



N. 19 - gennaio 2014

Schema di decreto ministeriale in materia di ammortizzatori sociali in deroga (Atto del Governo n. 74)

Lo schema di decreto ministeriale in esame è stato predisposto ai sensi dell'[art. 4, comma 2, del D.L. 21 maggio 2013, n. 54](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 18 luglio 2013, n. 85](#), che demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali la definizione di criteri di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga¹, con particolare riguardo a: i termini di presentazione, a pena di decadenza, delle relative domande; le causali di concessione; i limiti di durata e reiterazione delle prestazioni, anche in relazione alla continuazione rispetto ad altre prestazioni di sostegno del reddito; le tipologie di datori di lavoro e di lavoratori beneficiari. Il decreto ministeriale in oggetto deve essere emanato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, nonché delle competenti Commissioni parlamentari e sentite le parti sociali.

Si ricorda che, nell'attuale disciplina², gli ammortizzatori sociali in deroga sono previsti per gli anni 2013-2016 ed attuati (nei limiti delle risorse finanziarie a tal fine destinate) con decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di specifici accordi governativi (relativi anche a settori produttivi e ad aree regionali). Gli ammortizzatori in oggetto consistono in trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, concessi o prorogati in deroga alla normativa vigente. Il trattamento concesso o prorogato in deroga ha una prima durata massima di dodici mesi; la misura degli eventuali trattamenti successivi - prorogati per singoli periodi massimi di

dodici mesi, con la stessa procedura summenzionata - è ridotta del 10 per cento nel caso di prima proroga, del 30 per cento nel caso di seconda proroga e del 40 per cento nel caso di ulteriori proroghe; nell'ipotesi di proroghe successive alla seconda, i trattamenti possono essere erogati esclusivamente nel caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla riqualificazione professionale.

Si ricorda, inoltre, che, in base alla normativa vigente³: l'INPS, sulla base dei decreti di concessione inviati telematicamente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dalle regioni, effettua un monitoraggio, anche preventivo, della spesa, rendendolo disponibile al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed al Ministero dell'economia e delle finanze; ogni due mesi il Ministero del lavoro e delle politiche sociali invia al Ministero dell'economia e delle finanze una relazione sull'andamento degli impegni delle risorse destinate agli ammortizzatori in deroga.

I **commi 1 e 2 dell'articolo 1** dello schema definiscono l'oggetto del provvedimento, mentre il successivo **comma 3** specifica che restano fermi i requisiti soggettivi di anzianità lavorativa previsti, per la cassa integrazione guadagni in deroga e per il trattamento di mobilità in deroga, [dall'art. 33, comma 22, della L. 12 novembre 2011, n. 183](#). *Sembra doversi, tuttavia, ritenere che le norme richiamate operino solo nella parte in cui non siano implicitamente modificate da altre norme specifiche dello schema. Si osserva, infatti, che, per l'accesso alla cassa integrazione guadagni in deroga, il citato art. 33, comma 22, richiede un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 90 giorni alla data della richiesta del*

¹ Cioè, degli ammortizzatori sociali concessi o prorogati in deroga alla relativa disciplina ordinaria vigente.

² Cfr. l'art. 2, commi 64 e 66, della L. 28 giugno 2012, n. 92.

³ Ai sensi del citato art. 4, comma 2, del D.L. n. 54 del 2013 e dell'art. 2, comma 66, della L. 28 giugno 2012, n. 92.

trattamento, mentre l'articolo 2, comma 1, dello schema pone in merito un requisito di 12 mesi (sempre con riferimento alla data della richiesta del trattamento). Riguardo ai requisiti di anzianità lavorativa per il trattamento di mobilità in deroga, cfr. *infra*.

L'articolo 2 dello schema concerne i trattamenti di integrazione salariale, concessi o prorogati in deroga alla disciplina ordinaria vigente. Si specifica (commi 1 e 3) che essi sono ammessi esclusivamente per gli operai, impiegati e quadri dipendenti da imprese (con esclusione dei datori di lavoro aventi altra natura giuridica), in possesso del suddetto requisito di anzianità di 12 mesi. Riguardo ai presupposti oggettivi, il comma 1 fa riferimento alle ipotesi di sospensione o riduzione della prestazione lavorativa per le causali previste dalla disciplina generale per i trattamenti di integrazione salariale ordinaria (situazioni aziendali dovute ad eventi transitori, non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori, e situazioni temporanee di mercato) e per quelli di integrazione salariale straordinaria (crisi aziendali e ristrutturazione o riorganizzazione aziendale). Il comma 2 esclude il trattamento di integrazione salariale in deroga per i casi di cessazione dell'attività dell'impresa o di parte della stessa. Si ricorda, inoltre, che tra le causali summenzionate non sono richiamate le seguenti - che, nella disciplina generale, possono dar luogo a trattamenti di integrazione salariale straordinaria -: fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria, omologazione del concordato preventivo con cessione dei beni.

La domanda di concessione o di proroga del trattamento di integrazione salariale in deroga deve essere presentata all'INPS, in via telematica, entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui abbia avuto inizio la sospensione o riduzione della prestazione lavorativa (comma 4). In caso di presentazione tardiva, il trattamento decorre dall'inizio della settimana anteriore a quella in cui ricade la data di presentazione (comma 5).

L'ammissione al trattamento di integrazione salariale in deroga è subordinata al previo impiego degli strumenti ordinari di flessibilità, ivi compresa la fruizione delle ferie residue (comma 6).

I commi 7 e 8 stabiliscono i limiti massimi di durata del trattamento di integrazione salariale in deroga. Tali limiti sono diversi a seconda che l'impresa rientri o meno nell'ambito di applicazione dei trattamenti di integrazione salariale generali o di settore, ivi compresi quelli derivanti dai fondi di solidarietà bilaterali di cui [all'art. 3,](#)

[commi da 4 a 41, della L. 28 giugno 2012, n. 92,](#) e successive modificazioni. Nel primo caso, in cui il trattamento in deroga consiste, in sostanza, in una proroga del trattamento di integrazione, la proroga medesima è ammessa, sempre che si tratti di una situazione eccezionale e sussistano "concrete prospettive di ripresa dell'attività produttiva" (comma 8): per l'anno 2014, per un periodo non superiore a 8 mesi nell'arco di un anno; per gli anni 2015 e 2016, per un periodo non superiore a 5 mesi nell'arco di un anno e a 11 mesi nell'arco di un biennio mobile. Nel secondo caso, vengono posti i seguenti limiti (comma 7): per l'anno 2014, un periodo non superiore a 8 mesi nell'arco di un anno; per gli anni 2015 e 2016, un periodo non superiore a 6 mesi nell'arco di un anno e a 12 mesi nell'arco di un biennio mobile.

Nel computo dei limiti di durata summenzionati (di cui ai commi 7 e 8) si considerano tutti i periodi di fruizione di integrazione salariale in deroga, anche se derivanti da diversi provvedimenti di concessione o di proroga (comma 9), purché questi ultimi siano inerenti alla medesima unità produttiva (come specifica il comma 7⁴).

Riguardo ai trattamenti di integrazione salariale concessi dai summenzionati fondi di solidarietà bilaterali, *potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire se i limiti di durata della proroga in deroga di cui al comma 8 si computino assumendo come termine iniziale quello di superamento dei limiti di durata del trattamento previsti dalla disciplina del fondo oppure quello di superamento dei limiti (eventualmente diversi) di durata stabiliti dalla disciplina generale in materia di integrazione salariale (questi ultimi sono gli unici esplicitamente richiamati nel comma 8).*

I successivi commi da 10 a 12 disciplinano la procedura di esame della domanda. Il provvedimento finale compete alla regione o provincia autonoma in cui sia ubicata l'unità produttiva ovvero al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, qualora la domanda interessi diverse unità, ubicate in più di una regione o provincia autonoma. I provvedimenti sono adottati nel rispetto dei limiti di spesa programmati ovvero - per le regioni e le province autonome - delle risorse assegnate. *In merito a queste ultime, si osserva, sotto il profilo letterale, che il comma 11 non definisce una procedura per il riparto,*

⁴ Anche per le proroghe di cui al comma 8, i limiti si riferiscono ai provvedimenti di deroga relativi alla medesima unità produttiva, come si evince anche dai richiami normativi ivi posti.

mentre il successivo **articolo 3, comma 1**, con riguardo alle risorse per la mobilità in deroga, fa riferimento a decreti di riparto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

L'**articolo 3** concerne, come accennato, il trattamento di mobilità in deroga alla disciplina vigente.

Riguardo ai profili soggettivi, il **comma 1** ammette esclusivamente gli operai, impiegati e quadri dipendenti da imprese (con esclusione dei datori di lavoro aventi altra natura giuridica), privi di altra prestazione legata alla cessazione del rapporto di lavoro, in stato di disoccupazione ai sensi del [D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181](#), ed in possesso (alla data della richiesta del trattamento) del requisito di anzianità lavorativa presso la medesima impresa già previsto dalla normativa sulla mobilità in deroga richiamata dall'**articolo 1, comma 3**, del presente schema. Tale requisito è pari a 12 mesi, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo e comunque non a termine, di cui almeno 6 mesi di lavoro effettivamente prestato - ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni, gravidanza o puerperio⁵ -. *Potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire se resti fermo che, ai fini del calcolo del requisito in esame, per i soggetti che abbiano conseguito, in relazione ad un rapporto con la medesima impresa di collaborazione in forma coordinata e continuativa ed in regime di monocommittenza, un reddito superiore (anche in un arco pluriennale) a 5.000 euro, si considerino valide anche le mensilità accreditate dall'impresa (in base a tale rapporto) presso la cosiddetta Gestione separata INPS.* Si osserva, in merito, che, mentre l'**articolo 1, comma 3**, dello schema richiama [l'art. 33, comma 22, della L. n. 183 del 2011](#) (comma in cui è contenuta anche la norma suddetta sui rapporti di collaborazione), il **comma 1** del presente **articolo 3** richiama esclusivamente [l'art. 16, comma 1, della L. 23 luglio 1991, n. 223](#) (comma a cui fa rinvio il citato art. 33, comma 22).

Il trattamento di mobilità in deroga, ai sensi del presente **articolo 3, commi 1 e 2**, può essere concesso da parte della regione o provincia autonoma in cui risiede il lavoratore, entro i limiti delle risorse ad essa assegnati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di

concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

In base al **comma 3**, la domanda è presentata, a pena di decadenza, dal lavoratore all'INPS entro 60 giorni dalla data del licenziamento o dalla scadenza della precedente prestazione (ovvero, se posteriore, dalla data del decreto di concessione della precedente prestazione).

I limiti di durata della mobilità in deroga sono disciplinati dai successivi **commi 4 e 5**. Per l'anno 2014, tali limiti sono pari a: 5 mesi - ovvero 8 mesi, in caso di residenza nelle aree del Mezzogiorno⁶ - qualora, alla data di decorrenza del trattamento, il lavoratore abbia già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga (anche non continuative) per 3 anni o più; 7 mesi - ovvero 10 mesi, in caso di residenza nelle aree del Mezzogiorno - negli altri casi, fermo restando che il trattamento di mobilità in deroga complessivo non può superare il limite di 3 anni e 5 mesi - 3 anni ed 8 mesi, in caso di residenza nelle aree del Mezzogiorno -. *Potrebbe essere ritenuto opportuno esplicitare se, come sembra, anche nel computo di tale limite si prescindono dalla circostanza che le prestazioni siano state o meno continuative.* Per gli anni 2015 e 2016, il trattamento di mobilità in deroga è escluso per i soggetti che, alla data (ipotetica) di decorrenza del trattamento, abbiano già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga (anche non continuative) per 3 anni o più. Per gli altri lavoratori, il trattamento può essere concesso per non più di 6 mesi, ovvero 8 mesi in caso di residenza nelle aree del Mezzogiorno, fermo restando che il trattamento di mobilità in deroga complessivo non può superare il limite di 3 anni e 4 mesi. *Potrebbe essere ritenuto opportuno esplicitare se, come sembra, anche nel computo di tale limite si prescindono dalla circostanza che le prestazioni siano state o meno continuative.*

Il **comma 6** esclude la concessione di trattamenti di mobilità in deroga a decorrere dal 2017. Si ricorda che il medesimo istituto ordinario della mobilità cessa (con l'assorbimento da parte dell'istituto dell'ASpl⁷) a decorrere dal 2017, mentre esso opera ancora per gli anni precedenti, secondo le norme transitorie di cui [all'art. 2](#),

⁵ I periodi di astensione dal lavoro per gravidanza o puerperio sono stati inseriti nella norma richiamata dal presente **comma 1** con la sentenza della Corte costituzionale n. 423 del 6-12 settembre 1995.

⁶ Tale ambito territoriale comprende: le Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia; le Province di Frosinone e Latina; i comuni della Provincia di Rieti già compresi nell'ex circondario di Cittaducale, i comuni compresi nella zona del comprensorio di bonifica del fiume Tronto, i comuni della Provincia di Roma compresi nella zona della bonifica di Latina, l'Isola d'Elba, i Comuni di Isola del Giglio e di Capraia Isola.

⁷ Assicurazione sociale per l'impiego.

[commi 46 e 46-bis, della L. 28 giugno 2012, n. 92.](#)

Il successivo **comma 7** specifica che i limiti di cui al presente **articolo 3** si applicano anche alle prestazioni di mobilità in deroga concesse con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e reca alcune norme procedurali relative a tali decreti.

L'**articolo 4** esclude dall'ambito della cassa integrazioni guadagni in deroga e della mobilità in deroga i soggetti per i quali ricorrono le condizioni di accesso alle analoghe prestazioni contemplate dalla normativa vigente.

L'**articolo 5** disciplina le procedure di monitoraggio finanziario in materia di ammortizzatori sociali in deroga.

a cura di M. Bracco

L'ultima nota breve:
[Le procedure di conciliazione nei sistemi legislativi bicamerali \(Nota breve n. 18 - dicembre 2013\)](#)

nota breve

sintesi di argomenti di attualità del Servizio Studi del Senato

I testi sono disponibili alla pagina:

<http://www.senato.it> – leggi e documenti – dossier di documentazione. Servizio studi – note brevi

progetto grafico the washing machine

www.senato.it