

circolare
24 SETTEMBRE 2015



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

Milano, 24 settembre 2015

Oggetto

Jobs Act – pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo di riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali

Con l'adozione definitiva del testo del Decreto Legislativo n. 148 del 14 settembre 2015 diventano operative le nuove norme di riferimento in tema di ammortizzatori sociali.

Il Decreto è stato pubblicato sulla GU n. 221 del 23 settembre 2015 e le disposizioni in esso contenute saranno a pieno regime dal 24 settembre.

Dal punto di vista strutturale le disposizioni contenute nel decreto possono essere suddivise nei seguenti quattro gruppi fondamentali

- A.** disposizioni comuni alle integrazioni salariali ordinarie (CIGO) e straordinarie (CIGS);
- B.** disposizioni in materia di CIGO;
- C.** disposizioni in materia di CIGS;
- D.** disposizioni in materia di fondi di solidarietà bilaterali.
- E.** disposizioni transitorie e finali

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

Nello specifico si prevede, tra le altre cose:

- l'estensione dei trattamenti di integrazione salariale agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. 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. In ragione delle finalità anche formative del contratto di apprendistato, la norma stabilisce altresì che, alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato sia prolungato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.
- la revisione della durata massima complessiva delle integrazioni salariali: per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.
La durata dei trattamenti straordinari di integrazione salariale concessi a seguito della stipula di un contratto di solidarietà, entro il limite di 24 mesi, viene computata nella misura della metà.
- l'applicazione di un contributo addizionale a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale connesso all'effettivo utilizzo da parte dell'impresa.
Il contributo addizionale quindi sarà crescente in relazione ad un crescente utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale. In particolare la misura del contributo sarà pari al 9% della retribuzione per chi la usa sino ad un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile; del 12% sino a 104 settimane e del 15% oltre il limite delle 104 settimane.

- 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.

B) Disposizioni in materia di integrazioni salariali ordinarie (CIGO)

- Vengono confermate sia l'ambito di applicazione oggettivo della disciplina in materia di integrazione salariale ordinaria sia le causali in forza delle quali è dovuta l'integrazione salariale;
- viene introdotto il 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;
- a decorrere dal 1° gennaio 2016, viene semplificata la procedura di concessione delle integrazioni salariali ordinarie. L'istanza, da presentare in via telematica all'Inps, deve indicare la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste. La domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa

C) Disposizioni in materia di integrazioni salariali straordinarie (CIGS)

- Il Capo III dedicato alle integrazioni salariali straordinarie si apre enunciando il campo di applicazione oggettivo dell'istituto, che rimane inalterato rispetto a quanto previsto sino ad oggi dalle diverse disposizioni normative;
- viene razionalizzata la disciplina concernente le causali di concessione del trattamento: nello specifico, l'intervento straordinario di integrazione salariale potrà essere concesso per:
 - > riorganizzazione aziendale;
 - > 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;
 - > contratto di solidarietà: 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. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al Cds. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il Cds è stipulato.
- la revisione della durata massima delle integrazioni salariali straordinarie
 - > per la causale di riorganizzazione aziendale viene confermata l'attuale durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile;
 - > per la causale di crisi aziendale e relativamente a ciascuna unità operativa viene confermata la durata massima di 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non potrà essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a 2/3 di quello relativo alla precedente autorizzazione;
 - > nei casi di crisi e riorganizzazione aziendale possono essere autorizzate sospensioni soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo del programma autorizzato;

- > per la causale di contratto di solidarietà la durata massima è di 24 mesi anche continuativi, in un quinquennio mobile, per ciascuna unità operativa. 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;
- quanto ai tempi e alle modalità con cui richiedere il trattamento di integrazione salariale, è stabilito che la domanda di concessione è presentata entro 7 giorni dalla conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento e deve essere corredata dai nominativi dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzione di orario. La sospensione o la riduzione dell'orario, così come concordata tra le parti nelle procedure di consultazione sindacale, decorre non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

D) Disposizioni in materia di fondi di solidarietà bilaterali

- Viene previsto l'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, compresi gli apprendisti (attualmente l'obbligo è previsto in relazione alle imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti);
- nei confronti dei datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti appartenenti a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali che non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni di cui al decreto in commento e che non abbiano costituito fondi di solidarietà bilaterali di cui al precedente punto operano i fondi di solidarietà residuale.
- 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:
 - > 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%);
 - > 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);

E) Disposizioni transitorie e finali

Il Decreto prevede una transizione alle nuove disposizioni prevedendo che le nuove regole si applicano solo ai trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto (24 settembre 2015).

Ai trattamenti pregressi si applicano le norme previgenti, e le loro durate si computano ai fini del limite massimo di durata complessiva nel quinquennio mobile solo per il periodo successivo alla data di entrata in vigore del decreto.

Gli accordi sindacali conclusi prima dell'entrata in vigore del decreto (anche se la cassa non è ancora stata autorizzata) restano validi anche qualora prevedano durate maggiori. I periodi fruiti dall'entrata in vigore del decreto si computano però ai fini dei nuovi limiti.

Per permettere alle imprese di adeguarsi al nuovo regime, la disposizione che prevede che la domanda di CIGS debba avvenire 30 giorni prima dell'avvio della riduzione o sospensione si applica ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015.

Restando a disposizione per qualsiasi eventuale chiarimento, ci è gradita l'occasione per porgere i migliori saluti.

Daniela Ghislandi
Dottore Commercialista
Revisore contabile

