

Gentile Cliente,
di seguito si propone l'analisi delle novità contenute nel nuovo decreto in materia di **integrazione salariale ordinaria**;
le nuove norme troveranno applicazione, in via generale, ai trattamenti richiesti a decorrere dal 24 settembre 2015.
A quelli richiesti precedentemente alla suddetta data continueranno ad applicarsi, invece, le norme previgenti.

DISPOSIZIONI GENERALI – CIGO E CIGS

Lavoratori beneficiari

Individua i soggetti destinatari dei trattamenti di integrazione salariale (CIG e CIGS) nella generalità dei lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante,
con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, nonché
richiede, quale requisito che gli stessi devono possedere per l'accesso a tali trattamenti, il possesso, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, di un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.

Durata

Fissa un unico termine massimo alla durata degli interventi di CIGO e di CIGS.
In particolare, in via generale, per ciascuna unità produttiva,
il trattamento di CIGO e di CIGS non può superare la **durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile**.
Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini nonché per le imprese industriali e artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei il trattamento di CIGO e di CIGS non può superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile.

Contribuzione aggiuntiva

Prevede, a carico delle imprese che richiedono l'integrazione salariale, il versamento di un contributo aggiuntiva, commisurato, non più all'organico dell'impresa (come accadeva in base alla previgente disciplina), bensì all'effettivo utilizzo del trattamento di integrazione salariale. Il contributo in esame è quantificato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, in misura pari a:

a. **9%**, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;

b. **12%** oltre il limite di 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;

c. **15%** oltre il limite di 104 settimane, in un quinquennio mobile di integrazione.

Informazione e Consultazione sindacale

Come per il passato il datore di lavoro, **preventivamente** alla richiesta di intervento dell'integrazione salariale, deve attivare la **procedura di informazione e consultazione sindacale** indicando le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati.

Presentazione della domanda e concessione del trattamento

Il **termine** di presentazione della **domanda di integrazione salariale** si riduce dagli attuali 25 giorni decorrenti dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa a **15 giorni** decorrenti dall'**inizio** della **sospensione o riduzione** dell'attività lavorativa.