

LAVORO E PREVIDENZA

I nuovi ammortizzatori sociali in costanza di rapporto

di **Luca Vannoni**

Nell'ultima, e conclusiva, infornata di decreti attuativi della L. n. 183/2014, spicca per importanza il Decreto attuativo di **riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro**, riguardante principalmente le casse integrazioni, ordinarie e straordinarie, e i contratti di solidarietà. Se, in altre materie, l' incisività dell'intervento è stato più annunciato che realizzato, con innovazioni circostanziate in un'opera essenzialmente di riordino normativo, con il D.Lgs. 148/2015 **gli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro sono stati effettivamente ridisegnati e ristrutturati, con nuovi principi e nuove procedure**. Una sorta di anno zero su una materia estremamente attuale e strategicamente fondamentale per imprese e professionisti.

È subito opportuno individuarne le direttrici, per capirne la portata.

Il primo obiettivo che si è inteso realizzare è rappresentato dal superamento di tutte quelle disposizioni che consentivano un utilizzo degli ammortizzatori sociali al di fuori del loro diretto campo di applicazione. In base alla disciplina previgente, imprese ormai decotte e destinate alla chiusura potevano beneficiare di lunghi periodi di integrazione salariale prima dell'effettiva liquidazione e mobilità dei dipendenti, distogliendo risorse importanti a vantaggio di imprese che, viceversa, si trovavano ad affrontare crisi potenzialmente transitorie e comunque reversibili ma scoperte da interventi integrativi ordinari. **Con il primo capo del decreto, quindi, sono state introdotte una serie di disposizioni comuni a tutti gli ammortizzatori sociali, volte, da una parte, ad ampliare i potenziali beneficiari, dall'altra, a limitare l'utilizzo degli ammortizzatori sociali mediante stretti vincoli di durata massima.**

L'art. 4 del decreto in commento prevede infatti che la durata massima del trattamento di integrazione salariale, ordinario o straordinario, **non possa essere superiore a 24 mesi** in un quinquennio mobile, con l'eccezione delle imprese del settore edile e affini, artigiane e industriali, e del settore lapideo, per le quali la durata massima è estesa a 30 mesi sempre in un quinquennio mobile.

A tale regole è prevista un'importante eccezione **per i contratti di solidarietà**: in caso di utilizzo, la durata di CIGS connessa a tale causale è computata della metà fino a 24 mesi, e per intero per la parte eccedente, così da consentire **una durata complessiva pari a 36 mesi degli ammortizzatori** richiedibili.

Riguardo all'estensione dei beneficiari, **ora anche gli apprendisti** rientrano nelle tutele ordinarie di integrazione salariale, abbandonando quindi il mondo delle casse in deroga,

problematiche da gestire per tutti gli attori del mondo del lavoro, finanza dello Stato compresa. In particolare, nelle imprese soggette alle sole integrazioni straordinarie, si applicheranno agli apprendisti solo i trattamenti straordinari di integrazione salariale per la causale di crisi aziendale, nelle imprese soggette a integrazioni salariali ordinarie e straordinarie ovvero a solo quelle ordinarie, viceversa, si applicheranno solo i trattamenti ordinari.

L'estensione dei potenziali beneficiari è comunque accompagnata da una disposizione restrittiva legata all'anzianità lavorativa, richiesta per tutte le tipologie di cassa: 90 giorni di effettivo lavoro alla data di presentazione della relativa domanda di concessione presso l'unità produttiva per la quale è richiesto l'intervento.

Sempre legata ai beneficiari, vengono previsti una serie di oneri legati ai servizi per l'impiego e alle politiche attive: l'obiettivo è far sì che la sospensione diventi occasione di rafforzamento delle competenze a supporto di eventuali riqualificazioni professionali necessarie.

I lavoratori che subiscono una sospensione o riduzione dell'attività lavorativa superiore al 50% rispetto al normale orario di lavoro, calcolato su un periodo di 12 mesi, **sono convocati dai centri per l'impiego** per la sottoscrizione di un programma personalizzato di qualificazione o riqualificazione professionale.

Il diritto all'integrazione salariale decade se il lavoratore non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede INPS territorialmente competente dello svolgimento di una attività di lavoro autonomo o subordinato, tenuto conto che le comunicazioni obbligatorie ex art.4-bis del D.lgs. n.181/00 a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo sono valide ai fini dell'assolvimento di tale obbligo di comunicazione.

Il trattamento integrativo è previsto, per tutte le tipologie, all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, fino al limite dell'orario contrattuale. Il trattamento sarà poi soggetto alla riduzione dell'aliquota contributiva a carico degli apprendisti e al massimale. Quest'ultima disposizione riveste una particolare importanza per la CIGS legata a contratti di solidarietà: in base alla disciplina previgente, in tale ipotesi era esclusa l'applicazione dei massimali.

Novità importanti anche per quanto riguarda il contributo aggiuntivo richiesto in caso di utilizzo degli ammortizzatori sociali. Le imprese che presentano domanda di integrazione salariale sono obbligate a pagare un contributo addizionale in misura pari a:

- **9%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- **12%** oltre le 52 settimane, sino a un massimo di 104 settimane in un quinquennio mobile;

- **15%** oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

Un ultimo inciso relativo alla disciplina transitoria. Celermente, con il messaggio 24 settembre 2015 n. 5919, l'INPS ha precisato che le domande per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa precedenti al 24 settembre potranno continuare ad essere presentate dalle aziende con le consuete modalità, previste nella previgente disciplina; le domande per gli eventi di sospensione o riduzione verificatisi successivamente dovranno, invece, seguire la nuova disciplina. Per il resto delle disposizioni operative, non rimane che attendere, speriamo poco, le imminenti istruzioni dell'INPS.