Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

AUDIZIONE

Atto Governo n. 179

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in deroga in costanza di rapporto di lavoro

Osservazioni e proposte di modifica

Roma, 6 luglio 2015

Indice

Indice 2
PREMESSA 3
1. Aspetti generali 4
2. Esame di alcuni articoli dell'Atto 4
3. Considerazioni sui Fondi di solidarietà (Titolo II) 8
4. Emendamenti proposti dal CNDCEC 9
5. Quadro sinottico 17

PREMESSA

Gli ammortizzatori sociali sono strumenti attraverso i quali si attua uno dei principi fondamentali della Costituzione, quello regolato dall'art. 38, secondo comma, e costituiscono una componente rilevante delle politiche per il lavoro nel nostro Paese.

Lo scopo primario degli ammortizzatori sociali è, senza dubbio, quello di assicurare ai lavoratori mezzi adeguati nei casi di sospensione dal lavoro o disoccupazione involontaria. La necessità di un intervento legislativo di *riordino* della materia è ampiamente condiviso sia dai lavoratori sia dai datori di lavoro, consapevoli che l'attuale normativa non garantisce a tutti i lavoratori tutele analoghe, anzi, ad alcuni non garantisce alcuna tutela!

Per la loro funzione, gli ammortizzatori sociali possono considerarsi "misure di garanzia", in quanto assicurano un sostegno economico ai lavoratori beneficiari, per consentire loro di mantenersi nei casi di sospensione dal lavoro o di perdita del lavoro, nonché di cercare una nuova occupazione, possibilmente stabile.

Per i lavoratori la tutela fornita dagli ammortizzatori sociali non è solo economica, ma, salvo rari casi, anche professionale, in quanto finalizzata al mantenimento, al recupero o all'accrescimento delle competenze individuali, mediante interventi e/o iniziative collaterali, *in primis* formative.

Gli ammortizzatori sociali, dunque, intervengono per "sostenere" i lavoratori che si trovino in alcune situazioni di disagio, quali:

- sospensione del rapporto di lavoro per eventi aziendali e/o di mercato, con l'integrazione (parziale) della retribuzione non maturata nei periodi di mancata prestazione lavorativa;
- disoccupazione involontaria (licenziamento), con un'indennità sostitutiva della retribuzione perduta.

Tra gli scopi degli ammortizzatori sociali c'è anche quello di "salvaguardare" gli investimenti dei datori di lavoro in materia di risorse umane (competenze aziendali), limitando, per quanto possibile, i licenziamenti ed il successivo ricorso al mercato del lavoro, con un turn-over che penalizza l'efficienza e l'efficacia produttiva, almeno nel breve periodo.

L'attuale periodo di crisi economica ha reso più evidenti le debolezze dell'attuale sistema degli ammortizzatori sociali, che risulta sotto molteplici aspetti iniquo, asimmetrico e carente praticamente in molte delle sue funzioni. Come dimostrano le tante storie di *vite precarie* di lavoratori fuoriusciti o ai margini del mondo del lavoro, fatte di lavori occasionali o inadeguati, spesso privi di tutele ovvero con tutela tanto limitate al punto di non consentire loro una vita libera e dignitosa, come prevede la nostra Costituzione.

Relativamente allo schema di decreto legislativo **Atto n. 179**, recante *disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in deroga in costanza di rapporto di lavoro*, il Consiglio Nazionale del Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC) condivide l'obiettivo primario che il provvedimento si prefigge, non solo in termini di semplificazione e "stabilizzazione" della normativa, ma anche di contenimento complessivo del ricorso gli ammortizzatori sociali nell'arco di un periodo di tempo delimitato (quinquennio mobile) nonché di penalizzazione dei lavoratori che si sottraggano, in modo ingiustificato, alle iniziative di formazione, qualificazione, ecc. Mentre è perplesso su alcuni aspetti, quali:

- l'aumento dei costi a carico dei datori di lavoro e, in particolare, di quelli che ricorrono agli ammortizzatori sociali, i quali, se lo fanno, non "godono di buna salute";
- il ruolo "prioritario" che assume il contratto di solidarietà, gradito a molte organizzazioni sindacali dei lavoratori ma impraticabile in talune aziende;
- la mancata "estensione" a tutti i lavoratori del sistema *standard* degli ammortizzatori sociali, a prescindere dal settore di appartenenza del datore di lavoro, e l'istituzione di appositi Fondi di solidarietà bilaterali per *"assicurare adeguate forme di sostegno per i lavoratori dei … settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del … decreto".*

1. Aspetti generali

Una curiosità la stimola il titolo del provvedimento, in quanto lascia pensare che l'oggetto sia il riordino della (sola) normativa in materia di ammortizzatori sociali in deroga, mentre riguarda l'intera materia.
Si concorda sul principio di voler "ripensare" gli ammortizzatori sociali come un aiuto al datore di lavoro nelle fasi di crisi temporanee.

2. Esame di alcuni articoli dell'Atto

TITOLO I – CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 7 Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti direttamente; nel caso di integrazioni salariali ordinarie (ex Cigo) e straordinarie (ex Cigs) in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa e, su espressa richiesta di quest'ultima, la sede INPS può autorizzare il pagamento diretto, fatta salva (per quelle straordinarie) la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario della stessa. Al fine di garantire al lavoratore la regolare percezione della prestazione, si propone di favorire il *pagamento diretto* da parte dell'Istituto, modificando i commi 4 e 5 dell'articolo in commento come indicato di seguito, tenendo presente che se un'impresa fa richiesta di un trattamento di integrazione salariale, si trova in una situazione di crisi, non solo economica ma anche finanziaria.

ART. 8 Condizionalità e politiche attive del lavoro

Con riferimento all'obbligo per il lavoratore di dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento di attività di lavoro subordinato durante il periodo di integrazione salariale, si ritiene possibile eliminarlo, in considerazione del fatto che l'Istituto è in possesso o può acquisire direttamente tale informazione.

TITOLO II – CAPO II – INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE

ART. 13 contribuzione

L'accertamento della consistenza dei lavoratori dipendenti avviene il 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero dei dipendenti in forza nell'anno precedente. Al riguardo, si ritiene possibile dare una *più precisa* determinazione a tale valore, non solo per l'azienda, che così non si vedrebbe applicare aliquote contributive per lavoratori che non ha più in forza, ma anche per l'INPS che avrebbe una entrata contributiva adeguata alla reale "consistenza" dei lavoratori subordinati. Con i sistemi telematici attuali, infatti, e con le obbligatorie comunicazioni che i datori fanno all'Istituto, quest'ultimo può automaticamente e (quasi) immediatamente disporre del valore richiesto, sempre nel calcolo, vengono inoltre compresi i lavoratori a domicilio che, per espressa previsione normativa dell'art.1, comma 1, sono esclusi dai "beneficiari" dei trattamenti di integrazione salariale al pari dei dirigenti, tale previsione appare quantomeno esorbitante.
Si segnala, infine, che il comma 3 indica che il contributo addizionale non è dovuto per gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili, al fine di evitare contenziosi (prevedibili) si potrebbero individuare tali eventi, anche in modo esemplificativo.
In base alle suddette considerazioni, si propone di adottare le modifiche indicate nei successivi par. 4 e 5.

ART.14 Informazione e consultazione sindacale e ART.15 Procedimento

Sempre nell'ottica di semplificare le procedure, l'art.14 prevede l'obbligo di comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali e/o territoriali "le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile … ecc".
Dopo la suddetta comunicazione deve aver luogo l'esame congiunto delle parti (datore di lavoro ed organizzazioni sindacali dei lavoratori). Si evidenzia l'opportunità che nel verbale redatto al termine dell'esame congiunto, in caso di accordo, si preveda l'obbligo di indicare le modalità di ricorso all'ammortizzatore sociale con riferimento anche alle possibilità di adottare "correttivi" in corso d'opera, al fine di ridurre i contenzioni che scaturiscono, ad esempio, dalle modalità operative di sospensione del personale.

Infine due riflessioni:

- le responsabilità del datore di lavoro in caso di ritardo della comunicazione, così come dettate dal comma 4 dell'art.15 (almeno 30 gg per l'invio della domanda) sembrano eccessive;
- considerato che l'art.16 prevede che i criteri di esame delle domande di concessione saranno definiti da un Decreto da adottare entro 60 giorni dalla sua emanazione, ci si riserva ulteriori considerazioni dopo l'emanazione di tale Decreto.

Alla luce delle suddette considerazioni, si propone di modificare i sopraindicati articoli come indicato nei par. 4 e 5.

ART.17 Ricorsi

Si ritiene opportuno adottare un sistema diverso da quello previsto, che, come sanno gli operatori del settore, ha già dimostrato ampiamente la sua inadeguatezza. Si potrebbe - ad esempio - "spostare" la competenza dell'esame dei ricorso, che sostanzialmente è un riesame, ad un ente esterno della stessa amministrazione di cui fa parte l'Inps, come la Direzione territoriale del lavoro, e disciplinare anche una modalità di contestazione giudiziaria dell'eventuale non accoglimento del ricorso, con una "corsia preferenziale".

TITOLO II – CAPO III – INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

Art.20 Campo di applicazione

Le perplessità in merito alla scelta di adottare un sistema diverso dalla mera "estensione" a tutti i lavoratori del sistema *standard* degli ammortizzatori sociali, a prescindere dal settore di appartenenza del datore di lavoro, sono già state espresse sinteticamente nella premessa.

Art. 21 Causali di intervento

In base all'esperienza maturata nella gestione di crisi aziendali, si ritiene che il programma di riorganizzazione aziendale e il piano di crisi aziendale debbano essere sottoposti al controllo di un revisore contabile, che attesti - mediante relazione asseverata - nel primo caso l'idoneità del programma a migliorare l'efficienza e l'efficacia gestionale nonché, ove ricorra, sanare l'esposizione debitoria ed assicurare il riequilibrio della situazione finanziaria, mentre nel secondo caso la natura transitoria della crisi e l'idoneità del piano a superarla.

Relativamente al quarto comma, laddove è previsto che "*in deroga agli articoli 4, comma 1 e 22, comma 2, entro il limite di spesa di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, può essere autorizzato, sino a un limite massimo di sei mesi e previo accordo stipulato in sede governativa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria qualora all'esito del programma di Crisi aziendale di cui al comma 3, l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbi-mento occupazionale"* si propone di aggiungere, in finale, "*anche parziale, purché in misura non inferiore ad un terzo*".

Un ulteriore intervento lo richiede, a nostro avviso, il quinto comma dell'articolo in commento, che prevede: "*Il contratto di solidarietà di cui al comma 1, lettera c, è stipulato dall' impresa attraverso accordi collettivi aziendali con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, (omissis)"* , in quanto non tiene conto

del fatto che non sempre le rappresentanze aziendali sono espressione dei sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative, ma ciò non ha alcun effetto sulla legittimazione delle stesse rappresentanze di stipulare contratti collettivi aziendali.

Relativamente alla stipula del contratto di solidarietà da parte del datore di lavoro, si ritiene che debba avvenire con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, se esistente, con la rappresentanza sindacale unitaria (RSU), ovvero, in mancanza di rappresentanze sindacali dei lavoratori in ambito aziendale con le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Art. 24 Consultazione sindacale

Il *favor* del Governo per il contratto di solidarietà ha portato a prevedere al quarto comma dell'art. 24 che "*Le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma I, lettera c)".* Questa norma si presta ad atteggiamenti non "in linea" con il corretto svolgimento dell'esame congiunto, i cui tempi sono definiti dalla norma, nell'interesse di entrambe le parti.

Si propone di abolire il quarto comma dell'art. 24 o, in subordine, di modificarlo prevedendo quanto segue:
"*Il funzionario incaricato dalla regione del territorio di riferimento, ovvero in caso di più regioni, il funzionario del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dinnanzi al quale si svolge l'esame congiunto, prende atto della non percorribilità della causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma I, lettera c)*".

Art. 25 Procedimento

<u>Il primo comma</u> dell'art. 25 prevede che la domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale venga *"corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario",* mutuando questo sistema dall'attuale procedura in materia di contratto di solidarietà, che ha dimostrato non solo di non funzionare, ma di essere addirittura un "freno" all'anticipato rientro in servizio a tempo pieno dei slavi oratori interessati dalla riduzione d'orario. D'altra parte, le esigenze aziendali sono molto più dinamiche di quanto la legge più corretta e flessibile ed il miglior accordo *del mondo* possano prevedere.
Considerati gli strumenti informatici di cui l'INPS dispone, la soluzione più semplice sarebbe quella di stabilire nell'accordo le regole di funzionamento della sospensione dal lavoro, nessuna esclusa od eccettuata, e di imporre al datore di lavoro di comunicare telematicamente all'Istituto le sospensioni, anche in modo preventivo ma sempre con la possibilità di adottare "in corso d'opera" le modifiche e gli adattamenti previsti dall'accordo stipulato con le organizzazioni sindacali dei lavoratori. Tenendo presente che oggi, a differenza di qualche anno fa, un eventuale utilizzo improprio dell'ammortizzatore sociale è accertato mensilmente dall'INPS alla fine del periodo di paga successivo, mediante le comunicazioni telematiche obbligatorie Uniemens, che, nel caso della proposta qui illustrata, farebbero anche

l'abbinamento dei dati per ogni lavoratore, tra ore di sospensione previste (comunicazione preventiva) e ore di sospensione effettive (comunicazione mensile Uniemens).

Si propone di eliminare nel primo comma dell'art. 25 le parole *"corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario",* o, in subordine, di modificarle come segue: "*e deve essere successivamente integrata telematicamente dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario, mediante il portale internet del Ministero del lavoro che potrà, a tal fine, avvalersi dell'Istituto nazionale della previdenza sociale*".

Il secondo comma dell'art. 25 prevede che la "*sospensione o la riduzione dell'orario, così come concordata tra le parti nelle procedure di cui all'articolo 24, decorre non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda di cui al comma I".*

La suddetta modalità é ingiustificata e, ove non si tratti di un refuso, **meglio sarebbe abolirla considerando che, nei casi più gravi** (es. ricorso per evitare il licenziamento), **il datore di lavoro si troverebbe a pagare per un mese gli stipendi a lavoratori che non può impiegare perché in esubero!**

Si propone di abolire il secondo comma dell'art. 25 o, in subordine, di modificarlo prevedendo che nelle sopraindicate procedure la sospensione o la riduzione dell'orario decorra dalla data indicata nel verbale di accordo sottoscritto dalle parti ovvero, in caso di mancato accordo, dalla data indicata dal datore di lavoro nella comunicazione di cui al primo comma dello stesso art. 24.

3. Considerazioni sui Fondi di solidarietà (Titolo II)

Dalla lettura dell'Atto nasce spontanea la sensazione che si sia persa la "grande occasione" di eliminare definitivamente le disparità di trattamento tra lavoratori "colpiti" dal medesimo evento negativo, a loro non imputabile (sospensione/riduzione dell'orario di lavoro).

La scelta di regolamentare con i Fondi di solidarietà tutti quei settori (indica l'art.26) che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I non sembra dettata da ragioni economiche, visto che i datori di lavoro sono tenuti a contribuire, né di gestione, visto che i fondi di solidarietà saranno istituiti presso l'INPS. Mentre dal punto di vista delle prestazioni si rilevano differenze difficilmente comprensibili (ad esempio, un'azienda industriale - S.r.l. metalmeccanica - con due dipendenti può richiedere l'integrazione salariale del Titolo I e non può fare una azienda metalmeccanica artigiana sempre di due dipendenti).

Per dotare il Paese di un sistema effettivamente equo, sarebbe stato preferibile estendere a tutti i lavoratori le medesime tutele, tra l'altro ridotte rispetto alla normativa attuale, e "ritagliare" per i fondi di solidarietà una funzione di complemento, mediante versamento di contributi deducibili fiscalmente.

4. Emendamenti proposti dal CNDCEC

Alla luce delle considerazioni precedentemente esposte, il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili propone i seguenti emendamenti allo schema di decreto legislativo in commento.

ART. 7

Al comma 4, sono apportate le seguenti modifiche:

1. La parola «può» *è sostituita dalla seguente:* «deve»*;*

2. dopo le parole «di questa» *sono inserite le seguenti:* «fatta salva la successiva revoca nel caso in cui l'Istituto INPS competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario della stessa»*.*

Al comma 5, la parola «può» *è sostituita dalla seguente:* «deve»*.*

ART. 8

Al comma 3 sono apportate le seguenti modifiche:

1. *dopo la parola* «lavoratore» *sono inserite le seguenti:* «che svolga attività di lavoro autonomo*»;*
2. *Il secondo periodo è soppresso.*

ART. 13

Al comma 2 sono apportate le seguenti modifiche:

1. dopo il secondo periodo è inserito il seguente periodo: «Tale numero medio di dipendenti viene mensilmente verificato dall'INPS e rideterminato con riferimento alla media del semestre precedente*»;*

2. Il terzo periodo è soppresso.

3. Nel quarto periodo dopo la parola «compresi*» sono eliminate le parole* «i lavoratori a domicilio o*»; dopo le parole* «gli apprendisti*» sono inserite le parole* «e ad esclusione dei lavoratori a domicilio e dei dirigenti*»*

ART. 14

Al comma 2 dopo le parole «crisi dell'impresa*» sono aggiunte le seguenti parole :* « Dall'esame congiunto potrà derivare un accordo sindacale sottoscritto dal datore di lavoro e dall'organizzazione sindacale deputata, che prevede gli elementi richiesti dal comma 1., oltre alla causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste*».*

ART. 15

Al comma 1 dopo la parola «concessione*» le parole* «nella quale devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste*»* sono sostituite dalle parole: «allegando copia dell'accordo sindacale sottoscritto di cui al punto 2. dell'art. 14*».*

Al comma 2 l'indicazione «15*» è sostituita con* «30*».*

ART. 21

Al comma 2 dopo le parole «orario di lavoro*» sono inserite le seguenti parole:* «e deve essere controllato da un professionista designato dal datore di lavoro, iscritto nel registro dei revisori legali ed in possesso dei requisiti indipendenza previsti dalla legge, che deve attestare la veridicità dei dati aziendali e la fattibilità del progetto *».*

Al comma 3 dopo le parole «salvaguardia occupazionale*» sono inserite le seguenti parole:* «e deve essere controllato da un professionista designato dal datore di lavoro, iscritto nel registro dei revisori legali ed in possesso dei requisiti indipendenza previsti dalla legge, che deve attestare la veridicità dei dati aziendali e la fattibilità del piano*».*

Al comma 4 dopo le parole «riassorbimento occupazionale*» sono inserite le seguenti parole:* « anche parziale, purché in misura non inferiore ad un terzo*».*

Al comma 5 le parole « dall' impresa attraverso accordi collettivi aziendali con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale » sono sostituite dalle seguenti parole: «dal datore di lavoro attraverso accordi collettivi aziendali con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, se esistente, con la rappresentanza sindacale unitaria (RSU), ovvero, in mancanza di rappresentanze sindacali dei lavoratori in ambito aziendale con le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale».

ART. 24

Il comma 4 è soppresso.

Proposta alternativa di modificazione:

Al comma 4 le parole «Le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma l, lettera c)*» sono sostituite dalle seguenti parole:* «Il funzionario incaricato dalla regione del territorio di riferimento, ovvero in caso di più regioni, il funzionario del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dinnanzi al quale si svolge l'esame congiunto, prende atto della non percorribilità della causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma l, lettera c)*»*.

ART. 25

Al comma 1 sono eliminate le parole «e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario*»*.

Proposta alternativa di modificazione:

Al comma 1 le parole «e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario*» sono sostituite dalle seguenti parole*: «e deve essere successivamente integrata telematicamente dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario, mediante il portale internet del Ministero del lavoro che potrà, a tal fine, avvalersi dell'Istituto nazionale della previdenza sociale*»*.

Il secondo comma è soppresso.

Proposta alternativa di modificazione:

Il secondo comma è sostituito come segue: «Nelle procedure di cui all'articolo 24, la sospensione o la riduzione dell'orario decorre dalla data indicata nel verbale di accordo sottoscritto dalle parti ovvero, in caso di mancato accordo, dalla data indicata dal datore di lavoro nella comunicazione di cui al primo comma dello stesso art.24.*».*

5. Quadro sinottico

ART. 7

(Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni).

TESTO ATTUALE	TESTO COORDINATO CON LE MODIFICHE DEL CNDCEC
1. Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.	*Identico*
2. L'importo delle integrazioni è rimborsato dall'INPS all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.	*Identico*
3. Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavor-atori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore del presente decreto, i sei mesi di cui al periodo precedente decorrono da tale data.	*Identico*
4. Nel caso di integrazioni salariali ordinarie, la sede dell'INPS territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa.	4. Nel caso di integrazioni salariali ordinarie, la sede dell'INPS territorialmente competente ~~può~~ **deve** autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa; **fatta salva la successiva revoca nel caso in cui l'Istituto INPS competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario della stessa**.
5. Nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, contestualmente al trattamento di integrazione salariale, il pagamento diretto da parte dell'INPS, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario della stessa.	5. nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ~~può~~ **deve** autorizzare, contestualmente al trattamento di integrazione salariale, il pagamento diretto da parte dell'INPS, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario della stessa.

ART. 8

(Condizionalità e politiche attive del lavoro).

TESTO ATTUALE	TESTO COORDINATO CON LE MODIFICHE DEL CNDCEC
1. I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell' orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato. A tali lavoratori si applicano i meccanismi di condizionalità e i livelli essenziali delle prestazioni previsti dal decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo I, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.	*Identico*
2. Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.	*Identico*
3. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell' INPS dello svolgimento dell' attività di cui al comma 2. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, di cui all' articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell' assolvimento degli obblighi di comunicazione di cui al presente comma.	3. Il lavoratore **che svolga attività di lavoro autonomo** decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività di cui al comma 2~~**. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, di cui all' articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell' assolvimento degli obblighi di comunicazione di cui al presente comma.**~~

ART. 13

(Contribuzione).

TESTO ATTUALE	TESTO COORDINATO CON LE MODIFICHE DEL CNDCEC
1. A carico delle imprese di cui all' articolo 10 è stabilito un contributo ordinario, nella misura di: a) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti; b) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti;	*Identico*

c) 4,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell' industria e artigianato edile; d) 3,30 per cento della retribuzione imponibile ai finì previdenziali per gli operai delle imprese dell' industria e artigianato lapidei; e) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell' industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti; f) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti.	
2. Ai fini della determinazione del limite di dipendenti, indicato al comma 1, il limite anzidetto è determinato, con effetto dal 1 gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa. Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività. L'impresa è tenuta a fornire all' INPS apposita dichiarazione al verificarsi di eventi che, modificando la forza lavoro in precedenza comunicata, influiscano ai fini del limite di cui al comma l. Agli effetti di cui al presente articolo sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.	2. Ai fini della determinazione del limite dei dipendenti, indicato al comma 1, il limite anzidetto è determinato, con effetto dal 1 (primo) Gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa. Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività. **Tale numero medio di dipendenti viene mensilmente verificato dall'INPS e rideterminato con riferimento alla media del semestre precedente**. ~~**L'impresa è tenuta a fornire all'INPS apposita dichiarazione al verificarsi di venti che, modificando la forza lavoro in precedenza comunicata, influiscono ai fini del limite di cui al comma 1.**~~ Agli effetti di cui al presente articolo sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, compresi ~~**i lavoratori a domicilio e**~~ gli apprendisti **e ad esclusione dei lavoratori a domicilio e dei dirigenti**, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.
3. A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale ordinaria è stabilito il contributo addizionale di cui ,all' articolo 5. Il contributo addizionale non è dovuto per gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili.	*Identico*

ART. 14

(Informazione e consultazione sindacale).

TESTO ATTUALE	TESTO COORDINATO CON LE MODIFICHE DEL CNDCEC
1. Nei casi di sospensione o riduzione dell' attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, o in	*Identico*

mancanza alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.	
2. A tale comunicazione segue, su richiesta dì una delle parti, un esame congiunto della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.	2. a tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa. **Dall'esame congiunto potrà derivare un accordo sindacale sottoscritto dal datore di lavoro e dall'organizzazione sindacale deputata, che prevede gli elementi richiesti dal comma 1., oltre alla causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste.**
3. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione di cui al comma 1, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.	*Identico*
4. Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare ai soggetti di cui al comma l la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta dell'impresa o dei soggetti di cui al comma l, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione di cui al primo periodo, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.	*Identico*
5. Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei, le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell' attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.	*Identico*
6. All' atto della prese:1tazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti di cui al presente articolo.	*Identico*

ART.15

(Procedimento).

TESTO ATTUALE	TESTO COORDINATO CON LE MODIFICHE DEL CNDCEC
1. Per l'ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale, l'impresa presenta in via telematica	1. Per l'ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale, **l'impresa presenta in via**

all' INPS domanda di concessione nella quale devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell' orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste. Tali informazioni sono inviate dall' INPS ai Centri per l'impiego ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8.	**telematica all'INPS domanda di concessione allegando copia dell'accordo sindacale sottoscritto di cui al punto 2. dell'art. 14** ~~**nella quale devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste**~~. Tali informazioni sono inviate dall'INPS ai Centri per l'impiego ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'art. 8.
2. La domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall' inizio della sospensione o riduzione dell' attività lavorativa.	2. La domanda deve essere presentata entro il termine di ~~15~~ **30** giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.
3.Qualora la domanda venga presentata dopo il termine indicato nel comma 2, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.	*Identico*
4.Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.	*Identico*

ART. 21

*(*Causali di intervento*).*

TESTO ATTUALE	TESTO COORDINATO CON LE MODIFICHE DEL CNDCEC
1. L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali: al riorganizzazione aziendale; b) crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dallo gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa; cl contratto di solidarietà. 2. Il programma di riorganizzazione aziendale di cui al comma l, lettera a), deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva e deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione. Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.	*Identico*
2. Il programma di riorganizzazione aziendale di cui al comma l, lettera a), deve presentare un piano di interventi	2. Il programma di riorganizzazione aziendale di cui al comma l, lettera a), deve presentare un piano di interventi

volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva e deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione. Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.	volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva e deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione. Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro **e deve essere controllato da un professionista designato dal datore di lavoro, iscritto nel registro dei revisori legali ed in possesso dei requisiti indipendenza previsti dalla legge, che deve attestare la veridicità dei dati aziendali e la fattibilità del progetto.**
3. Il programma di crisi aziendale di cui al comma I, lettera b), 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 da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.	3. Il programma di crisi aziendale di cui al comma I, lettera b), 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 da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale **e deve essere controllato da un professionista designato dal datore di lavoro, iscritto nel registro dei revisori legali ed in possesso dei requisiti indipendenza previsti dalla legge, che deve attestare la veridicità dei dati aziendali e la fattibilità del piano.**
4. In deroga agli articoli 4, comma 1 e 22, comma 2, entro i l limite di spesa di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, può essere autorizzato, sino a un limite massimo di sei mesi e previo accordo stipulato in sede governativa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria qualora all'esito del programma di Crisi aziendale di cui al comma 3, l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell' azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale. A tal fine il Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera al, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, è incrementato dell'importo di cui al primo periodo per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018. Al fine del monitoraggio della relativa spesa gli accordi di cui al primo periodo del presente comma sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze. Con decreto del Ministro del	4. In deroga agli articoli 4, comma 1 e 22, comma 2, entro i l limite di spesa di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, può essere autorizzato, sino a un limite massimo di sei mesi e previo accordo stipulato in sede governativa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria qualora all'esito del programma di Crisi aziendale di cui al comma 3, l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell' azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale **anche parziale, purché in misura non inferiore ad un terzo.** A tal fine il Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera al, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, è incrementato dell'importo di cui al primo periodo per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018. Al fine del monitoraggio della relativa spesa gli accordi di cui al primo periodo del presente comma sono trasmessi al

lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri per l'applicazione del presente comma.	Ministero dell'economia e delle finanze. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri per l'applicazione del presente comma.
5.Il contratto di solidarietà di cui al comma 1, lettera c), è stipulato dall' impresa attraverso accordi collettivi aziendali con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che stabiliscono 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 nell' arco dell' intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Gli accordi di cui al primo periodo 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. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell' orario di lavoro 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.	5.Il contratto di solidarietà di cui al comma 1, lettera c), è stipulato ~~**dall' impresa attraverso accordi collettivi aziendali con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale**~~ **dal datore di lavoro attraverso accordi collettivi aziendali con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, se esistente, con la rappresentanza sindacale unitaria (RSU), ovvero, in mancanza di rappresentanze sindacali dei lavoratori in ambito aziendale con le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale,** che stabiliscono 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 nell' arco dell' intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Gli accordi di cui al primo periodo 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. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell' orario di lavoro 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.
6. L'impresa non può richiedere l'intervento straordinario	*Identico*

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.	

ART. 24

*(*Consultazione sindacale*).*

TESTO ATTUALE	TESTO COORDINATO CON LE MODIFICHE DEL CNDCEC
1. L'impresa che intende richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per le causali di ,cui all' articolo 21, comma I, lettere a), e b), ne dà tempestiva comunicazione, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, a::'le rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, o in mancanza alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.	*Identico*
2. Entro tre giorni dalla predetta comunicazione è presentata dall' impresa o dai soggetti di cui al comma I, domanda di esame congiunto della situazione aziendale. Tale domanda è trasmessa, ai finì della convocazione delle parti, al competente ufficio individuato dalla regione del territorio di riferimento, qualora l'intervento richiesto riguardi unità produttive ubicate in una sola regione, o al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora l'intervento riguardi unità produttive ubìcate in più regioni. In tale caso il Ministero richiede, comunque, il parere delle regioni interessate.	*Identico*
3. Costituiscono oggetto dell'esame congiunto il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario, nonché delle misure previste per la gestione delle eventuali eccedente di personale, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento, e le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.	*Identico*
4. Le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma I, lettera c).	~~**4. Le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma I, lettera c) .**~~ *Ovvero sostituire con:* **Il funzionario incaricato dalla regione del territorio di riferimento, ovvero in caso di più regioni, il funzionario del Ministero del lavoro e delle politiche**

	sociali dinnanzi al quale si svolge l'esame congiunto, prende atto della non percorribilità della causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma I, lettera c).
5. L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce entro i 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima, ridotti a le per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.	*Identico*
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, é definito l'incremento della contribuzione addizionale, applicabile a titolo di sanzione per il mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori di cui al comma 3.	*Identico*

ART. 25

(Procedimento).

TESTO ATTUALE	TESTO COORDINATO CON LE MODIFICHE DEL CNDCEC
1. La domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale è presentata entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all' intervento e deve essere corredata dell' elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario. Tali informazioni sono inviate dall' INPS ai Centri per l'impiego ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8. Per le causali di cui all'articolo 21, comma I, lettere a), e b), nella domanda di concessione dell' integrazione salariale l'impresa comunica inoltre il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.	1. La domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale è presentata entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all' intervento ~~***e deve essere corredata dell' elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario***~~. Tali informazioni sono inviate dall' INPS ai Centri per l'impiego ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8. Per le causali di cui all'articolo 21, comma I, lettere a), e b), nella domanda di concessione dell' integrazione salariale l'impresa comunica inoltre il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale. *Ovvero modificare come segue:* 1. La domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale è presentata entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all' intervento ~~***e deve essere corredata dell' elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario***~~ **e deve essere successivamente integrata telematicamente dell'elenco nominativo dei lavoratori**

	interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario, mediante il portale internet del Ministero del lavoro che potrà, a tal fine, avvalersi dell'Istituto nazionale della previdenza sociale. Tali informazioni sono inviate dall' INPS ai Centri per l'impiego ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8. Per le causali di cui all'articolo 21, comma I, lettere a), e b), nella domanda di concessione dell' integrazione salariale l'impresa comunica inoltre il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.
2. La sospensione o la riduzione dell'orario, così come concordata tra le parti nelle procedure di cui all'articolo 24, decorre non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda di cui al comma I.	~~**La sospensione o la riduzione dell'orario, così come concordata tra le parti nelle procedure di cui all'articolo 24, decorre non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda di cui al comma I.**~~ *Ovvero:* **Nelle procedure di cui all'articolo 24**, la sospensione o la riduzione dell'orario **decorre dalla data indicata nel verbale di accordo sottoscritto dalle parti ovvero, in caso di mancato accordo, dalla data indicata dal datore di lavoro nella comunicazione di cui al primo comma dello stesso art.24.**
3. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda medesima.	*Identico*
4. Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.	*Identico*
5. La domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere presentata in unica soluzione contestualmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio. La concessione del predetto trattamento avviene con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. per l'intero periodo richiesto. ratte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori, il decreto di cui al periodo precedente è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della	*Identico*

domanda da parte dell'impresa.	
6. Le Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell' intervento di integrazione salariale, procedono alle verifiche finalizzate all' accertamento degli impegni aziendali. La relazione ispettiva deve essere trasmessa al competente ufficio ministeriale entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario di integrazione salariale autorizzato. Nel caso in cui dalla relazione ispettiva emerga il mancato svolgimento, in tutto o in parte, del programma presentato dall'impresa, il procedimento amministrativo volto riesame del decreto di cui al comma 5 si conclude nei successivi 90 giorni con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fatte salve eventuali sospensioni che si rendano necessarie ai fini istruttori.	*Identico*
7. L'impresa, sentite le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, o in mancanza le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.	*Identico*