

# LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI ALLA LUCE DEI DECRETI LEGISLATIVI N. 22/2015 E N. 148/2015

di Mario DI CORATO\* e Antonio NUNZI\*\*

*Sommario:* 1. Introduzione. 2. Il d.lgs. n. 22/2015: il sistema delle tutele in caso di cessazione del rapporto di lavoro. 2.1. NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego). 2.1.1. ASDI (Assegno di disoccupazione). 2.1.2. DIS Coll (Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata). 2.2. Contratto di ricollocazione. 2.3. Disoccupazione agricola. 2.4. Mobilità e trattamenti in deroga. 2.4.1. Trattamenti di tutela in deroga fino al 31.12.2016. 3. Il d.lgs. n. 148 /2015: le tutele in costanza di rapporto di lavoro. 3.1. Cassa Integrazione. 3.1.1. Integrazione salariale ordinaria. 3.1.2. Integrazione salariale straordinaria. 3.2. Fondi di Solidarietà. 3.3. Contratti di solidarietà espansiva. 4. Verifiche Ispettive. 5. Politiche attive.

## 1. Introduzione

Le nuove disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro introdotte di recente dalla legge 28 giugno 2012 n.92 e dal Job Act hanno, tra l'altro, previsto una serie di provvedimenti volti ad attuare una complessa revisione del sistema degli ammor-

tizzatori sociali finalizzata ad estenderne le tutele anche a settori prima non tutelati.

Negli ultimi anni la crisi economica e finanziaria esplosa a partire dal 2008 ha spinto, infatti, il legislatore a dare più spazio a forme di lavoro flessibile e temporaneo nei confronti delle quali il sistema di ammortizzatori sociali in essere, pensato per un mondo del lavoro improntato ad una maggiore stabilità, non era più adeguato. La tendenza, quindi, è stata quella di spostare le tutele di protezione sociale ancora focalizzate sul lavoro subordinato a tempo indetermi-

\* Già funzionario Inps.

\*\* Già funzionario Inps.

nato verso forme di assicurazione in grado di fornire una garanzia del salario durante l'intera vita lavorativa che, più frequentemente che in passato, sarà caratterizzata da periodi lavorativi intervallati da periodi di disoccupazione.

Per superare tale fase evolutiva il Job Act, proseguendo nella linea riformatrice già tracciata dalla legge 92/2012 (cd. riforma Fornero) ha ulteriormente revisionato il sistema degli ammortizzatori sociali con due decreti legislativi e precisamente: il d.lgs. n. 22 del 15/03/2015 in caso di cessazione del rapporto di lavoro rimodulando l'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi e MiniAspi), mediante unificazione delle due prestazioni in una unica forma di tutela denominata Naspi ed il d.lgs. n. 148 del 24/09/2015 in caso di sospensione del rapporto di lavoro riformando pesantemente la Cassa Integrazione Guadagni e il potenziamento dei fondi solidarietà settoriali.

In definitiva l'obiettivo della riforma è quello di garantire più coerenza tra flessibilità e copertura assicurativa e frenare le distorsioni dell'uso di questo strumento.

**2. Il d.lgs. n. 22/2015: le tutele in caso di cessazione del rapporto di lavoro**

Il decreto rimodula l'Aspi e la MiniAspi mediante unificazione delle due prestazioni in una unica forma di tutela denominata NASPI la cui durata deve essere rapportata alla storia contributiva del lavoratore; estende la tutela ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, mediante la prestazione chiamata DISCOLL; introduce, dopo lo spirare del termine di fruizione della Naspi, una ulteriore prestazione, l'ASDI, per i lavoratori economicamente disagiati; crea un collegamento concreto tra misure di sostegno al reddito e misure volte al reinserimento del lavoratore nel tessuto produttivo.

**2.1. NASpi (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego)**

La nuova assicurazione in vigore dal 1.5.2015 riconduce ad unità i due ammortiz-

zatori ASpi e MiniASpi introdotti dalla legge 92/2012 che, a sua volta, aveva sostituito l'indennità di disoccupazione ordinaria e a requisiti ridotti.

**Beneficiari**

Tutela tutti i lavoratori subordinati a tempo indeterminato, ed a termine, gli apprendisti, i soci lavoratori di cooperative, il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, i dipendenti a tempo determinato della Pubblica Amministrazione.

Le uniche categorie escluse sono gli operai agricoli, destinatari di una specifica indennità di disoccupazione, i lavoratori addetti ai servizi domestici, i dipendenti a tempo indeterminato della pubblica amministrazione.

**Requisiti**

Perché possa configurarsi il diritto alla prestazione devono sussistere tre requisiti:

1. il lavoratore sia in stato di disoccupazione e sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa;
2. possa far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
3. possa far valere trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

**Misura**

La misura per la generalità dei lavoratori subordinati è pari al 75% della retribuzione media mensile degli ultimi due anni, ma comunque non può superare un limite massimo individuato annualmente dalla legge che per il 2015 è pari ad euro 1.300,00.

**La prestazione si riduce progressivamente del 3% per i mesi dal quarto in poi.**

**Evento tutelato**

La tutela si attiva in caso di mancanza di guadagno derivante da uno stato di disoccupazione involontaria e, quindi, non si realizza in caso di dimissioni volontarie.

Spetta, però, nel caso in cui le dimissioni siano intervenute per giusta causa intendendo per tali quelle alle quali il lavoratore è stato indotto per molestie, mobbing, o mancata erogazione della retribuzione da parte del datore di lavoro.

Spetta anche nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura conciliazione prevista nei casi licenziamento per giusta causa.

#### **Durata**

La prestazione spetta dall'8° giorno successivo alla data di cessazione ed è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. La prestazione, quindi, potrà avere una durata massima di due anni, in caso di contribuzione piena nell'ultimo quadriennio.

L'erogazione della prestazione viene spesa in caso di attività lavorativa di breve durata per massimo di sei mesi per riprendere al termine della sospensione per il periodo residuo.

Il soggetto titolare dell'indennità di disoccupazione può svolgere attività lavorativa di natura meramente occasionale purché dalla stessa derivi un reddito inferiore a quello escluso da imposizione fiscale.

#### **Decadenza**

Si verifica in caso di perdita dello stato di disoccupazione; inizio di un attività lavorativa subordinata o autonoma senza averne comunicato l'inizio all'INPS; raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia o di invalidità; non regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa o a percorsi di riqualificazione professionale

#### **Procedure**

La domanda deve essere presentata all'INPS esclusivamente in via telematica direttamente dal lavoratore a mezzo del PIN fornito dall'INPS o attraverso il WEB, Contact Center o tramite Patronato, entro il termine di 68 giorni dalla data di cessazione dal lavoro.

#### **Finanziamento**

L'onere contributivo è completamente a carico del datore di lavoro e si articola in un contributo ordinario versato mensilmente per la generalità dei lavoratori pari all'1,30% della retribuzione più un contributo speciale dell'1,4% per ogni dipendente a tempo determinato. E' inoltre previsto un contributo aggiuntivo che si realizza all'atto del licenziamento di un lavoratore ed è pari

al 41% dell'indennità spettante moltiplicato per gli anni di anzianità compresi nel triennio precedente il licenziamento.<sup>1</sup>

#### **2.1.1. ASDI (Assegno di disoccupazione)**

Anche tale prestazione introdotta in via sperimentale dal 1° maggio 2015 è stata resa strutturale anche per il futuro. Ha la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito a quei lavoratori che dopo aver beneficiato della NASpl per l'intero periodo siano ancora privi di occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno.

#### **Soggetti**

Possono beneficiare della tutela i lavoratori che abbiano già fruito per intero della indennità Naspi, senza tuttavia trovare una nuova occupazione e trovandosi ancora in una situazione di disagio economico. Nel primo anno di applicazione, avranno la priorità i lavoratori con nuclei familiari con minorenni ed i lavoratori vicino all'età di pensionamento, ma che non abbiano maturato i requisiti per i trattamenti di quiescenza e hanno un indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE) inferiore a 5.000 euro.<sup>2</sup>

#### **Requisiti**

L'erogazione dell'ASdi è subordinata all'adesione da parte del lavoratore ad un progetto personalizzato di reimpiego e ad iniziative di orientamento e formazione, nonché all'accettazione di adeguate proposte di lavoro.

#### **Misura**

L'indennità è pari al 75% dell'ultimo trattamento NASpl purché non superiore alla misura dell'assegno sociale. Tale importo sarà incrementato per gli eventuali carichi familiari del lavoratore.

#### **Durata**

La prestazione sarà erogato per una durata massima di 6 mesi.

<sup>1</sup> Circolare INPS n. 94 del 12.5.2015; circolare INPS n. 142 del 19.7.2015; Circolare INPS n.170 del 13.10.2015.

<sup>2</sup> Al riguardo è da precisare che di recente sono state introdotte notevoli modifiche nel meccanismo di calcolo di tale indicatore inasprando in tal modo i limiti che consentono l'accesso ai vari tipi di prestazioni.

**Finanziamento**

Le risorse per il finanziamento dell'ASdI saranno reperite da un fondo ad hoc con una dotazione di 300 milioni di euro per il 2015. L'INPS si occuperà dell'attuazione e della gestione dell'intervento.

**Procedure**

La domanda deve essere presentata all'INPS esclusivamente in via telematica direttamente dal lavoratore a mezzo del PIN fornito dall'INPS o attraverso il WEB, Contact Center o tramite Patronato.

**2.1.2. DIS Coll (Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata)**

È una prestazione di sostegno al reddito per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e a progetto introdotta in via sperimentale fino al 31.12.2015, ma ora con gli ultimi interventi legislativi che abrogano il contratto di collaborazione coordinata è destinata a estinguersi.

**Beneficiari**

Sono esclusivamente i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

Perché possa configurarsi il diritto alla prestazione devono sussistere tre requisiti: il lavoratore sia in stato di disoccupazione e sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa; possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente la cessazione dal lavoro; possa far valere nell'anno solare in cui si verifica la cessazione dal lavoro almeno un mese di contribuzione.

**Misura**

L'importo della prestazione è pari al 75% dello reddito ma comunque non può superare un limite massimo individuato annualmente dalla legge che per il 2015 è pari ad euro 1.300,00. L'importo si riduce del 3% per ogni mese a decorrere del quarto.

**Durata**

La prestazione è corrisposta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione dell'attività con cadenza mensile per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di

contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione della attività ma non può in ogni caso superare la durata massima di sei mesi.

**Procedure**

La domanda deve essere presentata all'INPS esclusivamente in via telematica direttamente dal lavoratore a mezzo del PIN fornito dall'INPS o attraverso il WEB, Contact Center o tramite Patronato, entro il termine di 68 giorni dalla data di cessazione dal lavoro.

**Finanziamento**

L' onere della prestazione è sostenuto dalla fiscalità generale.

**2.2. Contratto di ricollocazione**

È una prestazione introdotta per la prima volta dalla Riforma Renzi il cui scopo non è quello di fornire un sostegno diretto al reddito del lavoratore ma a fornirgli valide opportunità per il reinserimento nel mondo produttivo.<sup>3</sup>

**Lavoratori tutelati**

Hanno diritto alla particolare tutela i lavoratori licenziati illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo.

**Beneficio**

I lavoratori ricevono dal Centro per l'impiego territorialmente competente un voucher rappresentativo della dote individuale di ricollocazione, a condizione che effettuino la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità previsto dalle norme in materia di politiche attive per l'impiego.

<sup>3</sup> Tale strumento di tutela è stato più compiutamente definito dall'art.9 del decreto legislativo n. 150/2010 che nell'individuare le funzioni e compiti dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) ha affidato a tale struttura le funzioni di coordinare e gestire le politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati, con particolare riferimento ai beneficiari di prestazioni di sostegno del reddito collegate alla cessazione del rapporto di lavoro, determinando le modalità operative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione. L'ANPAL definirà, inoltre, le metodologie di profilazione degli utenti allo scopo di determinarne il profilo personale di occupabilità.

**Procedura**

Il lavoratore presentando il voucher ad una agenzia per il lavoro pubblica o privata ha diritto a sottoscrivere con la stessa un contratto di ricollocazione che prevede:

- il diritto ad una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione;
- il diritto alla realizzazione da parte dell'agenzia stessa di iniziative di ricerca, addestramento, formazione o riqualificazione professionale;
- il dovere di porsi a disposizione e di cooperare con l'agenzia nelle iniziative da essa predisposte.

L'agenzia di lavoro presso la quale è stato attivato il voucher potrà a incassarlo soltanto a risultato ottenuto.

**Misura**

L'ammontare del voucher è proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità risultante dalla specifica procedura di profilazione;

**Finanziamento**

Presso l'INPS viene istituito un apposito Fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria finanziato a carico della fiscalità generale e dal gettito relativo al contributo dovuto dal datore di lavoro in caso di licenziamento pari al 41% dell'indennità Aspl secondo quanto disposto dall'art. 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma Fornero).

**2.3. Disoccupazione agricola**

Il settore agricolo è caratterizzato da norme previdenziali specifiche.

La dispersione dei lavoratori nelle campagne, l'atipicità e precarietà dei rapporti di lavoro, le ampie fasce di evasione contributiva hanno spinto il legislatore ad adottare, nel corso del tempo, criteri, modalità e strumenti applicativi coerenti con tali condizioni e spesso del tutto diversi da quelli in atto negli altri settori, così che il complesso delle norme giuridiche che disciplinano la materia ha finito per assumere il carattere di ordinamento particolare rispetto all'ordinamento previdenziale generale.

Anche le riforme che recentemente han-

no interessato il mondo del lavoro, la riforma Fornero prima e quella Renzi poi, hanno tenuto conto di questa peculiarità mantenendo solo per questi lavoratori le precedenti prestazioni ed in particolare l'istituto della disoccupazione agricola.

**Soggetti**

L'indennità spetta agli operai agricoli a tempo determinato intendendo per tali quelli che sono iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli che vengono annualmente pubblicati da ciascun comune ed ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato che hanno con l'imprenditore agricolo un rapporto continuativo per tutto l'anno.

**Requisiti**

Per avere diritto all'indennità è necessario avere almeno due anni di assicurazione ed almeno 102 contributi giornalieri nel biennio precedente. In mancanza dei 102 contributi, l'indennità spetta ugualmente ma in misura ridotta purchè il lavoratore abbia svolto nell'anno in cui si riferisca la domanda almeno 78 giornate di lavoro. Trattamenti speciali spettano a coloro che hanno lavorato per almeno 151 giornate.

**Misura**

Viene corrisposta nella misura del 40% della retribuzione di riferimento per gli operai agricoli a tempo determinato oppure al 30% della retribuzione effettiva per gli operai agricoli a tempo indeterminato.

**Durata**

L'indennità ordinaria spetta per un numero di giornate pari a quelle lavorate sino ad un massimo di 180 giorni.

**Procedure**

La domanda deve essere presentata all'INPS esclusivamente in via telematica direttamente dal lavoratore a mezzo del PIN fornito dall'INPS o tramite un Ente di Patronato, entro il termine di 31 marzo dell'anno successivo a quello per il quale si chiede l'indennità.

**Finanziamento**

L'onere contributivo è completamente a carico del datore di lavoro.

**2.4. Mobilità e trattamenti in deroga**

L'indennità di mobilità prevista dalla legge n. 233/1991 spetta ai lavoratori subor-

dinati con qualifica di operaio, impiegato e quadro, assunti a tempo indeterminato, per i quali il rapporto di lavoro venga a cessare a seguito di licenziamento collettivo o dopo un periodo di CIGS.

L'indennità di mobilità, è commisurata al trattamento straordinario d'integrazione salariale ed è pari al 100% di tale trattamento per i primi 12 mesi e all'80% dal 13° mese in poi.

La riforma Fornero è intervenuta drasticamente su tale ammortizzatore che sarà eliminato a partire dal 1.1.2017 per confluire nella NASpl che costituirà l'unico ammortizzatore previsto in caso di licenziamento.

Nel periodo dal 2013 a tutto il 2016, sarà in vigore un regime transitorio volto a contrarre progressivamente la durata temporale e l'ammontare massimo della prestazione fino a livellarli a quelli della NASpl.

Attualmente, infatti, l'indennità di mobilità ha una durata rapportata all'età anagrafica del beneficiario ed all'area geografica di residenza mentre l'importo massimo erogabile è leggermente superiore a quello previsto dalla NASpl.

**2.4.1. Trattamenti di tutela in deroga fino al 31.12.2016**

Sono misure straordinarie per il sostegno del reddito nei settori e per le categorie escluse dal campo di applicazione dei tradizionali ammortizzatori sociali (CIG e MOBILITA') erogate sulla base di specifici accordi governativi con le parti sociali, finanziate dallo Stato e a volte anche con la compartecipazione delle Regioni e Province autonome.

La differenza tra gli ammortizzatori sociali tradizionali e quelli in deroga è che i primi sono veri e propri interventi previdenziali finanziati con i contributi dei datori di lavoro e gestiti direttamente dall'INPS, quelli in deroga, invece, sono finanziati dalla fiscalità generale.

La riforma Fornero ha previsto la definitiva soppressione dal 2017, dei trattamenti in deroga in ragione del fatto che, per effetto delle modifiche apportate dalla riforma stessa, sia la cassa integrazione sia la NASpl hanno un campo di applicazione più este-

so, tale da comprendere settori e lavoratori prima esclusi. In una fase transitoria, tuttavia, nel periodo 2013 - 2016, in considerazione della crisi economica in atto, sarà comunque ancora possibile emanare da parte delle Regioni decreti di concessione. Sia per la Cassa integrazione in deroga che per la Mobilità in deroga la misura dell'indennità è pari all'80% della retribuzione, nei limiti dei massimali previsti.<sup>4</sup>

**3. Il d.lgs. n. 148/2015: le tutele in costanza di rapporto di lavoro**

In data 23 settembre 2015 è stato pubblicato sulla G.U. il quinto decreto legislativo n.148 con le disposizioni in materia di riforma della disciplina in materia di integrazione salariale e di fondi di solidarietà bilaterali.

Il provvedimento costituisce un unico testo normativo di 47 articoli per la cassa integrazione e per i fondi di solidarietà, abrogando oltre 15 leggi e norme stratificate negli ultimi 70 anni, dal 1945 ad oggi.

Ciò costituisce una semplificazione enorme per imprese, professionisti e investitori esteri.

Ma vediamo in dettaglio le principali novità:

<sup>4</sup> Per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali in caso di cessazione del rapporto di lavoro, una analisi della situazione aggiornata è fornita dall'Osservatorio INPS sulla Cassa integrazione che in data 18.10.2015 ha fornito i dati di utilizzo di tali ammortizzatori riferiti al mese di Settembre 2015, tenendo presente che dal 1° maggio 2015 è entrata in vigore la NASPI che sostituisce l'ASpI e MiniASpI in vigore sino al 30.4.2015.

- Pertanto le domande presentate al 30 settembre sono:
- 349 domande di ASpI;
  - 80 domande di Mini ASpI;
  - 90.294 domande di NASpI;
  - 161 domande tra disoccupazione ordinaria e speciale edile;
  - 3.005 domande di mobilità.

In totale, quindi, nel mese di settembre 2015 sono state presentate 93.889 domande registrando una flessione del 20,4% rispetto alle 118.113 domande presentate nel mese di settembre 2014.

### 3.1. Cassa Integrazione

Nei primi otto articoli vengo fornite disposizioni di carattere generale che riguardano sia la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) sia quella Straordinaria (CIGS) volte ad estenderne la tutela a categorie di lavoratori e ad imprese prima escluse nonché ad uniformare i trattamenti economici e contributivi aggravando questi ultimi per quelle imprese che ricorrono con maggiore frequenza a tale ammortizzatore.

#### Beneficiari

Il decreto realizza l'obiettivo di estendere la tutela alla generalità dei lavoratori prevedendo che sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale tutti i lavoratori subordinati sia a tempo pieno che parziale, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante. Unica esclusione è quella che riguarda i dirigenti e i lavoratori a domicilio. L'innovazione più significativa è l'estensione della tutela agli apprendisti che, peraltro, non si realizza pienamente poiché il decreto stabilisce che nel caso in cui l'apprendista sia alle dipendenze di imprese destinatarie del solo trattamento di integrazione salariale straordinaria come nel caso, ad esempio, delle imprese commerciali con più di 50 dipendenti, la copertura sarà completa limitatamente alla sola causale di crisi aziendale.

#### Misura

Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.

L'ammontare massimo dell'integrazione salariale non può superare per l'anno 2015 i seguenti importi mensili:

- euro 971,71 quando la retribuzione mensile è pari o inferiore a euro 2.102,24;
- euro 1.167,91 quando la retribuzione è superiore a euro 2.102,24.

Limiti che saranno adeguati annualmente alle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

#### Durata massima complessiva

Per ciascuna unità produttiva, il trattamento di integrazione salariale non può su-

perare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo il caso in cui la causale sia dovuta alla attivazione di contratti di solidarietà.

Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non può superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile.

#### Contribuzione addizionale

Al fine di rapportare il carico contributivo in ragione della frequenza con la quale l'impresa ricorre a periodi di cassa integrazione a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale e' stabilito un contributo addizionale, in misura variabile da un minimo del 9% a un massimo del 15% pari alla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate per cassa integrazione nell'ultimo quinquennio.

#### Contribuzione figurativa

Anche nel nuovo sistema di protezione i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per cassa integrazione sono utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia calcolando il contributo da accreditare sulla base della retribuzione globale cui e' riferita l'integrazione salariale.

#### Modalità di erogazione

Il decreto fissa la regola generale che debba essere l'impresa a pagare il trattamento di integrazione salariale ai dipendenti al termine di ogni periodo paga ponendo successivamente l'importo di quanto erogato a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS. Nelle ipotesi in cui l'azienda versi in difficoltà finanziarie tali da non consentire l'anticipazione dei trattamenti ai dipendenti potrà essere autorizzato il pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Istituto previdenziale.

#### Politiche attive del lavoro

Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui

non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività lavorativa.<sup>5</sup>

**3.1.1. Integrazione salariale ordinaria**

La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a imprese che in precedenza erano destinatarie di differenti tipologie di cassa integrazione (CIG, CIG edilizia, CIG agricola) fino a ricomprendere l'intero mondo produttivo, includendo 150.000 realtà che ne erano escluse.

**Causali**

Vengono individuate due causali di corresponsione del trattamento:

1. situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
2. situazioni temporanee di mercato.

In tali tipologie di intervento vengono ricondotte tutte le causali precedenti

**Durata**

La durata massima non può superare 13 settimane continuative, limite che può essere prorogato trimestralmente fino a raggiungere un massimo complessivo di 52 settimane. Una volta raggiunto tale limite l'impresa per poter richiedere un nuovo intervento ordinario dovrà attendere che sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa. Nel caso in cui si sia fatto ricorso a più periodi non consecutivi il limite massimo è di 52 settimane in un biennio mobile.

**Contribuzione**

Il finanziamento della CIGO avviene secondo quanto disposto dall'art. 13 che pre-

vede una rimodulazione degli oneri nelle seguenti misure:

1,70% della retribuzione per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;

2,00% della retribuzione per i dipendenti delle imprese industriali che occupano più di 50 dipendenti;

4,70% della retribuzione per i dipendenti delle imprese industriali ed artigiane del settore edile;

3,30% della retribuzione per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;

1,70% della retribuzione per gli impiegati ed i quadri delle imprese dell'industria e dell'artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;

2,00% della retribuzione per gli impiegati ed i quadri delle imprese dell'industria e dell'artigianato edile e lapidei che occupano più di 50 dipendenti.

**Informativa e consultazione sindacale**

Altra importante modifica è quella che riguarda la nuova procedura di informazione e consultazione sindacale. L'impresa, infatti, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ha l'obbligo di comunicare, in via preventiva, alla RSA o alla RSU o alle strutture territoriali più rappresentative le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile ed il numero dei lavoratori interessati. A tale comunicazione segue l'esame congiunto, che può essere richiesto da una delle parti e l'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione alle OO.SS., ridotti a 10 giorni nel caso in cui l'impresa occupi fino a 50 dipendenti.

È prevista una procedura semplificata da seguire in caso di eventi non oggettivamente evitabili che rendono indifferibile la sospensione dell'attività che deve esaurirsi entro i 5 giorni successivi alla richiesta.

**Procedimento amministrativo**

Notevole è la semplificazione delle procedure di concessione realizzata mediante l'abolizione delle due commissioni provinciali (industria e agricoltura) che allungavano notevolmente i tempi di definizione delle domande. Con il procedimento ora adottato,

<sup>5</sup> L'art. 26 del d.lgs. n. 150/2015 emanato in tema di servizi per le politiche attive del lavoro introduce una importante novità in ordine all'utilizzo diretto dei lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito prevedendo che, allo scopo di mantenere e sviluppare le competenze acquisite, i lavoratori che fruiscono di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro possono essere chiamati a svolgere attività a fini di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza, sotto la direzione ed il coordinamento di amministrazioni pubbliche nel territorio del comune ove siano residenti.



quindi, la concessione avviene direttamente da parte degli uffici amministrativi della sede INPS competente per territorio che è anche competente a decidere nel caso in cui l'impresa chieda che il pagamento venga effettuato direttamente da parte dell'Istituto.<sup>6</sup>

Per l'ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale, l'impresa deve presentare entro 15 giorni in via telematica all'INPS domanda di concessione nella quale devono essere indicati la causa della sospensione, la durata presumibile, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste. Deve, inoltre, essere esplicitamente indicato l'esito della consultazione sindacale. L'eventuale presentazione tardiva della domanda determina la decadenza dal beneficio per i periodi precedenti ferma restando in tal caso la responsabilità del datore di lavoro per il danno subito dai lavoratori.

Avverso il provvedimento di rigetto della domanda è ammesso ricorso da presentare entro trenta giorni dalla notifica all'INPS, Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee di cui all'articolo 25 della legge n. 88 del 1989.

#### **Cassa integrazione agricola (CISOA)**

Per le imprese del settore agricolo restano in vigore le disposizioni di cui alla legge 457/1972 che prevedeva che agli operai agricoli con contratto a tempo indeterminato sospesi temporaneamente dal lavoro per intemperie stagionali o per altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori, è dovuto un trattamento sostitutivo della retribuzione, per le giornate di lavoro non prestate, nella misura dei due terzi della retribuzione per la durata massima di novanta giorni nell'anno.

#### **3.1.2. Integrazione salariale straordinaria**

L'art. 20 definisce l'ambito di applicazione del trattamento di integrazione salariale

straordinaria, riprendendo in toto la normativa contenuta nella legge n. 223/1991 ampliata successivamente ad opera di vari interventi normativi, fermo restando il principio che la disciplina di cui alla citata legge n. 223/1991 è abrogata con l'entrata in vigore del nuovo decreto.

Sono destinatarie di tale ammortizzatore varie tipologie di imprese individuate dall'art. 20 sia in funzione del settore merceologico di produzione sia per dimensioni della manodopera impiegata.

#### **Causali di intervento**

L'art. 21 stabilisce che l'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

a) riorganizzazione aziendale finalizzata a un congruo recupero occupazionale del personale interessato;

b) crisi aziendale con esclusione dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività dell'azienda o di un ramo di essa. Il piano deve contenere esplicita indicazione degli interventi da porre in essere e gli obiettivi raggiungibili;

c) contratto di solidarietà (difensivo). Il contratto di solidarietà è stipulato dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.

#### **Durata**

La durata dell'intervento è rapportata alla causale per la quale è stato richiesto:

- per riorganizzazione aziendale la durata massima è di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile;

- per la causale di crisi aziendale la durata massima è di 12 mesi, anche continuativi;

- per i contratti di solidarietà la durata massima è di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile; eccezionalmente può raggiungere 36 mesi.

Un ulteriore limite è prevista nei casi di riorganizzazione e crisi aziendale per i quali possono essere autorizzate sospensioni del

<sup>6</sup> Tale innovazione non è immediatamente operativa posto che l'art. 16 ne dispone l'efficacia a decorrere dal 1.1.2016 secondo criteri di esame delle domande che saranno fissati con decreto del Ministro del lavoro, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto.

lavoro soltanto nel limite dell'80 per cento delle ore lavorabili.

**Contribuzione**

La misura della contribuzione resta fissata allo 0,90% della retribuzione imponibile ripartito in uno 0,60% a carico dell'impresa e uno 0,30% a carico del lavoratore.

Anche per la CIGS è previsto che le aziende che richiedono l'intervento devono integrare l'aliquota ordinaria mediante il versamento del contributo aggiuntivo previsto dall'art. 5 del decreto.

**Procedura di consultazione sindacale**

L'impresa deve comunicare alle RSA o alle RSU o, in mancanza alle articolazioni territoriali di categoria delle organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale le cause che rendono indispensabile l'intervento di CIGS indicando entità, durata prevedibile, numero dei lavoratori interessati.

L'esame congiunto deve essere chiesto da una delle parti entro i 3 giorni successivi alla comunicazione e deve concludersi entro 10 o 25 giorni a seconda del numero di lavoratori impiegati dall'impresa.

**Procedimento di concessione**

La domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere presentata contestualmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio.

La concessione avviene con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'intero periodo richiesto. Il decreto di concessione è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa.

Le Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio sono tenute a verificare il realizzarsi degli impegni aziendali inviando una specifica relazione ispettiva al competente ufficio ministeriale entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario di integrazione autorizzato.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Un quadro della situazione relativo all'effettivo utilizzo della CIG viene fornito dall'Osservatorio sulla cassa integrazione dell'INPS che in data 16.10.2015 ha pubblicato i

**3.2. Fondi di solidarietà**

Il decreto consente infine di partire effettivamente con i fondi di solidarietà destinati a concedere le integrazioni salariali a datori di lavoro e lavoratori non coperti dalla cassa integrazione e salvo alcune novità, riproduce quasi integralmente la disciplina già introdotta dalla legge Fornero (n. 92/2015).

Gli artt. 26, 27, 28 e 29 individuano tre tipologie di fondi:

1. fondi di solidarietà bilaterali;
2. fondi di solidarietà bilaterali alternativi;
3. fondo di solidarietà residuale, dal 1.1.16 si chiamerà "fondo di integrazione salariale".

La principale novità introdotta dal decreto n. 148 /2015 è l'obbligatorietà dei fondi per i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti.

I predetti fondi che sono costituiti mediante accordi o contratti collettivi sono gestiti dall' INPS e devono poter garantire alcune prestazioni, quali:

- un assegno ordinario pari all'integrazione salariale, di durata da un minimo di 13 settimane ad un massimo di 24 mesi a secondo la causale ammessa;
- un assegno di solidarietà, erogato ai lavoratori di aziende che hanno stabilito una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare licenziamenti collettivi, pari all'80% della retribuzione complessiva per un periodo massimo di 12 mesi;
- prestazioni integrative al pari di quelle erogate per la Naspi;

dati relativi al mese di settembre 2015 durante il quale sono state autorizzate complessivamente 60.7 milioni di ore di CIG, con una diminuzione del 38,1% rispetto a settembre 2014, mese nel quale erano state autorizzate 98 milioni di ore. Dall'analisi nel dettaglio dei dati di settembre 2015 emergono i seguenti dati: Cassa integrazione ordinaria (CIGO): ore autorizzate 17.8 milioni con una diminuzione pari al 18,2% rispetto al settembre 2014 nel quale le ore erano state 21,8 milioni. In particolare, la flessione è stata pari a - 16.4% nel settore Industria e - 23,2% nel settore Edilizia. Cassa integrazione straordinaria (CIGS) ore autorizzate 30.6 milioni, con una diminuzione pari al 45,3% rispetto a settembre 2014 nel quale le ore erano state 56,0 milioni.

- assegni straordinari al fine di agevolare l'esodo di lavoratori prossimi al pensionamento.

### 3.3. Contratti di solidarietà espansiva

Nel caso in cui, al fine di incrementare gli organici, i contratti collettivi aziendali prevedano una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, nonché la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto per ogni mensilità di retribuzione, un contributo a carico dell'INPS pari al 15% della retribuzione lorda per i primi 12 mesi, ridotta al 10% per il secondo anno e al 5% per il terzo anno.

## 4. Verifiche ispettive

Nell'ambito del procedimento amministrativo, l'articolo 25, comma 6, del decreto in parola prevede che le DTL territorialmente competenti, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento d'integrazione salariale procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali.

La relazione ispettiva deve essere trasmessa al Ministero del Lavoro entro 30 gg. dalla conclusione dell'intervento straordinario d'integrazione salariale autorizzato.

Nel caso in cui dalla relazione ispettiva emerga il mancato svolgimento in tutto o in parte del programma presentato, si apre un nuovo procedimento amministrativo volto al riesame del decreto di concessione che dovrà concludersi nei 90 giorni successivi alla ricezione della relazione con un nuovo decreto del Ministero del lavoro.<sup>8</sup>

## 5. Politiche attive

Infine con il d.lgs. n. 150/2015 vengono emanate le disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro

e di politiche attive, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Viene finalmente abbandonata la politica assistenzialistica degli ammortizzatori sociali a cui abbiamo assistito nell'ultimo decennio esaltando il ruolo delle politiche attive per il lavoro, collocandole in una posizione di centralità nell'ambito delle strategie occupazionali. L'attenzione è rivolta ai disoccupati ed ai soggetti fruitori di misure di sostegno al reddito che vengono presi in carica dai servizi accreditati, profilati e accompagnati in un percorso finalizzato alla ricerca di occupazione che passa anche attraverso azioni di orientamento, formazione, riqualificazione e ricollocazione.<sup>9</sup>

Dal 2016 un corposo restyling avverrà nel mondo del lavoro a livello di funzioni pubbliche con passaggio di competenze dal Ministero del lavoro alla istituendo ANPAL e dall'ente provincia alle Regioni. Ma ancora di più la vera novità della normativa è rappresentata dal coinvolgimento degli operatori privati a supporto, ad integrazione ed in collaborazione del soggetto pubblico e per i quali è prevista la remunerazione con una dote legata, prevalentemente al risultato occupazionale ottenuto.

In breve:

Il Ministero del Lavoro e Regioni, ciascuno per le proprie competenze, eserciteranno un ruolo di indirizzo politico: individuando strategie, obiettivi e priorità delle politiche attive per il lavoro ed il collocamento obbligatorio. A tale scopo sono previste linee di indirizzo triennali con fissazione di obiettivi annuali e la specificazione dei livelli essenziali delle prestazioni.

L'ANPAL, che entrerà in funzione nel 2016, avrà un ruolo di regia dell'intera rete di servizi per l'impiego per le politiche del lavoro. Le attribuzioni che le competono sono innumerevoli e spaziano dal coordinamento delle gestioni delle attività ed iniziative relative alle politiche attive alle misure

<sup>8</sup> Circolare n. 24 del 5.10.2015 del Ministero del lavoro.

<sup>9</sup> Circolare n. 22 del 22.10.2015 Fondazione Studi Consulenti del Lavoro.

di sostegno al reddito legate alle politiche passive.

I soggetti privati interessati ad operare nei servizi per l'impiego e nelle politiche attive che devono procedere all'accREDITAMENTO presso le singole Regioni. Le sole agenzie del lavoro, invece, possono accre-

ditarsi presso l'ANPL per svolgere servizi per l'impiego in tutto il territorio nazionale.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Documenti web Quotidiano Ipsosa del 23.10.2015

#### Abstract

*Gli autori forniscono una chiave di lettura agevole e schematica delle riforme intervenute in materia di ammortizzatori sociali attraverso l'analisi della disciplina e l'interpretazione delle norme.*

*The authors furnish a key of easy and schematic reading of the reforms intervened in subject of welfare support through the analysis of the discipline and the interpretation of the norms.*