



**CENTRO RICERCHE ECONOMICHE SOCIALI E DEL LAVORO**

# **I NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

a cura di  
**GIUSEPPE GENTILE**

La ricerca è stata realizzata dal Cresl - Centro Ricerche Economiche Sociali e del Lavoro della Campania - su incarico dell'Erfap Uil Campania con i fondi del 5x1000.

*Giuseppe Gentile è professore a contratto di Diritto del lavoro presso la LUISS Guido Carli di Roma*

L'opera si compone di quattro fascicoli:

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti
2. La revisione dei contratti di lavoro e della normativa sulle mansioni
3. I nuovi ammortizzatori sociali
4. Il trattamento di fine rapporto: la disciplina ordinaria e l'anticipazione in busta paga



## INDICE

Il Jobs Act: la c.d. flexycurity .....	5
Le nuove tutele sociali .....	6
<b>I NUOVI STRUMENTI DI SOSTEGNO IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA .....</b>	<b>6</b>
I criteri direttivi della legge delega n. 183/2014 .....	6
Il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22 .....	7
<b>NASPI: Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego .....</b>	<b>7</b>
Definizione .....	7
Ambito di applicazione: a chi spetta .....	8
a) Stato di disoccupazione: cosa si intende? .....	8
b) Il requisito contributivo .....	9
c) Il requisito lavorativo .....	9
La misura .....	9
La durata: il principio mutualistico .....	10
La domanda .....	10
Il regime delle incompatibilità con altra attività di lavoro subordinato .....	11
Il regime delle incompatibilità con altra attività di lavoro autonomo .....	12
Le ipotesi di decadenza dal beneficio .....	12
<b>ASDI: Assegno di disoccupazione .....</b>	<b>13</b>
Definizione .....	13
Importo e durata .....	13
Presupposti .....	13
La disciplina dell'istituto .....	14
<b>DIS-COLL: INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE PER I LAVORATORI CON RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA .....</b>	<b>14</b>
Definizione .....	14
Ambito di applicazione: a chi spetta .....	14
Importo .....	15
Durata: il principio mutualistico .....	16
Il regime delle incompatibilità con altra attività di lavoro subordinato .....	17
Il regime delle incompatibilità con altra attività di lavoro autonomo .....	17
Le ipotesi di decadenza dal beneficio .....	17
<b>CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE .....</b>	<b>18</b>
Definizione: in cosa consiste .....	18
A chi è rivolto e come funziona .....	18
Importo dei voucher .....	19
Il tutor .....	20
I limiti .....	20

<b>GLI STRUMENTI DI SOSTEGNO IN COSTANZA DI RAPPORTO:</b>	
<b>IL RIORDINO DELLA MATERIA</b> .....	21
Il riordino della materia .....	21
La Cassa integrazione guadagni (CIG): dalla Legge Fornero alle deleghe della l. n. 183/2014 .....	21
<b>LA NUOVA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI (CIG)</b> .....	23
Il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 .....	23
<b>LA DISCIPLINA COMUNE</b> .....	23
Campo di applicazione: i beneficiari (art. 1) .....	23
Alcune precisazioni per gli apprendisti (art. 2) .....	23
La misura (art. 3) .....	24
La durata massima (art. 4) .....	24
Finanziamento della CIG – contribuzione figurativa – erogazione (artt. 5-6-7) .....	25
Condizionalità (art. 8) .....	25
<b>LA CIG ORDINARIA</b> .....	26
Campo di applicazione: le imprese interessate (art. 10) .....	26
Presupposti: le causali giustificative (10) .....	27
Durata .....	27
Consultazione sindacale – procedimento – concessione (artt. 14-15-16) .....	27
<b>LA CIG STRAORDINARIA</b> .....	28
Campo di applicazione: le imprese interessate .....	28
Presupposti: le causali giustificative (art. 21) .....	30
Durata (art. 22) .....	30
Consultazione sindacale – procedimento – concessione (artt. 24-25) .....	31
<b>I FONDI DI SOLIDARIETA'</b> .....	32
Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26) .....	33
Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27) .....	34
Fondo di solidarietà residuale (art. 28) .....	36
Fondo di integrazione salariale (art. 29) .....	36
<b>GLI ASSEGNI</b> .....	37
Assegno ordinario (art. 30) .....	37
Assegno di solidarietà (art. 31) .....	38
<b>CONTRATTI DI SOLIDARIETA'</b> .....	38
contratti di solidarietà espansiva (art. 41) .....	39



## ▲ IL JOBS ACT: LA C.D. FLEXYCURITY

La Legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 («*Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*») persegue - in sintesi - i seguenti obiettivi di riforma del mercato del lavoro e della sicurezza sociale:

- 1) **Flessibilità in entrata:** riordino in un Testo organico della variegata normativa sulle tipologie contrattuali flessibili e atipiche esistenti (associazione in partecipazione con apporto di lavoro, lavoro ripartito, lavoro a progetto, part-time, somministrazione di lavoro, lavoro a tempo determinato, lavoro intermittente, apprendistato, lavoro accessorio). Prima ancora, il Decreto legge n. 34/2014, convertito in Legge n. 78/2014 (c.d. *Jobs Act Atto primo*) aveva riformato i seguenti istituti: la somministrazione di lavoro; l'apprendistato, e il contratto a termine.
- 2) **Flessibilità interna (organizzativa):** revisione di alcuni istituti e strumenti di gestione e organizzazione della forza lavoro, quali tra gli altri la disciplina delle mansioni e dello *ius variandi* (in specie liberalizzando, a certe condizioni, il demansionamento del dipendente), del controllo a distanza, della maternità (e conciliazione tempi di vita e di lavoro).
- 3) **Flessibilità in uscita:** introduzione del c.d. “*contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti*”, con significativa riduzione delle tutele in caso di licenziamento illegittimo (in specie per mezzo della contrazione dell'area della reintegra alle sole ipotesi di licenziamento discriminatorio e disciplinare illegittimo, quest'ultimo limitatamente ad alcune “specifiche fattispecie”).
- 4) **Sicurezza sociale:** riforma del sistema degli ammortizzatori sociali, con modifiche anche sostanziali rispetto alla Legge Fornero.

## ▲ LE NUOVE TUTELE SOCIALI

Le politiche passive del Jobs act intervengono nel sistema degli ammortizzatori sociali, sulle seguenti due sotto-categorie:

1. «*strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria*»;
2. «*strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro*».

## I NUOVI STRUMENTI DI SOSTEGNO IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA

### ▲ I CRITERI DIRETTIVI DELLA LEGGE DELEGA N. 183/2014

La legge n. 183/2014 dispone i seguenti 4 principi di delega:

1. La «**omogeneizzazione** della disciplina relativa ai trattamenti **ordinari** e ai trattamenti **brevi**», che comporta il superamento della distinzione tra ASpl e mini-ASpl verso una prestazione unica comune a tutti.
2. La correlazione della «durata dei trattamenti alla pregressa **storia contributiva** del lavoratore» (art 1, comma 2, lett. b, 1). Questa «**personalizzazione**» della durata del trattamento di disoccupazione in relazione alla carriera contributiva rappresenta una rottura rispetto al passato, introducendo un principio mutualistico nell'ambito di un istituto da sempre caratterizzato da una matrice assistenzialistica.
3. Previsione di una eventuale «introduzione, dopo la fruizione dell'ASpl, di una **prestazione** eventualmente priva di copertura figurativa, limitata ai lavoratori, in disoccupazione involontaria, che presentino valori ridotti dell'indicatore della situazione economica equivalente» (art. 1, comma 2, lett. b, 5). Trattasi di una innovazione estremamente significativa, che mette il nostro Paese al passo con altri che ci hanno preceduto, prevedendo dopo la prima rete a base **mutualistica**, una seconda a base **assistenziale**.



4. Previsione della «eliminazione dello stato di **disoccupazione** come requisito per l'accesso a servizi di carattere assistenziale» (art. 1, comma 2, lett. b, 6), e riconferma della “**condizionalità**” nella fruizione degli ammortizzatori sociali.

### ▲▼ **IL D.LGS. 4 MARZO 2015, N. 22**

In attuazione dei succitati principi di delega, il d.lgs. n. 22/2015 introduce i seguenti neo-istituti:

- **NASPI**: Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego.
- **ASDI**: Assegno di disoccupazione.
- **DIS-COLL**: Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata.
- **CONTRATTO di RICOLLOCAZIONE**.

## **NASPI: NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO**

### ▲▼ **DEFINIZIONE**

A decorrere dal 1° maggio 2015 è istituita presso la *Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti* (art. 24, legge 9 marzo 1989, n. 88) la “**Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl)**”: la nuova indennità mensile di disoccupazione destinata ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

La NASpl sostituisce le prestazioni di ASpl e mini-ASpl (art. 2, L. n. 92/2012), con riferimento agli **eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015** (art. 1, d.lgs. n. 22/2015), intendendo per tali gli eventi di **cessazione dal lavoro** che hanno comportato lo **stato di disoccupazione** (Inps, circolare n. 94/2015).

## ▲▼ AMBITO DI APPLICAZIONE: A CHI SPETTA

Il campo di applicazione della NASpl è legato ad un duplice presupposto: ● di status giuridico; ● e di requisiti giuridici.

### STATUS GIURIDICO

**Destinatari della NASpl sono:** ● i lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti; ● i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata (art. 1, comma 3, legge n. 142/2001); ● il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato (Inps, circolare n. 94/2015).

**Sono esclusi:** ● i dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165; ● gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato.

### REQUISITI GIURIDICI

I lavoratori rientranti nel campo di applicazione devono comunque presentare congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) essere in **stato di disoccupazione** (ex art. 1, co. 2, lett. c), d.lgs. n. 181/2000);
- b) far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, *almeno 13 settimane di contribuzione* (c.d. **requisito contributivo**);
- c) far valere *30 giornate di lavoro effettivo*, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione (c.d. **requisito lavorativo**).

## ▲▼A) STATO DI DISOCCUPAZIONE: COSA SI INTENDE?

Per "**stato di disoccupazione**" si intende "*la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti*" (art. 1, d.lgs. n. 181/2000).





Lo stato di disoccupazione deve essere **involontario**: fattispecie tipica è lo stato di disoccupazione a seguito di licenziamento (anche disciplinare).

Pertanto, sono esclusi i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di **dimissioni** o di **risoluzione consensuale**.

Di contro, la NASpl è riconosciuta in caso di: • dimissioni per giusta causa (ad es. mancato pagamento della retribuzione, mobbing, molestie sessuali, etc.); • dimissioni durante il periodo tutelato di maternità (da 300 giorni prima della data di parto presunto fino al compimento del primo anno di vita del figlio); • risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione da tenersi presso la DTL (circ. Inps n. 94/2015).

## ▲▼ B) IL REQUISITO CONTRIBUTIVO

Ai fini della valutazione del requisito delle **13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti** l'inizio del periodo di disoccupazione, si valutano tutte le settimane retribuite, purché per esse risulti, anno per anno, complessivamente erogata o dovuta una retribuzione non inferiore ai minimali settimanali.

Per **contribuzione utile** al diritto si deve intendere anche quella dovuta ma non versata (cd. "*principio dell'automaticità delle prestazioni*" - art. 2116 c.c.).

## ▲▼ C) IL REQUISITO LAVORATIVO

A prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, è richiesto la **condizione di 30 giornate di lavoro effettivo**, nel senso di **effettiva presenza al lavoro** ed a prescindere dalla durata oraria delle giornate.

## ▲ LA MISURA

**Il calcolo della misura dipende dall'importo complessivo della retribuzione mensile:**

1. Se la retribuzione mensile è pari o inferiore (nel 2015) all'importo di 1.195,00 euro (rivalutato annualmente), la NASpl è pari al 75% della citata retribuzione;
2. Se la retribuzione è superiore ad euro 1.195,00 (per l'anno 2015), l'indennità è pari al 75% del predetto importo, incrementato di una somma pari al 25% della differenza tra la retribuzione mensile e l'importo medesimo.

In ogni caso, la NASpl non può superare l'importo mensile massimo di **1.300,00 euro** (per il 2015).

La NASpl si **riduce del 3% ogni mese** a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione (91° giorno della prestazione).

## ▲ LA DURATA: IL PRINCIPIO MUTUALISTICO

La NASpl è corrisposta mensilmente, per **un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni**.

Non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad «erogazione di prestazioni di disoccupazione».

**Durata massima della NASpl:** è fissata in 24 mesi.

## ▲ LA DOMANDA

La domanda per la fruizione della NASpl può essere inoltrata entro il **termine di decadenza di 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro**.



La domanda va inoltrata esclusivamente in via telematica con le **consuete modalità** confermate dall'INPS (cfr. **Messaggio 30 aprile 2015, n. 2971**; Circ. n. 94/2015):

- via web, direttamente dal cittadino dotato di PIN dispositivo sul portale dell'Istituto;
- rivolgendosi agli Enti di Patronato, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;
- tramite Contact Center Integrato INPS-INAIL.

## **▲▼ IL REGIME DELLE INCOMPATIBILITÀ CON ALTRA ATTIVITÀ DI LAVORO SUBORDINATO**

### **3 POSSIBILI SCENARI:**

- 1. IPOTESI DECADENZA:** quando il lavoratore instaura un rapporto di lavoro subordinato della **durata superiore a 6 mesi**, dal quale ritrae un reddito annuale superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale;
- 2. IPOTESI SOSPENSIONE:** quando il lavoratore instaura un rapporto di lavoro subordinato della **durata NON superiore a 6 mesi**, dal quale ritrae un reddito annuale superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale. La prestazione è **sospesa d'ufficio per la durata del rapporto**, e al termine della sospensione l'indennità riprende ad essere corrisposta per il periodo residuo;
- 3. IPOTESI CONSERVAZIONE:** quando il lavoratore instaura un rapporto di lavoro subordinato dal quale ritrae un reddito annuale **NON superiore** al reddito minimo escluso da imposizione fiscale, **INDIPENDENTEMENTE** dalla sua durata. **Il lavoratore conserva il diritto alla prestazione, ma la stessa è ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto.**

## ▲▼ IL REGIME DELLE INCOMPATIBILITÀ CON ALTRA ATTIVITÀ DI LAVORO AUTONOMO

Il lavoratore che durante il trattamento NASpl intraprenda **un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o parasubordinata**, dalla quale ricava un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello **stato di disoccupazione** (euro 8.000), conserva il diritto a percepirla, ma deve informare l'Inps entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne.

L'INPS opererà una **riduzione dell'importo pari all'80% del reddito previsto**.

Qualora il lavoratore ritenesse di dover modificare il reddito dichiarato, deve presentare **una nuova dichiarazione ...** che comporterà la rideterminazione di **una nuova riduzione**.

## ▲▼ LE IPOTESI DI DECADENZA DAL BENEFICIO

Il lavoratore decade dalla fruizione della NASpl nell'ipotesi di:

- perdita dello stato di disoccupazione;
- inizio di un'attività lavorativa subordinata o prosecuzione di un'attività lavorativa subordinata a tempo parziale, senza provvedere alla comunicazione del reddito presunto;
- inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma senza provvedere alla comunicazione del reddito presunto o effettivo;
- raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, salvo il diritto del lavoratore di optare per la NASpl;
- violazione delle regole di condizionalità.



## ASDI: ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE

### DEFINIZIONE

Dal 1° maggio 2015, è introdotto in via sperimentale - solo per il 2015 - l'**assegno di disoccupazione** che verrà riconosciuto a chi, scaduta la NASPI, non ha trovato impiego e si trovi in **condizioni di particolare necessità** (lavoratori appartenenti a nuclei disagiati con componenti minorenni - lavoratori vicini al pensionamento).

**Priorità:** nel primo anno di applicazione gli interventi sono prioritariamente riservati ai lavoratori appartenenti a **nuclei familiari con minorenni** e ai **lavoratori in età prossima al pensionamento**.

### IMPORTO E DURATA

L'**ASDI** è erogato mensilmente per una **durata massima di 6 mesi** ed è pari al **75% dell'ultima indennità NASPI percepita**, e comunque in misura non superiore all'ammontare **dell'assegno sociale** (art. 3, co. 6, legge 8 agosto 1995, n. 335).

Tale ammontare è **incrementato per gli eventuali carichi familiari del lavoratore**.

### PRESUPPOSTI

La corresponsione dell'**ASDI** è **condizionata all'adesione ad un progetto personalizzato** redatto dai competenti Servizi per l'impiego, contenente **specifici impegni** in termini di **ricerca attiva di lavoro**, disponibilità a partecipare ad iniziative di **orientamento e formazione**, accettazione di adeguate proposte di lavoro.

La partecipazione alle iniziative di attivazione proposte è **obbligatoria, pena la perdita del beneficio** (art. 16, commi 1 e 2, d.lgs. n. 22/2015).

## ▲ LA DISCIPLINA DELL'ISTITUTO

È affidata ad un decreto ministeriale la definizione de:

- a) la situazione economica di bisogno del nucleo familiare, valutata in applicazione dell'ISEE, non computando i trattamenti NASpl percepiti;
- b) l'individuazione di criteri di priorità nell'accesso in caso di risorse insufficienti;
- c) gli incrementi dell'ASDI per carichi familiari del lavoratore;
- d) i limiti e i criteri di cumulabilità dei redditi da lavoro;
- e) le caratteristiche del progetto personalizzato e le misure conseguenti all'inottemperanza agli impegni;
- f) le modalità di erogazione dell'ASDI attraverso l'utilizzo di uno strumento di pagamento elettronico.

## DIS-COLL: INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE PER I LAVORATORI CON RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA

### ▲ DEFINIZIONE

L'art. 15, d.lgs. n. 22/2015 ha istituito - in via sperimentale per il 2015 - in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, una nuova indennità di disoccupazione mensile denominata **DISCOLL** rivolta ai **collaboratori coordinati e continuativi**, anche a progetto, **che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione**.

### ▲ AMBITO DI APPLICAZIONE: A CHI SPETTA

Il campo di applicazione della **DIS-COLL** è legato ad un duplice presupposto: ● di status giuridico; ● e di requisiti giuridici.



### STATUS GIURIDICO

**Destinatari della DIS-COLL sono:** i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto - iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'INPS - che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

**Sono esclusi:** • gli amministratori e i sindaci di società; • i pensionati; • i possessori di partita IVA.

### REQUISITI GIURIDICI

I lavoratori rientranti nel campo di applicazione devono comunque presentare congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) essere in stato di disoccupazione;
- b) **accredito contributivo di almeno 3 mensilità nella Gestione Separata presso l'INPS:** il periodo di osservazione per l'individuazione del requisito contributivo va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente la data di cessazione dal lavoro fino alla predetta data di cessazione;
- c) **requisito contributivo/reddituale:** congiuntamente ai requisiti di cui alle lettere a) e b), il lavoratore con contratto di collaborazione **deve fare valere, nell'anno solare** in cui si è verificato l'evento di cessazione del rapporto di collaborazione: • un mese di contribuzione versata; • o, in alternativa, un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo ad un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

### ▲ IMPORTO

La DIS-COLL è rapportata al **reddito imponibile ai fini previdenziali** risultante dai versamenti contributivi effettuati relativo all'**anno solare** in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e **all'anno solare precedente**, diviso per il numero di "*mesi di contribuzione, o frazione di essi*", ottenendo così l'importo del reddito medio mensile.

## COME SI CALCOLA?

Occorre calcolare:

1. la **BASE IMPONIBILE**: reddito imponibile ai fini previdenziali diviso per il numero di mesi, o frazione di essi, corrispondente alla durata dei rapporti di collaborazione presenti nell'anno solare in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e nell'anno solare precedente
2. la **PERCENTUALE dell'INDENNITA'**: nel caso in cui il reddito medio mensile (come sopra determinato) sia pari o inferiore, per l'anno 2015, all'importo di 1.195 euro, l'indennità DIS-COLL è pari al 75% del suddetto reddito. Nel caso in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo, la misura della DIS-COLL è pari al 75% di 1.195 euro, incrementata di una somma pari al 25% della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo di 1.195 euro

### ▲ DURATA: IL PRINCIPIO MUTUALISTICO

L'indennità DIS-COLL è corrisposta mensilmente “... per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati...” nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento.

La durata massima dell'indennità DIS-COLL non può comunque superare i 6 mesi.

### ▲ IL REGIME DELLE INCOMPATIBILITÀ CON ALTRA ATTIVITÀ DI LAVORO SUBORDINATO

#### 3 POSSIBILI SCENARI:

1. **IPOTESI DECADENZA**: Quando il beneficiario dell'indennità DIS-COLL si rioccupi con contratto di lavoro subordinato della durata superiore a 5 giorni;





**2. IPOTESI SOSPENSIONE:** Quando il beneficiario dell'indennità DIS-COLL si rioccupi con contratto di lavoro subordinato di **durata inferiore o pari a 5 giorni**: la prestazione è sospesa d'ufficio sulla base delle comunicazioni obbligatorie; al termine del periodo di sospensione la prestazione riprende ad essere corrisposta per il periodo residuo spettante al momento in cui la stessa era stata sospesa.

### **▼ IL REGIME DELLE INCOMPATIBILITÀ CON ALTRA ATTIVITÀ DI LAVORO AUTONOMO**

Il lavoratore che durante il trattamento DIS-COLL intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o parasubordinata, dalla quale ricava un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello **stato di disoccupazione** (euro 8.000), conserva il diritto a percepirla, ma deve informare l'Inps entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne.

L'INPS opererà una **riduzione dell'importo pari all'80% del reddito previsto**.

Qualora il lavoratore ritenesse di dover modificare il reddito dichiarato, deve presentare **una nuova dichiarazione ...** che comporterà la rideterminazione di **una nuova riduzione**.

### **▼ LE IPOTESI DI DECADENZA DAL BENEFICIO**

Il lavoratore decade dalla fruizione della DIS-COLL nell'ipotesi di:

- perdita dello stato di disoccupazione;
- inizio di un'attività lavorativa subordinata o prosecuzione di un'attività lavorativa subordinata a tempo parziale, senza provvedere alla comunicazione del reddito presunto;
- inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma senza provvedere alla comunicazione del reddito presunto o effettivo;

- raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, salvo il diritto del lavoratore di optare per la **DIS-COLL**;
- violazione delle regole di condizionalità.

## CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

### ▲▼ DEFINIZIONE: IN COSA CONSISTE

È un nuovo contratto di lavoro che si colloca tra le politiche attive a sostegno dell'occupazione.

### ▲▼ A CHI È RIVOLTO E COME FUNZIONA

Come funziona, nello specifico, questo strumento ?

In pratica, con il contratto di ricollocazione il lavoratore licenziato riceve l'**indennità di disoccupazione** prevista dalla legge, cioè la **Naspi**, e inizia contemporaneamente un percorso di formazione e **reinserimento professionale (outplacement)**, attraverso un programma coordinato dalla sua Regione.

Il dipendente che ha sottoscritto il contratto di ricollocazione riceve cioè dall'amministrazione regionale **una somma denominata «dote individuale di ricollocazione»** che potrà poi spendere per un percorso di formazione presso **un'agenzia di lavoro** accreditata.

La scelta dell'**agenzia di lavoro** privata spetta allo stesso lavoratore, che dunque sarà incentivato a scegliere quella che ritiene migliore o che meglio risponde alle sue esigenze.

L'unica condizione da rispettare è che si tratti di un ente e di una società accreditati presso la stessa Regione.



Secondo lo schema adottato all'estero e importato da noi per la gestione degli esuberanti di Alitalia, il voucher da destinare alle attività di reinserimento professionale si compone di due parti:

- una *parte fissa*, che viene erogata subito;
- e una *parte variabile*, ben più consistente, che invece è liquidata all'agenzia soltanto quando si completa il reinserimento nel mondo produttivo del dipendente licenziato.

Se il lavoratore resta disoccupato, l'agenzia non ha diritto al contributo finale, che rappresenta dunque una sorta di premio per il risultato conseguito.

### ▲ IMPORTO DEI VOUCHER

I voucher erogati ai lavoratori costano mediamente **tra 2mila e 5mila euro** ciascuno e possono arrivare a un massimo di **7mila euro**.

Affinché le società che offrono servizi di reinserimento professionale non siano spinte ad accogliere soltanto i lavoratori più facilmente ricollocabili (come i giovani o quelli con una formazione professionale di alto livello), l'ammontare della dote individuale è proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità e il soggetto accreditato ha diritto a incassarlo soltanto a risultato occupazionale ottenuto. L'importo del voucher è cioè **inversamente proporzionale alla probabilità di trovare un nuovo impiego** per il dipendente licenziato.

Maggiori sono le chance che il lavoratore ha di ricollocarsi, minore è l'importo del voucher.

Inoltre, c'è un particolare importantissimo da non dimenticare: chi inizia questo percorso di ricollocamento non ha molta libertà **nel rifiutare le offerte di impiego** che gli vengono presentate.

Altrimenti, rischia di perdere del tutto o in parte l'indennità di disoccupazione.

## ▲ IL TUTOR

Il lavoratore che inizia il percorso di reinserimento professionale viene affidato a **un tutor dell'agenzia**, che svolge anche delle funzioni di controllo: verifica cioè se il licenziato segue regolarmente i corsi di formazione e se è disposto davvero ad accettare le offerte di impiego che gli arrivano.

In caso di un primo rifiuto, **l'indennità di disoccupazione viene dimezzata** e può annullarsi completamente se altre occasioni di lavoro vengono rigettate.

Se il licenziato ritiene però che il tutor si sia comportato ingiustamente o abbia commesso degli abusi, può fare ricorso contro l'agenzia e sfidarla di fronte a **un arbitro**, che ha il compito di dirimere la controversia.

## ▲ I LIMITI

Si segnalano alcuni problemi tutt'altro che trascurabili.

Innanzitutto quello delle **coperture finanziarie** visto che i voucher erogati ai lavoratori costano mediamente **tra 2mila e 5mila euro** ciascuno e possono arrivare a un massimo di **7mila euro**.

Il governo ha però stanziato una cifra irrisoria: appena **32 milioni** di euro. In realtà, a trovare le risorse dovranno essere le Regioni che, secondo la Costituzione, hanno la competenza esclusiva in materia di politiche del lavoro e formazione del personale

Dunque, sorge spontaneo un interrogativo: riusciranno le amministrazioni regionali a reperire i soldi per finanziare i contratti di ricollocazione e saranno in grado di gestirli in maniera efficiente?

È una domanda tutt'altro che infondata viste le difficoltà di bilancio degli enti locali.



## GLI STRUMENTI DI SOSTEGNO IN COSTANZA DI RAPPORTO: IL RIORDINO DELLA MATERIA

### ▲▼ IL RIORDINO DELLA MATERIA

In tema di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, il Jobs Act persegue l'obiettivo di razionalizzare e riordinare la normativa, nonché di collocare all'interno di un unico "codice" le disposizioni normative relative a strumenti quali: • l'integrazione salariale ordinaria, • quella straordinaria, • i fondi di solidarietà, • alcune questioni procedurali concernenti il contratto di solidarietà.

Tale riordino comporta, tra l'altro, la definitiva cancellazione della CIG in deroga entro il 2016.

### ▲▼ LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI (CIG): DALLA LEGGE FORNERO ALLE DELEGHE DELLA L. N. 183/2014

Già con la legge n. 92/2012 (c.d. riforma Fornero), si erano avute le seguenti restrizioni:

- la abrogazione dal 1 gennaio 2016 della CIGS nell'ipotesi di **procedure concorsuali** (legge n. 92/2012, art. 2, comma 70);
- l'imposizione di limiti alla **CIG in deroga** destinata ad esaurirsi nel periodo 2013-2016 (legge n. 92/2012, art. 2, commi 64-67).

A ciò va aggiunto che a partire dal 1° gennaio 2017, saranno **abrogati i seguenti trattamenti**:

- indennità di mobilità ordinaria;
- trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia.

Per quanto riguarda l'indennità di mobilità ordinaria, dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2016 è stata prevista una graduale riduzione della durata della prestazione, secondo il seguente schema (INPS, Circolare 7 gennaio 2013, n. 2):

	Lavoratori collocati in mobilità			
	Dal 1/1/2013 al 31/12/2014	Dal 1/1/2015 al 31/12/2015	Dal 1/1/2016 al 31/12/2016	Dal 1/1/2017
	Mobilità	Mobilità	Mobilità	Disoccupazione (Aspl)
	Durata in mesi	Durata in mesi	Durata in mesi	Durata in mesi
Centro Nord fino a 39 anni	12	12	12	12
Centro Nord da 40 a 49 anni	24	18	12	12
Centro Nord da 50 anni in su	36	24	18	12/18
Sud fino a 39 anni	24	12	12	12
Sud da 40 a 49 anni	36	24	18	12
Sud da 50 anni in su	48	36	24	12/18

### COSA ACCADE CON IL JOBS ACT?

La legge delega n. 183/2014 ha aggiunto ora nuove direttive, che contengono le seguenti restrizioni:

- 1) La «impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di cessione di un ramo d'azienda» (art. 1, comma 2, lett. a, 1).
- 2) La «revisione dell'ambito di applicazione della CIG»:
  - condizione per l'accesso alla CIG sarà «l'esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario» anche sotto forma di contratti di solidarietà;
  - «revisione dei limiti di durata» della CIG, rapportandola «al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento», con contestuale «individuazione dei meccanismi di incentivazione della rotazione» (art.1, comma 2, lett. a, 1, 2, 3, 4).

**Come ha recepito tali direttive il legislatore delegato?**



## LA NUOVA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI (CIG)

### ▲▼ IL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148

Il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 conferma le linee di indirizzo tracciate dalla legge delega n. 183/2014 sancendo un sostanziale restringimento del capo applicativo della CIG, nella duplice articolazione dell'intervento ordinario e straordinario.

## LA DISCIPLINA COMUNE

### ▲▼ CAMPO DI APPLICAZIONE: I BENEFICIARI (ART. 1)

**Soggetti:** destinatari del trattamento di integrazione salariale **tutti i lavoratori subordinati**, sia a tempo pieno che parziale, compresi i lavoratori con contratto di **apprendistato professionalizzante** (sono tali i giovani di età compresa tra 18 e 29 anni, che possono essere assunti in tutti i settori).

**Requisito richiesto:** è quello di una anzianità presso l'unità produttiva per la quale si chiede l'intervento, pari ad almeno 90 giorni di lavoro effettivo maturati alla data di presentazione della istanza di concessione.

**Lavoratori in appalto:** la suddetta anzianità va considerata non rispetto al datore di lavoro ma nell'appalto (anche con successione di datori di lavoro).

**Esclusi:** dirigenti e lavoratori a domicilio.

### ▲▼ ALCUNE PRECISAZIONI PER GLI APPRENDISTI (ART. 2)

Trattasi invero di una applicazione non piena, atteso che:

- qualora gli apprendisti siano alle dipendenze di imprese destinatarie della sola CIGS (ad esempio, imprese commerciali con più di 50 dipendenti), essi saranno "coperti" dalla sola causale di crisi aziendale;

- qualora gli apprendisti siano alle dipendenze di imprese destinatarie sia della CIG Straordinaria che della CIG Ordinaria, la copertura riguarderà soltanto la CIG Ordinaria.

La ratio è ascrivibile al fatto che il legislatore delegato ha incluso tra i destinatari delle prestazioni erogate dai **Fondi di solidarietà** anche gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante da datori che non rientrano nel campo di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria.

Infine, il periodo di durata del piano formativo viene prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di CIG fruite dall'apprendista.

### ▲ LA MISURA (ART. 3)

Non si registrano novità.

La misura del trattamento integrativo è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore non prestate comprese tra zero ore ed il limite orario contrattuale.

L'ammontare massimo dell'integrazione salariale non può superare i c.d. "massimali" ex legge n. 427/1980, secondo le modalità già applicate in base alla normativa vigente e soggetti a rivalutazione annuale.

### ▲ LA DURATA MASSIMA (ART. 4)

Le novità sono significative.

Innanzitutto la **durata massima complessiva riferita a ciascuna unità produttiva**: sono 24 mesi intesi come quinquennio mobile (che inizia con il primo giorno di fruizione dell'ammortizzatore) e non fisso (come avvenuto con la normativa abrogata).





A tale periodo, ai fini del **computo** della quantificazione della durata massima nel quinquennio, la durata dei trattamenti integrativi riferibili a contratti di solidarietà fino a 24 mesi è computata per la metà.

Nel **settore edile**, invece, sia per le imprese industriali che per quelle artigiane il periodo massimo è fissato in 30 mesi in considerazione della difficoltà, in questi ambiti, di intervenire con i contratti di solidarietà.

### ▲▼ FINANZIAMENTO DELLA CIG - CONTRIBUZIONE FIGURATIVA - EROGAZIONE (ARTT. 5-6-7)

È previsto un **contributo addizionale** sulla base del c.d. principio del “*bonus-malus*”, che implica una maggiore onerosità dell’istituto man mano che il datore di lavoro vi ricorre.

I periodi di sospensione o di riduzione di orario danno diritto alla **contribuzione figurativa** e sono riconosciuti utili ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia e di quella anticipata.

Confermato il principio generale secondo cui le integrazioni salariali debbono essere **corrisposte dalle aziende** alla fine di ogni periodo di paga, con la successiva richiesta di rimborso da parte dell’Istituto attraverso il sistema del conguaglio tra i contributi dovuti e le prestazioni corrisposte, salvo ipotesi di difficoltà finanziarie dell’azienda che giustifichino l’**intervento diretto dell’INPS**.

### ▲▼ CONDIZIONALITÀ (ART. 8)

Sulla base di tale principio, i lavoratori sono convocati presso i centri per l’impiego per la sottoscrizione di un programma personalizzato di qualificazione o riqualificazione professionale.

Ciò è condizione per la fruizione del trattamento integrativo.

Se durante il periodo integrativo il lavoratore svolge un’attività di lavoro subordinato od autonomo, il trattamento non viene riconosciuto per le giornate di prestazione lavorativa.

Se il lavoratore non ha dato all'INPS comunicazione preventiva dello svolgimento dell'attività, decade dal trattamento.

## LA CIG ORDINARIA

### ▲ CAMPO DI APPLICAZIONE: LE IMPRESE INTERESSATE (ART. 10)

Non si registrano novità.

La CIG Ordinaria continua a trovare applicazione nei seguenti settori:

1. imprese manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
2. cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quelle degli operai delle imprese industriali, fatta eccezione delle cooperative ex DPR n. 602/1970, per le quali l'art. 1 del DPR non prevede la contribuzione per la CIG;
3. imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
4. cooperative agricole, zootecniche e dei loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato;
5. imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film di sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche;
6. imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
7. imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
8. imprese addette agli impianti telefonici ed elettrici;
9. imprese addette all'armamento ferroviario;
10. imprese industriali degli Enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
11. imprese industriali ed artigiane dell'edilizia e affini;
12. imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o escavazione di materiale lapideo;
13. imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalle attività di escavazione.



## ▲▼ PRESUPPOSTI: LE CAUSALI GIUSTIFICATIVE (10)

La CIGO spetta in presenza di causali riferibili a crisi momentanee o di natura assolutamente transitoria.

L'art. 11 individua specificatamente:

1. le situazioni aziendali dovute ad eventi di natura transitoria e non imputabili all'impresa od ai lavoratori, incluse le intemperie stagionali (tra di esse rientrano, senz'altro, la mancanza di lavoro o commesse, la crisi di mercato, la mancanza di materie prime, l'interruzione di energia elettrica dovuta all'Ente erogatore, eventi naturali, incendi, etc.);
2. le situazioni temporanee di mercato, come la crisi che non deve dipendere da mancanze strutturali dell'impresa.

Non costituiscono cause integrabili: ● le ferie collettive; ● la manutenzione ordinaria e disinfezione periodica; ● l'inventario; ● lo sciopero aziendale; ● le soste stagionali e contrazioni ricorrenti nelle aziende che ciclicamente riducono l'orario di lavoro, attesa la natura del processo produttivo.

## ▲▼ DURATA

Come per il passato, le integrazioni salariali ordinarie hanno una **durata massima di 13 settimane**.

Tale limite può essere **prorogato trimestralmente fino a 52 settimane**. Raggiunto il limite massimo di 52 settimane, per poter richiedere un nuovo intervento ordinario occorre che sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di attività lavorativa.

## ▲▼ CONSULTAZIONE SINDACALE - PROCEDIMENTO - CONCESSIONE (ARTT. 14-15-16)

### La nuova procedura di informazione e consultazione sindacale

In caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di **comunicare**, in via preventiva, alla RSA o alla

RSU o, in mancanza, alle strutture territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause, l'entità, la durata prevedibile ed il numero dei lavoratori interessati.

Alla comunicazione segue l'**esame congiunto** della situazione complessiva.

I **termini perentori** per la conclusione dell'esame congiunto: 25 giorni, ridotti a 10 nel caso in cui l'impresa occupi fino a 50 dipendenti; allorché, a fronte di eventi non oggettivamente evitabili la sospensione o la riduzione di orario non possano essere differite, in questo caso la procedura si deve esaurire entro i 5 giorni.

### PROCEDIMENTO

L'istanza per la concessione, ricorda l'art. 15, deve essere presentata all'INPS esclusivamente in via telematica entro i 15 giorni successivi all'inizio della sospensione o della riduzione di orario.

**Elementi essenziali della domanda** sono: • la causale della sospensione o della riduzione di orario; • la durata presumibile, intesa quale valutazione prognostica; • i nominativi dei lavoratori interessati; • il numero delle ore richieste.

### CONCESSIONE

Dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede territoriale dell'INPS competente per territorio.

## LA CIG STRAORDINARIA

### ▲ CAMPO DI APPLICAZIONE: LE IMPRESE INTERESSATE

Non si registrano novità rispetto all'art. 1, comma 1, legge n. 223/1991.

La disciplina della CIGS si applica alle imprese, dei settori sotto elencati, che nel semestre antecedente la data di presentazione dell'istanza abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, compresi i dirigenti e gli apprendisti:



1. le imprese industriali, comprese quelle edili ed affini;
2. le imprese artigiane che procedono alla sospensione in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
3. le imprese appaltatrici di servizi mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
4. le imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione di attività dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
5. le imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
6. le imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
7. le imprese di vigilanza.

Se il numero dei dipendenti nel semestre precedente la presentazione dell'istanza è stato mediamente superiore alle 50 unità (compresi i dirigenti e gli apprendisti) la medesima disciplina si applica:

- a) alle imprese esercenti attività commerciali, ivi compresa la logistica;
- b) alle agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

A prescindere dal numero dei dipendenti la stessa disciplina si applica:

1. alle imprese di trasporto aereo, a quelle di gestione aeroportuale, ed del sistema aeroportuale;
2. ai partiti ed ai movimenti politici ed alle loro articolazioni territoriali con alcuni limiti di spesa ai sensi dell'art. 16 della legge n. 15/2014.

## ▲▼ PRESUPPOSTI: LE CAUSALI GIUSTIFICATIVE (ART. 21)

La CIGS spetta in presenza delle seguenti causali:

1. **riorganizzazione aziendale** (per tale ricomprendendo anche le ipotesi di **ristrutturazione** e **riconversione** che il d.lgs. n. 148/2015 non contempla più) ove il piano di interventi, da allegare all'istanza, deve tendere a superare le inefficienze gestionali o produttive e contenere indicazioni sugli investimenti e la formazione, con un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni;
2. **crisi aziendale** (con eccezione, come si è detto, della cessazione di attività) per tale intendendo una serie di difficoltà non superabili nel breve periodo e non affrontabili con il ricorso agli ordinari ammortizzatori sociali;
3. **contratti di solidarietà difensivi** già disciplinati dall'art. 1 della legge n. 863/1984 (che viene abrogato), i quali rientrano "in toto" nelle integrazioni salariali straordinarie.

A partire dal 1° gennaio 2016, infine, **non costituiscono più cause integrabili:**

- la crisi aziendale per cessazione dell'attività produttiva o di un ramo di essa (art. 21 cit. e ciò ai sensi della legge Fornero n. 92/2012)
- i casi di concordato preventivo con cessione dei beni, di fallimento, di liquidazione coatta amministrativa e di amministrazione straordinaria senza ripresa dell'attività: trattandosi di ipotesi nelle quali non si giustifica il ricorso alla integrazione salariale, non essendoci prospettive di ripresa, risultando più razionale il ricorso alla NASpI e, fino al 31 dicembre 2016, ricorrendone le condizioni, alla indennità di mobilità.

## ▲▼ DURATA (ART. 22)

Il d.lgs. n. 148/2015 traccia nuovi limiti di durata della CIGS, confermando tuttavia la diversa estensione temporale in ragione delle diverse cause integrabili:



1. **Riorganizzazione aziendale:** la CIGS, riferita a ciascuna unità produttiva, non può superare, in un quinquennio mobile, **la durata massima di 24 mesi**, anche continuativi;
2. **Crisi aziendale:** la durata massima, anche senza soluzione di continuità, non può superare nel quinquennio mobile il limite dei **12 mesi** ed una nuova autorizzazione è condizionata dal fatto che debba essere trascorso un periodo pari ai 2/3 di quello relativo alla precedente autorizzazione;
3. **Contratto di solidarietà difensiva:** sempre con riferimento al quinquennio mobile, ha una durata massima, anche continuativa, **di 24 mesi**. Qui, il comma 5 va letto in stretta correlazione con l'art. 4, comma 1, che disciplina la durata massima complessiva tra integrazione ordinaria e straordinaria: nel quinquennio mobile, entro il limite dei 24 mesi, la durata dei trattamenti derivanti dalla solidarietà viene computata per la metà, con la conseguenza che la durata massima (comma 3) può raggiungere i **36 mesi anche continuativi** in un quinquennio mobile se l'impresa non utilizza CIGO o altre causali di CIGS nel quinquennio.

### **▲▼ CONSULTAZIONE SINDACALE - PROCEDIMENTO - CONCESSIONE (ARTT. 24-25)**

#### **La nuova procedura di informazione e consultazione sindacale**

In caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di **comunicare tempestivamente**, in via preventiva, alla RSA o alla RSU o, in mancanza, alle strutture territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause, l'entità, la durata precedibile ed il numero dei lavoratori interessati.

Alla comunicazione segue l'**esame congiunto** della situazione complessiva.

I **termini perentori** per la conclusione dell'esame congiunto: 25 giorni, ridotti a 10 nel caso in cui l'impresa occupi fino a 50 dipendenti.

### PROCEDIMENTO

La domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale va inviata (sicuramente, in via telematica, attraverso la procedura *CIGSonline* che, prevedibilmente, sarà rivista alla luce delle nuove disposizioni) entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento.

### CONCESSIONE

Il provvedimento di concessione avviene con DM del Ministro del lavoro.

Le Direzioni Territoriali del Lavoro esercitano un ruolo di vigilanza (verifiche finalizzate ad accertare che gli impegni presi siano stati rispettati).


### I FONDI DI SOLIDARIETA'

La legge n. 183/2014 (art. 1, comma 2, lett. a, punto 7) ha delegato il Governo per una **revisione della disciplina dei fondi di solidarietà** introdotti dall'art. 3 della legge n. 92/2012 (Fornero), allo scopo di definire forme di integrazione del reddito in costanza di rapporto di lavoro ove, in presenza di crisi, non trova applicazione la normativa sulla CIG ordinaria e straordinaria.

Il modello "Fornero" prevedeva:

1. la costituzione di **fondi di solidarietà di natura bilaterale presso l'INPS**, a seguito di accordi tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, recepiti in D.M. interministeriali tra Lavoro ed Economia;
2. l'adeguamento alla nuova normativa dei fondi esistenti in quei settori ove, da tempo, opera una bilateralità di fonte collettiva (come ad esempio nell'artigianato) ovvero una disciplina speciale (come





ad esempio il credito, le assicurazioni, le ferrovie, le poste, il trasporto aereo ed i servizi esattoriali);

3. la costituzione, con D.M., di un fondo di solidarietà residuale per datori di lavoro con un organico superiore alle 15 unità, non coperti da alcuna normativa sulla integrazione salariale nei cui settori non siano stati siglati accordi volti alla attivazione di un fondo.

Su questo quadro preesistente si innesta ora il d.lgs. n. 148/2015 con una serie di disposizioni che sinteticamente si descrivono nei successivi capoversi.

## ▲ FONDII DI SOLIDARIETÀ BILATERALI (ART. 26)

### AMBITO E COSTITUZIONE

L'art. 26 conferma la previsione dell'art. 3, comma 4, legge n. 92/2012, affermando che - nell'ottica di assicurare forme di sostegno del reddito nei settori "non coperti" dalla integrazione salariale - le associazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, **sono tenute a stipulare accordi**, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di **Fondi di solidarietà bilaterali per i settori non rientranti nel campo di applicazione della CIG**.

Ciascun Fondo è costituito presso l'INPS con D.M. Lavoro ed Economia, che avrà ad oggetto: • l'ambito di applicazione del Fondo con riferimento al settore; • la natura giuridica dei datori di lavoro; • la classe di ampiezza dei datori di lavoro, con verifica del superamento della soglia dimensionale fissata per la partecipazione al fondo, con cadenza mensile avendo quale parametro di riferimento la media del semestre precedente.

### NATURA GIURIDICA DEL FONDO

I Fondi non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'INPS che provvede anche a determinare gli oneri di amministrazione attraverso un regolamento di contabilità.

### OBBLIGATORIETÀ DEL FONDO

L'istituzione è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nel normale campo di applicazione della integrazione salariale ordinaria e straordinaria, per tutte le aziende che, mediamente, occupano più di 5 dipendenti, compresi gli apprendisti. La disposizione è di grande rilievo in quanto la legge n. 92/2012 aveva fissato tale soglia a “più di 15 dipendenti”.

### L'ADEGUAMENTO DEI FONDI GIÀ ESISTENTI

I Fondi già costituiti che, secondo la legge n. 92/2012 avevano la soglia dimensionale a 15 unità, debbono adeguarsi entro il 31 dicembre 2015.

Il mancato adeguamento comporterà, “di diritto”, il trasferimento dei datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti al Fondo di integrazione salariale (art. 29) ed i contributi già versati o dovuti ai Fondi di solidarietà già costituiti confluiscono al predetto Fondo.

### LE PRESTAZIONI DEL FONDO

I Fondi possono assicurare:

1. una **tutela integrativa** rispetto sia alla **NASpl** o ad altra indennità dovuta per la perdita del posto di lavoro, che ai **trattamenti di integrazione salariale previsti per legge**;
2. **emolumenti straordinari** per il sostegno del reddito all'interno dei processi di incentivo all'esodo in favore dei lavoratori che raggiungono i requisiti per il pensionamento di vecchiaia nei 5 anni successivi;
3. il finanziamento di **programmi di riconversione o riqualificazione professionale**, anche con il supporto di fondi nazionali e comunitari.

### ▲▼ FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI ALTERNATIVI (ART. 27)

#### AMBITO E COSTITUZIONE

In alternativa al modello di Fondo bilaterale previsto dall'art. 26, l'art. 27 prevede una disciplina destinata a quei settori - come l'artigianato e la somministrazione di lavoro - nei quali sono consolidati da tempo sistemi di bilateralità.



Orbene, qualora le parti sociali adeguino alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 148/2015 le fonti normative e istitutive dei rispettivi fondi bilaterali alle finalità perseguite dall'art. 26, comma 1, in aggiunta si applicano le disposizioni che seguono.

### LE PRESTAZIONI DEL FONDO

In specie, tali Fonti devono assicurare, entro il 31 dicembre 2015, almeno una di queste prestazioni:

1. un assegno di durata e misura pari **all'assegno ordinario previsto dall'art. 30** che è almeno uguale all'integrazione salariale e la cui durata, in un biennio mobile, non può essere inferiore alle 13 settimane e non superiore, secondo la causale, alle durate massime previste di 52 settimane per l'integrazione ordinaria (art. 12) e 12 o 24, secondo la causale straordinaria invocata (art. 22), entro il limite della durata massima di 24 mesi nel quinquennio mobile (art. 4, comma 1);
2. **l'assegno di solidarietà previsto dall'art. 31** con eventuale limitazione del periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

### LA REGOLAMENTAZIONE DEL FONDO

In specie, tali Fonti devono assicurare, entro il 31 dicembre 2015, almeno una di queste prestazioni.

È compito degli accordi collettivi definire una serie di misure del Fondo nel rispetto dei limiti fissati dallo stesso d.lgs. n. 148/2015 in materia di: • aliquota di contribuzione e suo adeguamento in base all'andamento della gestione delle prestazioni; • tipologie delle prestazioni, da garantire secondo le disponibilità del Fondo; • criteri gestionali per la sostenibilità del Fondo; • criteri e requisiti per la contabilità ... etc.

## ▲▼ FONDO DI SOLIDARIETÀ RESIDUALE (ART. 28)

### AMBITO E COSTITUZIONE

Il Fondo di solidarietà residuale viene nuovamente disciplinato dall'art. 28 il quale afferma che il Fondo residuale - istituito con D.M. n. 79141 del 7 febbraio 2014, in attuazione dell'art. 3, comma 19, legge n. 92/2010 - opera nei confronti dei settori, tipologie e classi dimensionali superiori ai 15 dipendenti che non rientrano nell'ambito normativo di applicazione della integrazione salariale, nei casi in cui non siano stati costituiti i fondi di solidarietà bilaterali ex art. 26.

### LA MUTAZIONE DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ RESIDUALE

A norma degli artt. 28 e 29, dal 1° gennaio 2016 il **Fondo residuale** assume la denominazione di fondo di integrazione salariale.

## ▲▼ FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (ART. 29)

### AMBITO E COSTITUZIONE

Dal 1° gennaio 2016 il Fondo residuale assume la denominazione di **Fondo di integrazione salariale**.

Sono soggetti alla disciplina i datori di lavoro che, pur occupando mediamente più di 5 dipendenti (compresi gli apprendisti) non rientrano nel campo di applicazione della normativa sull'integrazione salariale ordinaria e straordinaria e nei cui settori non sono intervenuti accordi per l'istituzione di Fondi di solidarietà bilaterali (art. 26) o di Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27).

### LE PRESTAZIONI DEL FONDO

Se i datori di lavoro occupano mediamente più di 15 dipendenti viene garantito per un massimo di **26 settimane in un biennio mobile l'assegno ordinario** disciplinato dall'art. 30, in relazione alle causali di sospensione e riduzione dell'attività ordinarie, ad esclusione delle infortunio, e straordinarie, nelle ipotesi di contratti di solidarietà, di riorganizzazione e di crisi aziendale senza cessazione di attività.



## I LIMITI

Le prestazioni vengono erogate nei limiti delle risorse finanziarie acquisite, nel rispetto dell'equilibrio di bilancio e, in ogni caso, esse sono erogate all'interno di un "tetto massimo" che non può essere superato e che è pari a 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dall'azienda, tenuto conto delle prestazioni già fornite o deliberate a favore della stessa.

## L'AUTORIZZAZIONE AI TRATTAMENTI INTEGRATIVI

Autorizza l'erogazione da parte del Fondo e ai relativi trattamenti la struttura territoriale dell'INPS.

## GLI ASSEGNI

### ▲ ASSEGNO ORDINARIO (ART. 30)

#### DEFINIZIONE

È la prestazione che i **Fondi di solidarietà bilaterali** sono tenuti ad assicurare in relazione alle medesime causali ipotizzate per l'integrazione salariale ordinaria (art. 12) e straordinaria (art. 22).

#### DURATA

La durata massima, in un biennio mobile (che inizia dalla data in cui la prestazione viene erogata) non può essere inferiore a 13 settimane e non superiore alle specifiche causali invocate (quindi 12 o 24 mesi), in ogni caso nel rispetto della durata complessiva di 24 mesi, salvo l'eccezione della solidarietà.

#### DISCIPLINA

All'assegno ordinario si applicano, per quanto compatibili le norme vigenti in materia di CIG Ordinaria, e, per gli ambiti compatibili, con una serie di istituti e prestazioni collegate al rapporto di lavoro (malattia, maternità, permessi, congedi parentali anche ad ore, secondo la previsione contenuta nel d.lgs. n. 80/2015).

## ▲ ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ (ART. 31)

### DEFINIZIONE E CASISTICA

È la prestazione che i **Fondi di solidarietà residuali** sono tenuti ad assicurare in favore dei datori di lavoro che stipulano **accordi aziendali** con le organizzazioni comparativamente più rappresentative che stabiliscono una **riduzione di orario**, al fine di evitare o ridurre il numero dei licenziamenti in sede collettiva ex legge n. 223/1991 o plurime individuali per giustificato motivo oggettivo.

### DISCIPLINA

Gli accordi collettivi debbono individuare i lavoratori interessati alla riduzione oraria che - come nel “normale” contratto di solidarietà difensivo - non può essere superiore al 60% dell’orario giornaliero, settimanale o mensile dei soggetti interessati, con la possibilità, per ciascun lavoratore, di arrivare ad una riduzione del 70% nell’arco dell’intero periodo.

### CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

Il contratto di solidarietà, introdotto dalla legge n. 863/1984, è un contratto collettivo aziendale che realizza forme di solidarietà tra i lavoratori, tramite riduzioni d’orario parzialmente o totalmente a loro carico, secondo lo slogan sindacale dell’epoca “*lavorare meno, lavorare tutti*”.

La diminuzione dell’orario di lavoro prevista dai contratti di solidarietà, stipulati tra l’azienda e le rappresentanze sindacali, può avere un fine:

- “*difensivo*”, che stabilisce una **riduzione temporanea dell’orario di lavoro** al fine di evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di eccedenza di personale anche attraverso un suo più razionale impiego. La retribuzione persa dai lavoratori, a seguito della riduzione di orario concordata, viene parzialmente compensata dall’intervento della CIG Straordinaria senza massimale, con piena copertura di contributi figurativi ai fini pensionistici (**contratti di solidarietà difensivi**);



- “*espansivo*”, che è finalizzato ad incrementare gli organici con assunzioni a tempo indeterminato mediante una **riduzione stabile dell’orario di lavoro**, con riduzione proporzionale e secca della retribuzione, e con concessione di agevolazioni contributive (**contratti di solidarietà espansivi**).

In questo scenario irrompe il d.lgs. n. 148/2015 che dovrebbe garantire una maggiore diffusione sia dei **contratti di solidarietà difensivi** (su cui cfr. *supra* a proposito della CIGS), sia dei **contratti di solidarietà espansivi** rispetto ai quali il decreto delegato (art. 41) “attualizza” il quadro normativo alla luce del rinnovato contesto giuridico degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive conseguenti alla riforma del Jobs Act.

## ▲▼ CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVA (ART. 41)

### PRESTAZIONE E CASISTICA

La disposizione prevede che qualora i contratti collettivi aziendali prevedano e programmino - allo scopo di incrementare gli organici - una **riduzione stabile dell’orario di lavoro**, con riduzione della **retribuzione**, e una **contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale**, ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore così assunto un **contributo mensile a carico** della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l’INPS (di cui all’art. 37, legge n. 88/1989), che è pari:

- per i primi dodici mesi, al 15 per cento della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile;
- e per ciascuno dei due anni successivi, rispettivamente al 10 e al 5 per cento.

Qualora, poi, le sopracitate assunzioni riguardino giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, in sostituzione del contributo anzidetto, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro sarà dovuta - per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del ventinove-

simo anno di età del lavoratore assunto - in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti.

#### ESCLUSIONI

Non beneficiano delle agevolazioni i datori di lavoro che, nei dodici mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzioni di personale ovvero a sospensioni di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni straordinaria.

#### TUTELA DI GENERE

Da siffatta pratica espansiva non deve discendere una riduzione della percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile, ovvero di quest'ultima quando risulti inferiore.

#### PROCEDURA

I contratti di solidarietà espansiva devono essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro, alla quale competono i seguenti poteri:

- a) di accertamento della corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate (quale condizione per l'attribuzione del contributo);
- b) di vigilanza in ordine alla corretta applicazione dei contratti di solidarietà (disponendo la sospensione del contributo nei casi di accertata violazione).