

**STUDIO ROTA PORTA**  
consulenza del lavoro

## HIGHLIGHTS

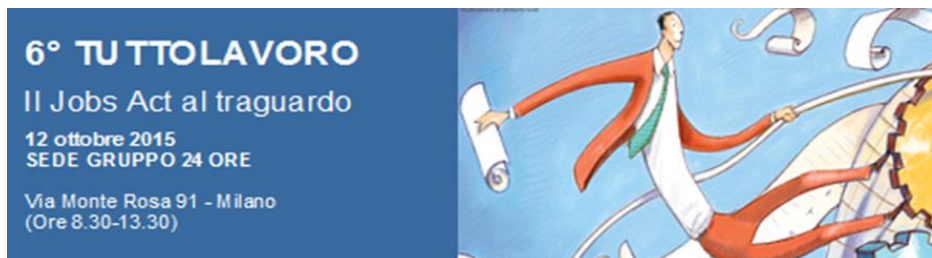


In collaborazione con  Group  
Sole 24 Ore

Il Sole 24 Ore propone ai lettori l'Instant Book "Jobs Act": una guida pratica che spiega in modo chiaro e semplice i punti fondamentali, e non solo, della riforma del mercato del lavoro.

Per maggiori informazioni clicca [qui](#)

## 6° Tuttolavoro – 12 Ottobre 2015



La relazione sugli ammortizzatori sociali trattata da Alessandro Rota Porta in occasione del 6° Tuttolavoro del Sole 24 Ore.

Guarda il [video](#) dell'intervento e la [sezione dedicata](#) all'evento.



## Lavori In Corso

Per ulteriori approfondimenti puoi consultare gli articoli di Alessandro Rota Porta pubblicati sul Sole 24 Ore nella sezione dedicata del nostro sito



Se non vuoi più ricevere questa newsletter invia una mail all'indirizzo [studio@studiorotaporta.it](mailto:studio@studiorotaporta.it) indicando nel campo oggetto RIFIUTA NEWSLETTER.

## L'APPUNTAMENTO

### IL CCNL E LA BILATERALITA' DEL SETTORE STUDI PROFESSIONALI

Le sfide e le opportunità del nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro



27 ottobre 2015 dalle 15:00 alle 19:00

Presso Auditorium San Carlo al Corso - C.so G. Matteotti 14, 20122 Milano



#### PROGRAMMA:

- ❖ Il CCNL Studi Professionali: innovazione e flessibilità a beneficio dello studio
- ❖ La bilateralità nel CCNL: opportunità per dipendenti e professionisti
- ❖ Il nuovo mercato del lavoro alla luce del Jobs act: le collaborazioni e le tipologie contrattuali

Intervengono: **Valentina Aprea**, assessore Istruzione, Formazione e Lavoro Regione Lombardia

**Gaetano Stella**, presidente Confprofessioni

Presiede: **Giuseppe Calafiori**, presidente Confprofessioni Lombardia

Relatori: **Francesco Monticelli**, **Michele Tiraboschi**, **Alessandro Rota Porta**

Partecipa: **Enrico Vannicola**, consulente del lavoro e consigliere Confprofessioni Lombardia

---

### Dlgs semplificazioni: attenzione al deposito delle intese di secondo livello

Il Decreto Legislativo 151/2015 ha stabilito che tutti i contratti collettivi aziendali o territoriali che diano luogo a benefici contributivi e fiscali e altre agevolazioni verranno riconosciuti solo se depositati in via telematica presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, che poi provvederà, con le medesime modalità, a renderli disponibili alle altre amministrazioni ed enti interessati. Si attendono le istruzioni operative.

### Attenzione al lavoro nero: sanzione più bassa solo se si assume

Con l'emanazione del Dlgs 151/2015 la disciplina della maxi-sanzione per lavoro nero prevede una graduazione per fasce dell'importo da pagare, in relazione alla durata di impiego irregolare. Sul punto è intervenuta la circolare del Lavoro n. 26/2015.

In sintesi, è stato reintrodotta l'istituto della diffida ma soltanto se il lavoratore in nero viene assunto per un periodo minimo di tre mesi.

### Dal Ministero del Lavoro i primi chiarimenti in materia di ammortizzatori sociali

Con la circolare 24/2015 il Ministero del Lavoro fornisce le prime indicazioni e i chiarimenti operativi in merito alle nuove disposizioni circa gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, con particolare riferimento al trattamento di Cassa integrazione guadagni straordinaria.

Qui di seguito, proponiamo una tabella di confronto tra la disciplina previgente e quella dettata dal Dlgs 148/2015, con riferimento a Cigo, Cigs e Cds.

## CIGO

	PRIMA	LE DIFFERENZE
<b>Causali</b>	Riduzione o sospensione dell'attività produttiva, causata da: - situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai dipendenti; - situazioni temporanee di mercato	Invariate
<b>Procedura</b>	Eventi oggettivamente non evitabili Comunicazione alle Rsa/Rsu o alle O.O.S.S. più rappresentative a livello provinciale; Contenuti comunicazione: cause, durata prevista della sospensione o riduzione e numero di lavoratori coinvolti Esame congiunto della situazione su richiesta di una delle parti.  Eventi oggettivamente non evitabili con sospensione superiore a 16 ore settimanali: richiesta entro 3 giorni e procedura da esaurirsi entro i successivi 5 giorni  Altri casi di contrazione o sospensione dell'attività Preventiva comunicazione alle Rsa/Rsu o ai sindacati di categoria più rappresentativi a livello provinciale anche tramite l'associazione di categoria. Oggetto comunicazione: cause, entità e durata prevista della sospensione o riduzione e numero dei lavoratori coinvolti. Esame congiunto della situazione su richiesta di una delle parti. Tempistica: conclusione entro 25 giorni dalla richiesta, ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti	Stesso iter e tempistiche. La comunicazione informativa va inviata congiuntamente sia alle Rsa/Rsu sia alle rappresentanze esterne
<b>Domanda</b>	Presentazione telematica all'Inps entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in cui è iniziata la sospensione/riduzione; Concessione dell'integrazione salariale: deliberazione della commissione provinciale Inps della Cigo.	Presentazione in via telematica all'Inps entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa A decorrere dal 1° gennaio 2016 la Cigo è concessa dalla sede Inps territorialmente competente (viene abolita la Commissione provinciale sulla Cigo)
<b>Destinatari</b>	Operai, impiegati, intermedi, quadri, soci di cooperative di produzione e lavoro Esclusi: apprendisti, dirigenti, lavoratori a domicilio	- requisito minimo dell'anzianità aziendale di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione (non richiesto in caso di eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale) - apprendisti con contratto professionalizzante: se l'azienda rientra nel campo di applicazione sia della Cigo che della Cigs, oppure solo della Cigo, gli apprendisti possono beneficiare della Cigo
<b>Durata</b>	Periodi consecutivi: - 13 settimane consecutive; - possibilità di prorogare trimestralmente fino ad un massimo di 52 settimane; - dopo 52 settimane una nuova domanda può essere presentata solamente dopo un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.  Periodi non consecutivi: - 12 mesi in due anni (biennio mobile)	Durate invariate  Non possono essere autorizzate ore di Cigo eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di Cigo
<b>Importo</b>	80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata Massimali 2015: - retribuzione fino a 2.102,24 euro: 971,71 euro lordi; - retribuzione superiore a 2.102,24 euro: 1.167,91 euro lordi.	Invariato

**CIGS**

	<b>PRIMA</b>	<b>DOPO</b>
<b>Causali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crisi aziendale o settoriale;</li> <li>- ristrutturazione;</li> <li>- riorganizzazione aziendale;</li> <li>- riconversione;</li> <li>- procedure concorsuali, fino al 31 dicembre 2015 e solo quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia occupazionale (anche parziale)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- riorganizzazione aziendale;</li> <li>- crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;</li> <li>- contratto di solidarietà</li> </ul>
<b>Procedura</b>	<p>Preventiva comunicazione alle Rsa/Rsu o ai sindacati di categoria più rappresentativi anche tramite l'associazione di categoria.</p> <p>Oggetto della comunicazione: cause, entità, durata prevista della sospensione o riduzione e numero dei lavoratori coinvolti, criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere, modalità della rotazione.</p> <p>Esame congiunto della situazione entro 3 giorni; conclusione entro 25 giorni dalla richiesta, ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti</p>	<p>Stesso iter e tempistiche.</p> <p>La comunicazione informativa va inviata congiuntamente sia alle Rsa/Rsu sia alle rappresentanze esterne.</p> <p>Oggetto della comunicazione informativa: le imprese indicano soltanto le cause di sospensione o di riduzione dell'attività, l'entità e la durata prevedibile della Cigs, il numero dei lavoratori coinvolti.</p> <p>Esame congiunto: rispetto alle regole previgenti, vanno indicate le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzione di orario o l'attivazione di un Cds; inoltre, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere devono essere coerenti con le motivazioni per le quali è richiesta la Cigs</p>
<b>Domanda</b>	Presentazione telematica al ministero del Lavoro, entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in cui è iniziata la sospensione/riduzione	Presentazione telematica al ministero del Lavoro e alla Dtl entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento La sospensione/riduzione dell'orario decorre non prima del 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda (dal 1° novembre 2015)
<b>Destinatari</b>	Operai, impiegati, intermedi, quadri, soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro, dipendenti delle imprese rientranti nel campo di applicazione della Cigs. Almeno 90 giorni di anzianità di servizio presso l'azienda richiedente il trattamento. Esclusi: apprendisti; dirigenti; lavoratori a domicilio; autisti dipendenti da titolari d'impresa	Inclusi anche gli apprendisti con contratto professionalizzante: se sono assunti presso imprese rientranti solo nella Cigs, sono destinatari dei trattamenti medesimi, per la sola casuale di crisi aziendale
<b>Durata</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale: 24 mesi prorogabili due volte per 12 mesi con due provvedimenti distinti;</li> <li>-Crisi aziendale: massimo 12 mesi prorogabili per ulteriori 12 mesi;</li> <li>-Procedure concorsuali: 12 mesi prorogabili su espressa richiesta del curatore, liquidatore o commissario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- riorganizzazione aziendale: durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.</li> <li>- crisi aziendale: durata massima di 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.</li> </ul> <p>Decorsi 24 mesi dall'entrata in vigore del testo unico le Cigs per riorganizzazione e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco temporale del programma autorizzato</p> <p>Per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, può essere autorizzato (sino a un limite massimo rispettivamente di 12, 9 e 6 mesi e previo accordo stipulato in sede governativa con Lavoro e Mise) un ulteriore intervento di Cigs qualora all'esito del programma di crisi aziendale, l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale</p>
<b>Importo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata Massimali 2015:</li> <li>- retribuzione fino a 2.102,24 euro: 971,71 euro lordi;</li> <li>- retribuzione superiore a 2.102,24 euro: 1.167,91 euro lordi</li> <li>- Per i lavoratori licenziati al termine del periodo di integrazione salariale, le aziende possono richiedere all'Inps il rimborso delle quote di Tfr maturate dai medesimi durante il periodo di Cigs</li> </ul>	Invariato ma senza possibilità di rimborso delle quote di Tfr alle condizioni di cui alla legge 464/1972 (abrogata)

### CDS difensivi (ex tipo A)

	PRIMA	DOPO
<b>Nozione</b>	Contratti collettivi aziendali che stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale.	Gli accordi aziendali devono essere stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.
<b>Campo di applicazione</b>	Aziende in campo Cigs	Diventa una causale della Cigs
<b>Riduzione dell'orario</b>	Riduzione dell'orario di lavoro con modalità giornaliera, settimanale o mensile; in misura non superiore al 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale</li> <li>- La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al Cds</li> <li>- Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il Cds è stipulato</li> <li>- gli accordi devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto</li> </ul>
<b>Domanda</b>	Presentazione telematica della domanda al ministero del Lavoro entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in cui è iniziata la riduzione dell'orario	Stesso iter della Cigs (secondo le nuove regole del testo unico)
<b>Destinatari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Operai, impiegati, intermedi, quadri, soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro, dipendenti delle imprese rientranti nel campo di applicazione della Cigs</li> <li>- Almeno 90 giorni di anzianità di servizio presso l'azienda richiedente il trattamento. Esclusi: apprendisti; dirigenti; lavoratori a domicilio</li> </ul>	Invariati
<b>Durata</b>	<p>Massimo 24 mesi; possibile proroga di 24 mesi (36 mesi nel Mezzogiorno)</p> <p>Limite massimo: per ciascuna unità produttiva, 36 mesi nel quinquennio (periodo fisso: 11.8.2010 - 10.8.2015) salvo specifiche deroghe</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.</li> <li>-La durata dei trattamenti viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente (la durata massima del Cds può così raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile)</li> </ul>
<b>Importo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 60% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata (elevata al 70% per il 2015, per determinate casistiche)</li> <li>- non è soggetto a massimali</li> <li>- è a carico della Cigs la relativa quota di Tfr</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-80% della retribuzione persa, con applicazione dei massimali delle Cig</li> <li>- le quote di Tfr relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della Cigs ma con alcune eccezioni (lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente).</li> </ul>