

FORUM TUTTOLAVORO2015

in collaborazione con www.dottrinalavoro.it

Jobs Act, ammortizzatori sociali: non un riordino, ma una riforma

di **Maria Rosa Gheido - Consulente del lavoro**

Non si deve pensare ad una mera operazione di riordino: lo schema di decreto legislativo attuativo del Jobs Act, di riforma degli ammortizzatori sociali, modifica profondamente la disciplina degli interventi di integrazione salariale ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà sia per il diritto alle prestazioni sia per la partecipazione dei datori di lavoro al relativo finanziamento. Delle novità in materia di ammortizzatori sociali si parlerà nel corso del Forum TuttoLavoro 2015, organizzato dalla Scuola di Formazione IPSOA di Wolters Kluwer in collaborazione con Dottrina Per il Lavoro, che si svolgerà a Milano il 15 luglio 2015 dalle ore 14.00 alle 18.30 nell'esclusiva cornice dell'Auditorium Centrale di Expo Milano.

Lo schema di decreto legislativo, emanato dal Governo in attuazione della legge delega del Jobs Act, si pone il condivisibile intento di riunire in un corpo unico normativo le diverse disposizioni relative agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro. Non si pensi, però, ad una mera operazione di riordino, la disciplina degli interventi di **integrazione salariale ordinaria e straordinaria** e dei **fondi di solidarietà** cambia, rispetto all'attuale, sia per il diritto alle prestazioni sia per la partecipazione dei datori di lavoro al relativo finanziamento.

Il provvedimento completa il disegno di **riforma degli ammortizzatori sociali**, oggetto della delega, a fronte del quale è già stato emanato il decreto legislativo n. 22 del 2015, recante la nuova disciplina degli strumenti di tutela e sostegno in caso di disoccupazione involontaria. Sono molte le norme che verranno abrogate dal giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del nuovo decreto: fra esse, gli articoli 1 e 2 e da 12 a 14 della legge n. 223/1991 e i commi 1, da 4 a 19.-7er, da 22 a 45, dell'articolo 3 della legge Fornero.

Decorrerà, invece, dal 1° luglio 2016 l'abrogazione della disciplina dei **contratti di solidarietà** (commi da 5 a 8 dell'articolo 5 del D.L. n. 148 del 1993) per i datori di lavoro non rientranti nell'ambito della disciplina della CIGS, casistica che sarà ricondotta alla disciplina dei Fondi di solidarietà. Pertanto, il decreto disciplina i contratti di solidarietà c.d. difensivi, diversi da quelli di cui sopra, nell'ambito di applicazione della CIGS, dando loro una durata massima di 24 mesi nel quinquennio, con possibilità di cumulo con interventi per altra causale fino a un massimo di 36. La prima parte dello schema di decreto legislativo fissa alcuni criteri generali, fra cui l'ambito di applicazione (che è pressoché confermato rispetto al precedente) e i requisiti soggettivi che devono sussistere in capo al lavoratore per fruire dei **trattamenti a sostegno del reddito**. Destinatari dei trattamenti di integrazione sono i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, ma in caso di Cassa integrazione straordinaria solo se l'intervento è stato chiesto per crisi aziendale. Sono esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio.

La **Cassa integrazione ordinaria** può essere chiesta per crisi di breve durata e di carattere transitorio, mentre la **Cassa integrazione straordinaria** può essere chiesta per riorganizzazione aziendale o per crisi aziendale, con esclusione dal 1° gennaio 2016 dell'ipotesi di crisi per cessazione definitiva dell'attività aziendale o del ramo interessato.

La Cassa integrazione straordinaria può, inoltre, essere chiesta, dalle imprese che rientrano

nell'ambito di applicazione, in caso di stipula di un contratto di solidarietà. Peraltro, in sede di consultazione aziendale per l'esame della richiesta di CIGS le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della scelta del contratto di solidarietà.

Per fruire dell'intervento di Cassa integrazione il lavoratore deve avere, all'atto della **domanda**, un'anzianità presso l'unità produttiva per la quale l'intervento è richiesto, di almeno 90 giorni di effettivo lavoro. Solo per quanto riguarda la Cassa integrazione ordinaria è ammessa una deroga a questo requisito quando l'intervento è chiesto per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale. In caso di subentro in un contratto d'appalto rileva anche il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Il **trattamento di integrazione salariale** è pari all'80 per cento della retribuzione che sarebbe spettata per le ore non lavorate, ed è calcolato con le modalità previgenti, compresa la trattenuta in misura pari all'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti (5,84%). Rimane altresì fermo il massimale previsto dalla legge n.427/1980, annualmente rivalutato.

Per ciascuna unità produttiva il trattamento salariale non potrà superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio, che torna ad essere mobile. I trattamenti fruiti prima dell'entrata in vigore della nuova disciplina non concorrono al raggiungimento del limite di durata se non per la parte del periodo autorizzato successivamente a tale data.

Per i **periodi di sospensione o di riduzione dell'orario** è riconosciuta la contribuzione figurativa, sia ai fini della pensione di vecchiaia che di quella anticipata, sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione.

Cambia, infine, la disciplina dei **Fondi di solidarietà**, sia bilaterali che residuale, introdotti dalla legge Fornero e destinati ai settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della Cassa integrazione.

L'istituzione dei Fondi bilaterali è obbligatoria in detti settori e va ad interessare le imprese che occupano, mediamente, cinque dipendenti e non più quindici come precedentemente, computando anche gli apprendisti. Se il Fondo non è istituito subentra il Fondo residuale ex D.M. n. 79141/2014, che dal 1° gennaio 2016 assume la denominazione di **Fondo di integrazione salariale** ed è finanziato dai contributi dei datori di lavoro appartenenti al fondo e dei lavoratori da questi occupati.

Consulta il programma

La **Scuola di Formazione IPSOA** di Wolters Kluwer, in collaborazione con **Dottrina Per il Lavoro** (ex DPL Modena), presenta il **15 luglio 2015** il **primo Forum TuttoLavoro** che si svolgerà, dalle 14.00 alle 18.30, nell'esclusiva cornice dell'**Auditorium Centrale di Expo Milano**.

In questo contesto internazionale, i più autorevoli esperti e tecnici della materia (tra gli altri Marina Calderone, Arturo Maresca, Piero Martello, Eufanio Massi, Paolo Pennesi), faranno chiarezza sulle importanti **novità normative e sugli aspetti applicativi** legati ai decreti delegati del **Jobs Act**.

L'evento è accreditato per Consulenti del lavoro, Avvocati, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.

Per maggiori informazioni: www.ipsoa.it/forumtuttolavoro