

LAVORO

Ammortizzatori. In base al decreto legislativo approvato a inizio giugno possibile il passaggio dalla solidarietà difensiva

Rilancio per i contratti espansivi

L'istituto punta a favorire le assunzioni - Ridotti gli oneri per le aziende

Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

Riflettori accesi sui contratti di solidarietà (Cds) espansivi. Dopo oltre trenta anni, durante i quali è stato sostanzialmente ignorato, si ravviva un istituto contrattuale introdotto nel nostro ordinamento nel lontano 1984 a opera della legge 863, (conversione del decreto legge 726) e recentemente riscritto dall'articolo 41 del Dlgs 148/2015 di **riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di lavoro.**

Dalla difesa alla crescita

La spinta propulsiva arriva dallo schema di decreto legislativo correttivo del Jobs act approvato in via preliminare dal Consiglio dei ministri a inizio giugno e ora all'esame del Parlamento. Con l'evidente scopo di favorire l'incremento degli organici aziendali e, contemporaneamente, per agevolare un possibile ricambio generazionale, viene data alle imprese la facoltà di trasfor-

L'AGEVOLAZIONE

I lavoratori vicini alla vecchiaia possono andare in pensione se trasformano il contratto in part time

mare in espansivi i contratti di solidarietà difensivi.

La variazione può riguardare sia i contratti in corso da almeno 12 mesi (dalla data di entrata in vigore del decreto correttivo), sia quelli stipulati prima del 1° gennaio 2016; per questi ultimi non vi sono vincoli riguardo al periodo di vigenza. Due le condizioni da rispettare: la modifica deve intervenire nelle forme previste per la stipula dei contratti di solidarietà espansivi e la trasformazione non può prevedere una riduzione d'orario superiore a quella già concordata nel contratto difensivo.

Gli incentivi

Era, però, necessario anche intervenire normativamente per rendere più attraente l'operazione per entrambe le parti in causa (aziende e lavoratori). Vanno in questa direzione le novità previste dallo schema di decreto legislativo.

I lavoratori che a seguito della trasformazione del contratto da difensivo in espansivo avrebbero perso la Cigs - potranno continuare a beneficiare del trattamento salariale anche se in misura dimezzata. Nessuna perdita economica, tuttavia. La differenza, utile a coprire la differenza fino a concorrenza della quota Cigs originaria, sarà infatti erogata dal datore di lavoro con onere a suo carico. Questa integrazione non è imponibile ai fini previdenziali, ma sul relativo importo i lavoratori potranno contare sulla contribuzione figurativa che, quin-

di, non li penalizzerà sotto il profilo pensionistico.

Per compensare l'aumento dei costi aziendali, il decreto interviene su due fronti: le quote di trattamento di fine rapporto (Tfr) relative alla retribuzione persa maturate durante il periodo di solidarietà restano a carico della cassa (dopo la modifica del Dlgs 148/15 sarebbero stati a carico azienda); inoltre, si abbatte del 50% il contributo addizionale dovuto sull'integrazione salariale che, in luogo del 9%-12%-15%, si attesta in misura pari al 4,5%-6%-7,5 per cento.

Il contratto classico

Il Cds espansivo, che deriva dalla trasformazione di un difensivo è, come detto, una novità che si affaccia nel panorama con prerogative specifiche. Il contratto espansivo classico, che dopo l'abrogazione dell'articolo 2 della legge 863/1984, è quello delineato dal Dlgs 148/2015, prevede, a seguito dell'intesa sottoscritta in ambito aziendale, da una parte una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con diminuzione della retribuzione, e, dall'altra, la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

Per ogni nuovo rapporto instaurato, ai datori di lavoro è concesso, per ciascuna mensilità di retribuzione, un contributo pari, per i primi 12 mesi, al 15% della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile. Per ciascuno dei due anni successivi, il contributo è ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5 per cento. In alternativa, ma solo in relazione all'assunzione di lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni, i datori di lavoro possono versare la contribuzione a proprio carico nella misura prevista per gli apprendisti. Questa facilitazione può applicarsi per i primi 36 mesi e, comunque, non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore immesso in azienda.

Part time e pensione

Una particolare disposizione riguarda poi i lavoratori delle imprese in cui siano stati stipulati i contratti espansivi che hanno una età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di 24 mesi e che hanno maturato i requisiti minimi di contribuzione per accedere al trattamento.

Se accettano di svolgere una prestazione lavorativa di durata non superiore alla metà dell'orario praticato prima della riduzione convenuta nel contratto di solidarietà, possono richiedere l'accesso alla pensione. Il trattamento spetta se trasformano il rapporto da full time in part time entro un anno dalla stipula del contratto di solidarietà. Occorre, inoltre, che nell'accordo sia prevista una clausola per cui alla maggiore riduzione di orario, corrisponda un incremento di occupazione.

Le opzioni

Le caratteristiche dei contratti di solidarietà difensivi ed espansivi

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVO DERIVANTE DALLA TRASFORMAZIONE DI PRECEDENTI CONTRATTI DIFENSIVI

Particolarità	La trasformazione da contratto difensivo in espansivo può riferirsi sia a contratti in corso da almeno 12 mesi (dalla data di entrata in vigore del decreto correttivo), sia a quelli stipulati prima del 1/1/2016, non rilevando - per questi ultimi - l'arco temporale di vigenza
% Riduzione orario	La trasformazione non può prevedere una riduzione d'orario superiore a quella già concordata nel contratto difensivo
Incentivi per i lavoratori	I lavoratori - che durante il contratto difensivo percepivano la Cigs pari all'80% della retribuzione (entro i tetti di legge), ricevono una quota Cigs pari al 50% di quella che già percepivano, più un'integrazione aziendale che copre la differenza fino a raggiungere il 100% della Cigs originaria. Tale integrazione è esente da contributi ma utile per la pensione in quanto i lavoratori beneficiano di contribuzione figurativa.
Incentivi per il datore di lavoro	Le quote di Tfr relative alla retribuzione persa, maturate durante il periodo di solidarietà, sono a carico dell'Inps
Agevolazioni per le nuove assunzioni	È prevista una riduzione del 50% del contributo addizionale dovuto sull'integrazione salariale (4,5% - 6% - 7,5% al posto di 9% - 12% - 15%). Le stesse previste per i contratti espansivi di tipo ordinario
Condizioni	I contratti collettivi devono essere depositati presso le direzioni territoriali del Lavoro

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVO DI TIPO ORDINARIO

% Riduzione orario	Riduzione stabile dell'orario di lavoro
Agevolazioni	Sulle nuove assunzioni - 15% della retribuzione lorda prevista dal Ccnl per i primi 12 mesi; - 10% della retribuzione dal 13° al 24° mese; - 5% della retribuzione dal 25° al 30° mese. In alternativa per assunzioni di soggetti tra i 15 e i 29 anni: - contribuzione come apprendisti per i primi 3 anni (non oltre il 29° anno di età); il lavoratore paga l'aliquota contributiva piena

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVO CON STAFFETTA GENERAZIONALE

Condizioni	Lavoratori a cui mancano non più di 2 anni di età per andare in pensione e che hanno maturato i requisiti minimi di contribuzione. Tali soggetti devono accettare di svolgere una prestazione lavorativa di durata non superiore alla metà dell'orario praticato prima della riduzione convenuta nel contratto di solidarietà
% Riduzione orario	Riduzione stabile dell'orario di lavoro
Agevolazioni	I lavoratori possono andare in pensione anticipatamente se trasformano il rapporto da tempo pieno a tempo parziale, entro un anno dalla stipula del contratto di solidarietà a condizione che, alla maggiore riduzione di orario, corrisponda un incremento di occupazione

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI PER AZIENDE OPERANTI IN AREE DI INTERVENTO DELLA CIGS

% Riduzione orario	La riduzione media oraria non può eccedere il 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori. Per ognuno di essi la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70%
Trattamento	Sulle ore oggetto di riduzione interviene la Cigs in misura pari all'80% della retribuzione persa, entro i massimali di legge
Ulteriore facilitazione	Per riduzioni di orario di lavoro superiori al 20% oltre alla Cigs è possibile richiedere uno sgravio contributivo del 35%, entro i limiti di spesa fissati dalla legge. Le aziende devono individuare strumenti volti a realizzare un miglioramento della produttività di entità analoga allo sgravio contributivo spettante

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI PER AZIENDE OPERANTI IN AREE PRIVE DELLA CIGS (regime in essere fino al 30/6/2016)

% Riduzione orario	Come sopra
Trattamento	Contributo pari al 50% della retribuzione persa (da suddividere in parti uguali tra datore di lavoro e lavoratori interessati al contratto di solidarietà)

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI PER AZIENDE SENZA CIGS RIENTRANTI NELLA TUTELA DEL FIS E/O DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI ALTERNATIVI (regime in essere dal 1/7/2016)

% Riduzione orario	Come sopra
Trattamento	Assegno di solidarietà erogato dal Fondo di integrazione salariale e/o dai Fondi bilaterali alternativi

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVO A FAVORE DI PARTICOLARI IMPRESE RITENUTE DI RILEVANTE INTERESSE STRATEGICO PER L'ECONOMIA NAZIONALE

Condizioni	Accordi di solidarietà difensiva conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31/7/2015
% Riduzione orario	Superiore al 20%
Incentivi per le imprese	Possibilità di usufruire reiteratamente dello sgravio del 35% (sulle retribuzioni corrisposte in relazione alle ore lavorate) entro il limite massimo di 24 mesi
Accesso al beneficio	A domanda e previa emanazione di un decreto interministeriale

Dopo il Jobs act. Per le aziende in ambito Cigs, il contratto è diventato una causale della cassa

Costi più elevati per l'accordo difensivo

— Della famiglia dei contratti di solidarietà (Cds) oltre a quelli espansivi fanno parte anche quelli difensivi.

Nei difensivi i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali stipulano intese a livello aziendale finalizzate a evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale.

Le imprese che rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria (Cigs), a fronte della riduzione dell'orario di lavoro, possono contare sull'intervento di della cassa, con cui i lavoratori compensano la quota di retribuzione "persa" relativamente alle ore non lavorate.

Le aziende che non gravitano in orbita Cigs, invece, hanno potuto contare, fino a oggi, sulla corresponsione di un contributo pari alla metà della retribuzione non dovuta a seguito della riduzione dell'orario, da riparti-

Si tratta di una sorta di contropartita della riduzione oraria concordata, che trova applicazione per un periodo massimo di due anni.

Va osservato che, a seguito della rivisitazione attuata con il Dlgs 148/2015, questa forma pubblica di sostegno al reddito uscirà di scena da domani. In sostituzione potrà intervenire l'assegno di solidarietà erogato dai fondi di solidarietà bilaterali alternativi, ovvero dal Fondo di integrazione salariale che, dal 1° gennaio 2016, è subentrato al Fondo di solidarietà residuale.

Stretta anche per le aziende destinatarie della Cigs. Il decreto di riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro ha abrogato lo storico impianto normativo di riferimento dei Cds difensivi.

L'istituto ha perso, così, l'autonomia che lo contraddistingueva per essere attratto dalla disciplina che regolamenta la

ria; di cui il contratto di solidarietà, dal 24 settembre 2016, è divenuto una causale.

Va detto che il Dlgs 148/2015 non è stato, comunque, rivoluzionario. Il contratto di solidarietà continua a essere stipulato dall'impresa attraverso accordi collettivi aziendali. La nuova

L'ALTRA SOLUZIONE

Le imprese escluse dalla cassa integrazione possono contare sull'assegno erogato dal Fondo di integrazione salariale o dai fondi bilaterali

versione della norma (articolo 21, comma 5, del Dlgs 148/2015) qualifica la rappresentanza sindacale legittimata a sottoscrivere l'accordo identificandola nelle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle

dali (Rsa), ovvero nella rappresentanza sindacale unitaria (Rsu).

Riguardo alla riduzione dell'orario, quella concordata non può essere superiore, come media, al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. È comunque previsto che, per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario non possa andare oltre il 70% nell'arco dell'intero periodo oggetto della solidarietà.

Sul fronte del trattamento di integrazione salariale, la modifica apportata dal decreto ha determinato alcune conseguenze non del tutto positive per aziende e lavoratori. Per questi ultimi l'assegno Cigs raggiunge l'80% della retribuzione globale che sarebbe loro spettata, ma il relativo ammontare soggiace ai due massimali di legge.

Le aziende, da parte loro, de-

zionale - in precedenza non dovuto per la Cigs da solidarietà - la cui entità è alquanto sensibile (9-12-15% da calcolare sulla retribuzione persa dai lavoratori). Riguardo alla durata, per ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può arrivare a un massimo di 24 mesi in un quinquennio mobile, che - in taluni casi - possono diventare 36.

Per quanto attiene all'iter procedurale, la richiesta di Cigs deve essere proposta entro sette giorni dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale, corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle riduzioni di orario.

Contrariamente a quanto avviene per la Cigs connessa a riorganizzazione o crisi aziendale, nei Cds la diminuzione dell'orario può operare subito dopo la sottoscrizione dell'accordo sindacale, senza la necessità di attendere i 30 giorni previsti per la decorrenza dell'ammortizzatore sociale.

G. Mac.
Ant. Ca.