

# Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali – D.Lgs. n. 148 d

---

2 Ottobre 2015

A seguito della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 221/so n. 53 del 23 settembre 2015 dell'allegato D.Lgs. n. 148 del 14 settembre 2015 e tenuto conto della relativa relazione illustrativa, si forniscono qui di seguito le prime indicazioni in merito alle novità previste in materia di ammortizzatori sociali, attuative dell'art. 1, comma 2, lettera a), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, riguardante gli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro.

L'intento principale del decreto in esame è quello di racchiudere in un corpo normativo unico le diverse disposizioni in materia di integrazioni salariali ordinarie, straordinarie e di fondi di solidarietà.

In particolare, dal punto di vista strutturale, il decreto legislativo si compone di 47 articoli, suddivisi in quattro titoli come di seguito individuati:

- Trattamenti di integrazione salariale (da art. 1 ad art. 25);
- Fondi di solidarietà (da art. 26 ad art. 40);
- Contratti di solidarietà espansiva (art. 41);
- Disposizioni transitorie e finali (da art. 42 ad art.47).

Il titolo I è articolato in tre Capi recanti, rispettivamente, alcune disposizioni generali, la disciplina in materia di integrazioni salariali ordinarie e la disciplina in materia di integrazioni salariali straordinarie.

Gli articoli 1 e 2 definiscono il campo di applicazione soggettivo delle disposizioni in materia di cassa integrazione guadagni, individuando i lavoratori destinatari del trattamento di integrazione salariale ordinario e straordinario e prevedendo i requisiti soggettivi che devono sussistere in capo al lavoratore per accedere al trattamento.

In particolare, i trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria possono essere concessi ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

La concessione è subordinata al conseguimento di una anzianità di effettivo lavoro, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento. Tale

ultima condizione, estesa pertanto alla cassa integrazione ordinaria, non è necessaria solo per le domande di Cigo riconducibili ad eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale (meteorologico in edilizia).

Come precedentemente rilevato, una delle novità della riforma consiste nell'ampliamento delle platee dei destinatari di tali trattamenti, che vede infatti includere anche gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. Per tale categoria di lavoratori, nel caso siano alle dipendenze di imprese, come quelle del settore edile, che possono accedere alle integrazioni salariali sia ordinarie che straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, è consentito esclusivamente l'accesso alle integrazioni salariali ordinarie. Resta inteso che il periodo di apprendistato dovrà essere prolungato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita e che, dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, le imprese sono soggette ai medesimi obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui sono destinatari gli apprendisti.

L'articolo 3 conferma quanto già previsto dalla normativa vigente in materia di misura del trattamento d'integrazione salariale, che sarà quindi d'importo pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.

L'articolo 4 revisiona la durata massima complessiva delle integrazioni salariali: per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini e le imprese industriali e artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale non potrà superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile, a differenza dei 36 mesi previsti nella previgente disciplina, nella quale peraltro, il quinquennio veniva calcolato in un periodo fisso.

L'articolo 5 stabilisce l'applicazione di un contributo addizionale a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale commisurato, al crescente utilizzo dei trattamenti integrativi. Pertanto, sarà pari al 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate relativamente ai periodi di integrazione ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi, sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile; al 12% oltre le suddette 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile; al 15% oltre le 104 settimane e fino al limite massimo di utilizzo previsto per il quinquennio mobile.

Resta confermato che, per i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale, è riconosciuto l'accredito della

contribuzione figurativa utile per il conseguimento del diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e per la relativa misura.

Il pagamento delle integrazioni salariali dovrà essere effettuato, di regola, dall'impresa ai dipendenti alla fine di ogni periodo di paga e sarà poi la stessa impresa a chiederne il rimborso all'Inps o il pagamento tramite conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte. In relazione a tal ultimo aspetto, è stata introdotta una novità consistente in un termine di decadenza, pari a 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo, entro il quale sono ammessi il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori.

Resta confermata, sia per la Cigo che per la Cigs, la possibilità di richiedere all'Inps il pagamento diretto al lavoratore nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa.

Il capo primo, relativo alle disposizioni generali, conclude ricordando che i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, calcolata in un periodo di 12 mesi, sia superiore al 50%, saranno soggetti alle norme sulla condizionalità e sulle politiche attive del lavoro, pena la perdita del diritto al trattamento integrativo.

**Il capo II, dedicato integralmente alla Cassa integrazione ordinaria**, non prevede modifiche sostanziali alla relativa disciplina, ma mira principalmente ad un riordino delle diverse disposizioni normative che sino ad oggi hanno regolato tale istituto. L'articolo 11 individua le causali di intervento che comportano la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro. Si tratta, in particolare, di eventi riconducibili a:

- situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti (in edilizia rientrano in tale ambito la mancanza di lavoro o fine cantiere, la mancanza di commesse, fine fase lavorativa e fine lavoro etc), incluse le intemperie stagionali;
- situazioni temporanee di mercato.

In relazione alla durata massima della Cigo, restano confermate le disposizioni previgenti che consentono di fruire di tale trattamento per un periodo massimo pari a 13 settimane continuative, prorogabili trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane. In questo ultimo caso, sarà possibile richiedere per la medesima unità produttiva un nuovo intervento solo se sia trascorso un periodo almeno di 52 settimane di normale attività lavorativa. Se la Cigo, invece, è fruita

per periodi non consecutivi, non potrà superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.

Per la determinazione dei suddetti limiti, in edilizia è stato confermato che devono essere computate sia le settimane di sospensione che di riduzione di orario a qualsiasi titolo fruite, comprese, quindi, le settimane riconducibili ad eventi oggettivamente non evitabili, vale a dire per l'edilizia gli eventi meteorologici.

Una importante novità in materia di Cigo riguarda invece la disposizione che prevede che non si possano autorizzare ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, riferito a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale. A tal riguardo l'Inps ha preannunciato che, per il settore edile, al fine di rendere applicabile tale previsione normativa, saranno effettuate valutazioni ed approfondimenti che tengano conto delle dinamiche dei cantieri.

Le aliquote della contribuzione ordinaria sono state ridotte in tutti i settori produttivi di circa il 10%, portando così il contributo a carico delle imprese dell'industria e artigianato edile per gli operai e gli impiegati, rispettivamente, al 4,70% ed all' 1.70% (2.20% per le imprese sopra i 50 dipendenti) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

In riferimento al contributo addizionale, come precedentemente determinato, il legislatore ha confermato che non sarà dovuto per gli interventi di Cigo concessi per eventi oggettivamente non evitabili e quindi, per l'edilizia, gli eventi metereologici.

Per ciò che riguarda gli aspetti procedurali, fermo restando che in edilizia le disposizioni concernenti l'informativa e la consultazione sindacale interessano esclusivamente le richieste di proroga dei trattamenti oltre le prime 13 settimane continuative, rappresentano due novità le disposizioni che prevedono l'obbligo di allegare all'istanza l'elenco dei nominativi dei lavoratori interessati dall'intervento della Cigo e di presentarla, sempre in via telematica, all'Inps, entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

L'articolo 16, nell'ottica del legislatore di semplificare le procedure, introduce un'importante novità in merito alle competenze ed al procedimento istruttorio, prevedendo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'abrogazione delle Commissioni

provinciali Inps.

A seguito di tale novità, i trattamenti salariali ordinari saranno concessi dalle sedi Inps territorialmente competenti solo in presenza di determinate condizioni e criteri di valutazione, individuati da un decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali che dovrà essere emanato entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto medesimo. Eventuali ricorsi dovranno essere presentati entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento di rigetto al Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti.

**Il Capo III, che disciplina esclusivamente il trattamento straordinario di integrazione salariale**, conferma il precedente ambito applicativo, facendo rientrare nella disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e dei relativi obblighi contributivi le imprese, tra cui, ovviamente, quelle industriali del settore edile, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti.

Viene altresì confermato che, nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, il requisito relativo alla classe dimensionale deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente alla data del predetto trasferimento.

Una delle principali novità della riforma è contenuta nell'art. 21, il quale riduce sensibilmente le causali d'intervento per l'accesso alla Cigs. In sostanza queste saranno tre ed interesseranno le imprese che, in presenza dei requisiti di seguito illustrati, vorranno attuare una sospensione o una riduzione dell'attività lavorativa per:

- a) riorganizzazione aziendale;
- b) 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;
- c) contratti di solidarietà.

Per la causale riorganizzazione, nell'ambito della quale rientreranno anche la ristrutturazione e la riconversione, dovrà essere presentato un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva oltre ad un consistente recupero occupazionale, che contenga indicazioni in merito agli investimenti e all'eventuale attività di formazione da attuarsi durante l'intervento dell'ammortizzatore sociale. Per ciascuna unità produttiva, la durata massima di tale causale sarà pari a 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

In relazione alla crisi aziendale, il programma presentato dalle imprese dovrà contenere, come nella precedente disciplina, un piano di risanamento volto al riequilibrio dei fattori di natura produttiva, finanziaria, gestionale. Il programma dovrà, altresì, indicare gli interventi volti a realizzare gli obiettivi finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale. Per tale causale, la Cigs potrà avere, per ciascuna unità produttiva, una durata massima di 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione potrà essere concessa trascorsi i due terzi del periodo relativo alla prima autorizzazione.

Rispetto alla causale di crisi aziendale, è prevista una deroga alla disciplina ordinaria applicabile in materia di durata dei trattamenti di cui all'art. 4, comma 1, applicabile nel triennio 2016 - 2018 e nei limiti di spesa di 50 milioni di euro per ciascun anno, deroga che consente alle aziende, escluse quelle del settore edile, di accedere ad un ulteriore periodo di Cigs nel limite rispettivamente di dodici, nove e sei mesi, nel caso di crisi aziendale per cessazione di attività produttiva, a condizione però che sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale.

Per le suddette causali di intervento (riorganizzazione e crisi), la previsione secondo la quale potranno essere autorizzate solo sospensioni che non comportino una riduzione di orario nell'unità produttiva superiore all'80% delle ore lavorabili, entrerà in vigore trascorsi 2 anni dal 24 settembre scorso, ossia dall'entrata in vigore del decreto in oggetto.

Nell'ambito delle causali delle integrazioni salariali straordinarie, il legislatore ha inserito, infine, i contratti di solidarietà difensivi, c.d. di "tipo A", ai quali viene estesa anche la disciplina relativa alla misura delle prestazioni e dei massimali precedentemente indicati, nonché la relativa contribuzione a carico dell'impresa.

Fermo restando che la riduzione media oraria non potrà essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà, il nuovo dettato normativo prevede che, per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non potrà superare il 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Tale causale consente, per ciascuna unità produttiva, la concessione del trattamento straordinario per una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

La disposizione relativa alla durata massima dei contratti di solidarietà, che prevede che sia computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente non verrà applicata alle imprese edili e affini. Tale principio derogatorio scaturisce, secondo il legislatore, dalle specificità

del settore che non consentono, pur non escludendolo, l'utilizzo dei contratti di solidarietà. Per questo motivo, comunque, il comparto edile potrà beneficiare di una durata massima degli ammortizzatori pari a 30 mesi in un quinquennio mobile, e non 24 come gli altri settore dell'industria.

Una nuova disciplina regolerà la materia relativa alle quote di accantonamento del TFR relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, le quali restano a carico della gestione di afferenza, con l'eccezione delle quote 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.

Anche per le altre causali di Cigs, l'impresa non potrà recuperare le quote di TFR versate in corrispondenza delle integrazioni salariali in caso di licenziamento del dipendente al termine del periodo di cassa integrazione.

Relativamente al divieto assoluto previsto dalla precedente normativa di richiedere la Cigs per le unità produttive per le quali l'impresa, con riferimento agli stessi periodi, abbia in corso l'intervento ordinario, il nuovo dettato normativo dispone che tale divieto varrà solo per causali sostanzialmente coincidenti tra i due ammortizzatori sociali.

Con riguardo alla contribuzione ordinaria per il finanziamento degli ammortizzatori sociali straordinari, restano confermate le aliquote sino ad oggi applicate, pari allo 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori, di cui lo 0,30% a carico del lavoratore. Per ciò che riguarda il contributo addizionale, fermo restando quanto indicato precedentemente in merito alla misura, il legislatore ha previsto che, un apposito decreto, da emanarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore della riforma in oggetto, definirà un incremento delle citate aliquote addizionali, applicabile a titolo di sanzione per il mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori.

Le fasi più strettamente operative impegnano l'impresa richiedente la Cigs per riorganizzazione o crisi a presentare una comunicazione, direttamente o per il tramite dell'associazione imprenditoriale cui aderisce, alle rappresentanze sindacali aziendali, nonché alle articolazioni sindacali territoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, contenente le seguenti indicazioni:

- le cause della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro;

- l'entità e la durata prevedibile della sospensione o della riduzione;
- il numero dei lavoratori interessati dal programma.

Entro i successivi tre giorni dal ricevimento della comunicazione, una delle parti suddette dovrà presentare istanza di esame congiunto, la quale che dovrà essere trasmessa ai competenti uffici regionali o al Ministero del lavoro nel caso di unità produttive ubicate in più regioni.

Nell'ambito dell'esame congiunto, le imprese dell'edilizia che richiederanno la Cigs per riorganizzazione o crisi aziendale non saranno tenute a dichiarare espressamente la non percorribilità della causale riconducibile al contratto di solidarietà, condizione invece prevista obbligatoriamente per le imprese degli altri settori industriali. La suddetta procedura dovrà concludersi entro 25 giorni (10 per le imprese fino a 50 dipendenti), decorrenti dalla richiesta di esame congiunto.

L'articolo 25, l'ultimo del Titolo I, fornisce infine le nuove indicazioni circa i tempi e le modalità di presentazione delle domande di Cigs. Queste dovranno essere presentate, in via telematica ed in unica soluzione, contestualmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio, entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale.

L'istanza dovrà essere corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalla Cigs (precedentemente tale obbligo interessava solo i contratti di solidarietà), per consentire le attività e gli obblighi attinenti alle politiche del lavoro, divenuti obbligatori per il mantenimento del diritto alla prestazione integrativa.

Un altro elemento di assoluta novità è quello relativo alle decorrenze delle sospensioni o della riduzione dell'orario, che non potranno iniziare prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda. Tale previsione, ad ogni modo, interesserà le istanze presentate successivamente al 1° novembre 2015.

Sempre con riferimento agli adempimenti relativi alla presentazione delle istanze, in caso di presentazione tardiva, il trattamento decorrerà dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda e, se l'omessa o tardiva presentazione della domanda cagionasse a danno dei lavoratori una perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa sarà tenuta a corrispondere una somma di importo equivalente all'integrazione salariale persa e non della retribuzione piena.

Nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale, le DTL competenti effettueranno le verifiche sugli impegni aziendali, e in caso di mancato svolgimento del programma presentato dall'impresa, sarà avviato un

procedimento di riesame del decreto di autorizzazione della Cigs, che dovrà concludersi nei successivi 90 giorni con un nuovo decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il sistema dei Fondi di solidarietà, istituiti dalla L. n. 92/12, trova ampia trattazione nel titolo II del decreto in oggetto. L'ambito applicativo di tali Fondi e la relativa disciplina, peraltro, non interessando le imprese del comparto dell'industria edile in quanto ampiamente tutelate dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie, non saranno oggetto di approfondimento nella presente nota.

Su tale aspetto, ad ogni modo, sarà cura dell'Ance fornire, nell'ambito di una prossima comunicazione, opportuni chiarimenti in relazione alla particolare disciplina dei c.d. Fondi di solidarietà residuali che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, interesseranno il sistema Associativo nazionale e territoriale, nonché il sistema della bilateralità, nei casi in cui non siano previste le tutele garantite dagli ammortizzatori sociali ordinari e/o straordinari.

Il titolo III disciplina i contratti di solidarietà espansivi, i quali consentono, per i primi 12 mesi, di ottenere un contributo pari al 15% della retribuzione lorda prevista dal contratto a carico dell'Inps per ogni nuova assunzione a tempo indeterminato, a fronte della riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione dei lavoratori già in organico.

Il titolo IV, infine, richiama una serie di disposizioni transitorie e finali tra cui, in particolare, si evidenzia quella che prevede che le nuove regole contenute nel decreto siano applicabili solo ai trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del medesimo, ossia dal 24 settembre 2015.

Pertanto, gli accordi sindacali conclusi prima di tale data, anche se la cassa integrazione non è stata autorizzata, restano validi anche se prevedono durate maggiori. I periodi fruiti successivamente al 24 settembre 2015 verranno, però, conteggiati ai fini dei nuovi limiti di durata previsti dall'art. 4 del Decreto in esame. In questo modo è evidente che nel nuovo quinquennio mobile non verranno computati i periodi fruiti antecedentemente al suddetto 24 settembre e che le aziende, quindi, possono considerare azzerati i rispettivi contatori.

Si fa riserva di fornire tempestiva comunicazione delle circolari esplicative delle suddette disposizioni normative che l'Inps e il Ministero del lavoro pubblicheranno sui rispettivi portali informatici.