

Primi chiarimenti ministeriali in materia di ammortizzatori sociali: Cigs

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali , con la circolare n. 24 del 5 Ottobre 2015, ha fornito le prime indicazioni e chiarimenti operativi in merito alle nuove disposizioni recate dal provvedimento normativo di riordino della materia degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (decreto legislativo n. 148/2015), con particolare riferimento al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria.

.....

Il Ministero del Lavoro, con la circolare in oggetto, ha fornito chiarimenti in merito alle nuove disposizioni in materia di Cigs , in riferimento alle istanze presentate a decorrere dal 24 settembre 2015, data di entrata in vigore del decreto Legislativo n. 148 del 14 settembre 2015, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23.09.2015.

Qui di seguito in sintesi i punti principali e più nel dettaglio le previsioni della circolare, che viene riportata in toto in chiusura di comunicazione.

In premessa la circolare analizza:

- **il campo di applicazione soggettivo** individuando i lavoratori che possono beneficiare dell'istituto e le imprese in favore delle quali è stato predisposto;
- la **durata massima complessiva** dei trattamenti sancendo che, per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi (salvo alcune eccezioni) in un quinquennio mobile;
- le **causali d'intervento** per l'accesso al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria e la durata massima di concessione del trattamenti.

Modalità di presentazione della domanda

- Questa deve essere presentata, in modalità **esclusivamente telematica**, entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

data di stipula dell'accordo collettivo aziendale, unitamente all'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzione dell'orario di lavoro.

- Per le causali di crisi l'istanza dovrà essere integrata anche con l'indicazione dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva o le unità produttive.
- La sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro decorreranno non prima del trentesimo giorno di presentazione della domanda.
- La concessione del trattamento avverrà con decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'intero periodo richiesto, da adottarsi entro 90 giorni dalla presentazione delle domande.
- La circolare si conclude con l'indicazione del procedimento delle verifiche ispettive e con le indicazioni delle modalità di pagamento del trattamento.

Conteggio dei dipendenti

Nel conteggio dei dipendenti per verificare se l'azienda entra nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria non opera il nuovo criterio di computo dei lavoratori a tempo determinato introdotto dall'articolo 27, del Dlgs 81/2015 .

I lavoratori quindi continueranno a essere computati come numericamente senza tener conto della durata dei contratti.

Entrata in vigore

La nuova norma è entrata in vigore il 24 settembre ed in riferimento a ciò il ministero precisa che alle istanze presentate entro il 23 settembre, si applica la precedente regolamentazione.

Beneficiari

Nel documento si ricorda che la cassa integrazione si estende all'apprendistato professionalizzante; ne restano, invece, fuori i dirigenti e i lavoratori a domicilio.

Quanto all'individuazione dei beneficiari della Cig, i tecnici ministeriali ribadiscono che gli stessi devono vantare, nell'unità produttiva in cui si richiede l'intervento al momento della presentazione della domanda, 90 giorni di effettiva presenza al lavoro, con qualsiasi orario; nel conteggio si includono le ferie, le festività, le assenze per infortunio e per maternità obbligatoria.

Il requisito dei giorni di effettivo lavoro non è richiesto nei casi di Cigo per eventi oggettivamente non evitabili, nel settore industria.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Durata

I trattamenti di integrazione salariale, per ogni unità produttiva, non possono complessivamente superare i 24 mesi in un quinquennio mobile.

Concorrono alla durata massima tutti i periodi che si collocano dopo il 24 settembre anche se la domanda è stata presentata prima.

La Cigs relativa a procedure sindacali concluse entro il 23 settembre mantiene i limiti di durata stabiliti con le regole precedenti (anche se superiori al biennio), ma la parte dell'intervento che si colloca dopo l'entrata in vigore del decreto di riordino concorre al computo dei 24 mesi (nuovo limite temporale).

Contratto di solidarietà

Il contratto di solidarietà difensivo (Cds), stipulato ai sensi del comma 5, dell'articolo 21, del DLgs 148/2015, diventa una causa di intervento della Cigs.

La sua durata viene computata al 50% fino a 24 mesi e interamente per la parte eccedente. Peraltro, sottolinea il ministero, se il datore di lavoro nel quinquennio mobile chiede solo integrazione per Cds, la durata è estesa a 36 mesi (24 + 12 mesi).

Procedura di accesso

L'accesso alla Cigs per crisi e riorganizzazione aziendale richiede l'espletamento di una procedura sindacale e quindi un esame congiunto che deve comprendere, tra l'altro, i criteri di scelta dei lavoratori, le modalità di rotazione (o le motivazioni per la mancata attuazione) nonché la dichiarazione di impossibilità di ricorrere prioritariamente ai Cds (condizione non prevista per le imprese edili e affini).

La procedura prevede il coinvolgimento della Regione (o del Ministero del Lavoro in caso di aziende ubicate in più regioni) che esprime motivato parere entro 20 giorni; in mancanza, la procedura comunque non si blocca.

Per tutte le causali di intervento, la relativa istanza deve essere presentata, come detto, telematicamente, entro 7 giorni dalla fine dell'esame congiunto o di stipula dell'accordo collettivo aziendale. Per le domande inoltrate oltre il termine, la Cig scatta dal trentesimo giorno seguente la data di presentazione dell'istanza. A decorrere dalle richieste di Cig presentate a partire dal prossimo 1° novembre, la riduzione o la sospensione dell'orario di lavoro potranno essere adottate solo dopo che siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di inoltro della domanda.

La Cig viene corrisposta dall'azienda che la recupera conguagliandola con i contributi dovuti, entro un termine di decadenza di 6 mesi.

Ministero del Lavoro - Circolare 5 Ottobre 2015 n.24

1. Entrata in vigore del decreto legislativo n. 148 e decorrenza delle nuove regole

Il decreto legislativo n. 148 è entrato in vigore il giorno 24 settembre 2015.

L'articolo 44, comma 1, dispone che, quando non diversamente indicato, la nuova normativa si applica ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del provvedimento.

Pertanto, ai trattamenti per i quali è stata presentata istanza a decorrere dal 24 settembre 2015, si applicano le nuove disposizioni in materia di cassa integrazione guadagni straordinaria recate dal decreto legislativo n. 148, non incidendo i precedenti interventi di CIGS sull'applicazione della nuova normativa, fatto salvo quanto riportato nel paragrafo 4.2.1 con riferimento alla fattispecie della crisi aziendale.

2. Campo di applicazione

L'articolo 1 del decreto legislativo n. 148 stabilisce l'ambito di applicazione soggettivo dell'istituto con riferimento ai lavoratori, disponendo che sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (cfr. articolo 44 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81), con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

Al fine di beneficiare del trattamento d'integrazione salariale, i lavoratori innanzi citati devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di «effettivo lavoro» di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione. Tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.

Il requisito dell'anzianità pari a novanta giornate di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Per giornate di «effettivo lavoro» si intendono le giornate di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni.

Alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 423 del 6 settembre 1995, sono computati anche i periodi di astensione dal lavoro per maternità obbligatoria.

L'articolo 20 del decreto legislativo n.148 stabilisce, poi, l'ambito di applicazione oggettivo dell'istituto con riferimento ai datori di lavoro, individuando i settori che rientrano nel campo di applicazione del medesimo.

La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in favore delle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

- a) imprese industriali, comprese quelle edili ed affini;
- b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della

- riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
- e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
 - f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
 - g) imprese di vigilanza.

La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano altresì applicazione in relazione alle imprese seguenti, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

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

La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi in materia trovano, altresì, applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, in relazione a:

- a) le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
- b) i partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali e nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.

Ai fini dell'individuazione della sussistenza del requisito dimensionale di cui all'articolo 20, comma 1, occorre far riferimento al numero di lavoratori occupati mediamente nell'azienda nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, secondo i criteri già applicati in materia. Vale la pena di precisare, a questo riguardo, che la disposizione dell'articolo 20, comma 1, prevale su quella dell'articolo 27 del decreto legislativo n. 81 del 2015, relativa al computo dei lavoratori a tempo determinato, in quanto norma speciale per la materia della cassa integrazione guadagni straordinaria.

3.

Durata massima complessiva dei trattamenti

Quanto alla durata dei trattamenti d'integrazione salariale, l'articolo 4 ridetermina la durata massima complessiva delle integrazioni salariali, sancendo che, per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 22, comma 5.

L'articolo 22, comma 5, dispone, infatti, che «ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, la durata dei trattamenti per la causale «contratto di solidarietà» viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente».

Premesso che il decreto legislativo n. 148 trasforma il contratto di solidarietà difensivo da istituto autonomo a causale dell'intervento di integrazione salariale straordinaria (art. 21, comma 1, lett. c) e infra, sub paragrafo 4), in forza del combinato disposto degli articoli 4 e 22, comma 5, ai fini del rispetto della durata massima complessiva dei 24 mesi nel quinquennio mobile, il trattamento di integrazione salariale per la causale «contratto di solidarietà» viene computato per metà della sua durata.

Ne consegue, ad esempio, che se nel quinquennio mobile il datore di lavoro chiede il trattamento di integrazione salariale solo per la causale «contratto di solidarietà», la durata massima dell'intervento potrà raggiungere i 36 mesi (fino a 24 mesi, infatti, l'intervento sarà computato per 12 mesi, cui potranno aggiungersi altri 12 mesi fino al raggiungimento del tetto dei 24 mesi complessivi). Se, invece, nel quinquennio mobile il datore ha già richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria per causali diverse dalla causale «contratto di solidarietà» per 18 mesi, potrà richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinaria per la causale «contratto di solidarietà» per ulteriori 12 mesi (i 12 mesi di trattamento per la causale «contratto di solidarietà» saranno computati per 6 mesi, che, aggiunti ai 18 già goduti, portano al raggiungimento del tetto dei 24 mesi complessivi).

Se nel quinquennio mobile il datore ha, invece, già richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria per causali diverse dalla causale

«contratto di solidarietà» per 12 mesi, potrà richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinaria per la causale «contratto di solidarietà» per ulteriori 24 mesi (i 24 mesi di trattamento per la causale «contratto di solidarietà» saranno computati per 12 mesi, che, aggiunti ai 12 già goduti, portano al raggiungimento del tetto dei 24 mesi complessivi).

Se nel quinquennio mobile il datore ha, invece, già richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria per 12 mesi potrà richiedere, ad esempio, ulteriori 12 mesi di contratto di solidarietà (che vengono computati per 6 mesi), potranno essere richiesti ulteriori 6 mesi di CIGO /CIGS oppure altri 12 mesi di CDS.

Diversamente, se nel quinquennio mobile il datore di lavoro ha richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria per 12 mesi e ulteriori 12 mesi di CIGS (ad esempio per riorganizzazione), avendo raggiunto il limite massimo previsto dei 24 mesi nel quinquennio mobile, non potrà richiedere alcun ulteriore trattamento.

Tale modalità di computo non si applica alle imprese edili e affini.

Infatti, l'articolo 4, comma 2, prevede che, per ciascuna unità produttiva, il limite di durata massima complessiva dei trattamenti sia ampliato a 30 mesi in un quinquennio mobile per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini nonché per le imprese di cui all'articolo 10, comma 1, lettere n) (imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo) ed o) (imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

L'articolo 44, comma 2, stabilisce che, ai fini del computo delle durate massime complessive innanzi indicate (24 mesi o 30 mesi nel quinquennio mobile), i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.

Inoltre, l'articolo 42, comma 1, precisa ulteriormente che i trattamenti straordinari d'integrazione salariale conseguenti a procedure di consultazione sindacale, già concluse alla data di entrata in vigore del decreto legislativo, mantengono la durata prevista negli accordi, nei limiti di cui alle disposizioni di legge vigenti alla data delle stesse. Tuttavia, il comma 2 del medesimo articolo 42 prevede che, anche in tale

ipotesi i trattamenti riguardanti periodi successivi all'entrata in vigore del decreto legislativo si computano ai fini della durata massima di cui all'articolo 4.

In tali casi, per il computo della durata dei trattamenti concessi a seguito della stipula di un contratto di solidarietà si applicheranno le disposizioni di cui ai commi 3 e 5 dell'articolo 22, limitatamente al periodo autorizzato successivo all'entrata in vigore del decreto legislativo.

Le medesime disposizioni innanzi illustrate si applicano ai periodi di trattamento autorizzati ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 223 del 1991.

Si evidenzia altresì che i periodi di trattamento di integrazione salariale autorizzati per qualsiasi causale secondo la previgente normativa e conclusi prima della data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148 non saranno computati ai fini della durata massima prevista dall'art. 4.

Infine, si rappresenta che, a norma dell'articolo 21, comma 6, l'impresa non può richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinario.

Da ultimo si rileva che ai fini del calcolo per il computo del trattamento di integrazione salariale ordinario (CIGO) si applica la circolare INPS n. 58 del 28 aprile 2009 che stabilisce il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni.

4.

Causali d'intervento per l'accesso al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria e durata massima di concessione del trattamento

L'articolo 21, comma 1, individua le causali d'intervento per l'accesso al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria. L'intervento straordinario di

integrazione salariale potrà essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

- a) riorganizzazione aziendale;
- b) 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;
- c) contratto di solidarietà.

Riorganizzazione aziendale. Causale d'intervento

Il secondo comma dell'articolo 21 prevede che l'intervento straordinario d'integrazione salariale possa essere concesso, invocando la causale della riorganizzazione aziendale, quando il programma di riorganizzazione presentato dall'azienda sia caratterizzato dalla presenza di un piano d'interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva. Detto programma deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione e deve essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.

La fattispecie della «riorganizzazione aziendale», così come disciplinata dall'articolo 21 del decreto legislativo n. 148 assorbe e ricomprende in sé le fattispecie della ristrutturazione e conversione aziendale di cui al previgente articolo 1 della legge n. 223 del 1991.

Riorganizzazione aziendale. Durata massima di concessione del trattamento

Per la causale di riorganizzazione aziendale, relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario d'integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

Si precisa che, alla luce delle nuove disposizioni normative, il periodo di CIGS concesso per riorganizzazione aziendale non potrà essere prorogato per complessità dei processi produttivi e per complessità connessa alle ricadute occupazionali, come era invece previsto dalla previgente normativa (articolo 1, comma 3, legge n. 223 del 1991 abrogato dall'art. 46, comma 1, lett. m), del decreto legislativo n. 148).

Crisi aziendale. Causale d'intervento

Il programma di crisi aziendale deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare gli interventi correttivi e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

Nell'ambito della fattispecie della crisi aziendale, sono ricomprese le fattispecie della crisi per andamento involutivo o negativo degli indicatori economico - finanziari, la crisi aziendale determinata da evento improvviso ed imprevisto e, soltanto fino al 31 dicembre 2015, la crisi per cessazione di attività.

Con particolare riferimento alla fattispecie della crisi per cessazione di attività, si rappresenta che, alla luce dell'articolo 21, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 148, in ragione del venir meno, a partire dal 1° gennaio 2016, della possibilità di accesso al trattamento straordinario d'integrazione salariale per la causale di crisi per cessazione - anche parziale - di attività, entro il 31 dicembre 2015, devono perfezionarsi i requisiti per l'ammissione al trattamento in questione.

Entro la data del 31 dicembre 2015, dunque, deve essere stipulato l'accordo in sede istituzionale e deve, altresì, essere presentata l'istanza di ammissione al trattamento.

Il decreto di ammissione potrà essere emanato anche successivamente al 31 dicembre 2015, una volta esaurita l'istruttoria delle domande presentate entro il termine sopra richiamato.

Crisi aziendale. Durata massima di concessione del trattamento

Per la causale di crisi aziendale, relativamente a ciascuna unità produttiva, il decreto prevede che la durata massima del trattamento possa essere di 12 mesi, anche continuativi.

Ai sensi dell'articolo 22, comma 2, del decreto legislativo n. 148 una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello precedentemente autorizzato.

In ragione del rapporto di continuità tra la disciplina dell'articolo 1, comma 5, della legge n. 223 del 1991 e dell'articolo 22, comma 2, del decreto legislativo n. 148 - di contenuto identico - la suddetta disposizione deve essere rispettata anche tra trattamenti autorizzati ai sensi della previgente normativa e trattamenti autorizzati ai

sensi della nuova normativa. D'altro canto, la presentazione di una istanza per l'accesso al trattamento CIGS per crisi aziendale, immediatamente successiva ad una precedente richiesta per la medesima causale di crisi aziendale, sarebbe evidentemente indicativa della mancata attuazione da parte dell'azienda del piano di risanamento cui l'azienda si era impegnata contestualmente alla presentazione della prima richiesta di trattamento.

Riorganizzazione e crisi aziendale. Limiti del trattamento

Si precisa che l'articolo 22, comma 4, stabilisce che, sia per la causale di riorganizzazione aziendale che per quella di crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni dal lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato. Ai sensi dell'articolo 44, comma 3, tuttavia, tale disposizione non trova applicazione per i primi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto in esame. Pertanto, la disposizione si applicherà dal 25 settembre 2017.

Contratto di solidarietà. Causale d'intervento

Il comma 5 dell'articolo 21 disciplina la concessione del trattamento d'integrazione salariale a seguito della stipula di contratti di solidarietà difensivi di cui al comma 1, lettera c), del medesimo articolo. In particolare, è prevista la stipula di un accordo collettivo aziendale, ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che stabilisca una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento (inteso come media di riduzione nell'arco dell'intero periodo per ciascun lavoratore) nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Gli accordi devono specificare le modalità attraverso cui l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

Contratto di solidarietà. Durata massima di concessione del trattamento

Ai sensi dell'articolo 22, comma 3, il trattamento straordinario d'integrazione salariale, a seguito di stipula di contratto di solidarietà, può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.

Tale durata, come già anticipato al paragrafo 3 della presente circolare, può ampliarsi fino a raggiungere i 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile nel caso previsto dal successivo comma 5 secondo cui, ai fini del calcolo della durata massima complessiva, la durata dei trattamenti concessi a seguito di stipula di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile. Oltre il limite suddetto, la durata di tali trattamenti viene computata per intero. Tale modalità di computo non si applica alle imprese edili e affini.

Procedure concorsuali. Causale d'intervento.

L'articolo 2, comma 70, della legge 28 giugno 2012, n. 92, ha abrogato l'articolo 3 della legge n. 223 del 1991 con effetto dal 1° gennaio 2016.

Pertanto, espunta la suddetta disposizione dall'ordinamento giuridico, a decorrere dal 1° gennaio

2016, viene meno la possibilità di autorizzare il trattamento CIGS conseguente all'ammissione alle procedure concorsuali individuate dal medesimo articolo 3.

Fino al 31 dicembre 2015, trovano applicazione le circolari nn. 4 del 2 marzo 2015 e 12 dell'8 aprile 2015. Conformemente a quanto previsto dall'art. 3 della legge n. 223 del 1991, il trattamento potrà decorrere dalla data della dichiarazione di fallimento, dalla dichiarazione di apertura del concordato preventivo, dalla data di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, e di conseguenza, l'inizio delle sospensioni potrà decorrere dalla data dei provvedimenti suindicati, applicandosi le norme procedurali già previste per tali causali di intervento (fino al 31 dicembre 2015). Successivamente al 31 dicembre 2015, nel caso in cui l'impresa sia sottoposta a procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio d'impresa, ove sussistano i presupposti, la fattispecie potrà rientrare nell'ambito delle altre causali previste dal decreto legislativo 148/2015.

L'articolo 44, comma 11, del decreto legislativo prevede, limitatamente all'anno 2015, modifiche all'articolo 3, comma 5-bis, della legge n. 223 del 1991.

Per effetto di tali modifiche, la disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale e di collocamento in mobilità disciplinata dall'articolo 3 per le ipotesi di sottoposizione delle imprese a procedure concorsuali si applica, previo parere motivato del prefetto fondato su ragioni di sicurezza e di ordine pubblico, oltre che ai lavoratori delle aziende sottoposte a sequestro o confisca ai sensi della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni, anche ai lavoratori delle imprese nei cui confronti sia stata emessa dal Prefetto un'informazione antimafia interdittiva e siano state adottate le misure di cui all'articolo 32 decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

A tale fine, l'amministratore dei beni nominato ai sensi dell'articolo 2-sexies della citata legge n. 575 del 1965 o i soggetti nominati in sostituzione del soggetto coinvolto ai sensi dell'articolo 32 del decreto-legge n. 90 del 2014 esercitano le facoltà attribuite dall' articolo 3 al curatore, al liquidatore e al commissario nominati in relazione alle procedure concorsuali.

Per gli interventi di cui al predetto articolo 3, comma 5-bis, della legge n. 223 del 1991, come modificato dall'articolo 44, comma 11, del decreto legislativo n. 148 , è destinato per l'anno 2015, in via aggiuntiva a quanto previsto dallo stesso articolo 3 comma 5-bis, un importo nel limite massimo di 5 milioni di euro a valere sulle risorse del Fondo Sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 2 del 2009.

5. ***Trattamento di fine Rapporto***

Contratto di solidarietà

Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto, relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro per stipula di contratto di solidarietà, sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a

lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.

Altre causali cassa integrazione guadagni straordinaria

Si rappresenta che l'articolo 46, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 148 reca l'abrogazione della legge 8 agosto 1972, n. 464, che, all'articolo 2, secondo comma, stabiliva che le aziende potessero richiedere alla Cassa integrazione guadagni il rimborso delle quote di trattamento di fine rapporto maturate durante il periodo CIG dai lavoratori sospesi e corrisposte ai lavoratori licenziati al termine del periodo integrato. Pertanto, a seguito dell'abrogazione, le quote di trattamento di fine rapporto sono a carico del datore di lavoro.

6.

Contribuzione addizionale

L'articolo 5 del decreto legislativo n. 148 stabilisce l'applicazione di un contributo addizionale obbligatorio a carico delle imprese che vengono ammesse al trattamento di integrazione salariale, connesso all'effettivo utilizzo del trattamento in misura diversa rispetto a quella prevista dalla normativa previgente, e che trova applicazione limitatamente ai trattamenti di integrazione salariale per i quali viene presentata istanza a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148.

Tale contributo non è dovuto:

- dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale, come già previsto dall'art. 8, comma 8 bis, della legge 20 maggio 1988, n. 160;
- dalle imprese che ricorrono ai trattamenti di cui all'articolo 7, comma 10-ter, del decreto- legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
- dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'attività aziendale che, sussistendone i presupposti, accederanno, a decorrere dal 1° gennaio 2016, al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per le causali

previste dal decreto legislativo 148/2015 . La norma di esonero dalla contribuzione addizionale di cui dall'art. 8, comma 8-bis, della legge n. 160 del 1988 fa infatti riferimento ad imprese sottoposte a procedure concorsuali nell'individuare il campo di applicazione delle imprese escluse dal versamento dei contributi in parola.

7.

Procedimento amministrativo

L'impresa che intende richiedere il trattamento straordinario d'integrazione salariale, per le causali di riorganizzazione aziendale e di crisi aziendale, avvia la procedura di consultazione sindacale ai sensi dell'articolo 24, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 148.

Costituiscono oggetto dell'esame congiunto il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alle sospensioni e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzione di orario nonché delle misure previste per la gestione di eventuali eccedenze di personale, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per cui è richiesto l'intervento e le modalità della rotazione tra lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.

Ai sensi dell'articolo 24, comma 6, del decreto legislativo n. 148 è previsto che entro 60 giorni dall'entrata in vigore dello stesso venga emesso un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, per definire l'incremento della contribuzione addizionale dovuta a titolo di sanzione per il mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori previsto dal comma 3 del medesimo articolo 24. Il rispetto delle modalità di rotazione sarà oggetto di accertamento ispettivo.

Salvo il caso di richieste di trattamento presentate da imprese edili e affini, le parti devono espressamente dichiarare, nell'esame congiunto, la non percorribilità della causale di contratti di solidarietà ex articolo 21. comma 1. lettera c).

A conclusione della fase procedurale dell'esame congiunto, le regioni esprimono motivato parere in merito alle richieste di intervento straordinario di integrazione salariale. Il suddetto parere è rilasciato dalle regioni entro venti giorni dalla conclusione della procedura di consultazione sindacale attivata dalla richiesta di esame congiunto della situazione aziendale.

Al fine di consentire la conclusione del procedimento nei termini previsti dall'articolo 25 del decreto legislativo n. 148, decorsi i venti giorni in questione, l'Amministrazione alla stregua dei principi di carattere generale contenuti nell'articolo 16 della legge 7 agosto 1990, n. 241 potrà procedere indipendentemente dall'acquisizione del suddetto parere.

Modalità di presentazione dell'istanza

La domanda di concessione del trattamento straordinario d'integrazione salariale deve essere presentata, con modalità telematica, per tutte le causali d'intervento, entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale e deve essere corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario.

Per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, nell'istanza di concessione l'azienda deve comunicare, altresì, il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

La sospensione o la riduzione dell'orario come concordata dalle parti, ai sensi dell'articolo 25. comma 2. del decreto legislativo n. 148. decorrono non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione dell'istanza.

In caso di presentazione tardiva dell'istanza, cioè oltre il termine perentorio dei sette giorni, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda medesima.

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

Ai sensi dell'articolo 44, comma 4, la disposizione di cui all'articolo 25, comma 2, si applica ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015. Pertanto, i nuovi termini relativi alle sospensioni dei lavoratori e alla presentazione dell'istanza si applicano alle domande di integrazione salariale presentate a decorrere dal 1° novembre 2015, che dovranno essere corredate da un verbale di esame congiunto ovvero da un accordo collettivo aziendale che preveda la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro con decorrenza non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione dell'istanza che dovrà avvenire, per espressa disposizione normativa, entro il termine perentorio di sette giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale.

La domanda di concessione deve essere inviata contestualmente con modalità telematica, tramite il canale "CIGSonline", al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O. - Divisione IV - e alle Direzioni Territoriali del Lavoro competenti per territorio.

Nelle more della predisposizione dei nuovi modelli di presentazione delle istanze e delle relative schede tecniche coerenti con le modifiche normative intervenute, le imprese istanti potranno avvalersi dei modelli attualmente in uso, per quanto compatibili, e integrandoli laddove necessario. In particolare, con riferimento a tutte le causali l'istanza dovrà essere corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario, e per le causali di crisi e riorganizzazione aziendale, l'istanza dovrà essere integrata anche con l'indicazione del numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva o le unità produttive oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

Per le istanze presentate precedentemente all'entrata in vigore del decreto legislativo n. 148 e le istanze relative a proroghe dei trattamenti di CIGS nell'ambito di programmi di ristrutturazione o di riorganizzazione nonché nell'ambito di contratti di solidarietà già presentati alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148, si applicheranno le disposizioni relative al procedimento amministrativo di cui alla previgente normativa.

Istruttoria amministrativa

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Il procedimento amministrativo si svolge esclusivamente in via telematica tramite il canale ufficiale "CIGSonline".

La concessione del trattamento avviene con decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'intero periodo richiesto.

Il decreto direttoriale è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie ai fini istruttori.

Nell'ambito del procedimento, l'Ufficio competente esamina le condizioni di ammissibilità,

i requisiti di legittimazione ed i presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento finale. Inoltre, adotta ogni misura per l'adeguato e sollecito svolgimento del procedimento. In particolare, può chiedere chiarimenti, documentazione integrativa, il rilascio di dichiarazioni, la rettifica di dichiarazioni o istanze erranee o incomplete e può richiedere esibizioni documentali nonché - qualora necessario - accertamenti ispettivi ulteriori, rispetto a quelli già previsti a livello nonnativo.

Nei casi sopra specificati, ad eccezione della richiesta d'intervento ispettivo, l'Ufficio invia la comunicazione di sospensione dei termini del procedimento amministrativo all'impresa istante invitandola a produrre quanto richiesto nel termine massimo di trenta giorni dal ricevimento della comunicazione stessa.

A seguito della ricezione di quanto richiesto, esaminato quanto prodotto e documentato dall'azienda. l'Ufficio procede a riavviare il procedimento e ad adottare il provvedimento finale. In caso di mancata ricezione di quanto richiesto entro il termine di trenta giorni ovvero riscontrata la mancanza dei requisiti, presupposti e condizioni legittimanti l'accesso al trattamento, si provvede all'invio della comunicazione dei motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, ai sensi dell'articolo 10-bis della legge n. 241 del 1990, sia in via telematica che per raccomandata AR o tramite posta elettronica certificata.

Entro il termine di dieci giorni dal ricevimento della suddetta comunicazione, gli istanti hanno il diritto di presentare per iscritto le loro osservazioni, eventualmente corredate da documenti. La comunicazione interrompe i termini per concludere il

procedimento che iniziano nuovamente a decorrere dalla data di presentazione delle osservazioni o, in mancanza, dalla scadenza del termine di dieci giorni.

Le eventuali osservazioni presentate dall'azienda sono esaminate nei successivi trenta giorni al fine della definitiva determinazione. All'esito dell'esame, si procederà all'adozione del conseguente provvedimento finale.

Verifiche ispettive

Nell'ambito del procedimento amministrativo, l'articolo 25, comma 6, del decreto legislativo n. 148 prevede che le DTL territorialmente competenti, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento d'integrazione salariale, procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali.

La relazione ispettiva deve essere trasmessa in via telematica alla Direzione Generale Ammortizzatori Sociali e I.O. - Divisione IV - entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario d'integrazione salariale autorizzato.

Nel caso in cui dalla relazione ispettiva emerga il mancato svolgimento in tutto o in parte del programma presentato, si apre un nuovo procedimento amministrativo volto al riesame del decreto di concessione che dovrà concludersi nei 90 giorni successivi alla ricezione della relazione con decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fatte salve eventuali ulteriori sospensioni che si rendano necessarie ai fini istruttori.

Modalità di erogazione del trattamento. Pagamento diretto

L'articolo 7 del decreto legislativo n. 148 prevede, nei primi due commi, che il pagamento delle integrazioni salariali sia effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga. L'importo delle integrazioni è rimborsato dall'INPS all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148 o richiesti antecedentemente e non ancora conclusi a tale data viene introdotto un termine di decadenza pari a 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione entro il quale sono ammessi il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori.

In via esemplificativa, se il periodo autorizzato scade il giorno 1° ottobre, l'azienda potrà richiedere il rimborso all'INPS o effettuare il conguaglio entro 6 mesi decorrenti dal 30 ottobre, quindi entro il 30 aprile, a pena di decadenza.

Qualora il provvedimento di concessione sia successivo alla scadenza del termine di durata del trattamento autorizzato, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori deve essere richiesto dall'azienda entro 6 mesi dalla data del provvedimento di concessione.

In via esemplificativa, nell'ipotesi in cui il trattamento sia autorizzato per il periodo dal 1° dicembre 2015 al 30 novembre 2016, con decreto direttoriale emesso e datato 1° gennaio 2017, i sei mesi decorrono dalla data del provvedimento, ovvero dal 1° gennaio 2017.

Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148, per i quali non sia stato ancora richiesto il rimborso all'INPS o effettuato il conguaglio, i sei mesi decorrono dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148, o se successiva, dalla data del decreto di autorizzazione.

Ad esempio, per trattamenti relativi ad un periodo che va dal 1° dicembre 2013 al 30 novembre

2014, i sei mesi decorrono dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148, ovvero 6 mesi dal 24 settembre 2015, pertanto fino al 24 marzo 2016, a pena di decadenza. In tale ipotesi se il decreto di concessione è stato emesso in data 30 settembre 2015 i sei mesi decorrono da tale data.

Nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, la competenza all'autorizzazione del pagamento diretto da parte dell'INPS rimane radicata in capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

In caso di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, infatti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, su espressa richiesta aziendale, contestualmente alla concessione del trattamento straordinario d'integrazione salariale, il pagamento diretto da parte dell'INPS, fatta salva la successiva revoca nel caso il cui il servizio ispettivo competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario dell'azienda istante.

In questo caso, entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza agli Uffici competenti, la DTL territorialmente competente invia alla Direzione Generale Ammortizzatori Sociali e I.O. - Divisione IV - un'apposita relazione ispettiva comprovante le serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa istante. Ai fini dell'individuazione della competenza territoriale del servizio ispettivo, occorre fare riferimento ai seguenti criteri:

qualora sia coinvolta nel programma di integrazione salariale straordinaria, una sola unità produttiva ovvero più unità produttive ubicate nella stessa provincia, la verifica sarà effettuata dal servizio ispettivo competente per territorio;

- qualora, invece, l'intervento coinvolga più unità produttive ubicate in territori di province diverse ovvero in più Regioni, la verifica dovrà essere effettuata presso la sede legale dell'impresa.

Il servizio ispettivo competente deve dichiarare espressamente se l'impresa versa in una situazione di difficoltà di ordine finanziario che le impedisce di anticipare il trattamento straordinario d'integrazione salariale.

L'attestazione deve essere basata sull'analisi dell'indice di liquidità dell'impresa istante riferita all'anno in corso come rilevabile dalla lettura dei bilanci pur provvisori dell'ultimo anno. Detto indice di liquidità deve risultare manifestamente negativo - con valore inferiore all'unità - così come risultante dal rapporto tra liquidità immediate e passività correnti.

In casi assolutamente eccezionali, in cui i risultati della verifica contabile non consentano di esprimere una valutazione che sia manifestamente negativa o, nei casi eccezionali in cui la verifica contabile non consenta di esprimere compiutamente una valutazione negativa, il Servizio Ispettivo potrà avvalersi anche dei verbali del Consiglio di Amministrazione e delle relazioni del rappresentante aziendale, da cui si evincono le difficoltà di ordine finanziario che hanno indotto la società alla richiesta del pagamento diretto.

Nel caso in cui la relazione ispettiva evidenzi l'insussistenza dei presupposti per la concessione del pagamento diretto, la Direzione Generale Ammortizzatori Sociali e I.O. procede alla revoca dell'autorizzazione al pagamento diretto a decorrere dalla data della relazione stessa .

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Si rappresenta, infine, che nelle more della adozione dei decreti attuativi della nuova normativa, recanti i nuovi criteri per la approvazione dei programmi e la concessione dei trattamenti, continueranno ad essere applicati, ove compatibili, i criteri previsti nei decreti ministeriali fino ad oggi utilizzati per la concessione dei trattamenti.

In particolare:

- per la causale di riorganizzazione aziendale trova applicazione il DM n. 31444 del 2002;
- per la causale di crisi aziendale, il DM n. 31826 del 2002;
- per la causale di contratto di solidarietà, il DM n. 46448 del 2009;
- per i partiti politici, i DDMM nn. 82762 e 81401 del 2014;
- per le imprese dei servizi di pulizia, il DM n. 31446 del 2002;
- per le imprese dei servizi di ristorazione e mensa, il DM n. 31347 del 2002;
- per le procedure concorsuali di cui all'articolo 3 della legge n. 223/1991, fino al 31 dicembre 2015, il DM n. 70750 del 2012.

Ai sensi dell'articolo 20, comma 6, del decreto legislativo n. 148, resta fermo quanto disposto dagli articoli 35 e 37 della legge 5 agosto 1981, n. 416, e successive modificazioni compresa la possibilità di accedere al trattamento straordinario d'integrazione salariale per la causale «contratto di solidarietà», secondo quanto stabilito dagli artt. 21 e 22 del decreto legislativo n. 148, che sostituiscono l'art. 1 del decreto-legge n. 726 del 1984, convertito in legge n. 863 del 1984, abrogato dall'art. 46, comma 1, lett. i), del decreto n. 148.

Resta ferma la disciplina di cui all'articolo 7, comma 10-ter, del decreto-legge n. 148 del 1993, convertito con modificazioni dalla legge n. 236 del 1993.