranno esclusi dalla CIGO (oltre che CIGE e CIGS).

I soggetti beneficiari potranno accedere ai trattamenti solo al compimento di un'anzianità lavorativa di almeno 90 giorni di calendario, intendendosi per tale il periodo di rapporto di lavoro presso il medesimo datore di lavoro identificato con numero di partita IVA, computando anche il precedente datore in caso di operazioni straordinarie ex art. 2112 cc. o nelle ipotesi di cessione di contratto e cambi di appalto.

L'anzianità dovrà essere compiuta non oltre il giorno precedente la data di inizio di godimento del TIS del lavoratore interessato.

2.6. Condizioni per l'accesso

Fatte salve le preliminari verifiche tese ad accertare che l'azienda abbia ancora a disposizione un monte ore sufficiente per il singolo lavoratore da porre in cassa integrazione, saranno previste ulteriori condizioni essenziali per l'accesso alla CIGO:

3. I contratti di lavoro con collaborazione coordinata e continuativa e i prestatori di lavoro accessorio saranno esclusi dalla platea dei beneficiari.

- obbligo di **esaurimento di ferie, permessi ed ex festività, banca ore e sistemi di accantonamento della flessibilità dell'orario**, arretrati e correnti, maturati sino al mese precedente l'inizio del TIS. Sono fatte salve le ferie programmate per chiusura aziendale o programmate per il singolo lavoratore, che dovranno essere espressamente dichiarate nell'istanza di attivazione della CIGO;
- obbligo di **rotazione** per mansioni fungibili, salvo diversa contrattazione collettiva o accordo aziendale;
- definizione di un **piano di fruizione aziendale** delle ore di TIS da comunicarsi ai propri lavoratori e alle RSU/RSA se presenti in azienda;
- obbligo di comunicare al singolo dipendente il proprio personale **calendario** di assenza per CIGO con una settimana di anticipo, escluso il caso di trattamento integrativo richiesto per intemperie nel settore edile o altri eventi oggettivamente non evitabili, con possibilità di richiamarlo alla prestazione dell'attività lavorativa con un preavviso non inferiore a 24 ore. Il dipendente che non risponderà al richiamo aziendale con idonea giustificazione perderà la prestazione di CIGO e potrà essere soggetto ad azioni disciplinari di assenza ingiustificata;
- obbligo di **ripresa del lavoro** al termine del periodo di CIGO o sue successive proroghe. In caso di definitiva mancata ripresa del lavoro, il periodo di CIGO sarà considerato utile ai fini del computo della CIGS residua da utilizzare, a cui verrà pertanto scalato il periodo di CIGO già fruito;
- consultazione sindacale o mera informativa come meglio precisato al successivo paragrafo [2.7](#).

2.7. Consultazione e informativa sindacale

La richiesta di **consultazione sindacale** sarà da avviare con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi rispetto l'inizio del trattamento di integrazione salariale, salvo il caso di eventi oggettivamente non evitabili, e sarà obbligatoria solo per aziende che abbiano RSU o RSA costituite in seno alle OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o firmatarie o partecipanti alle trattative per accordi collettivi di qualsiasi livello.

Nell'istanza di richiesta della CIGO dovrà essere indicata la data di invio di tale comunicazione (vd. paragrafo [6.1 PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA](#)).

L'esame congiunto, se avviato, dovrà concludersi entro i termini come attualmente vigenti, pertanto entro i successivi dieci o venticinque giorni dall'invio della richiesta di consultazione a cura del datore di lavoro, a seconda che l'azienda abbia un organico inferiore o superiore a 50 dipendenti, salvo il caso di eventi oggettivamente non evitabili.

Qualora non siano presenti RSU/RSA come sopra definite, il datore di lavoro avrà esclusivamente un obbligo di **informativa** della fruizione di CIGO alle competenti OOSS di cui al punto precedente, da inviare prima dell'inoltro dell'istanza online.

Si rimanda al paragrafo [6.4 RICHIESTA DI CONSULTAZIONE SINDACALE](#) e [6.5 INFORMATIVA SINDACALE](#) della sezione relativa alle procedure.

2.8. Presentazione dell'istanza e autorizzazione

L'istanza di ammissione alla CIGO dovrà essere inviata entro i 15 giorni successivi all'inizio dell'assenza del primo lavoratore posto in cassa integrazione, salvo gli eventi oggettivamente evitabili per i quali si rimanda alla normativa già attualmente vigente. Qualora il quindicesimo giorno cada nella giornata di sabato, domenica o altro giorno festivo, il termine di invio sarà posticipato al primo giorno infrasettimanale non festivo successivo. Contestualmente all'inoltro, la procedura emetterà una ricevuta munita di protocollo e contenente l'istanza e gli allegati e stampigliato su ciascuno di essi sarà già presente il **numero di autorizzazione** attribuito direttamente dal sistema all'istanza.

Entro i successivi 30 giorni dalla data di protocollo l'INPS dovrà provvedere all'accettazione oppure, sempre nel medesimo termine, al diniego motivato della richiesta.

Decorso inutilmente tale termine l'istanza si intenderà comunque approvata in attuazione del principio di silenzio-assenso e il numero di autorizzazione, già indicato nell'istanza protocollata, diverrà a tutti gli effetti definitivo: con tale meccanismo si intendono quindi superati i rilasci di *tickets* per la gestione del TIS nel relativo UniEmens o rilasci di autorizzazioni successivi all'inoltro dell'istanza.

In caso di ritardo nella presentazione dell'istanza, il trattamento salariale decorrerà dal settimo giorno precedente all'invio della medesima.

Si rimanda al paragrafo [6.1 PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA](#) della sezione relativa alle procedure.

2.9. Pagamento anticipato del trattamento ai beneficiari

La modalità ordinaria di erogazione dei TIS ai rispettivi beneficiari sarà il pagamento anticipato dal datore di lavoro con compensazione immediata del credito a scomputo della contribuzione dovuta all'INPS.

L'abbinamento avverrà tramite UniEmens indicando per ciascun lavoratore il numero di autorizzazione rilasciato subito in fase di inoltro dell'istanza online: sarà quindi da ritenersi totalmente superato l'attuale sistema di rendicontazione a mezzo SR41 i cui dati saranno contenuti direttamente nel flusso informativo di ogni singolo lavoratore (vd. paragrafo [6.6 COMPILAZIONE DEL LUL E MODALITÀ DI RENDICONTAZIONE](#) della sezione relativa alle procedure).

Il datore di lavoro provvederà nel LUL di competenza all'erogazione di tutte le ulteriori prestazioni (ANF, bonus o crediti d'imposta, riconoscimento di giorni e relative detrazioni fiscali, ecc.).

In caso di saldo a credito del DM dovuto a incapienza della situazione debitoria, oltre alle modalità attuali di compensazione dei crediti previdenziali, sarà possibile la compensazione con qualsiasi altro importo a debito presente nella delega F24 del mese di competenza entro i sei mesi successivi.

Qualora vi sia l'impossibilità di recuperare il credito scaturito dal DM10 sarà possibile ricorrere alle consuete modalità di recupero del credito direttamente presso l'INPS oppure, in alternativa, sarà possibile attivare presso il proprio istituto di credito la nuova procedura di **cessione del credito non compensato** di cui al paragrafo [6.8](#) della sezione relativa alle procedure, corredata da idonea asseverazione emanata dal *tutor* di crisi.

2.10. Pagamento diretto del trattamento ai beneficiari

Il pagamento diretto ai beneficiari, in luogo dell'anticipazione del trattamento tramite il datore di lavoro, rappresenterà una modalità residuale e sarà attivabile esclusivamente qualora l'azienda versi in una crisi finanziaria che le impedisca di avere disponibilità di liquidità tali da poter sostenere le anticipazioni da effettuare in nome e per conto dell'INPS. Per poter accedere a tale modalità di erogazione del TIS, l'azienda dovrà barrare la relativa casella nell'istanza online e allegare apposita dichiarazione asseverata dal **tutor di crisi**, come individuato al paragrafo [2.11 LA NUOVA FIGURA DEL TUTOR DI CRISI](#).

Nel caso di crisi sopraggiunta in epoca successiva all'inoltro dell'istanza dovrà essere inviata separata richiesta all'istituto previdenziale il quale, analizzata la dichiarazione asseverata del *tutor* di crisi, entro i successivi 15 giorni provvederà all'accettazione oppure, sempre nel medesimo termine, al diniego motivato.

Decorso inutilmente tale termine, l'istanza si intenderà comunque approvata in attuazione del principio di silenzio-assenso.

Il pagamento sarà effettuato direttamente dall'INPS utilizzando i dati contenuti nel flusso UniEmens (vd. paragrafo [6.7 PAGAMENTO DIRETTO: RICHIESTA, FLUSSO UNIEMENS E COMPILAZIONE DEL LUL](#) della sezione relativa alle procedure).

2.11. La nuova figura del tutor di crisi

La proposta di riforma prevede l'intervento di una figura nuova nel panorama aziendale e professionale, il **tutor di crisi aziendale**, professionista abilitato ai sensi della L. 12/1979, dotato di adeguate e corrispondenti competenze tecniche peculiari, incaricato direttamente dal datore di lavoro per l'esecuzione di specifiche procedure:

- intervenire nel caso di superamento di metà delle ore di CIGO previste nel biennio (vd. paragrafo [2.2 DURATA DEL TRATTAMENTO](#));
- asseverare la presenza del credito non compensato dal datore di lavoro per poterne ottenere l'erogazione da parte del proprio istituto bancario (vd. paragrafo [2.9 PAGAMENTO ANTICIPATO DEL TRATTAMENTO AI BENEFICIARI](#), paragrafo [3.8 PAGAMENTO ANTICIPATO DEL TRATTAMENTO AI BENEFICIARI CIGE](#) paragrafo [6.8 CESSIONE DEL CREDITO NON COMPENSATO](#) della sezione relativa alle procedure);
- richiedere l'erogazione diretta degli importi di TIS dall'INPS ai lavoratori beneficiari

(vd. paragrafo [2.10 PAGAMENTO DIRETTO DEL TRATTAMENTO AI BENEFICIARI](#), paragrafo [3.9 PAGAMENTO DIRETTO DEL TRATTAMENTO AI BENEFICIARI CIGE](#) e [6.7 PAGAMENTO DIRETTO: RICHIESTA, FLUSSO UNIEMENS E COMPILAZIONE DEL LUL](#) della sezione relativa alle procedure);

- accertare l'esistenza dello stato di crisi al fine del ricorso dell'istituto di cui al paragrafo [4 DISTACCO PER CRISI OCCUPAZIONALE](#);
- valutare la necessità di attivazione di politiche attive con servizi pubblici o privati riconosciuti, e/o di percorsi di riqualificazione e formazione del personale (vd. paragrafo [5.2 POLITICHE ATTIVE ATTIVATE DAL TUTOR](#));
- verificare l'effettività delle previsioni di ripresa del lavoro, condizione essenziale per l'utilizzo della CIGO (vd. paragrafo [2.6 CONDIZIONI PER L'ACCESSO](#)).

In particolare, il superamento della metà della durata massima della CIGO, anche per un solo lavoratore, e la situazione di difficoltà finanziaria che richieda l'accesso al pagamento diretto dall'INPS ai lavoratori sono due fattispecie considerate dalla riforma "eventi sentinella" di una possibile crisi aziendale che pertanto necessita di un intervento appropriato con evidenti finalità:

- a) approfondire e certificare, anche mediante meccanismi di asseverazione, la reale necessità aziendale allo scopo di evitare qualsiasi abuso o superficialità nella richiesta di intervento statale;
- b) verificare la situazione aziendale al fine di attivare, se necessarie, possibili azioni di politiche attive e di riduzione dell'impatto occupazionale (formazione, riqualificazione, orientamento, profilazione, eventuale *outplacement*, distacco per crisi occupazionale, *welfare* specifico, ecc.), anche attraverso il raccordo con enti pubblici o privati che si occupano di questi aspetti;
- c) utilizzare la capacità di analisi del *tutor* e la sua conoscenza dei principi organizzativi ed economici volti ad inquadrare specifiche criticità e debolezze aziendali, di estrema utilità in particolare nelle PMI dove una solida cultura manageriale può essere più rarefatta.

Per quanto riguarda il punto a) resta del tutto evidente che attualmente azioni di controllo sulle politiche aziendali e sulle reali esigenze occupazionali e finanziarie sono affidate solamente *ex ante* alle attività di consultazione sindacale ed *ex post* a attività di verifica ispettiva estremamente limitate a causa di evidenti vincoli strutturali.

In particolare, pur senza negare i percorsi virtuosi di diverse relazioni industriali, è obiettivamente evidente che, soprattutto nelle PMI, l'intervento sindacale talvolta non è in grado di percepire ed affrontare correttamente il problema. In tale fase di concertazione sovente le stesse Parti Sociali hanno favorito il ricorso agli strumenti degli ammortizzato-

ri nella piena consapevolezza dell'utilizzo di un intervento improprio, oppure con una scarsa conoscenza della realtà concreta aziendale. Inoltre, a questa situazione non di rado concorre il carattere di sostanziale contrapposizione o comunque di estraneità delle Parti Sociali alla realtà aziendale, spesso esposta in modo parziale, talvolta anche per ragioni di riservatezza e segretezza.

In tal modo tuttavia nessuno si assume la responsabilità, non l'azienda e men che meno le Parti Sociali, di porre a verifica un'eventuale situazione di crisi o attuare interventi correttivi, o ancora di agire in prevenzione di eventuali abusi, non frequentissimi ma comunque ricorrenti. Anche per quanto riguarda la situazione finanziaria aziendale negativa, spesso invocata a sproposito e come "comoda" soluzione, vi sono poche verifiche di come la stessa possa essere segnale di problematiche più profonde.

Peraltro, laddove una presenza del sindacato fosse invece già attiva ed operante in azienda, l'analisi del *tutor* e le soluzioni adottate non potrebbero fare a meno (nella riforma è specificamente previsto) di un'attività di confronto e relazione continua con la componente di rappresentanza dei lavoratori, volta ad individuare e condividere le strategie più idonee ed un'assoluta trasparenza delle stesse. Una partecipazione reale e costruttiva, e non formale o piena di sospetto come ora.

In ogni caso, il tema della crisi aziendale emerge profondamente in molte attività che accedono alla CIGO, specie se in modo prolungato. A questo punto pare utile un intervento di un esperto che in duplice funzione di tutoraggio e di consulenza possa verificare lo stato di salute aziendale, analizzare se la flessione è davvero solo momentanea e frutto di una mera contingenza o se nasconde elementi negativi strutturali o che rischiano di diventarlo. La metodologia di tale analisi non può che essere condotta con meccanismi professionali e di *auditing*, anche in forma semplificata, che analizzando indici, parametri, prospettive e clima aziendale possa attivare o suggerire politiche di intervento.

In particolare, la figura del *tutor* di crisi riveste una particolare importanza dal punto di vista occupazionale, laddove le spie di crisi evidenziassero la necessità di politiche di sostegno o rafforzamento in vista di possibili decrementi occupazionali, di modo da incentivare interventi *ad hoc*.

Essi potrebbero spaziare dalla formazione e riqualificazione del personale, alla messa in allarme – in funzione di politiche attive – dei servizi di ricollocazione ed orientamento – o anche di sostegno personale o economico - in funzione di prevenire e risolvere positivamente (se possibile) gli effetti derivanti da eccedenze di personale.

Rimane infatti abbastanza evidente che una politica di ammortizzatore sociale non può essere vista slegata da una profonda attenzione alle politiche attive, che fanno parte

qualificante ed integrante della nostra proposta, non in forma posticcia e aggiuntiva, ma come elemento strutturale ed inscindibile della stessa.

La figura del *tutor* dovrebbe avere competenze legali, amministrative, gestionali e di conoscenza di politica occupazionale che possono essere utilmente trovate nella figura del professionista di cui alla L. 12/79, specie se opportunamente dotato, per svolgere tale compito, di una formazione specifica e verificata sui predetti temi.

La figura del *tutor* di crisi occupazionale dovrebbe altresì essere "esportata" – sempre – anche ai casi di attivazione di CIGS e contratti di solidarietà.

2.12. Welfare

Le poste di *welfare* aziendale di cui all'art. 51, comma 1 del TUIR potranno essere destinate, mediante accordo collettivo o regolamento aziendale con valore negoziale, anche al personale posto in TIS quale categoria speciale.

Riteniamo inoltre utile ripristinare nel medesimo articolo (una simile misura era presente fino al 2008) un valore monetario, completamente esente, il cui valore potrebbe essere determinato in 500 euro per anno fiscale, purché destinato alla totalità o a intere categorie di lavoratori e comunque discendente sempre da contrattazione o regolamento, erogabile in caso di stati di necessità del lavoratore (quali lutti, gravi malattie proprie o dei famigliari, eventi catastrofici o emergenziali, ecc.), inserendo fra questi eventi anche la messa in TIS. In tale ultimo caso, l'importo esente non potrà comunque superare il valore dell'eventuale integrazione della retribuzione persa da parte del lavoratore.

2.13. Meccanismi premiali

Qualora l'azienda non richieda nessun trattamento di integrazione salariale ordinario o straordinario, CIGE esclusa, per tre anni solari consecutivi, potrà usufruire dei seguenti benefici premiali:

- detassazione mediante aliquota IRPEF fissa al 10% sulle somme per straordinari e maggiorazione turni erogate a tutti i lavoratori, anche assunti in epoca successiva a quella del triennio, sino al limite annuo di 3.000€ lordi;
- aumento del 50% dell'importo massimo decontribuibile e detassabile dei premi di risultato.

Tali benefici saranno alternativi tra loro e non cumulabili, e saranno applicabili nell'anno successivo a quello di realizzazione del comportamento ritenuto premiale.

I benefici cesseranno qualora nell'anno di applicazione delle premialità dovesse essere richiesto un TIS (ordinario o straordinario, esclusi gli interventi di CIGE). L'interruzione opererà con decorrenza dallo stesso mese nel quale si ha dato avvio al nuovo TIS e sino al termine dell'anno e dall'inizio dell'anno successivo riprenderà la verifica del triennio per l'eventuale applicazione del beneficio.

Per poter accedere alla premialità ed esercitare l'opzione tra i due benefici indicati, sarà necessario presentare una comunicazione online entro e non oltre il 31 dicembre dell'ultimo anno del triennio e la premialità avrà effetto dal 1° gennaio del primo anno successivo.

Esempio:

Nel triennio 2021-2023 l'azienda non ha utilizzato CIGO e/o CIGS, pertanto con istanza da presentarsi entro il 31 dicembre 2023 è ammessa alla premialità dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024.

Nell'anno 2024 l'azienda utilizza CIGO e/o CIGS (nel mese di ottobre 2024), pertanto non sarà possibile utilizzare la premialità nei mesi di ottobre, novembre dicembre 2024. Il successivo periodo per il quale valutare il comportamento premiale decorrerà dal 1° gennaio dell'anno successivo e quindi il triennio 2025-2027.

Se l'azienda nel successivo triennio 2025-2027 non utilizzerà CIGO e/o CIGS, con istanza da presentarsi entro il 31 dicembre 2027 sarà ammessa nuovamente alla premialità dal 1° gennaio 2028 al 31 dicembre 2028.

2.14. Apparato sanzionatorio

Alle sanzioni già in vigore, e oltre a quanto già indicato nel paragrafo [2.11 LA NUOVA FIGURA DEL TUTOR DI CRISI](#) ed alle conseguenze nel caso di mancata o tardiva attivazione della procedura, qualora sia accertato l'uso fraudolento di uno o più TIS si incorrerà nella perdita della prestazione per tutto il periodo richiesto nell'istanza oggetto di contestazione.

In aggiunta a tale sanzione sarà applicata l'interdizione all'uso di ammortizzatori sociali da parte dell'azienda per i successivi 24 mesi decorrenti dalla data di accertamento della violazione.

3. IL NUOVO STRUMENTO CIGE - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI PER EMERGENZE

Il nuovo strumento della **CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI PER EMERGENZE (CIGE)** è strutturato con il proposito di sviluppare uno strumento *ad hoc*, predefinito nell'impianto normativo e procedurale che non colga impreparati nel gestire crisi economiche complesse, calamità naturali, sanitarie o di altra natura che malauguratamente dovessero nuovamente colpire il nostro Paese⁴.

Lo strumento, che nelle fasi procedurali sarà ancor più snello e semplificato della "nuova CIGO" ma che ne ricalcherà struttura e gestione operativa, sarà uno strumento dotato di estrema flessibilità per consentirne opportuni adeguamenti anche rispetto a nuove situazioni emergenziali allo stato attuale non prevedibili.

4. Si pensi alla crisi economica del 2008, ai recenti terremoti del 2016-2017 o all'attuale pandemia da Covid-19.

L'impianto generale sarà dunque strutturato *ex ante* in modo tale da consentire la sua immediata applicazione mediante l'emanazione di un DPCM o altra fonte normativa idonea che ne dichiari l'attivazione precisandone termini e durata, ma il medesimo atto normativo potrà poi entrare nel dettaglio operando in deroga rispetto a quanto qui ordinariamente previsto.

3.1. Gestione ad ore e durata del trattamento CIGE

Trattandosi di uno strumento emergenziale, sarà necessario un atto normativo che dichiarerà lo stato di emergenza e che definirà i termini di apertura e chiusura coerentemente con la crisi in atto.

In conseguenza di tali determinazioni, il medesimo atto indicherà la relativa durata massima in ore utilizzando come parametro un monte settimanale di 40 ore per consentire l'immediata applicazione delle regole di proporzionamento già illustrate in precedenza (vd. paragrafo [2.2 DURATA DEL TRATTAMENTO](#) e paragrafo [6.3 PROPORZIONAMENTO DELLA DURATA DEL TRATTAMENTO SALARIALE](#) della sezione relativa alle procedure). L'utilizzo delle ore di CIGE sarà neutralizzato e quindi non intaccherà il monte ore biennale CIGO a disposizione delle aziende di cui alla tabella nel medesimo paragrafo [2.2](#) sopra citato. La CIGE potrà essere attivata limitandone la portata territoriale di competenza (ad esempio in funzione dei danni cagionati da specifiche calamità naturali), individuandone i singoli codici ATECO ammissibili alla procedura (si pensi ad esempio alla chiusura dei ristoranti durante il Covid-19) o una miscellanea di entrambi (ad esempio area territoriale più codice ATECO). Successivi atti normativi potranno poi prorogare lo stato di crisi, ampliandone solo la durata e confermando le decisioni precedenti o operando tutte le rettifiche che dovessero essere necessarie, ad esempio rettificando i codici ATECO delle attività ammesse a beneficio o le aree territoriali beneficiarie.

3.2. Aliquote di finanziamento CIGE

La CIGE sarà interamente finanziata dalla finanza pubblica e non intaccherà in alcun modo le aliquote di finanziamento della CIGO o della CIGS.

Nessun contributo sarà dovuto dal datore di lavoro se non espressamente regolamentato dal legislatore nell'atto di apertura della CIGE.

3.3. Importo massimo erogabile CIGE

L'importo di TIS a carico dell'INPS sarà erogato nei limiti dei massimali come ad oggi vigenti. Se in linea generale resteranno valide le compatibilità e incompatibilità con altri eventi (malattia, maternità, congedo parentale, ecc.) come attualmente disciplinate, nel singolo atto decretante la CIGE potranno essere formulate eccezioni compatibili col caso emergenziale in atto.

3.4. Soggetti beneficiari CIGE

Nell'atto normativo di apertura dei trattamenti CIGE potrà essere ampliata la platea di beneficiari in deroga rispetto a quanto stabilito per la CIGO (vd. paragrafo [2.5 SOGGETTI BENEFICIARI](#)), modificando o azzerando il requisito dell'anzianità aziendale ordinariamente previsto pari a 90 giorni di anzianità aziendale, o alla tipologia di rapporto di lavoro sottostante, ad esempio includendo altre categorie ordinariamente escluse dai trattamenti di integrazione salariale ordinari.

La CIGE sarà invece sempre ordinariamente applicabile anche ai dipendenti pubblici, secondo le indicazioni di ciascun dicastero o Ente Locale da cui dipende l'amministrazione.

3.5. Condizioni per l'accesso alla CIGE

Saranno applicabili tutte le condizioni già indicate per la CIGO (vd. paragrafo [2.6 CONDIZIONI PER L'ACCESSO](#)) e che qui si riepilogano sommariamente:

- obbligo di **esaurimento di ferie, permessi ed ex festività, banca ore e sistemi di accantonamento della flessibilità dell'orario;**
- obbligo di **rotazione;**
- obbligo di comunicare al singolo dipendente il proprio personale **calendario**. Per tale obbligo si precisa che potranno essere tollerati eventuali inadempimenti dipendenti dalla situazione di crisi sottesa.

Trattandosi di trattamenti emergenziali **è escluso l'obbligo di ripresa del lavoro** al termine del periodo emergenziale in quanto dipendente da cause terze e non dalla volontà o capacità del datore di lavoro.

L'obbligo di esaurimento ferie ecc. potrà essere diversamente disciplinato dall'atto normativo di avvio dello stato emergenziale e comunque attenuato e/o superato nel caso di crisi accertata dal *tutor* (vd paragrafo [6.7 PAGAMENTO DIRETTO: RICHIESTA, FLUSSO UNIEMENS E COMPILAZIONE DEL LUL](#))

In caso di attivazione di CIGE per periodi superiori a 45 giorni di calendario, per i datori di lavoro privati sarà obbligatorio il ricorso a misure di politica attiva coordinandosi con i soggetti autorizzati operanti sul territorio; in alternativa potrà essere richiesto l'intervento del *tutor* di crisi occupazionale che a seguito di valutazione specifica della situazione aziendale deciderà gli interventi opportuni da adottare (vd. paragrafo [5.2 POLITICHE ATTIVE ATTIVATE DAL TUTOR](#)).

3.6. Consultazione e informativa sindacale

Nel trattamento salariale CIGE, trattandosi di interventi conseguenti a crisi economiche, calamità naturali, pandemie, e altre emergenze la cui esistenza ed entità sono già state preliminarmente valutate dal legislatore, saranno apportate delle semplificazioni procedurali pur nel rispetto dei doverosi principi di collaborazione e trasparenza: è infatti esclu-

sa l'obbligatorietà della consultazione sindacale laddove presenti RSU/RSA aziendali. Il datore di lavoro dovrà inviare semplice comunicazione informativa alle RSU o RSA aziendali, costituite in seno alle OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o firmatarie o partecipanti alle trattative per accordi collettivi di qualsiasi livello, da inviarsi non oltre il momento di invio dell'istanza online di accesso alla CIGE. In caso di assenza di RSU/RSA in azienda, l'informativa dovrà essere inviata, con le medesime modalità e tempistiche, alle competenti OOSS di cui al punto precedente. Si rimanda ai paragrafi [6.4 RICHIESTA DI CONSULTAZIONE SINDACALE](#) e [6.5 INFORMATIVA SINDACALE](#) della sezione relativa alle procedure.

3.7. Presentazione dell'istanza e autorizzazione CIGE

Si applicheranno le modalità già indicate per la CIGO nel paragrafo [2.8 PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA E AUTORIZZAZIONE](#), fatto salvo quanto di seguito specificato relativamente al termine di invio dell'istanza CIGE.

L'istanza di ammissione alla CIGE dovrà infatti essere inviata entro il termine espressamente indicato nell'atto normativo di apertura della situazione emergenziale.

In caso di ritardo nella presentazione dell'istanza, il trattamento salariale decorrerà dal settimo giorno precedente all'invio della medesima.

Si rimanda al paragrafo [6.1 PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA](#) della sezione relativa alle procedure.

3.8. Pagamento anticipato del trattamento ai beneficiari CIGE

Si rimanda integralmente al paragrafo [2.9 PAGAMENTO ANTICIPATO DEL TRATTAMENTO AI BENEFICIARI](#) e al paragrafo [6.8 CESSIONE DEL CREDITO NON COMPENSATO](#) della sezione relativa alle procedure.

3.9. Pagamento diretto del trattamento ai beneficiari CIGE

Si rimanda integralmente al paragrafo [2.10 PAGAMENTO DIRETTO DEL TRATTAMENTO AI BENEFICIARI](#) e al paragrafo [6.7 PAGAMENTO DIRETTO: RICHIESTA, FLUSSO UNIEMENS E COMPILAZIONE DEL LUL](#) della sezione relativa alle procedure.

3.10. La nuova figura del tutor di crisi durante la CIGE

In aggiunta agli interventi previsti e già esposti in precedenza (in particolare al paragrafo [2.11](#)) il *tutor* di crisi avrà un ruolo ulteriormente peculiare durante i trattamenti CIGE: nel caso di utilizzo per periodi superiori a 45 giorni di calendario è infatti previsto il suo intervento, in luogo dell'attivazione obbligatoria delle politiche attive, teso ad analizzare la situazione aziendale ed adottare tutte le procedure ed interventi necessari al fine di scongiurare esiti nefasti e ricadute occupazionali (vd. paragrafo [5.2 POLITICHE ATTIVE ATTIVATE DAL TUTOR](#)).

3.11. Apparato sanzionatorio CIGE

Alle sanzioni già in vigore ed alle conseguenze nel caso di mancata o tardiva attivazione della procedura, qualora sia accertato l'uso fraudolento di uno o più TIS si incorrerà nella perdita della prestazione per tutto il periodo richiesto nell'istanza oggetto di contestazione. In aggiunta a tale sanzione sarà applicata l'interdizione all'uso di ammortizzatori sociali da parte dell'azienda per i successivi 24 mesi decorrenti dalla data di accertamento della violazione.

4. DISTACCO PER CRISI OCCUPAZIONALE (DCO)

Il distacco per crisi occupazionale DCO, denominato anche distacco conservativo in quanto teso a evitare il ricorso a TIS (CIGO/CIGS/CIGE) utilizzando il comando di uno o più lavoratori presso altri datori di lavoro, rappresenterà un valido strumento di gestione delle crisi aziendali, anche solo temporanee, utile per limitare il ricorso ai trattamenti di integrazione salariale ordinarie o di natura emergenziale.

Per tale ragione saranno apportate variazioni rispetto al distacco ex art. 30, D.Lgs. 276/2003, tese a favorirne un maggior utilizzo, *in primis*:

- la crisi occupazionale rappresenterà l'elemento di liceità del DCO;
- non obbligatorietà di raggiungimento dell'accordo sindacale ma obbligatorietà di consultazione sindacale laddove siano presenti RSU o RSA costituite in seno alle OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o firmatarie o partecipanti alle trattative per accordi collettivi di qualsiasi livello presenti in azienda.

Il distacco per crisi occupazionale potrà essere attivato dal datore di lavoro alle seguenti condizioni:

- accertamento dello stato di crisi a cura del *tutor* di crisi come definito al paragrafo [2.11](#);
- divieto di sostituire, con il personale distaccato, lavoratori in sciopero, in sospensione, licenziati nei sei mesi precedenti per motivi connessi a riduzione di lavoro o aventi diritto di precedenza, per mansioni identiche a quelle assegnate ai lavoratori in distacco;
- valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 da parte del distaccatario;
- necessità di consenso scritto del distaccato nel caso di assegnazione a luogo di lavoro distante più di 80 chilometri dalla sede di lavoro indicata nella sua lettera di assunzione oppure nel caso di assegnazione a mansioni inferiori di oltre un livello.

Il distacco per crisi occupazionale comporterà la sospensione senza retribuzione del lavoratore distaccato nell'azienda distaccante e l'assunzione nell'azienda distaccataria mediante contratto di lavoro a termine della medesima durata del distacco, eventualmente prorogabile, e senza applicazione delle regole di cui al capo III del D.Lgs. 81/2015.

Il distaccato percepirà le stesse retribuzioni e avrà diritto alle medesime condizioni contributive in vigore presso la distaccataria (salvo in caso in cui il trattamento sia inferiore a

quello percepito dalla distaccante); il rapporto di lavoro presso la distaccante resterà sospeso con obbligo di rientro al termine del periodo di distacco.

Qualora il trattamento in vigore presso la distaccante fosse di miglior favore rispetto a quello applicato dalla distaccataria, quest'ultima sarà tenuta ad applicare al lavoratore distaccato le condizioni economiche più favorevoli e a tal fine potrà beneficiare di un contributo economico di sostegno erogato dalla distaccante, se contrattualizzato nell'accordo tra le parti.

Il medesimo accordo di distacco fra i due datori potrà definire ulteriori impegni e obblighi tra le parti, quali divieti di concorrenza e di storno di personale.

Il lavoratore in DCO per distacco fino a 12 mesi non sarà computato ai fini di qualsiasi requisito di legge, contratto o regolamento riguardante la dimensione occupazionale aziendale.

5. **LE POLITICHE ATTIVE**

Con l'espressione "politiche attive del lavoro" si intendono le iniziative e i servizi per promuovere l'occupazione e l'inserimento lavorativo. Esse sono cruciali nel mercato del lavoro moderno, dove spesso si rende necessaria una rapida ricollocazione dei lavoratori, per scelta o per necessità.

Le politiche attive si attuano attraverso una serie di servizi e informazioni, erogati da soggetti autorizzati a tale attività perché formati professionalmente, a favore del cittadino che ha il diritto di accedervi per meglio collocarsi nel mercato del lavoro sempre in rapida evoluzione.

Il rapporto quindi tra politiche attive del lavoro e sistema di TIS è fondamentale per offrire al lavoratore tutte le informazioni e servizi efficienti per superare l'eventuale crisi che la propria azienda sta attraversando e di cui il TIS può essere un segnale.

In questo senso la nostra proposta ha come fulcro principale il **diritto del lavoratore ad essere informato e a ricevere, gratuitamente, un servizio di aiuto alla propria collocabilità sul mercato del lavoro, ma anche un'attività di sostegno al suo sviluppo professionale e personale, che potrebbe rappresentare un beneficio per la stessa azienda in cui presta l'attività.**

Per tale ragione suggeriamo la presenza di due distinte iniziative e attività:

- a) una campagna generale e costante a favore dei cittadini, con carattere di obbligatorietà fin dalle scuole, per una serie di interventi di ORIENTAMENTO AL LAVORO per i giovani;
- b) una campagna generale e costante a favore dei lavoratori occupati che svolgono attività formative attraverso i corsi professionali e non (master per l'occupazione, ecc.) di qualsiasi genere, di 2 ore obbligatorie annue di ORIENTAMENTO AI SERVIZI DEL LAVORO. Questo sistema potrebbe sicuramente garantire una adeguata informativa

sulla vasta rete di servizi ed opportunità del mercato del lavoro nel suo complesso.

Sotto questo aspetto riteniamo inoltre che la presenza di un soggetto nazionale (ANPAL) che garantisca l'uniformità, al di là delle varie competenze regionali, dei livelli minimi di trattamento su tutto il territorio nazionale sia imprescindibile.

L'abolizione dell'ANPAL, come molti esperti in maniera miope, soprattutto in questo periodo storico, stanno sostenendo, renderebbe le azioni di politica attiva relegate a livello locale senza alcun rapporto tra le varie realtà presenti nel Paese e senza alcuna strategia complessiva.

Riteniamo invece che il metodo della SUSSIDIARIETÀ all'interno di un organismo di carattere nazionale, che possa fungere da recettore degli aiuti europei in questo settore guida e da riferimento delle competenze regionali dei territori, sia il modello ottimale di sviluppo come è avvenuto in Germania negli ultimi dieci anni⁵.

5.1. Libertà di accesso del lavoratore alle politiche attive

Il lavoratore che viene collocato in TIS, ad eccezione della CIGO per maltempo, per un periodo di ore anche non consecutive superiore a 160 nell'arco di un biennio, ha la libertà e il diritto di accedere alle misure di politiche attive, in particolare attraverso l'ASSEGNO DI PRIMA ISTANZA (ADPRI) che potrà attivare attraverso il sito nazionale (MyAnpal) o i soggetti del mercato del lavoro autorizzati (Centro per l'Impiego, APL, ecc.).

L'ADR attuale dovrà essere quindi modificato per permettere al lavoratore di ricevere, nel periodo in cui si trova senza lavoro in TIS, al superamento delle ore indicate, i seguenti servizi:

- orientamento di base;
- analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale;
- profilazione, da svolgersi presso una sede di un operatore con un totale di 8 ore non continuative di servizio effettivi finanziati attraverso i servizi di *feeforservice*.

La durata del servizio di prima istanza è pari al periodo di TIS che l'azienda ha a disposizione (6, 8, o 12 mesi).

Durante la fruizione di questi servizi, il lavoratore può chiedere di non presentarsi al lavoro per le chiamate di rientro del datore di lavoro, se coincidono con gli appuntamenti presso la sede del servizio e contro presentazione di idonea documentazione. Il servizio di ADPRI una volta attivato va portato a termine nel corso del periodo stabilito.

Nel caso in cui il periodo di TIS venga interrotto prima della fruizione del servizio, lo stesso dovrà svolgersi al di fuori degli orari di lavoro, se possibile, ovvero attraverso la richie-

5. Per ulteriori aggiornamenti e riferimenti statistici Cfr. Romano Benini e Maurizio Sorcioni, Il Fattore Umano, Donzelli editore pagine 59 e ss.

sta di un permesso di mezza giornata retribuita dall'INPS sui fondi di TIS, anticipata dal datore di lavoro e conguagliata con i contributi.

5.2. Politiche attive attivate dal tutor

Nelle realtà aziendali ove la crisi ha carattere più strutturale il *tutor* di crisi come sopra identificato (vd. paragrafo [2.11 LA NUOVA FIGURA DEL TUTOR DI CRISI](#)), ove lo ritiene, si avvarrà dei **soggetti autorizzati** per attivare le misure di politiche attive della realtà aziendale in particolare.

Il lavoratore, su informazione del *tutor*, dovrà prendere contatto con il soggetto identificato entro 30 giorni dalla comunicazione, pena la perdita del trattamento in essere.

I servizi che il lavoratore potrà ricevere saranno i seguenti:

- **ADR (assegno di riqualificazione);**
- **ASSEGNO PER NUOVE COMPETENZE** (obbligatorio per le TIS di cessazione e riqualificazione industriale).

L'ADR in questa situazione svolgerebbe tutte le funzioni attuali, comprese i servizi di prima istanza se già non erogati. Ad eccezione dell'attivazione del Fondo Nuove competenze, il lavoratore potrà cambiare il soggetto erogatore del servizio tra ADPRI (assegno di prima istanza, vd. paragrafo [5.1 LIBERTÀ DI ACCESSO DEL LAVORATORE ALLE POLITICHE ATTIVE](#)) e ADR e, in caso di inattività del servizio per almeno 60 giorni, anche durante l'erogazione del servizio stesso.

I servizi dell'ADR verranno definiti attraverso IL PATTO DI SERVIZIO che rappresenterà, come ora, il contratto per l'attivazione del servizio professionale ed intensivo che sarà definito e che rappresenterà anche la condizionabilità della fruizione del TIS.

I servizi che il lavoratore potrà ricevere sono i seguenti:

- ausilio alla ricerca di una occupazione, anche mediante sessioni di gruppo, entro tre mesi dalla registrazione;
- orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze ed analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, esperienze di lavoro o altre misure di politica attiva del lavoro;
- orientamento individualizzato all'autoimpiego e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa;
- avviamento ad attività di formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo;
- accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione;
- promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche

- mediante lo strumento del tirocinio;
- gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'attività di lavoro autonomo;
 - gestione di incentivi alla mobilità territoriale;
 - gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti;
 - promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile.

La durata dei servizi sarà di 6 mesi, prorogabili per esigenze particolari a 12 mesi.

Nell'ADR il lavoratore dovrà prendere contatto con il soggetto attivato dall'azienda o potrà scegliere un soggetto diverso dandone idonea comunicazione.

L'ASSEGNO PER NUOVE COMPETENZE costituirà una misura di politica attiva in quanto aiuterà il lavoratore a ricollocarsi sul mercato (cessazione dell'attività aziendale) o all'interno della stessa azienda (ristrutturazione e riqualificazione aziendale) dopo un periodo di formazione. Il lavoratore riceverà l'indennità di CIGO per tutto il periodo in cui svolgerà il percorso di riqualificazione, con durata massima di 12 mesi, secondo il piano di riqualificazione.

Il *tutor* dovrà obbligatoriamente attivare l'Assegno per nuove competenze servendosi di un soggetto autorizzato dal mercato del lavoro che svolgerà il servizio facendo sottoscrivere il Patto di Servizio a tutti i lavoratori. Il lavoratore non potrà cambiare il soggetto attuatore in quanto il piano di formazione è progettato e definito dal *tutor* aziendale con l'ausilio del soggetto attuatore che definirà gli strumenti da adottare singolarmente.

L'Assegno nuove competenze sarà gestito da ANPAL per la parte relativa ai finanziamenti e al controllo del piano di formazione e all'autorizzazione del piano di interventi che dovrà essere effettuata entro 30 giorni dal ricevimento della domanda.

Alla domanda sarà assegnato un numero di protocollo che rappresenta l'autorizzazione che verrà comunicata all'INPS in caso di mancata osservazioni da parte di ANPAL.

L'INPS autorizzerà/pagherà in caso di problemi di liquidità certificati dal *tutor* la prestazione in base alle comunicazioni ordinarie (UniEmens).

Al termine del piano, in base alla profilazione dei lavoratori e del "risultato occupazionale" ANPAL erogherà il contributo al soggetto attuatore dell'Assegno Nuove competenze.

L'Assegno nuove competenze avrà come obiettivo la riqualificazione del lavoratore in base ad un programma specifico e definito tra azienda, *tutor*, sindacato e/o rappresentanze dei lavoratori.

5.3. Condizionabilità delle misure

Se per Assegno di prima istanza non si prevedono condizionalità, in tutte le altre misure il lavoratore sarà obbligato all'attivazione e prosiegua della attività di politica attiva, nonché all'accettazione dell'Offerta congrua.

In mancanza di attivazione o di abbandono della politica attiva, si perderà l'indennità economica ricevuta.

Si suggerisce di ripristinare come offerta congrua, un'offerta di lavoro che per i soggetti destinatari di misure di sostegno al reddito, indipendentemente dalla durata dello stato di disoccupazione, è tale se l'entità della retribuzione, al netto dei contributi a carico del lavoratore, è superiore di almeno il 20 per cento dell'indennità percepita nell'ultimo mese precedente.

Il lavoratore potrà rifiutare l'offerta congrua esclusivamente per i seguenti giustificati motivi:

- a) documentato stato di malattia o di infortunio;
- b) servizio civile e richiamo alle armi;
- c) stato di gravidanza, per i periodi di astensione previsti dalla legge;
- d) gravi motivi familiari documentati o certificati;
- e) casi di limitazione legale della mobilità personale;
- f) ogni comprovato impedimento oggettivo o causa di forza maggiore, documentati o certificati, cioè ogni fatto o circostanza che impedisca al soggetto di accettare l'offerta di lavoro congrua.

6. PROCEDURE NUOVA CIGO E CIGE

6.1. Presentazione dell'istanza

Le procedure per la presentazione dell'istanza per i trattamenti di integrazione salariale di CIGO (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria), CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) e CIGE (Cassa Integrazione Guadagni per Emergenze) saranno le medesime⁶, al fine di consentire una reale semplificazione burocratica e permettere agli operatori di poter prontamente intervenire anche nei casi di procedure emergenziali.

L'istanza online sarà quindi la medesima opportunamente modificata per accogliere informazioni o quadri peculiari per il singolo TIS richiesto.

6. Nel caso sia necessario presentare istanze per differenti trattamenti di integrazione salariale sarà necessario presentare una singola istanza per ogni tipologia di TIS (CIGO/CIGS/CIGE). La differenziazione all'interno della medesima tipologia di TIS potrà

invece essere gestita con la differenziazione dell'evento sul singolo lavoratore. Ad esempio nel caso di CIGE con riferimento a diversi periodi emergenziali non saranno necessari distinti invii in quanto la tipologia di evento è precisata nell'elenco dei beneficiari.

Selezionando la casella “Tipologia di trattamento richiesto”, ad esempio, comparirà un menù a discesa nel quale sarà possibile selezionare lo specifico TIS scegliendo tra le varie ipotesi CIGO/CIGS/CIGE.

La selezione così operata consentirà l’apertura di un modello *standard* nel quale vi sarà un numero estremamente limitato di quadri differenziati in funzione della tipologia di trattamento, in quanto la maggior parte dei dati contenuti nell’istanza di CIGO potranno essere utilizzati anche per gli altri TIS.

Le procedure saranno tese a rendere più semplice ed intuitiva la compilazione delle istanze, utilizzando anche percorsi guidati che in funzione della risposta, semplicemente cliccando o meno la relativa casella, inibiranno i campi non necessari per la fattispecie selezionata (ad esempio nel caso delle procedure sindacali da adottare per la specifica situazione aziendale).

In particolare si segnalano alcune peculiarità specifiche introdotte dalla nostra proposta di riforma:

- sarà necessario presentare una istanza per ogni singola **partita IVA aziendale** interessata dal trattamento, superando quindi l’attuale impostazione per matricole INPS e unità produttiva (UP). Tale scelta semplificherà la casistica di trattamenti che coinvolgono società plurilocalizzate, anche su differenti Regioni, in quanto non vi sarà più il collegamento specifico a un determinato luogo di lavoro. L’identificazione della matricola INPS, e dell’unità produttiva qualora ritenuta necessaria, saranno comunque presenti nella sezione dell’elenco dei beneficiari allegato all’istanza e nel tracciato UniEmens;
- sarà indicato il periodo di riferimento per il quale si richiede l’intervento (dal/al⁷) e all’interno di tale periodo i singoli lavoratori potranno usufruire il trattamento salariale anche in modalità frazionata e/o alternata. Non sarà necessario indicare le settimane intere di calendario, in quanto la procedura sarà impostata esclusivamente con una **gestione ad ore**;
- le informazioni relative alla **consultazione sindacale** saranno sostituite da una procedura guidata che chiederà l’iterazione dell’operatore. Sarà quindi anzitutto inibito il campo della consultazione sindacale qualora si stia inserendo una pratica di CIGE. Il campo comunque sarà inibito anche in caso di CIGO qualora l’azienda dichiari – semplicemente barrando o meno la relativa casella – che non sono presenti RSU/RSA aziendali. Qualora sia necessaria la consultazione sindacale non sarà richiesto nessun ulteriore documento né l’indicazione della data di avvenuta consultazione né i motivi dell’eventuale mancata consultazione e/o mancato accordo, ma solo indicare sotto la propria responsabilità la data di invio della richiesta di consultazione (vd. paragrafo [6.4 RICHIESTA DI CONSULTAZIONE SINDACALE](#) della sezione relativa alle procedure);

7. Come già ad oggi, il periodo di inizio corrisponde alla data di primo utilizzo del trattamento di integrazione salariale richiesto anche solo per un lavoratore mentre la data di fine quella di ultimo giorno di utilizzo del TIS richiesto anche solo per un lavoratore.

- la sezione relativa alla **ripresa di attività** sarà accorpata in una sezione unica contenente tutte le informazioni necessarie (data della ripresa o motivi della mancata previsione di ripresa, ecc.);
- **i dati aggregati dei lavoratori** (ad esempio per tipologia di orario di lavoro, periodo di assunzione, ecc.) se necessari all'istituto, saranno estrapolabili direttamente dall'INPS utilizzando l'elenco allegato all'istanza e, a consuntivo, direttamente dal flusso UniEmens;
- non sarà più necessario compilare **distinti calendari** in funzione della tipologia di orario del lavoratore divisi per settimana o per tipologia di evento TIS richiesto, in quanto tali dati saranno indicati nel medesimo elenco e successivamente estrapolabili direttamente a consuntivo dal tracciato UniEmens;
- un'apposita sezione dedicata alle **ferie, permessi, banca ore e sistemi di accantonamento della flessibilità dell'orario**, sarà inserita nell'elenco dei beneficiari, senza necessità quindi di compilare ulteriori sezioni all'uopo dedicate;
- sarà implementata una sezione specifica a carattere meramente informativo che illustrerà al datore di lavoro gli obblighi di nomina di un **tutor di crisi** al superamento del 50% del monte ore complessivo richiedibile, mentre qualora sia richiesto il pagamento diretto la procedura obbligherà l'operatore all'inserimento immediato dei dati del soggetto incaricato, inibendo l'inoltro dell'istanza in assenza di tali dati;
- **i recapiti aziendali** indicati nell'istanza (telefono, PEC) saranno gli unici recapiti che l'INPS utilizzerà per l'invio di comunicazioni relative alla singola e specifica istanza inviata. Sarà possibile indicare, in alternativa ai recapiti aziendali, quelli dell'intermediario incaricato ai sensi della L. 12/1979⁸.

In particolare, poiché l'istanza farà riferimento esclusivamente alla partita IVA del datore di lavoro, si precisa che la stessa dovrà essere inviata alla sede INPS come di seguito individuata:

- sede INPS di competenza dell'unica matricola per la quale si sta inoltrando richiesta di TIS;
- presso la sede INPS di accentramento qualora la richiesta TIS coinvolga diverse matricole INPS;
- presso la sede INPS competente in base alla sede legale dell'azienda qualora la richiesta TIS coinvolga diverse matricole INPS e non sia stato richiesto l'accentramento.

Nell'istanza si dovrà indicare il **periodo di competenza del trattamento**⁹ e ogni singolo lavoratore potrà beneficiare delle ore di TIS per lui espressamente indicate nell'allegato entro il periodo di competenza dell'istanza.

⁸. Se l'istanza è inoltrata direttamente dall'intermediario accedendo con il proprio SPID per il proprio cliente già in delega non sarà necessario alcun documento aggiuntivo attestante il conferimento di incarico dall'azienda al professionista.

⁹. Come già ad oggi, il periodo di inizio corrisponde alla data di primo utilizzo del trattamento di integrazione salariale richiesto anche solo per un lavoratore mentre la data di fine, quella di ultimo giorno di utilizzo del TIS richiesto anche solo per un lavoratore.

In caso di mancato utilizzo del monte ore richiesto per il singolo lavoratore sarà possibile godere del residuo in altro periodo richiesto in ulteriori istanze, ovviamente nei limiti del periodo massimo richiedibile di cui alla tabella al paragrafo [2.2 DURATA DEL TRATTAMENTO](#).

Qualora sia necessario prolungare il periodo di TIS richiesto in una precedente istanza (proroga¹⁰), o qualora sia necessario riproporre un'istanza per un'azienda in un periodo successivo, il sistema consentirà la **duplicazione di una istanza** già presente e risultata inviata, con la possibilità di apportare modifiche su qualsiasi campo, e nella quale saranno azzerate le date relative al periodo di competenza. Alla richiesta di duplicazione dell'istanza il sistema avviserà l'utente che risulta già inviata una istanza e che si sta procedendo alla sua duplicazione, chiedendo di selezionare la motivazione (proroga, nuova istanza, integrazione di precedente istanza già inviata – vd. oltre paragrafo [6.2 ELENCO DEI BENEFICIARI DEI TRATTAMENTI TIS](#)).

L'elenco dei beneficiari e gli ulteriori allegati non saranno riproposti nella duplicazione, al fine di evitare che si proceda all'inoltro della pratica senza aver previamente verificato e corretto o sostituito le predette documentazioni.

Nel caso di inoltro di istanza a seguito di duplicazione, sia essa una integrazione, una proroga o una nuova autonoma domanda, sarà assegnato un nuovo e diverso numero di autorizzazione rispetto all'istanza duplicata.

L'istanza online dovrà essere inoltrata online nel **rispetto dei termini** specificatamente previsti in funzione della tipologia di trattamento richiesto pena la mancata erogazione del trattamento fino al 7° giorno precedente la data di invio della richiesta (vd. paragrafo [2.8 PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA E AUTORIZZAZIONE](#) per la CIGO e paragrafo [3.7 PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA E AUTORIZZAZIONE per la CIGE](#)).

Esempio:

Periodo di CIGO dal 12 gennaio al 27 febbraio: l'istanza andrebbe inviata entro i 15 giorni successivi all'inizio dell'assenza quindi entro il 27 gennaio.

La domanda è però inviata in ritardo il 2 febbraio, pertanto il periodo erogabile non potrà essere precedente al 26 gennaio (7 giorni precedenti l'invio), quindi i giorni di assenza dal 12 al 25 gennaio dovranno essere imputati ad altra causale.

A seguito dell'inoltro la procedura rilascerà immediatamente un **numero di autorizzazione** che sarà utilizzato dal datore di lavoro per la compilazione dei flussi UniEmens (vd. paragrafo [6.6 COMPILAZIONE DEL LUL E MODALITÀ DI RENDICONTAZIONE](#) della se-

¹⁰ Per proroga si intende la prosecuzione di una precedente istanza, senza soluzione di continuità. La nuova istanza decorrerà quindi dal primo

giorno immediatamente successivo alla data di fine periodo TIS indicato nella precedente istanza, giorni non lavorativi e/o festivi compresi.

zione relativa alle procedure) senza necessità di ulteriore attesa e senza necessità di richiedere eventuali *tickets* autorizzativi.

Il numero di autorizzazione resterà invariato anche a seguito di approvazione dell'istanza. Nella ricevuta di invio della domanda di TIS, accanto al numero di autorizzazione, sarà indicato il relativo periodo di competenza e il sistema indicherà l'eventuale periodo non riconosciuto in funzione della data effettiva di invio della pratica.

Esempio:

Proseguendo rispetto all'esempio precedente, a seguito di inoltro in data 2 febbraio il sistema – accanto al numero di autorizzazione – specificherà che il periodo abbinato al numero di autorizzazione rilasciato è di competenza per il periodo dal 26 gennaio al 27 febbraio.

Dalla data di invio dell'istanza decorrerà il termine di 30 giorni, vigente per l'istituto previdenziale, per l'applicazione del **silenzio-assenso** o per procedere al **diniego** il quale dovrà essere inviato esclusivamente all'indirizzo PEC indicato nell'istanza ed entro lo spirare dei 30 giorni.

L'**esito definitivo dell'istanza** è reso noto con le seguenti modalità, non alternative tra loro:

- comunicazione via PEC all'indirizzo indicato espressamente nell'istanza;
- pubblicazione online nella stessa sezione della presentazione dei TIS, accanto alla ricevuta di invio;
- pubblicazione online, in apposito spazio INPS accessibile senza SPID e quindi da qualsiasi tipologia di utenza, riportando¹¹ il numero di autorizzazione, la data della richiesta, il periodo di competenza, il numero ore complessive autorizzate e il numero dei dipendenti beneficiari.

Gli obblighi informativi posti in capo all'INPS dovranno essere assolti in modalità sincrona ed entro e non oltre il termine di 45 giorni dalla data di presentazione dell'istanza.

Correzione di errori e dimenticanze

Al fine di una più proficua collaborazione e per ridurre i tempi di evasione delle pratiche, rallentati da eventuali correzioni e/o integrazioni, gli operatori potranno salvare la bozza¹² dell'istanza e solo al termine del controllo procederanno all'inoltro.

Tuttavia, qualora si siano commessi errori nella compilazione di un'istanza già inviata (ad esempio: recapito PEC, indirizzo della sede legale, ecc.) sarà possibile procedere alla correzione aprendo una segnalazione agganciata al numero di autorizzazione.

Per le procedure da adottare nel caso di rettifiche da apportare ai beneficiari si rimanda al paragrafo [6.2 ELENCO DEI BENEFICIARI DEI TRATTAMENTI TIS](#).

¹¹. Potranno essere inserite eventuali ulteriori informazioni che si riterranno opportune ai fini della trasparenza e sempre nel rispetto della privacy.

¹². Per salvare una bozza e non procedere all'invio sarà sufficiente non

allegare l'elenco dei beneficiari. Il sistema, rilevata l'assenza dell'allegato, segnalerà con un *alert* la dimenticanza all'operatore e proporrà il salvataggio in bozza con mantenimento della stessa per un periodo di 7 giorni di calendario.

Eventuali cancellazioni integrali dell'istanza dovranno essere richieste direttamente all'INPS mediante attivazione di idonea segnalazione.

6.2. Elenco dei beneficiari dei trattamenti TIS

A pena di improcedibilità¹³ l'istanza dovrà essere corredata da un allegato, compilabile direttamente sulla piattaforma o importabile con un file compatibile¹⁴, contenente l'**elenco dei soli lavoratori beneficiari**¹⁵ del trattamento.

Tale elenco indicherà su ciascun rigo il singolo lavoratore e, oltre ai dati anagrafici, conterrà anche l'indicazione di altri dati utili ai fini dell'analisi ed evasione della pratica, quali ad esempio la data di assunzione, il monte ore settimanale di lavoro, la matricola INPS.

Per essere ammessi al beneficio il lavoratore dovrà aver maturato un'**anzianità di servizio** pari ad almeno 90 giorni di calendario alla data di inizio di personale godimento del TIS. Per le procedure CIGE la norma emergenziale potrà stabilire un differente termine indicando direttamente la data di riferimento da adottare, ad esempio "lavoratori in forza alla data del", "lavoratori con anzianità aziendale di n. giorni alla data di inizio dell'assenza per CIGE", "lavoratori in forza entro l'ultimo giorno del mese precedente la data di pubblicazione in GURI del presente decreto", o similari.

Esempio:

Proseguendo rispetto all'esempio precedente, per il periodo di CIGO dal 12 gennaio al 27 febbraio in caso di istanza inviata entro i termini previsti, il beneficiario Rossi che abbia iniziato CIGO il 12 gennaio dovrà avere data di assunzione non oltre il 14 ottobre dell'anno precedente.

Tuttavia poiché la domanda è stata inviata tardivamente il 2 febbraio, i lavoratori potranno godere CIGO solo dal 26 gennaio al 27 febbraio: il beneficiario Rossi potrà essere destinatario di CIGO solo da 26 gennaio e dovrà avere data di assunzione non oltre il 4 novembre.

Affinché si possa essere ammessi al beneficio è inoltre obbligatorio che il lavoratore – prima di dare inizio al suo godimento del TIS - abbia **azzerato il monte ore di ferie, permessi, ex festività, banca ore e sistemi di accantonamento della flessibilità dell'orario**, maturato negli anni precedenti e correnti sino al mese precedente la data di inizio del TIS. Da tale residuo potrà essere mantenuto un monte ore pari alla chiusura aziendale o altre ferie personali programmate, solo se espressamente dichiarato nell'elenco allegato all'istanza sul rigo del singolo lavoratore interessato. Nel flusso UniEmens nella sezione

13. Il sistema, rilevata l'assenza dell'allegato, segnalerà con un *alert* la dimenticanza all'operatore e proporrà il salvataggio in bozza con mantenimento della stessa per un periodo di 7 giorni di calendario.

14. Si auspica la possibilità di allegare un modello standard in formato EXCEL® che potrebbe essere agevolmente trasformato in formato CSV dall'operatore per il suo successivo inoltro. Tale formato garantisce l'inoltro di allegati dal peso sensibilmente inferiore

rispetto ad altri formati digitali e ne consente l'estrazione dei dati per una loro successiva manipolazione.

15. Elenco contenente i soli beneficiari, oppure l'intera forza aziendale qualora l'istituto previdenziale ravvisi la necessità di avere le medesime informazioni anche per i lavoratori non interessati al trattamento salariale: ipotesi quest'ultima che si ritiene da escludere per evitare un inutile sovraccarico sia della procedura per l'operatore che per i sistemi informatici.

relativo al trattamento TIS goduto sarà inserito anche un unico campo indicante il monte ore complessivo residuo al fine di consentire il controllo puntuale dell'istituto in ogni mese di godimento del trattamento di integrazione salariale.

Nell'elenco dei beneficiari da allegare all'istanza, nel singolo rigo di ciascun lavoratore beneficiario del TIS, dovranno essere indicati i seguenti dati:

- dati anagrafici: nome, cognome, codice fiscale;
- matricola¹⁶ INPS;
- data di assunzione, qualifica di inquadramento, eventuale data di cessazione;
- tipologia di TIS richiesto (CIGO/CIGS/CIGE)¹⁷ ed eventuale sottocategoria: ad esempio, in caso di CIGO per intemperie dovrà essere specificata la tipologia di evento¹⁸, mentre nel caso di CIGE potrà essere indicata la tipologia specifica posta alla base del provvedimento emergenziale (ad esempio DL. 34/2020).
- data di inizio e di fine dell'assenza per TIS per quello specifico lavoratore (che dovranno necessariamente essere comprese nel periodo richiesto nell'istanza aziendale o coperto dall'autorizzazione in caso di invio tardivo);
- monte ore settimanale per lavoratori *full-time* come previsto dal CCNL;
- numero di ore medio settimanale ordinario specifico per quel lavoratore alla data di inizio del TIS;
- ore massime richiedibili per quello specifico lavoratore nel biennio, come determinate nel paragrafo [2.2 DURATA DEL TRATTAMENTO](#) e a seguito dell'eventuale riparametrazione di cui al paragrafo [6.3 PROPORZIONAMENTO DELLA DURATA DEL TRATTAMENTO SALARIALE](#);
- ore per la specifica tipologia di TIS progressivamente godute dal singolo lavoratore nel biennio fino al giorno precedente l'inizio del trattamento per il quale si sta procedendo all'invio dell'istanza (per l'eventuale riparametrazione nel caso di variazioni di orario di lavoro si rimanda al paragrafo [6.3 PROPORZIONAMENTO DELLA DURATA DEL TRATTAMENTO SALARIALE](#));
- differenza tra i due campi precedenti, corrispondente quindi alle ore residue godibili dal lavoratore a titolo di TIS;
- ore TIS richieste per il singolo lavoratore: questo campo non potrà dunque essere superiore alle ore residue di cui al punto precedente;
- paga oraria lorda del lavoratore, come determinata in funzione del CCNL vigente in azienda, maggiorata dei ratei per le mensilità aggiuntive;
- paga oraria TIS ricalcolata ai fini del trattamento di integrazione salariale e nei limiti del massimale¹⁹;

16. Potrà anche essere inserito il riferimento all'unità produttiva (UP) di appartenenza del singolo lavoratore, se necessario all'istituto.
17. Da valutare la possibilità di duplicare

il rigo del lavoratore nel caso sia necessario diversificare la tipologia di evento in luogo dell'inoltro di istanze diversificate.
18. Ad esempio: pioggia, neve, vento, nebbia, gelo, fango, temperature elevate,

o altre cause che hanno determinato la necessità dell'intervento CIGO.
19. Tale valore potrà essere utilizzato dall'INPS per determinare il costo ipotetico massimo del trattamento richiesto.

- paga oraria TIS nei limiti del massimale moltiplicata per le ore di TIS richieste per quello specifico lavoratore;
- un unico valore pari alla sommatoria di ore per ferie, permessi, ex festività, banca ore e sistemi di accantonamento della flessibilità dell'orario, residue all'ultimo giorno del mese precedente la data di inizio dell'assenza per TIS (A);
- ore di assenza per chiusura aziendale o per ferie programmate per il lavoratore (B);
- ore a saldo: la differenza la sommatoria delle ore A decurtate le ore B deve essere necessariamente pari a zero, posto l'obbligo di azzeramento dei residui quale condizione di ammissibilità al TIS.

Ampliamento della platea dei beneficiari al TIS.

Qualora non si sia provveduto a indicare uno o più beneficiari nell'elenco allegato all'istanza e questa fosse già stata inviata, sarà possibile inviarne una ulteriore che non sovrascriverà la precedente: per tale fine sarà possibile duplicare integralmente la domanda selezionando la motivazione "Integrazione di precedente istanza già inviata".

La procedura duplicherà integralmente la pratica, inibendo la modifica di qualsiasi valore e senza allegare il precedente elenco beneficiari inviato²⁰.

Sarà possibile procedere a tale invio integrativo, sempre nel rispetto dei termini di invio già citati ai paragrafi precedenti: la procedura assegnerà un nuovo numero di autorizzazione da utilizzarsi pertanto solo per i lavoratori in precedenza omessi e ora indicati, essi solo, nel nuovo elenco beneficiari allegato.

Tale procedura sarà da applicarsi anche laddove l'elenco allegato all'istanza originaria non prevedeva taluni beneficiari che solo in una fase successiva si è deciso di inserire.

Esempio 1

Istanza di CIGO inviata nei termini il 10 gennaio per intervento dal 1° gennaio al 30 aprile per il quale si ha avuto il numero di autorizzazione 1010101010.

L'azienda il 2 febbraio si accorge che ha dimenticato di inserire nell'elenco beneficiari il Sig. Rossi, che avrebbe voluto porre in CIGO fin dal 1° gennaio.

L'azienda procederà quindi a una ulteriore integrazione dell'istanza poiché il nuovo beneficiario precedentemente omesso godrebbe del trattamento in un periodo già coperto da altra istanza CIGO (dal 1° gennaio al 30 aprile), utilizzando la causale "Duplicazione per integrazione di istanza già inviata".

Il nuovo elenco beneficiari allegato all'istanza duplicata conterrà solo ed esclusivamente il Sig. Rossi in quanto la duplicazione per integrazione non sovrascrive la precedente istanza né il relativo elenco allegato.

20. L'allegato di tale ulteriore istanza, non sovrascriverà il precedente invio, pertanto dovrà contenere solo i dati del/i lavoratore/i omessi nel precedente invio.

Tuttavia, poiché si procede all'invio dell'istanza duplicata il 2 febbraio, risulta ampiamente superato il termine di 15 giorni dall'inizio dell'assenza del Sig. Rossi: l'estensione del trattamento CIGO al Sig. Rossi troverà quindi applicazione solo per il periodo dal 26 gennaio in quanto in caso di invii tardivi (oltre in quindicesimo giorno dall'inizio dell'assenza) il trattamento è riconoscibile solo dal 7° giorno precedente l'invio dell'istanza. La nuova istanza (duplicata) avrà un nuovo numero di autorizzazione (ad esempio 1010101010_INT01) che dovrà essere utilizzata esclusivamente per il Sig. Rossi.

Esempio 2

Proseguendo dall'esempio precedente, dal 7 marzo l'azienda decide di utilizzare la CIGO anche per alcuni lavoratori (il Sig. Tizio e il Sig. Caio) non inclusi nell'allegato dell'istanza già inviata (1010101010) né nella sua prima duplicazione per integrazione (1010101010_INT01).

Si procederà quindi a una ulteriore integrazione dell'istanza poiché i nuovi beneficiari godranno del trattamento in un periodo già coperto da altra istanza CIGO (dal 1° gennaio al 30 aprile), ma potranno avvalersene pienamente solo se tale integrazione sarà inviata entro i successivi 15 giorni dall'inizio dell'assenza e quindi entro il 22 marzo.

L'azienda procederà a duplicare l'istanza originaria (1010101010) con la causale "Duplicazione per integrazione di istanza già inviata" (nella quale tutti i dati risulteranno già precompilati e inibiti) e accluderà un nuovo elenco dei beneficiari dove indicherà esclusivamente i lavoratori non indicati nei precedenti elenchi (Tizio e Caio).

La nuova istanza avrà un nuovo numero di autorizzazione (1010101010_INT02) che dovrà essere utilizzata esclusivamente per i lavoratori indicati nell'elenco allegato (Tizio e Caio). Avendo inviato la nuova integrazione in data 10 marzo, i Sigg. Tizio e Caio potranno godere della CIGO fin dal 7 marzo.

Riduzione della platea dei beneficiari al TIS

Viceversa, qualora l'azienda abbia inserito uno o più beneficiari nell'elenco per i quali emerga la successiva volontà e/o necessità di non utilizzare il TIS richiesto, al fine di consentire le rettifiche degli stanziamenti operati dall'INPS, sarà possibile richiedere all'istituto previdenziale la loro estromissione dal trattamento mediante apertura di idonea segnalazione agganciata al numero di autorizzazione.

6.3. Proporzionamento della durata del trattamento salariale

Individuato il requisito dimensionale dell'azienda e ottenuto il corrispondente monte ore massimo per TIS usufruibili nel biennio (vd. paragrafo [2.2 DURATA DEL TRATTAMENTO](#)) sarà necessario effettuare dei riproporzionamenti per il singolo lavoratore qualora si realizzino una o più delle seguenti casistiche²¹:

1. lavoro *full-time* con un monte ore settimanale diverso da 40;
2. lavoro *part-time*;
3. modifiche dell'orario di lavoro settimanale nel biennio o nel godimento delle ore di TIS²².

Per semplicità si effettueranno delle simulazioni utilizzando sempre il massimale di 696 ore previsto per le aziende fino a 15 dipendenti (FTE).

Si precisa che l'arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale va eseguito solo sul risultato finale lasciando inalterati i decimali nelle operazioni intermedie.

1.A) Proporzionamento per orario *full-time* superiore a 40 ore settimanali

Sarà sufficiente applicare la seguente formula

$$\frac{\text{ore massime del biennio}}{40,00} * \text{ore settimanali medie del lavoratore}$$

Ipotizzando un orario *full-time* di 42 ore, il risultato sarà 731 ottenuto dall'arrotondamento matematico di

$$\frac{696,00}{40,00} * 42,00 = 730,80$$

Il lavoratore avrà quindi diritto a 731 ore di TIS da godere nel biennio.

1.B) Proporzionamento per orario *full-time* inferiore a 40 ore settimanali

Sarà sufficiente applicare la formula della simulazione precedente

$$\frac{\text{ore massime del biennio}}{40,00} * \text{ore settimanali medie del lavoratore}$$

Ipotizzando un orario *full-time* di 38 ore, il risultato sarà 661 ottenuto dall'arrotondamento matematico di

$$\frac{696,00}{40,00} * 38,00 = 661,20$$

Il lavoratore avrà quindi diritto a 661 ore di TIS da godere nel biennio.

21. La cessazione del lavoratore non comporterà alcun proporzionamento.

22. Qualora nel biennio il lavoratore abbia goduto TIS con orari di lavoro differenti (ad esempio 30 ore di

CIGO con lavoro *part-time* 24 ore, poi 120 ore di CIGO con lavoro *full-time* a 40 ore, poi 75 ore di CIGO con lavoro *part-time* a 30 ore e infine lavoro *full-time* a 40 ore al momento

della presentazione della pratica) bisognerà riproporzionare le ore di trattamento effettivamente usufruite rispetto all'orario di lavoro vigente nel momento del godimento.

2) Proporzionamento per orario *part-time*

Sarà sufficiente applicare nuovamente la formula di cui alle simulazioni precedenti

$$\frac{\text{ore massime del biennio}}{40,00} * \text{ore settimanali medie del lavoratore}$$

Ipotizzando un orario *part-time* di 35 ore settimanali, il risultato sarà 609 ottenuto dall'arrotondamento matematico di

$$\frac{696,00}{40,00} * 35,00 = 609,00$$

Il lavoratore avrà quindi diritto a 609 ore di TIS da godere nel biennio.

3.A) Proporzionamento ore di TIS godute, nel caso di variazioni di orario nel biennio (*da full-time a part-time*)

Sarà sufficiente applicare la seguente formula

$$\frac{\text{ore TIS godute nel periodo } n}{\text{ore settimanali medie nel periodo } n} * \text{ore settimanali medie del lavoratore attuali}$$

Ipotizzando che il lavoratore al momento di presentazione dell'istanza sia un *part-time* a 24 ore settimanali ma abbia già goduto di 680 ore nel biennio quando era un lavoratore *full-time* a 40 ore settimanali, le ore effettivamente godute, proporzionate rispetto all'orario attuale, saranno 408 ottenute dall'arrotondamento matematico di

$$\frac{680,00}{40,00} * 24,00 = 408,00$$

Per questo lavoratore nella nuova domanda di TIS dovremo indicare che ha già goduto di 408 ore di TIS.

Calcoliamo ora le ore di TIS massime usufruibili nel biennio, proporzionando come indicato ai punti precedenti e ricordando che ora il lavoratore è un *part-time* a 24 ore settimanali:

$$\frac{696,00}{40,00} * 24,00 = 417,60$$

Il lavoratore avrà quindi diritto a 418 ore di TIS da godere nel biennio.

Avendone godute (riproporzionate) 408, avrà diritto a sole 10 ore di TIS.

3.B) Proporzionamento ore di TIS godute, nel caso di variazioni di orario nel biennio (da *part-time* a *full-time*)

Sarà sufficiente applicare la medesima formula della simulazione precedente

$$\frac{\text{ore TIS godute nel periodo } n}{\text{ore settimanali medie nel periodo } n} * \text{ore settimanali medie del lavoratore attuali}$$

Ipotizzando che il lavoratore al momento di presentazione dell'istanza sia un *full-time* a 40 ore settimanali, ma abbia già goduto di 408 ore nel biennio quando era un lavoratore un *part-time* a 24 ore settimanali, le ore effettivamente godute, proporzionate rispetto all'orario attuale, saranno 680 ottenute dall'arrotondamento matematico di

$$\frac{408,00}{24,00} * 40,00 = 680,00$$

Per questo lavoratore nella nuova domanda di TIS dovremo indicare che ha già goduto di 680 ore di TIS.

Calcoliamo ora le ore di TIS massime usufruibili nel biennio, proporzionando come indicato ai punti precedenti e ricordando che ora il lavoratore è un *full-time* a 40 ore settimanali:

$$\frac{696,00}{40,00} * 40,00 = 696,00$$

Il lavoratore avrà quindi diritto a 696 ore di TIS da godere nel biennio.

Avendone godute (riproporzionate) 680, avrà diritto a sole 16 ore di TIS.

6.4. Richiesta di consultazione sindacale

La richiesta di consultazione sindacale sarà da inviare obbligatoriamente per le istanze CIGO nelle aziende in cui siano presenti RSU o RSA costituite in seno alle OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o firmatarie o partecipanti alle trattative per accordi collettivi di qualsiasi livello (vd. paragrafo [2.7 CONSULTAZIONE E INFORMATIVA](#)), mentre nel caso di richiesta di CIGE non sarà mai necessario l'avvio di tale procedura (vd. paragrafo [3.6 CONSULTAZIONE E INFORMATIVA SINDACALE](#)).

L'invio della richiesta di consultazione sarà da inviare nel rispetto dei termini di cui al paragrafo [2.7 CONSULTAZIONE E INFORMATIVA SINDACALE](#) esclusivamente a mezzo PEC a ciascuna delle sigle sindacali rappresentate in azienda: a tal fine le RSU/RSA saranno tenute a comunicare formalmente alla PEC del datore di lavoro il proprio indirizzo PEC di riferimento entro e non oltre i 30 giorni successivi all'entrata in vigore della riforma

degli ammortizzatori e a segnalare prontamente qualsiasi rettifica dovesse successivamente intervenire. In caso di RSU/RSA insediatesi successivamente tale comunicazione dovrà essere inviata entro i successivi 30 giorni dalla data di nomina. Nel caso di mancato adempimento il datore di lavoro non potrà ritenersi responsabile della mancata convocazione.

La richiesta di consultazione inviata dal datore di lavoro come sopra specificato dovrà contenere i seguenti dati obbligatori:

- dati dell'azienda: denominazione, P.IVA, sede legale, referente da contattare, recapito telefonico, indirizzo PEC aziendale o dell'intermediario incaricato ai sensi della L. 12/1979;
- periodo di utilizzo della CIGO e causa per la quale si sta procedendo alla richiesta del trattamento;
- sede di lavoro e numero lavoratori coinvolti, numero ore complessivamente richieste;
- quattro date alternative per la fissazione della consultazione, specificandone l'orario di inizio;
- modalità di consultazione (in presenza o in modalità telematica).

A seguito dell'invio della richiesta di consultazione si intendono esperiti ed esauriti gli adempimenti obbligatori a carico del datore di lavoro.

Le RSU/RSA potranno rispondere, esclusivamente a mezzo PEC, confermando la volontà di procedere nella consultazione sindacale e precisando la/e prescelta/e tra le quattro opzioni temporali o proponendo altre quattro alternative.

L'esame congiunto non sarà obbligatorio ma, se avviato, dovrà concludersi nel rispetto dei termini di cui al paragrafo [2.7 CONSULTAZIONE E INFORMATIVA](#).

6.5. Informativa sindacale

Qualora non vi sia obbligo di procedere alla richiesta di consultazione sindacale nel caso di CIGO e sempre – quale unico adempimento – nel caso di CIGE, il datore di lavoro sarà tenuto a procedere all'invio di semplice informativa a mezzo PEC presso le OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o firmatarie o partecipanti alle trattative per accordi collettivi di qualsiasi livello, esclusivamente presso la sede regionale e/o nazionale: sarà specifico adempimento a cura della singola sigla sindacale inoltrare la comunicazione alle proprie sedi di competenza.

A tal fine le OOSS saranno tenute a comunicare all'INPS l'esatto indirizzo PEC di riferimento entro e non oltre i 30 giorni successivi all'entrata in vigore della riforma degli ammortizzatori e a segnalare prontamente qualsiasi rettifica dovesse successivamente intervenire. Gli indirizzi saranno pubblicati in apposita pagina nella sezione online dell'istituto previdenziale dedicata ai trattamenti di integrazione salariale.

Nel caso di assenza dell'indirizzo PEC il datore di lavoro non potrà ritenersi responsabile del mancato invio dell'informativa.

L'informativa inviata dal datore di lavoro come sopra specificato dovrà contenere i medesimi dati obbligatori indicati nel paragrafo [6.4 RICHIESTA DI CONSULTAZIONE SINDACALE](#) della sezione relativa alle procedure con esclusione delle date e modalità della consultazione, in quanto non prevista.

A seguito dell'invio dell'informativa si intendono esperiti ed esauriti gli adempimenti obbligatori a carico del datore di lavoro.

6.6. Compilazione del LUL e modalità di rendicontazione

Il numero di autorizzazione²³ già rilasciato contestualmente all'invio dell'istanza di CIGO/CIGE potrà essere immediatamente utilizzato per l'elaborazione del LUL, anche nelle more dello spirare dei termini previsti per il diniego da parte dell'INPS o l'accettazione tacita per applicazione del silenzio-assenso.

L'elaborazione delle presenze sarà attuata mediante imputazione delle assenze del lavoratore con il giustificativo del trattamento di integrazione salariale richiesto (CIGO, CIGS, CIGE), prestando particolare attenzione al periodo riconoscibile a tale titolo nel caso di invii tardivi dell'istanza (vd. paragrafo [6.1 PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA](#)).

Nel LUL si utilizzerà apposita voce all'uopo creata indicante espressamente la tipologia di TIS seguita dal numero di autorizzazione al fine di consentire anche al lavoratore, in qualsiasi momento, di verificare i termini della procedura e visionare online lo stato di autorizzazione della medesima (vd. paragrafo [6.1 PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA](#)), oltre a consentirgli una efficace comunicazione qualora richieda la verifica tramite Call Center INPS o tramite professionisti e intermediari.

Esempio

◀ CIGO n. autorizzazione 0123456789 ore 54,00 valore unitario 5,00000 totale 270,00 euro

La **rendicontazione** avverrà esclusivamente a mezzo UniEmens. Per ogni singolo beneficiario del TIS sarà compilato il flusso replicando le informazioni di seguito riportate qualora nello stesso mese si utilizzino diverse autorizzazioni:

- numero autorizzazione;
- ferie, permessi, ex festività, banca ore e sistemi di accantonamento della flessibilità dell'orario: saldo all'ultimo giorno di calendario del mese di competenza dell'UniEmens;
- ore complessive CIGO/CIGE richieste in istanza per quel lavoratore;

23. Si ricorda che il numero di autorizzazione rilasciato contestualmente all'invio dell'istanza online non subirà alcuna variazione nel caso di conferma dell'autorizzazione espressa e/o tacita.

- ore TIS godute nel mese per il quale si sta inviando l'UniEmens;
- importo orario per TIS (nel limite massimale);
- importo complessivo TIS (importo orario per TIS nel limite massimale moltiplicato per le ore godute nel mese);
- ore TIS godute progressive per la singola autorizzazione;
- ore TIS residue (differenza tra ore richieste nell'istanza e ore godute effettivamente).

Rimane invariata – come attuale – la gestione delle settimane S1/S2.

Qualora dovesse intervenire il diniego dell'istanza si procederà alle rettifiche del/i LUL e del/i relativo/i UniEmens.

Si rimanda al successivo paragrafo [6.7](#) per le ulteriori informazioni richieste qualora si sia richiesto il pagamento diretto.

6.7. Pagamento diretto: richiesta, flusso uniemens e compilazione del LUL

Qualora nell'istanza di richiesta del trattamento di integrazione salariale sarà richiesto il pagamento diretto del TIS (vd. paragrafo [2.10 PAGAMENTO DIRETTO DEL TRATTAMENTO AI BENEFICIARI](#) e paragrafo [3.9 PAGAMENTO DIRETTO DEL TRATTAMENTO AI BENEFICIARI CIGE](#)) sarà necessario l'intervento del *tutor* di crisi il quale dovrà emettere dichiarazione asseverata attestante la presenza di una crisi finanziaria che non consente al datore di lavoro di poter anticipare le somme dei trattamenti salariali richiesti in nome e per conto dell'INPS.

Tale dichiarazione potrà anche prevedere una attenuazione o superamento dell'obbligo di esaurimento dei residui ferie e similari previsto al paragrafo [3.5 CONDIZIONI PER L'ACCESSO ALLA CIGE](#), qualora da ciò possa dipendere un aggravamento del dissesto finanziario dell'azienda.

Qualora l'esigenza di procedere al pagamento diretto emerga successivamente all'inoltro dell'istanza di accesso al TIS, il datore di lavoro dovrà procedere a separata richiesta di pagamento diretto mediante apposita istanza online all'INPS, allegando idonea asseverazione come sopra descritta. L'istituto previdenziale procederà all'analisi della dichiarazione allegata ed entro i successivi 15 giorni provvederà all'accettazione oppure, sempre nel medesimo termine, al diniego motivato della richiesta. Decorso inutilmente tale termine, l'istanza si intenderà comunque approvata in attuazione del principio di silenzio-assenso.

Qualora si proceda a separata istanza il pagamento diretto non potrà decorrere che dal 1° giorno del mese successivo all'invio della medesima.

Esempio

CIGO richiesta per il periodo dal 12 febbraio al 30 aprile senza aver barrato la richiesta di pagamento diretto e inviata regolarmente nei termini in data 20 febbraio.

Solo nelle settimane successive il datore di lavoro accerta che non potrà sostenere il pagamento anticipato delle somme ai propri lavoratori e con il supporto del *tutor* di crisi all'uopo incaricato, invia in data 3 marzo apposita domanda per la richiesta al pagamento diretto.

Qualora non intervenga un successivo diniego, il datore di lavoro potrà procedere all'elaborazione del LUL di competenza aprile senza erogazione del trattamento ai beneficiari poiché sarà effettuato direttamente dall'INPS.

Fermo restando quanto indicato al paragrafo [6.6 COMPILAZIONE DEL LUL E MODALITÀ DI RENDICONTAZIONE](#), in caso di pagamento diretto sarà necessario implementare il flusso UniEmens con i seguenti ulteriori dati, replicando le informazioni di seguito riportate qualora nello stesso mese si utilizzino diverse autorizzazioni:

- importo a titolo di IRPEF non inferiore al 23%²⁴ dell'importo complessivo TIS, che dovrà essere trattenuto direttamente dall'INPS;
- importo da erogare dall'INPS a titolo di ANF, incluse le giornate con utilizzo parziale del trattamento di integrazione salariale;
- codice PD (acronimo di pagamento diretto) seguito dall'importo complessivo da erogare (totale TIS – IRPEF + eventuali ANF);
- coordinate bancarie IBAN o indicazione della traenza su Ufficio Postale, indicando-ne i riferimenti.

Non appena l'INPS procederà al pagamento in favore del lavoratore, ne darà segnalazione mediante pubblicazione online nella sezione aziendale e nella posizione previdenziale del singolo percettore.

Il datore di lavoro, nel LUL di competenza del trattamento di integrazione salariale per il quale si è richiesto il pagamento diretto, dovrà indicare le seguenti voci:

- tipologia di TIS richiesto seguito dal numero di autorizzazione, ore imputate a tale titolo, valore unitario nei limiti del massimale e valore complessivo del trattamento (vd. paragrafo [6.6 COMPILAZIONE DEL LUL E MODALITÀ DI RENDICONTAZIONE](#));
- trattenuta IRPEF dovuta sull'importo TIS;

24. Sarà possibile applicare una aliquota superiore al 23% esclusivamente su richiesta del lavoratore al fine di evitare

una dichiarazione dei redditi dell'anno successivo con un elevato importo a debito dovuto al conguaglio fiscale.

- importo ANF a carico dell'istituto previdenziale;
- importo complessivo che sarà erogato dall'INPS (totale TIS –IRPEF + eventuali ANF) seguito dalle coordinate IBAN che saranno dichiarate in UniEmens o la dicitura "pagamento tramite assegno di traenza presso Ufficio Postale".

Trattandosi di pagamento diretto le predetti voci saranno esclusivamente figurative: l'indicazione nel LUL è finalizzata a rendere edotto il lavoratore in merito alle erogazioni che riceverà direttamente dall'istituto previdenziale.

Il datore di lavoro procederà all'elaborazione del LUL determinando le trattenute ed erogazioni fiscali²⁵ del lavoratore sulla base del solo reddito da egli erogato, non includendo quindi le retribuzioni per TIS che saranno oggetto di autonoma erogazione da parte dell'istituto previdenziale il quale dovrà emettere, come già attualmente, apposita certificazione unica (CU).

Il dipendente dovrà quindi procedere a dichiarazione dei redditi per l'esecuzione del conguaglio fiscale delle somme erogate dal datore di lavoro e dall'INPS e per la rideterminazione dell'IRPEF lorda e delle detrazioni e crediti d'imposta in suo favore.

6.8. Cessione del credito non compensato

Qualora l'azienda non abbia richiesto il pagamento diretto e gli importi a debito della delega F24 non fossero sufficienti alla compensazione del DM10 risultante a credito a seguito dell'inserimento nei LUL delle anticipazioni conto INPS a titolo di trattamenti di integrazione salariale CIGO/CIGE/CIGS (vd. paragrafo [2.9 PAGAMENTO ANTICIPATO DEL TRATTAMENTO AI BENEFICIARI](#)), sarà possibile richiederne l'erogazione al proprio istituto di credito mediante attivazione della nuova procedura di **cessione del credito non compensato**, oppure richiedere il credito direttamente all'istituto previdenziale con le attuali modalità e nel rispetto delle tempistiche vigenti.

L'azienda potrà avviare la citata nuova procedura ravvisata l'impossibilità di recupero nelle ulteriori deleghe successive alla prima, semplicemente presentando al proprio istituto bancario i seguenti documenti:

- certificazione asseverata dal *tutor* all'uopo nominato, come definito e identificato nel paragrafo [2.11 LA NUOVA FIGURA DEL TUTOR DI CRISI](#);
- copia della denuncia contributiva attestante l'importo anticipato e dalla quale emerge l'importo del saldo a credito;

25. A titolo esemplificativo e non esaustivo: IRPEF lorda, detrazioni lavoro dipendente, detrazioni familiari a carico, trattamenti integrativi e/o crediti d'imposta.

- deleghe F24 quietanzate dalle quali emerga l'esistenza di un credito residuo, parziale o totale;
- dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro che attesti l'impegno a non compensare il credito residuo in ulteriori F24;
- copia della comunicazione inviata all'INPS che conterrà, oltre ai documenti di questo elenco, anche indicazione dell'istituto di credito presso il quale sarà attivata la procedura.

L'asseverazione, tesa ad accertare la presenza e consistenza del credito, sostituisce a tutti gli effetti istanza di cessione di un credito, da considerarsi liquido, certo ed esigibile, presso l'istituto bancario destinatario il quale procederà all'erogazione dell'importo entro i successivi 15 giorni.

Nessuna spesa sarà posta a carico del datore di lavoro il quale riceverà l'importo direttamente alle coordinate bancarie attive presso l'istituto destinatario della procedura.

L'INPS procederà direttamente alla restituzione delle somme erogate dall'istituto di credito.

Esempio

CIGO usufruita nel periodo dal 10 al 25 gennaio per la quale l'importo anticipato dall'azienda per conto dell'INPS è pari a complessivi 2.000€.

Il DM10 di competenza dello stesso mese di competenza del TIS (gennaio) avrebbe un saldo a debito di soli 500€.

Il DM10 di gennaio avrà quindi un saldo a credito per l'azienda pari a 1.500€ e il datore potrà compensare il credito entro i 6 mesi successivi alla competenza della denuncia contributiva, dunque a partire dal primo F24 utile (16 febbraio) ed entro ulteriori cinque mesi (dal F24 in pagamento nel mese di marzo fino al F24 in pagamento nel mese di luglio), compensando il credito con qualsiasi altra posta a debito indicata nella delega.

◀ Nel primo F24 in scadenza al 16 febbraio il totale dei debiti di tutte le sezioni è di soli 300€ e per tale importo è compensato il credito del DM10 di gennaio (il residuo credito da compensare è dunque pari a 1.200€).

Nel successivo F24 in scadenza al 16 marzo il totale dei debiti di tutte le sezioni è di soli 400€ e per tale importo è compensato il credito del DM10 di gennaio (il residuo credito da compensare è dunque pari a 800€).

L'azienda, ravvisata l'impossibilità di compensare integralmente l'originario credito nelle deleghe successive alla prima, richiede in data 25 marzo l'erogazione del credito residuo mediante procedura di cessione del credito non compensato e l'istituto bancario provvede all'erogazione in data 10 aprile.