

Circolare n. 41/2015

1 ottobre 2015

APPROVATO IL DECRETO ATTUATIVO DEL JOBS ACT SUL RIORDINO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI: CIGO CIGS E SOLIDARIETA'

D. Lgs n. 148 del 14/09/2015 su SO n. 53 alla GU n. 221 del 23/09/2015 di attuazione della Legge 183/2014

Il 24 settembre 2015 è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 148 di riordino degli ammortizzatori sociali che ha modificato la normativa in tema di:

- ❑ Cassa Integrazione Ordinaria;
- ❑ Cassa Integrazione Straordinaria;
- ❑ Fondi di Solidarietà.

Tutte le casse integrazioni in atto al 24 settembre 2015 (procedura già esperita e domanda già presentata all'INPS e/o al Ministero del Lavoro) si applica la "vecchia" normativa.

La parte di cassa non ancora autorizzata alla data del 24 settembre, seguirà la nuova normativa.

Tutti gli interventi, compresi quelli già previsti (esempio: accordi già siglati con decorrenza intervento post 24/09/2015), soggiacciono alla nuova normativa.

AZIENDE DESTINATARIE DEI TRATTAMENTI CIGO E CIGS

Durata

E' previsto un unico termine massimo alla durata degli interventi di CIGO e di CIGS: in ciascuna unità produttiva, il trattamento non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

E' questa una differenza sostanziale poiché fino al 23 settembre scorso il quinquennio era fisso con decorrenza dal lontano 10/08/1996. Decorsi 5 anni, il conteggio di utilizzo della cassa ripartiva da zero.

Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini e per quelle del settore lapidei la durata del trattamento è elevata a 30 mesi in un quinquennio mobile.

Lavoratori beneficiari

Possono beneficiare di CIGO e CIGS tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato aventi un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda di cassa compresi gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. E' confermata l'esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

L'inclusione degli apprendisti comporta l'obbligo, dal 24 settembre, di versare i contributi relativi.

Il requisito di anzianità non è necessario per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili (catastrofi naturali, incendi, eccetera).

Contribuzione addizionale

Cambia il carico contributivo per le aziende richiedenti l'integrazione salariale: il contributo addizionale dovuto non è più commisurato a tutto l'organico ma è calcolato sulla quota di retribuzione "persa" dal lavoratore collocato in cassa. Queste le misure previste:

- a) 9%, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti nel limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) 12% oltre il limite di 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- c) 15% oltre il limite di 104 settimane, in un quinquennio mobile.

Modalità di erogazione delle prestazioni

La normativa prevede, come sistema ordinario, l'anticipazione dell'indennità di cassa da parte del datore di lavoro con conguaglio attraverso F24 e UniEmens.

In presenza di difficoltà finanziarie "serie e documentate" dell'azienda, sarà possibile chiedere il pagamento diretto.

CASSA INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA

Relativamente alla contribuzione, nulla cambia nella modalità gestionale. Esattamente come prima, l'INPS eroga le prestazioni di integrazione salariale e riceve i relativi contributi ordinari e addizionali.

Resta invariata anche la procedura di attivazione dell'ammortizzatore e la durata massima di ogni singola richiesta: massimo 13 settimane ripetibili per massimo 4 volte nel biennio. Raggiunte le 52 settimane consecutive non sarà possibile inoltrare una nuova domanda prima che sia decorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

Le causali ammesse sono sempre le stesse:

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

Ore richiedibili – nuovo limite

Nei predetti limiti temporali di durata del trattamento, non possono essere autorizzate 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.

Contribuzione ordinaria

È stata diminuita la misura del contributo ordinario a finanziamento dell'integrazione salariale ordinaria: la diminuzione varia tra un minimo dello 0,20% per le aziende industriali che occupano oltre 50 dipendenti a un 0,50% per le aziende dell'industria e artigianato edile.

Le variazioni contributive (compresa anche quella sul personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante) decorrono dal 24 settembre 2015 ma si attende la circolare INPS per le operazioni del caso.

Termini di presentazione della domanda e concessione del trattamento - novità

Il termine di presentazione della domanda di integrazione salariale si riduce dagli attuali 25 giorni decorrenti dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa a 15 giorni decorrenti dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Attualmente il trattamento di integrazione salariale è concesso, previo esame della documentazione, da una apposita Commissione Provinciale. Essa è soppressa dal 1° gennaio 2016 e l'onere gestionale passa in carico alla sede INPS di competenza.

CASSA INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA

E' definitivamente abrogata la facoltà di ricorso alla CIGS per cessazione di attività. Si può ricorrere a questo strumento a condizione che sussista una reale prospettiva di continuazione o ripresa dell'attività lavorativa e di salvaguardia dei livelli occupazionali.

Le cause di intervento ammesse sono:

- a) riorganizzazione aziendale;
- b) crisi aziendale, con esclusione, dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa in considerazione del fatto che, nei predetti casi, non sussiste possibilità di ripresa e di salvaguardia dell'occupazione;
- c) contratto di solidarietà. Quest'ultimo diventa, quindi, una delle causali ammesse per il ricorso al trattamento di integrazione salariale.

Durata dell'intervento

La durata del trattamento straordinario di integrazione salariale è così fissata:

- ❑ per la causale di riorganizzazione aziendale e relativamente a ciascuna unità produttiva, può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile;
- ❑ per la causale di crisi aziendale e relativamente a ciascuna unità produttiva, può avere una durata massima di 12 mesi, anche continuativi;
- ❑ per la causale di contratto di solidarietà e relativamente a ciascuna unità produttiva, può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

Ai fini del raggiungimento del limite massimo di durata dei trattamenti di CIGO e CIGS fissato in 24 mesi nel quinquennio mobile, il contratto di solidarietà si computa per la metà della sua durata reale fino a 24 mesi. L'eccedenza si computa per intero fino a raggiungere la durata massima di 36 mesi anche continuativi nel quinquennio mobile.

Per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80% per cento delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato. Ciò implica che non sarà più possibile richiedere l'autorizzazione della cassa a zero ore per tutto il personale e per l'intero periodo di cassa disponibile.

Tuttavia, tale previsione non trova applicazione fino a settembre 2017.

Consultazione sindacale e iter di concessione del trattamento

L'iter procedurale per l'attivazione della cassa integrazione straordinaria è sostanzialmente confermata. La novità riguarda i tempi della stessa: dai precedenti 45 o 25 giorni si passa a 3 giorni.

E' inoltre previsto il coinvolgimento pressoché immediato del Ministero del Lavoro o del corrispondente ufficio periferico in caso di interventi che coinvolgono un'unica sede operativa.

La riforma ha come obiettivo quello di rendere più responsabili ed autonome le imprese rispetto alla gestione del proprio organico. In quest'ottica è quindi privilegiato il contratto di solidarietà anziché la cassa integrazione. Da qui discende l'obbligo, per le parti, di dichiarare espressamente, nell'ambito della procedura di consultazione sindacale, la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà.

La domanda di CIGS deve essere presentata contestualmente al Ministero del Lavoro e alle Direzioni Territoriali del Lavoro competenti per territorio, entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario.

La sospensione o la riduzione dell'orario decorrono non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Questa limitazione si applica ai trattamenti salariale richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015.

AZIENDE ESCLUSE DAI TRATTAMENTI CIGO E CIGS

FONDI DI SOLIDARIETÀ

Attraverso questi fondi, il decreto in esame si prefigge di garantire il trattamento salariale anche ai dipendenti di aziende appartenenti a settori privi degli ammortizzatori di cassa integrazione ordinaria e straordinaria. Ci riferiamo essenzialmente al settore terziario e commercio, esercenti arti e professioni, pubblici esercizi.

La normativa prevede che le parti sociali si attivino per creare o adeguare i fondi già istituiti (fondi bilaterali) al fine di garantire ai dipendenti di aziende prive dei citati ammortizzatori sociali i trattamenti minimi di garanzia.

La contribuzione per il finanziamento di questi fondi è obbligatoria per le aziende che occupano più di cinque dipendenti compresi gli apprendisti.

Il superamento dell'eventuale soglia dimensionale fissata per la partecipazione al fondo si verifica mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente.

In mancanza del fondo di riferimento del settore di appartenenza, i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti verseranno, a decorrere dal 1° gennaio 2016, il contributo dovuto al fondo residuale appositamente ridenominato Fondo di Integrazione Salariale.

Prestazioni

I fondi di solidarietà bilaterale (cioè quelli legati ai ccnl) offriranno trattamenti integrativi nelle ipotesi di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie a tutti i dipendenti compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante. Sono invece esclusi i dirigenti.

Ogni fondo, nel proprio statuto stabilirà la durata massima della prestazione che non potrà essere inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore a 24 mesi in un quinquennio mobile.

Analogamente alla previgente disciplina, anche oggi i fondi potranno erogare prestazioni integrative ai trattamenti di CIGO e CIGS o alle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto (NASpI).

Contributi di finanziamento

I trattamenti erogabili dai fondi di solidarietà bilaterali sono supportati da una contribuzione per i due terzi a carico del datore di lavoro e per un terzo a carico del lavoratore.

In caso di ricorso alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, i fondi prevedono un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse dai lavoratori coinvolti nelle sospensioni, in misura variabile fissata nello statuto del fondo stesso e comunque non inferiore all'1,5 per cento.

FONDO RESIDUALE

Come si ricorderà, la Legge n. 92/2012 (Legge Fornero) aveva previsto l'istituzione di un Fondo di solidarietà preposto ad intervenire a favore delle aziende dei settori non coperti dalla disciplina in materia di integrazione salariale, purché con più di 15 dipendenti, in assenza di fondi di solidarietà bilaterali.

Analogamente, anche il D. Lgs n. 148/2015 qui in esame prevede che qualora non sia istituito il Fondo di solidarietà bilaterale subentri il c.d. Fondo residuale.

E' confermata, per l'anno 2015, l'operatività del Fondo di solidarietà residuale per le imprese dei settori non coperti dalla disciplina in materia di integrazione salariale, purché con più di 15 dipendenti.

A decorrere dal 1° gennaio 2016, il Fondo di solidarietà residuale assumerà la nuova denominazione di **Fondo di integrazione salariale** e sarà rivolto ai datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti.

La nuova normativa conferma che nell'ipotesi in cui venga costituito un fondo di solidarietà bilaterale relativamente a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali già coperti dal Fondo residuale, è previsto che dalla data di decorrenza del nuovo fondo, i datori di lavoro del relativo settore non siano più soggetti al fondo residuale. I contributi eventualmente già versati o dovuti in base al decreto istitutivo del fondo residuale, restano acquisiti al predetto fondo.

Riguardo a tale ultimo caso è stata introdotta ex novo la previsione secondo la quale i nuovi fondi sono tenuti a fissare un'aliquota di finanziamento analoga a quella prevista per il fondo di integrazione salariale relativamente ai datori di lavoro con meno di 15 dipendenti (0,45% della retribuzione imponibile previdenziale) e garantire la prestazione dell'assegno ordinario.

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Dal 1° gennaio 2016 il fondo di solidarietà residuale assume, come già indicato precedentemente, la denominazione di **Fondo di integrazione salariale** (F.I.S.).

La novità più rilevante e sicuramente l'inclusione, nella tutela, a decorrere dal 1° gennaio 2016, del personale in forza presso datori di lavoro che occupano **più di cinque dipendenti** (in precedenza 15 dipendenti).

Prestazioni

Queste le prestazioni che il FIS potrà corrispondere:

- ☐ assegno di solidarietà per i datori di lavoro che occupano mediamente da 5 a 15 dipendenti;
- ☐ assegno di solidarietà e assegno ordinario per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti.

L'assegno ordinario è garantito 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.

In caso di erogazione delle predette prestazioni, il fondo di integrazione salariale provvede a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione correlata alla prestazione stessa.

Al fine di garantire l'equilibrio di bilancio, il fondo provvede all'erogazione delle prestazioni nei limiti delle risorse finanziarie acquisite. In ogni caso, le prestazioni sono determinate in misura non superiore a 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro.

Lavoratori beneficiari

Dal 1° gennaio 2016 i destinatari delle prestazioni del fondo saranno i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

I lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.

Assegno ordinario

Ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti, il fondo garantisce, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale, una prestazione costituita da un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile.

Assegno di solidarietà

Trattasi di una novità. Dal 1° gennaio 2016 il FIS dovrà garantire in favore dei 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 licenziamenti collettivi ovvero licenziamenti plurimi individuali un assegno di solidarietà.

All'assegno di solidarietà, che in sostanza va a sostituire i contratti di solidarietà difensivi cd. di tipo B, si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

Nello specifico è previsto che l'assegno di solidarietà può essere corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile nella misura del 80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate.

La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento.

Ai fini della richiesta dell'assegno di solidarietà, il datore di lavoro è tenuto a presentare in via telematica all'INPS apposita domanda di concessione, corredata dall'accordo sindacale, entro sette giorni dalla data di conclusione di questo.

La riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

I datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarietà per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro che si verificheranno a decorrere dal 1° luglio 2016.

CONTRIBUTI DI FINANZIAMENTO

Dal 1° gennaio 2016, l'aliquota di finanziamento del fondo è fissata nella misura dello:

- ❑ 0,65% (in precedenza 0,50%) per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti,
- ❑ 0,45% per i datori di lavoro che occupano mediamente da 5 a 15 dipendenti.

Resta ferma la suddivisione del carico contributivo: due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore. È inoltre prevista una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo degli istituti previsti (assegno ordinario e di solidarietà) pari al 4% della retribuzione persa.

Restiamo a disposizione e porgiamo cordiali saluti.