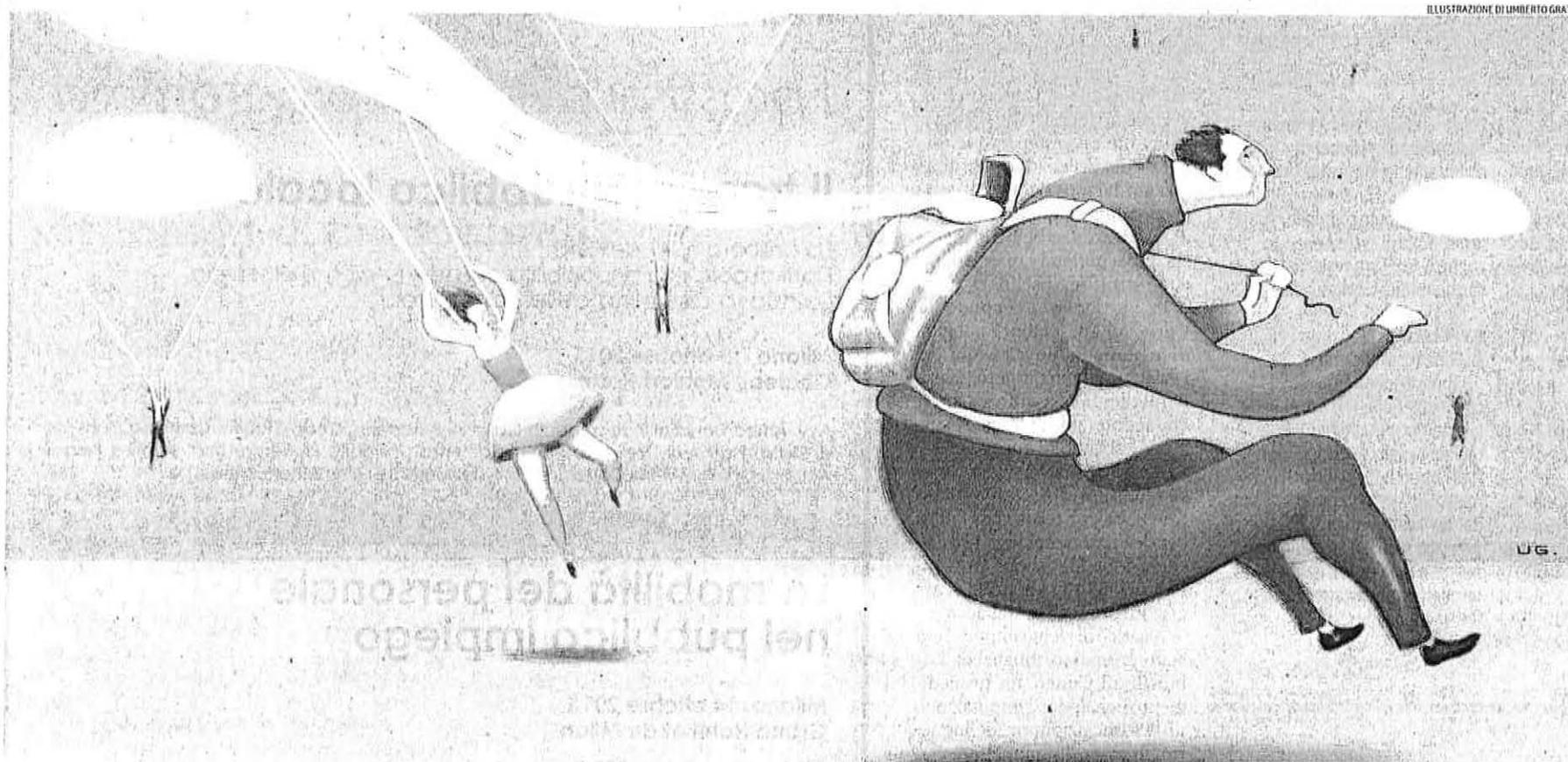


LA GUIDA AL JOBS ACT

# Gli ammortizzatori

ILLUSTRAZIONE DI LUMBERTO GAT



## CASSA INTEGRAZIONE AL MASSIMO PER 24 MESI

Il limite in un quinquennio mobile - Irrilevanti i periodi prima del Dlgs

Antonino Cannioto  
Giuseppe Maccarone

Si va verso un testo unico degli ammortizzatori sociali il cui ampio raggio di intervento interessa sia il campo di applicazione soggettivo che la durata complessiva dei trattamenti.

Con riferimento al primo aspetto, si sottolinea l'estensione delle integrazioni salariali agli apprendisti con contratto di tipo professionalizzante, fino ad oggi esclusi dalla disciplina e interessati dai soli provvedimenti in deroga.

Per quanto riguarda le modifiche che interessano la durata, si unificano Cigo e Gigs, prevedendo che gli interventi non possano superare - per ciascuna unità produttiva - il massimo di 24 mesi (erano 36) in un quinquennio mobile (era fisso decorrente dall'1 agosto 1990). Sempre riguardo alla durata, va osservato che, ai fini del conteggio, i periodi di Cigs connessi a contratti di solidarietà entro il limite di 24 mesi, contano per la metà.

Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini e per quelle che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, la durata dei trattamenti non può superare complessivamente i 30 mesi in un quinquennio mobile. La ragione di una differente valutazione è probabilmente rinvenibile nella circostanza che, in questi settori, l'utilizzo del contratto di solidarietà - che favorisce una più flessibile valutazione del tetto - è sostanzialmente precluso.

Sempre in tema di durata, viene stabilito che i periodi di integrazione salariale fruiti prima dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni, contenute nel decreto di riordino, non concorrono al raggiungimento del limite complessivo. Con riferimento alla Cigo si osserva che non possono essere autorizzate ore

di integrazione salariale eccedenti il limite di un terzo di quelle ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente.

Va, inoltre, osservato che il termine di presentazione della domanda è stabilito entro 15° giorno dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività. Per la Cigs, invece, il termine è di sette giorni che decorrono dalla data di conclusione della procedura sindacale o di sottoscrizione dell'accordo aziendale. Tra le modifiche apportate, appare di assoluto interesse la

### Il programma

#### 01 | DOMANI VENERDÌ

L'ultimo approfondimento sui decreti attuativi del Jobs act interessa il decreto dedicato alla vigilanza sul lavoro. Ora le attività vengono unificate sotto l'egida del nuovo Ispettorato nazionale del lavoro. L'attività ispettiva dovrebbe essere facilitata anche dalla condivisione delle banche dati

#### 02 | LE ALTRE PUNTATE

Martedì, la prima puntata è stata dedicata al decreto legislativo sulla semplificazione degli adempimenti, che contiene, tra l'altro, anche la nuova disciplina dei controlli a distanza. La rete delle politiche attive e la nuova disciplina della condizionalità per gli aiuti in caso di disoccupazione hanno costituito il focus pubblicato mercoledì

previsione normativa - peraltro in linea con i principi della delega - che espressamente - dal 1° gennaio 2016 - esclude il ricorso alla cassa nei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

Riguardo al regime transitorio, con particolare riferimento agli interventi della cassa, si prevede che, ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali, i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato dopo tale data.

I trattamenti straordinari di integrazione salariale conseguenti a procedure di consultazione sindacale già concluse alla data di entrata in vigore del nuovo decreto, mantengono la loro durata prevista, nei limiti stabiliti dalle disposizioni di legge "pro tempore" vigenti. Quelli riguardanti periodi successivi all'entrata in vigore delle nuove regole concorrono ai nuovi e più stringenti limiti di durata massima.

Riguardo ai Fondi di solidarietà, il decreto - al fine di ampliare la platea dei soggetti tutelati - stabilisce che l'istituzione dei fondi è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni, in relazione alle imprese che occupano mediamente più di cinque dipendenti (nella previgente normativa della legge 92/12 la soglia limite era di 15). Come ulteriore innovazione si annota che, per il raggiungimento della soglia dimensionale, vengono computati anche gli apprendisti. Se entro il 31 dicembre 2015 i Fondi non saranno costituiti, ovvero non si saranno adeguati alle nuove previsioni normative, i datori di lavoro del relativo settore, che occupano mediamente più di cinque dipendenti, confluiranno nel nuovo Fondo di integrazione salariale desti-

nato a sostituire l'attuale Fondo di solidarietà residuale che opererà, secondo il sistema oggi in essere, fino al termine di quest'anno.

Novità anche per i contratti di solidarietà difensivi di tipo A (assistiti da Cigs) e tipo B (senza cassa). I primi escono di scena subito per lasciare il passo alla nuova regolamentazione introdotta dalla riforma. Gli altri (tipo B), invece, sopravvivono fino al 30 giugno 2016.

In generale, anche in linea con gli intendimenti della delega, si osserva che il contatto di solidarietà di tipo A diviene una causa di intervento della Cigs. Questa modifica comporterà, tra l'altro, un aumento dei costi aziendali, atteso che le integrazioni salariali che supportano le ore non lavorate, finora escluse dal versamento del contributo addizionale (articolo 8, comma 8, legge 160/88) ne diverranno destinatarie. Per i CdS non appare regolamentato, invece, il periodo transitorio. In particolare dovrà essere chiarito se i periodi di solidarietà ante riforma dovranno essere conteggiati ai fini della durata complessiva e se per i contratti stipulati prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo potranno applicarsi le vecchie regole.

Per uniformità con quanto sostenuto riguardo alla Cigs, anche per i contratti di solidarietà difensivi di tipo A "ante riforma" dovrebbe applicarsi la precedente disciplina, anche con riferimento alla durata.

Infine, un'ulteriore notazione riguardo agli oneri aziendali: l'abrogazione della legge 464/72 comporterà l'impossibilità per le aziende di porre a carico della cassa le quote di Tfr dei lavoratori licenziati al termine della Cigs e maturate durante il periodo di integrazione salariale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Autorizzabili un numero di ore fino a un terzo di quelle lavorabili nel biennio mobile**

Con riferimento alla Cassa integrazione ordinaria il legislatore, nell'attuare la delega prevista dalla legge 183/14, ha mantenuto l'ossatura della regolamentazione previgente, pur avendo abrogato quasi del tutto la principale norma di riferimento, la legge 164/75. L'importo dell'assegno per i lavoratori resta invariato sia per la Cigo che la Cigs: l'80% della retribuzione globale spettante al lavoratore, con un massimo di 1.167,91 euro mensili.

La logica che pervade il riordino degli ammortizzatori va, infatti, nella direzione di una stretta sul loro utilizzo.

Entrando nel dettaglio, restano sostanzialmente immutati sia il campo di applicazione, sia le causali d'accesso: situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai lavoratori (comprese le intemperie stagionali); situazioni temporanee di mercato.

Salvo che per gli eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale, viene però richiesta in capo ai lavoratori beneficiari un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda; inoltre, tra i destinatari del trattamento possono rientrare i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

Passando alla durata massima di utilizzo, rimane invariato il regime vigente: la richiesta può interessare un periodo massimo di 13 settimane consecutive (dovrebbe essere confermato il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni, illustrato nella circolare Inps 58/09) prorogabile trimestralmente fino a 52 settimane.

Se la fruizione delle 52 settimane avviene consecutivamente, una nuova domanda di Cigo può essere presentata (per la medesima unità produttiva) solo quando sia decorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa. Se, invece, l'integrazione è concessa per più periodi consecutivi, il limite massimo è pari a 52 settimane nel biennio mobile. Restano esclusi da questi due tetti di durata gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili (tranne quelli richiesti dalle imprese del comparto edile). La novità più rilevante risiede nel nuovo meccanismo di contingentamento delle ore di Cigo autorizzabili: sul punto, il dlgs prevede che non possano essere concesse ore di trattamento ordinario eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di Cigo stessa.

L'effetto principale sarà che le durate massime "teoriche" sopra descritte, nella pratica, si ridurranno notevolmente per via di questo principio, seppure lo stesso venga in parte mitigato dalla base di riferimento del conteggio delle ore lavorabili nel biennio, poiché riferita a tutti i lavoratori: laddove la Cigo non interessi tutta la forza lavoro, si estenderà quindi il periodo di utilizzo. Viceversa, si dovrà evitare di ricorrere a Cigo a zero ore: in questa ipotesi il plafond di concessione diminuirebbe più velocemente.

Per quanto compatibili con le nuove disposizioni, restano, invece, in larga parte in vigore le regole della legge 457/72 per le imprese agricole e ai lavoratori del comparto - in caso di ricorso alla Cigo per intemperie stagionali - non si applicano i massimali delle prestazioni previsti in tutte le altre fattispecie di utilizzo degli ammortizzatori.

Infine, è soppressa la Commissione provinciale della Cigo istituita presso le sedi Inps, con decorrenza dal 1° gennaio 2016: sarà dunque la sede Inps competente (senza più il vaglio dell'abolita Commissione) ad autorizzare le richieste di integrazione ordinaria sulla base dei criteri che dovranno essere definiti da un Dm del Lavoro, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del Dlgs.

Alessandro Rota Porta

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Tre causali: crisi aziendale, riorganizzazione e «solidarietà»**

Si semplifica il quadro della Cassa integrazione straordinaria, ma si restringono le durate di utilizzo così come viene introdotto un tetto massimo alle ore autorizzabili: sono questi i principali effetti delle nuove regole sulla Cigs.

Per quanto concerne il campo di applicazione viene sostanzialmente confermata l'attuale platea, nonché la messa a regime di alcune categorie di aziende (ad esempio, quelle commerciali con più di 50 dipendenti) già disposta dalla legge 92/2012: vengono ricompresi, in via strutturale, quali destinatari dei trattamenti anche i partiti e i movimenti politici.

Spostandosi alle causali di intervento, la norma prevede tre fattispecie: il programma di riorganizzazione aziendale, con durata massima - nel rispetto dei principi generali di durata delle Cig - di 24 mesi per ciascuna unità produttiva, anche continuativi in un quinquennio mobile; quello di crisi aziendale, fino a 12 mesi anche continuativi (una nuova autorizzazione è concessa solo dopo che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione); il contratto di solidarietà, di durata massima di 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile. Tranne che per il comparto edile, il Cds viene però computato alla metà della sua durata per la sola parte non eccedente i 24 mesi.

Le durate sono comunque condizionate a un ulteriore limite che scatta nei programmi di Cigs per riorganizzazione e per crisi aziendale, la cui effettiva operatività decorrerà dopo 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto delegato di riordino: infatti, con la norma a regime, non saranno autorizzabili sospensioni oltre il tetto dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco temporale del programma stesso.

La Cigs per riorganizzazione deve essere supportata da un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze gestionali nonché contenente le indicazioni circa gli investimenti, con l'obiettivo di salvaguardare l'occupazione; allo stesso modo il programma di crisi va sostenuto da un piano di risanamento. Questo deve avere come finalità quella di far fronte agli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale e indicare gli interventi correttivi.

L'impianto normativo, pur confermando l'uscita di scena della Cigs per cessazione dell'attività, dispone comunque uno stanziamento ad hoc fino al 2018 per consentire l'autorizzazione (con accordi stipulati in sede governativa al ministero del Lavoro, in presenza del Mise) di ulteriori periodi di trattamento, in deroga alla durata canonica del programma di crisi aziendale e, altresì, al limite di durata complessiva delle Cig. In particolare, detti limiti potranno essere elevati rispettivamente di 12, 9 e 6 mesi per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018: sul punto occorre l'intervento di un Dm del Lavoro per definire i criteri applicativi.

In queste fattispecie, pur in presenza della cessazione di attività, devono però sussistere concrete prospettive di cessione dell'azienda e di ricollocazione del personale.

Passando alle forme di finanziamento, al pari della Cigo, anche l'effettivo ricorso alla Cigs comporta l'applicazione delle nuove misure del contributo addizionale, mentre le sanzioni per la mancata adozione della rotazione dei lavoratori coinvolti, che innalzeranno detta contribuzione, dovranno essere determinate da un decreto ministeriale del Lavoro entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo.

Da segnalare, infine, due aspetti: l'impresa non può richiedere la Cigs per le medesime unità produttive per le quali abbia richiesto la Cigo, per gli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, mentre - in costanza di Cigs e sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali - può chiedere una modifica del programma.

A.R.P.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Consultazione sindacale senza indicare i criteri di scelta dei lavoratori**

Le novità del Dlgs che regola la Cassa integrazione toccano da vicino anche le procedure d'accesso ai trattamenti di Cigo e Cigs.

Con riferimento alla prima, occorrerà prestare attenzione alle tempistiche molto più strette per effettuare le istanze all'Inps: sebbene i passaggi riferiti all'informazione e alla consultazione sindacale restino immutati, con il nuovo regime ci saranno solo 15 giorni di tempo - dall'inizio della sospensione - per inviare telematicamente la domanda. Il termine vigente è, infatti, molto più ampio poiché consente la presentazione entro il 25° giorno dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario.

È stata, comunque, mantenuta la disposizione secondo la quale la domanda presentata tardivamente potrà consentire la concessione del trattamento per la settimana anteriore rispetto alla data di presentazione dell'istanza stessa.

Più diffuse si presentano, invece, le novità in materia di Cassa integrazione straordinaria, per quanto concerne la fase di consultazione sindacale: qui il legislatore - pur mantenendo inalterate le attuali tempistiche - ha operato uno snellimento sui contenuti che vanno forniti alle rappresentanze sindacali. Dall'entrata in vigore del decreto delegato, le imprese interessate saranno tenute a comunicare solo le cause di sospensione o di riduzione dell'attività, l'entità e la durata prevedibile della Cigs, il numero dei lavoratori coinvolti, potendo così omettere i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità della rotazione.

Passando all'esame congiunto, rispetto ai punti che già oggi devono formare oggetto di discussione, presso il competente ufficio in sede regionale o presso il Lavoro (per le imprese plurilocalizzate) sono state apportate due modifiche: la prima presuppone la valutazione delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzione di orario (la Legge 183/14 impone proprio questa sorta di filtro, prima di accedere agli ammortizzatori); la seconda specifica come i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere debbano sporsarsi con le motivazioni per le quali è richiesta la Cigs.

Dalla versione del dlgs licenziata dal Consiglio dei ministri di venerdì scorso è stata, invece, espunta la disposizione contenuta nello schema iniziale del provvedimento che prevedeva, a carico delle parti, di indicare espressamente l'impossibilità di ricorrere alla declinazione del Cds.

Al pari della Cigo, anche per la Cigs appare però contingentato l'iter del procedimento per la concessione del trattamento: il termine per produrre la domanda al ministero del Lavoro (contestualmente anche alla Dtl) passa dall'attuale 25° giorno dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario (ridotto a 20 giorni dalla sospensione per le Cigs a pagamento diretto) a soli 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale che ne disciplina il ricorso. Inoltre, le sospensioni o le riduzioni di orario dei lavoratori coinvolti nella Cigs non potranno decorrere dalla data prevista dall'accordo sindacale o dalla fine della consultazione ma potranno avvenire solo decorsi 30 giorni dalla data di presentazione della domanda al ministero (questa modifica entrerà in vigore per le Cigs richieste dal 1° novembre 2015): si tratta di un aspetto che potrebbe rivelarsi penalizzante, considerando che coinvolge imprese già in crisi e che imporrà una programmazione più oculata nell'accesso a queste procedure.

Tempi certi sono stati, infine, previsti in merito alle verifiche ispettive sulla corretta esplicitazione del programma di Cigs.

A.R.P.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Riduzione media oraria non superiore al 60% dell'orario giornaliero del dipendente**

Il Dlgs sugli ammortizzatori interviene anche sui contratti di solidarietà difensivi (cosiddetti di tipo A) portando la relativa disciplina nel capo III sulla Cigs. I datori di lavoro beneficiari sono dunque coloro che rientrano nell'ambito di applicazione della Cigs. I contratti di solidarietà andranno stipulati dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del Dlgs 81/15. Questi 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 uso più razionale di impiego. Mentre l'articolo 1 della Legge 863/84 (adesso abrogata) faceva riferimento a contratti collettivi aziendali stipulati con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, il rinvio all'articolo 51 comporta che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Il contratto di solidarietà non potrà eccedere determinati limiti di riduzione dell'orario. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% 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% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

L'inserimento dei contratti di solidarietà nell'ambito della Cigs comporterà anche il riconoscimento del trattamento di integrazione salariale al pari delle altre causali (80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le 0 e le 40 ore settimanali o minor orario contrattuale entro i tetti mensili previsti annualmente).

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 aumenti retributivi previsti dal Ccnl potranno, invece, essere riconosciuti senza dover diminuire l'integrazione salariale.

Le quote di accantonamento del Tfr relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione Inps, 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.

Per la causale di contratto di solidarietà, e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva per Cig e Cigs previsto dall'articolo 4 del decreto, la durata massima può raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.

Per quanto riguarda la domanda di integrazione salariale, questa dovrà essere inviata al Lavoro con modalità telematiche entro sette giorni dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale, corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario.

Sil.S.

J.T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# Contributo addizionale commisurato alle settimane di cassa

**Antonino Cannioto  
Giuseppe Maccarone**

La riforma degli ammortizzatori sociali è in dirittura di arrivo. Il decreto legislativo che contiene il riordino degli ammortizzatori sociali, sistemando le varie tipologie di intervento e identificando nuovi soggetti beneficiari degli strumenti di sostegno al reddito, ridisegna anche la contribuzione dovuta dalle aziende per il finanziamento della cassa.

Nel rispetto dei principi contenuti nella legge delega, il decreto riformula la contribuzione di finanziamento della Cigo, prevedendo una generale riduzione della aliquota ordinaria e una modulazione del contributo addizionale; per quest'ultimo si utilizzano logiche e criteri diversi dal passato che tendono a penalizzare il crescente ricorso ai trattamenti.

L'inclusione degli apprendisti (con contratto di tipo professionalizzante) tra i soggetti beneficiari della Cigo o della Cigs (quest'ultima circoscritta ai soli casi di crisi aziendale) determina l'applicazione dell'aliquota di finanziamento, sino a oggi non dovuta.

Sul punto, vale la pena ricordare che alla nuova contribuzione, per espressa previsione legislativa, non può trovare applicazione lo sgravio contributivo riconosciuto per gli apprendisti dipendenti delle aziende minori (legge 183/2011).

Anche nella nuova formulazione, il finanziamento della cassa integrazione ordinaria e straordinaria consta di un contributo di base e di un altro addizionale che è dovuto in relazione all'utilizzo dello strumento.

Le imprese industriali fino a 50 dipendenti pagheranno per la Cigo l'1,7% per gli operai, gli impiegati e gli apprendisti.

Nel settore edile industriale e artigianale si avrà, invece, una contribuzione diversificata che prevede il 4,7% per gli operai e per gli apprendisti e l'1,7% per gli impiegati e quadri.

I lapidei (industria e artigianato) pagheranno il 3,3% per operai e apprendisti e l'1,7% per gli impiegati. Le aziende più grandi (oltre 50 dipendenti) del settore industria dovranno basarsi su un'aliquota del 2% per tutte le categorie (dirigenti esclusi).

Le aziende edili industriali artigiane e lapidee, a differenza di quelle più piccole, pagheranno il 2% per gli impiegati mentre le percentuali per le altre qualifiche sono le stesse previste per le altre di minori dimensioni.

Le aliquote si applicano sulla retribuzione imponibile previdenziale dei lavoratori interessati.

Per determinare la dimensione aziendale, si deve effettuare una media annuale dei lavoratori (tutti, compresi

quelli a domicilio e gli apprendisti, per questi ultimi è una novità) che rileva dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Per le aziende che si costituiscono in corso d'anno, viene preso in considerazione il numero dei lavoratori in forza alla fine del primo mese. L'azienda deve fornire all'Inps, la consistenza iniziale e le sole variazioni che, in seguito, possono incidere sulla misura dei contributi.

Per la Cigs, la contribuzione ordinaria resta confermata allo 0,90% di cui 0,60% a carico dell'impresa o del partito politico e 0,30% a carico del lavoratore. Per le aziende che operano solo in orbita Cigs, è dovuto il contributo dello 0,90% per gli apprendisti professionalizzanti, anche se per costoro l'intervento della cassa si limita ai casi di crisi aziendale.

Il contributo addizionale è stato unificato (vale sia per la Cigo che per la Ci-

## LA BASE

Per determinare la dimensione aziendale si deve effettuare la media annuale di tutti i lavoratori, apprendisti compresi, che rileva dal 1° gennaio successivo

gs); lo stesso non si verserà più sulla integrazione salariale anticipata e conguagliata ma sulla "retribuzione persa dal lavoratore" ed è pari al 9% per le ore oggetto di integrazione salariale, concessa per 52 settimane in un quinquennio mobile.

Se la Cig (ordinaria o straordinaria) è, invece, concessa per 104 settimane, nel medesimo arco temporale, il contributo sale al 12%, per attestarsi al 15% nei casi in cui l'intervento interessi un periodo più ampio. La variazione della base di calcolo, unitamente all'aumento dell'aliquota, comporterà un notevole aggravio dei costi aziendali in caso di utilizzo della prestazione.

Dal 1° gennaio 2016, inoltre, dovrà essere finanziato - per i soggetti interessati - anche il nuovo fondo di integrazione salariale che prenderà il posto del fondo residuale. I datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti dovranno versare un contributo pari allo 0,65%, ridotto allo 0,45% per i datori di lavoro da cinque a 15 dipendenti (in entrambi i casi lavoratori contribuiranno per 1/3).

Inoltre, l'impresa che ricorre alle prestazioni del Fondo, dovrà versare un contributo addizionale pari al 4% della retribuzione persa a cui, in alcuni casi, si aggiungerà l'ulteriore onere della contribuzione correlata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Aliquota contributiva al 15% per 12 mesi per gli assunti a tempo indeterminato

La versione finale del Dlgs sul riordino degli ammortizzatori contiene anche una modifica della disciplina dei **contratti di solidarietà di tipo espansivo**, che sarebbero scomparsi per l'abrogazione dell'articolo 2 della Legge 863/84.

L'articolo 41 del decreto riprende la disciplina finora vigente. I contratti collettivi aziendali stipulati in base all'articolo 51 del Dlgs 81/15 finalizzati all'incremento degli organici aziendali devono prevedere una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. In tale caso è prevista la concessione, a favore dei datori di lavoro, di un **contributo a carico della gestione Inps** per ogni lavoratore assunto per ogni mensilità di retribuzione, pari, per i primi 12 mesi, al 15% della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile. Per ciascuno dei due anni successivi il predetto contributo è ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5 per cento.

Per l'assunzione di lavoratori tra i 15 e i 29 anni il datore di lavoro potrà beneficiare di un **aliquota contributiva ridotta**. La quota di contribuzione a carico del datore è dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età dell'assunto. Non potranno beneficiare delle agevolazioni i datori che nei 12 mesi antecedenti le assunzioni abbiano proceduto a riduzioni di personale o a sospensioni di lavoro in regime di Cigs.

I contratti di solidarietà espansiva consentono anche la costruzione di una "staffetta generazionale" tra i lavoratori prossimi alla pensione e quelli più giovani che entrano in azienda. Ai lavoratori delle imprese nelle quali siano stati stipulati questi accordi di solidarietà e che abbiano una età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di 24 mesi e abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, spetta, a domanda e con decorrenza dal mese successivo a quello della presentazione, il trattamento di pensione qualora abbiano accettato di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta nel contratto collettivo. Il trattamento spetta a condizione che la trasformazione del rapporto avvenga entro un anno dalla data di stipulazione del contratto di solidarietà e in forza di clausole che prevedano, in corrispondenza alla maggiore riduzione di orario, un ulteriore incremento dell'occupazione. Limitatamente al predetto periodo di anticipazione il trattamento di pensione è cumulabile con la retribuzione nel limite massimo della somma corrispondente al trattamento retributivo perso al momento della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ferma restando negli altri casi la disciplina vigente in materia di cumulo di pensioni e reddito da lavoro.

La norma contiene anche una misura per evitare un trattamento pensionistico inferiore dopo il passaggio al tempo parziale per il lavoratore. Ai fini dell'individuazione della retribuzione da assumere quale base di calcolo per la determinazione delle quote retributive della pensione dei lavoratori che abbiano prestato lavoro part-time, è neutralizzato il numero delle settimane di lavoro prestate a tempo parziale, ove ciò comporti un trattamento pensionistico più favorevole.

I contratti di solidarietà stipulati vanno depositati presso la Dtl. L'attribuzione del contributo è subordinata all'accertamento, da parte della Dtl, della corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate. Alla direzione territoriale è demandata, altresì, la vigilanza sulla corretta applicazione dei contratti.

**Silvia Spattini  
Josef Tschöll**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Copertura obbligatoria per i datori di lavoro con più di cinque addetti senza Cigo e Cigs

Il sistema dei **fondi di solidarietà**, introdotto dalla **legge Fornero** nel 2012, è disegnato per sostenere il reddito in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro ai dipendenti da aziende di settori non coperti dalla cassa integrazione ordinaria o straordinaria per le causali previste da questa stessa normativa.

Ora tale sistema viene ridisegnato dal Titolo II (articoli 26-40) del dlgs sugli ammortizzatori confermandone in sostanza l'impianto, pur apportando diverse modifiche, in particolare con riferimento al campo di applicazione, esteso obbligatoriamente ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti e che non siano rientranti nell'ambito della cassa integrazione ordinaria e/o straordinaria.

Per i fondi di solidarietà del **modello principale** (articolo 26), la prestazione in caso di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensioni per le cause integrabili consiste in un assegno ordinario di importo almeno corrispondente a quello dell'integrazione salariale, ossia l'80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata per le ore non lavorate.

Per i settori non coperti dalla normativa in materia di **integrazione salariale**, in cui fosse presente un sistema consolidato di bilateralità, la legge Fornero aveva previsto un modello alternativo di fondo bilaterale. Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale potevano adeguare la disciplina dei fondi bilaterali esistenti (compresi i fondi interprofessionali) al nuovo sistema di fondi di solidarietà bilaterali. A differenza del modello principale, dove i fondi sono attratti nella sfera pubblica, poiché sono costituiti come gestioni presso l'Inps, nel modello alternativo tali fondi rimangono bilaterali "puri", anche se con una vigilanza pubblica. Ora il nuovo decreto fa riferimento solo a fondi già costituiti e cita espressamente quelli dei settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro. Pertanto, il sistema alternativo di fondi di solidarietà rimarrà limitato a questi fondi già costituiti, che peraltro dovranno adeguarsi entro il 31 dicembre 2015.

Il fondo residuale (pubblico e non bilaterale) di cui all'articolo 28 è destinato ai datori di lavoro e ai lavoratori, con più di 15 dipendenti, non rientranti nell'ambito di un fondo di solidarietà bilaterale. Dal 1° gennaio 2016 il fondo residuale diventa fondo di integrazione salariale (articolo 29), con l'assunzione di nuove caratteristiche e una nuova disciplina. Il campo di applicazione è esteso ai datori di lavoro con più di 5 dipendenti, non rientranti nell'ambito di un fondo di solidarietà bilaterale. Le prestazioni consistono in un assegno ordinario per una durata massima di 26 settimane, unicamente destinato ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti. Per i datori di lavoro con più di 5 dipendenti è previsto un assegno di solidarietà per una durata di 12 mesi che intende sostituire i contratti di solidarietà di tipo "B", stipulati dalle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della Cigs. Per tutti i dipendenti dei datori di lavoro che stipulino accordi collettivi aziendali con organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la riduzione dell'orario di lavoro con l'obiettivo di evitare o ridurre licenziamenti collettivi nel corso della procedura di cui all'articolo 24 della Legge 223/91 oppure licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo l'assegno può essere erogato per una durata massima di 12 mesi in un biennio mobile. I datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarietà per gli eventi di sospensione o riduzione di lavoro verificatisi dal 1° luglio 2016, avendo così un periodo di accumulo per garantire le prestazioni.

**Sil.S.  
J.T.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA