

Speciale
JOBS ACT
I decreti

Gli ammortizzatori sociali con rapporto di lavoro in corso

Ecco cosa cambia col Jobs Act

Entra nel vivo e si articola in concreto il contenuto del Jobs Act in tema di Cassa integrazione ordinaria, straordinaria, Contratto di solidarietà, fondi e assegni di integrazione e di solidarietà.

I principi a cui le nuove misure si attengono puntano alla semplificazione delle procedure burocratiche,

alla revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili e all'individuazione dei meccanismi di incentivazione della rotazione. Nessuna autorizzazione d'integrazione salariale verrà rilasciata in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa. D'ora in poi

sarà regolare l'accesso alla Cassa integrazione solo dopo l'esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro.

Si prevede anche una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici, una riduzione degli oneri contributivi ordinari e la rimodulazione tra i settori.



Le Casse per l'integrazione del salario



Come in passato continueranno ad esistere due tipologie di Cassa integrazione, **l'ordinaria e la straordinaria**. Il Contratto di solidarietà diventa una fattispecie dell'integrazione salariale straordinaria.

PER CHI?

I trattamenti di integrazione salariale sono destinati a **lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti (apprendistato professionalizzante)**. I lavoratori devono possedere nell'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento **un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni** alla data di presentazione della domanda. Nel caso di impresa subentrante in appalto, l'anzianità si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata. Sono esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio.

QUANTO SPETTA?

Il trattamento di integrazione salariale ammonta **all'80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate. L'importo del trattamento comunque **non può superare** per l'anno 2015 gli **importi massimi mensili** seguenti:

- **971,71 euro** quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità

aggiuntive, è pari o inferiore a 2.102,24 euro;

- **1.167,91 euro** quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a 2.102,24 euro.

Dal 2016, gli importi massimi del trattamento sono adeguati alla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché l'eventuale integrazione contrattualmente prevista, non è, invece, dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione. Ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare.

PER QUANTO TEMPO?

In vigore dal 24 settembre 2015, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale **non possono superare la durata complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile**.

Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei,

la durata massima complessiva è di 30 mesi in un quinquennio mobile.

ALTRI DETTAGLI

I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia. Per questi periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale. Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga ed è rimborsato dall'INPS all'impresa. In presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espresa richiesta di questa può essere autorizzato il pagamento diretto da parte dell'INPS territorialmente competente.

Nel caso sia programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, **i lavoratori beneficiari**, sono chiamati dai Centri per l'impiego e sono **soggetti a percorsi di riqualificazione o a lavori socialmente utili**. 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. È tenuto a darne preventiva comunicazione all'INPS.

La Cassa integrazione ordinaria

QUALI IMPRESE POSSONO CHIEDERLA?

Ecco la lista: imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas; cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali; imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco; cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato; imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film; imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato; imprese addette agli impianti elettrici e telefonici; imprese industriali degli enti pubblici; imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini; imprese industriali e artigiane esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo.

IN QUALI CASI?

Ai dipendenti delle imprese sopra indicate che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto è **corrisposta l'integrazione salariale ordinaria per:**

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

PER QUANTO TEMPO?

Le integrazioni salariali ordinarie sono **corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative**, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.

Qualora l'impresa abbia fruito di 52

settimane consecutive, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.

Tali limiti (52 settimane consecutive e complessive nel biennio mobile) non trovano applicazione in caso di interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili.

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.

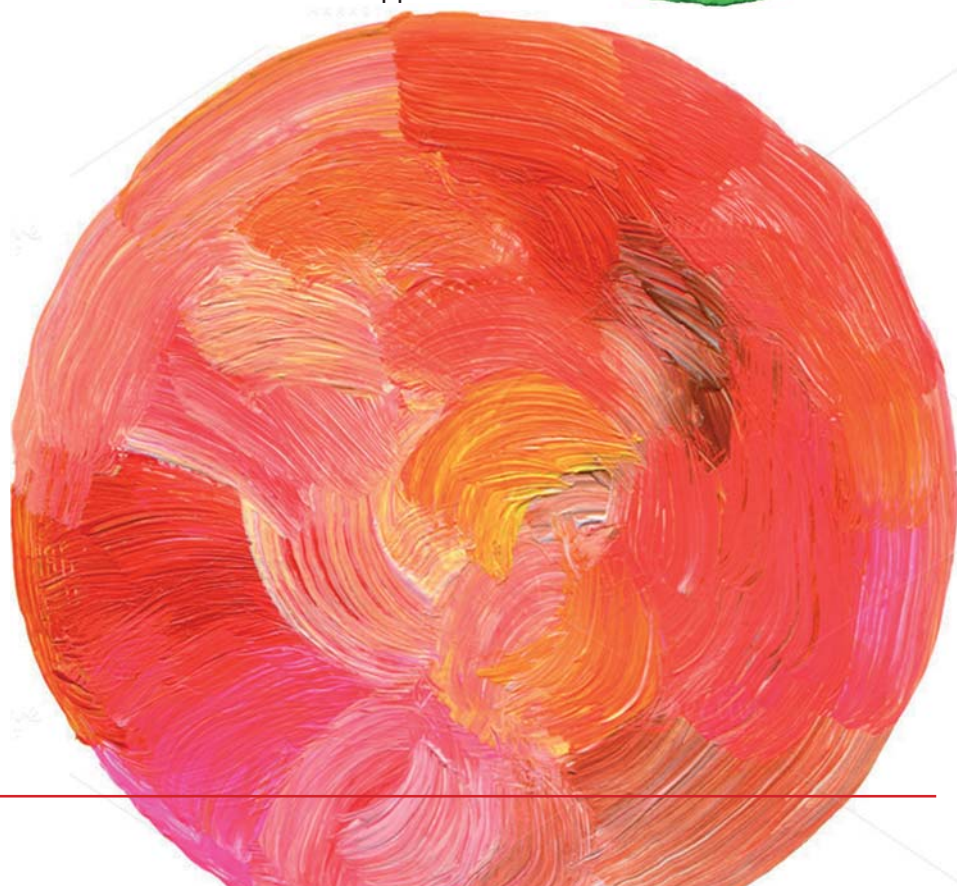
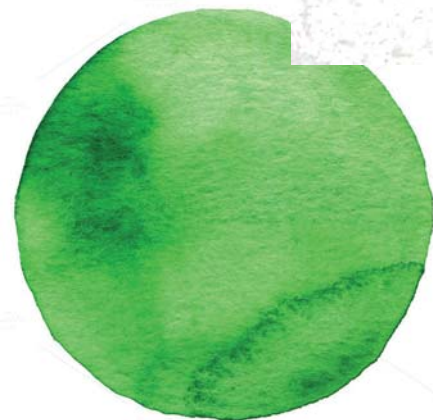
COME FUNZIONA?

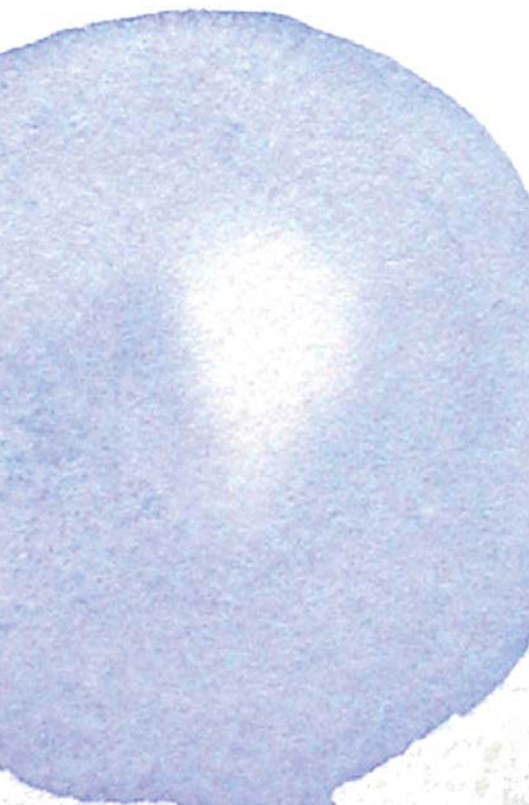
L'impresa deve comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappre-

sentanza sindacale unitaria, nonché alle associazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione dell'impresa.

In caso non sia differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa comunica la





durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Se la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro è superiore a 16 ore settimanali si procede, a richiesta di una delle parti (impresa o associazioni sindacali) da presentarsi entro 3 giorni, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i 5 giorni successivi a quello della richiesta. All'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti sindacali previsti.

L'impresa deve presentare la domanda di concessione in via telematica all'INPS; nella domanda devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavora-

tori interessati e le ore richieste.

La domanda deve essere presentata entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Qualora la domanda venga presentata dopo il termine indicato il trattamento di integrazione salariale coprirà solo un periodo di una settimana rispetto alla data di presentazione.

L'eventuale danno ai lavoratori determinato dalla omessa o tardiva presentazione della domanda è a carico dell'impresa che è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Contro il provvedimento di rigetto della domanda di trattamento di integrazione salariale è ammesso ricorso, entro 30 giorni dalla comunicazione da parte dell'INPS.

La Cassa integrazione straordinaria

QUALI IMPRESE?

Le integrazioni salariali straordinarie si applicano a imprese industriali, comprese quelle edili e affini; imprese artigiane a seguito di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente; imprese appaltatrici di servizi di mensa, ristorazione o di servizi di pulizia (anche costituita in forma cooperativa) in seguito a situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale; imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario; imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi, imprese di vigilanza; imprese esercenti attività commerciali, della logistica, agenzie di viaggio e turismo, purché nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 50 dipenden-

ti; imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale; partiti e movimenti politici nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016.

IN QUALI CASI SI APPLICA?

Ai dipendenti delle imprese sopra indicate che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto è corrisposta l'integrazione salariale straordinaria nel caso di riorganizzazione aziendale o di crisi aziendale ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa; per contratto di solidarietà.

Riorganizzazione aziendale

L'azienda, nel caso di riorganizzazione, deve presentare un piano di interventi per contrastare le inefficienze gestionali o produttive che contenga indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di for-

mazione dei lavoratori.

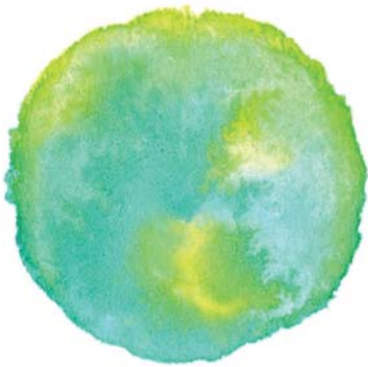
Tale programma deve essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale coinvolto nella Cassa straordinaria. **Il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.**

Crisi aziendale

(ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo)

Il programma di crisi aziendale deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare gli interventi correttivi da affrontare

Testi e grafica a cura di:
Francesca Ghirardelli, Enzo Mogni,
Giacomo Pessina, Michela Piazzoli



e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

Il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 12 mesi, anche continuativi.

In deroga ai periodi di massimo utilizzo delle integrazioni salariali negli anni 2016, 2017 e 2018, può essere autorizzato un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, sino a un limite massimo rispettivamente di 12, 9 e 6 mesi (e previo accordo stipulato in sede governativa) qualora all'esito del programma di crisi aziendale l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessazione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale.

Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla

precedente autorizzazione.

Contratto di solidarietà

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.

La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà.

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 contratto di solidarietà è stipulato.

Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di 6 mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà.

Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

Ai fini del calcolo della durata massima complessiva il totale dei mesi in **contratto di solidarietà** viene computato nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.

La durata massima può raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.

- 12 mesi di Cassa ordinaria + 12 mesi di Cassa straordinaria
- 36 mesi di Contratto di solidarietà
- 12 mesi di Cassa ordinaria + 12 mesi di Contratto di solidarietà: possibili altri 6 mesi di Cassa ordinaria o Cassa straordinaria
- 24 mesi di Contratto di solidarietà + 12 mesi di Cassa straordinaria

COME FUNZIONA?

L'impresa che richiede il trattamento straordinario di integrazione salariale per riorganizzazione aziendale o crisi deve comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

Entro 3 giorni deve essere presentata domanda di esame congiunto della situazione aziendale. Tale domanda è trasmessa anche al competente ufficio individuato dalla Regione del territorio di riferimento. L'esame congiunto riguarda il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario, nonché delle misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento, e le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.

Le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà.

L'intera procedura si deve esaurire entro i 25 giorni ridotti a 10 per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.

L'impresa deve presentare la domanda, in via telematica, entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale. Per i casi di riorganizzazione o crisi aziendale nella domanda di concessione dell'integrazione



da condizionare le possibilità di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo di trattamenti straordinari di integrazione salariale oltre i limiti previsti dal presente Decreto, su domanda di una delle parti firmatarie dell'accordo, da inoltrare entro 30 giorni dall'adozione del Decreto, ed entro il limite di spesa di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno

salariale l'impresa comunica inoltre il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

La sospensione o la riduzione dell'orario decorre non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda medesima. L'eventuale danno che derivi ai lavoratori dalla omessa o tardiva domanda è corrisposto dall'impresa.

La concessione del trattamento avviene con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'intero periodo richiesto. Fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori, il Decreto è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa.

Le Direzioni territoriali del lavoro, nei 3 mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale, procedono alle verifiche

finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali.

L'impresa, sentite le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, o le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

ACCORDI GIÀ CONCLUSI ALLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO

I trattamenti straordinari di integrazione salariale conseguenti a procedure di consultazione sindacale già concluse alla data di entrata in vigore del presente Decreto, mantengono la durata prevista, nei limiti di cui alle disposizioni di legge vigenti alla data delle stesse. Nel caso gli accordi riguardino periodi successivi all'entrata in vigore del presente Decreto si computano ai fini della durata massima.

Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali

2018, può essere autorizzata, con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale per la durata e alle condizioni certificate dalla apposita commissione istituita presso la Presidenza del Consiglio dei ministri.

I Fondi

Un binario parallelo che offrirà un sostegno ai lavoratori in caso di arresto dell'attività o di riduzione dell'orario nelle aziende che sono escluse dall'ambito di applicazione della Cassa integrazione ordinaria o straordinaria sono i Fondi di solidarietà.

Illustreremo i tipi e le modalità di azione di questi Fondi nella prossima pubblicazione di Materiali CGIL, versione on line.