

Decreto legislativo per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

Le disposizioni contenute nel decreto possono essere suddivise nei seguenti quattro gruppi fondamentali:

- disposizioni comuni alle integrazioni salariali ordinarie (CIGO) e straordinarie (CIGS);
- disposizioni in materia di CIGO;
- disposizioni in materia di CIGS;
- disposizioni in materia di fondi di solidarietà bilaterali.

Disposizioni comuni alle integrazioni salariali ordinarie (CIGO) e straordinarie (CIGS)

I principali interventi riguardano:

- l'estensione dei trattamenti di integrazione salariale agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, con la conseguente estensione degli obblighi contributivi (precisamente, gli apprendisti diventano destinatari della CIGO e, nel caso in cui siano dipendenti di imprese per le quali trova applicazione solo la CIGS, di quest'ultimo trattamento, limitatamente alla causale di crisi aziendale);
- la revisione della durata massima complessiva delle integrazioni salariali: viene previsto, infatti, che per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possano superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile (attualmente tale durata è pari a 36 mesi in un quinquennio fisso). **Le riduzioni della durate massime comporta risparmi di spesa, destinati a importanti interventi di politica sociale** (in materia di: conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro; nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI), anche con riferimento ai lavoratori stagionali del settore del turismo; assegno di disoccupazione (ASDI); e di fondo per le politiche attive del lavoro);
- l'introduzione di meccanismi di condizionalità concernenti le politiche attive del lavoro: nello specifico, i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro sono convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato.

L'introduzione di un meccanismo di "bonus-malus" sulle aliquote pagate dalle imprese

Il decreto prevede anche l'introduzione di un meccanismo di 'bonus-malus' sulle aliquote pagate dalle imprese per la cassa integrazione.

Per tutte le imprese che utilizzano la cassa integrazione viene introdotto uno sconto del 10% circa sul contributo ordinario che, quindi, passa dall'1,90% all'1,70% della retribuzione per quelle fino a 50 dipendenti; dal 2,20% al 2% per quelle sopra i 50; dal 5,20% al 4,70% per l'edilizia.

Ma le imprese che più utilizzano la cig, più pagano: viene infatti previsto un contributo addizionale del 9% della retribuzione per chi la usa sino ad un anno; del 12% sino a due anni e del 15% sino a tre.

Disposizioni in materia di integrazioni salariali ordinarie (CIGO)

I principali interventi riguardano:

- l'introduzione del divieto di autorizzare ore di integrazione salariale ordinaria 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 concessione dell'integrazione salariale; e ciò, al fine di favorire la rotazione nella fruizione del trattamento di CIGO, nonché il ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro rispetto alla sospensione;
- la semplificazione della procedura di concessione delle integrazioni salariali ordinarie: nello specifico, viene previsto che il trattamento sia concesso dalla sede INPS territorialmente competente, senza previa deliberazione della Commissione provinciale della Cassa integrazione guadagni.

Disposizioni in materia di integrazioni salariali straordinarie (CIGS)

I principali interventi riguardano:

- la razionalizzazione della disciplina concernente le causali di concessione del trattamento: nello specifico, viene previsto che l'intervento straordinario di integrazione salariale possa essere concesso per una delle seguenti tre causali:
 - o riorganizzazione aziendale (che sostituisce le attuali causali di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale);
 - o crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa. Viene previsto, tuttavia, che può essere autorizzata, per un limite massimo di 6 mesi e previo accordo stipulato in sede governativa, entro il limite di spesa di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, una prosecuzione della durata del trattamento di CIGS, qualora all'esito del programma di crisi aziendale l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale);
 - o contratto di solidarietà: pertanto, gli attuali contratti di solidarietà di tipo "A", previsti per le imprese rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS, diventano una causale di quest'ultima;
- l'introduzione della previsione che per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale possano essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80%

delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato; e ciò, al fine di favorire la rotazione nella fruizione del trattamento di CIGS;

- la revisione della durata massima della CIGS e dei contratti di solidarietà; nello specifico:
 - o per la causale di riorganizzazione aziendale viene confermata l'attuale durata massima di 24 mesi per ciascuna unità produttiva, eliminando però la possibilità, attualmente prevista, di concedere le c.d. "proroghe complesse" (ossia due proroghe della durata massima di 12 mesi ciascuna);
 - o per la causale di crisi aziendale viene confermata la durata massima di 12 mesi;
 - o per la causale di contratto di solidarietà viene confermata, rispetto agli attuali contratti di solidarietà di tipo "A", la durata massima di 24 mesi. Tale durata può essere estesa a 36 mesi, in quanto viene previsto che la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà, entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile, sia computata nella misura della metà. Oltre tale limite, la durata di tali trattamenti viene computata per intero.

Disposizioni in materia di fondi di solidarietà bilaterali

I principali interventi riguardano:

- la previsione dell'obbligo di istituire i fondi di solidarietà bilaterali per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, in relazione alle imprese che occupano mediamente più di 5 dipendenti (attualmente l'obbligo è previsto in relazione alle imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti);
- la previsione che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, il fondo di solidarietà residuale (ossia il fondo che opera per tutti i settori i quali, oltre a non rientrare nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, non abbiano costituito fondi di solidarietà bilaterali) assume la denominazione di Fondo di Integrazione Salariale ed è soggetto a una nuova disciplina. Gli aspetti salienti di tale nuova disciplina sono i seguenti:
 - o rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione Salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti (attualmente, invece, rientrano nell'ambito di applicazione del fondo di solidarietà residuale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti), a fronte del pagamento di un'aliquota dello 0,45% della retribuzione a partire dal 2016 (per le imprese oltre i 15 dipendenti, l'aliquota sarà dello 0,65%).
 - o il Fondo di Integrazione Salariale garantisce, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'erogazione di una nuova prestazione, ossia l'assegno di solidarietà. Si tratta di una integrazione salariale corrisposta - per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile - ai dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale o di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo: tale nuova prestazione sostituisce i contratti di solidarietà di tipo "B", ossia quelli stipulati dalle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS. 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 a decorrere dal 1° luglio 2016;

- nel caso di lavoratori che occupano mediamente più di 15 dipendenti, il Fondo di Integrazione Salariale garantisce l'ulteriore prestazione consistente nell'assegno ordinario, per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie (ad esclusione delle intemperie stagionali) e straordinarie (limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale);
- revisione della disciplina dell'assegno ordinario corrisposto dai fondi di solidarietà bilaterali: i fondi (diversi dal fondo di integrazione salariale) stabiliscono la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della casuale invocata, alle durate massime previste per la CIGO e la CIGS (attualmente, invece, l'assegno ordinario, a prescindere dalla causale invocata, non può eccedere la durata massima prevista per la CIGO);
- introduzione di requisiti di competenza ed assenza di conflitto di interesse per gli esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, quali membri dei comitati amministratori dei fondi di solidarietà bilaterali (ivi compreso il fondo di integrazione salariale);
- introduzione di requisiti di onorabilità per tutti i membri dei comitati amministratori del Fondo di Integrazione Salariale e dei fondi di solidarietà bilaterali.