

## Il riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

di Carlo Cavalleri e Isabella De Vecchis - consulenti del lavoro

*In attuazione della delega prevista dall'art.1, co.1 e 2, L. n.183/14, con la pubblicazione in G.U. n.221 del 23 settembre 2015 del [D.Lgs. n.148](#), in vigore dal 24 settembre 2015, è stata portata a compimento la riforma del sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto.*

*Facendo seguito all'intervento sulla disciplina degli strumenti di tutela e di sostegno in caso di disoccupazione involontaria, è stata ridisegnata, in un unico testo normativo, la materia della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, dei contratti di solidarietà e dei fondi di solidarietà bilaterali, introducendo una serie di disposizioni generali valevoli per tutti gli ammortizzatori. Nel commento che segue si analizzano quest'ultime, ricomprese nei primi 8 articoli del D.Lgs. n.148/15.*

### Premessa

Con il termine "ammortizzatori sociali" si fa riferimento a un articolato sistema di tutela e sostegno del reddito dei lavoratori interessati da sospensioni temporanee della prestazione di lavoro, ovvero che sono in procinto di perdere o hanno perso il posto di lavoro.

Possiamo rinvenire il fondamento di tale sistema nell'art.38 della Costituzione, il quale specifica al co.2 che, ai lavoratori, devono essere garantiti dei mezzi adeguati alle loro esigenze in caso di particolari eventi che possono verificarsi durante la vita lavorativa e impediscono di fatto al lavoratore di produrre redditi sufficienti alla propria sussistenza.

Le misure previste dal Legislatore in attuazione del disposto costituzionale si differenziano a seconda che il lavoratore rimanga ancora in forza all'azienda oppure venga licenziato; inoltre, in questi ultimi anni di grave crisi, con l'entrata in scena degli ammortizzatori sociali in deroga sono state estese tali tutele anche a una platea di beneficiari che prima ne rimaneva esclusa.

Purtroppo, a causa delle numerose modifiche normative susseguites in materia, abbiamo assistito a una stratificazione di norme che spesso ha reso difficile il districarsi tra esse anche agli "addetti ai lavori". Per questo motivo il Governo ha inserito all'interno della sua riforma del diritto del lavoro anche il riordino degli ammortizzatori sociali emanando, *in primis*, il D.Lgs. n.22/15, riguardante il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria, e in seguito il D.Lgs. n.148/15, sul riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, entrato in vigore il 24 settembre 2015.

### Lavoratori beneficiari

Al Titolo I, capo I, D.Lgs. n.148/15, che comprende gli articoli dall'1 all'8, enuncia alcune disposizioni generali comuni sia agli ammortizzatori ordinari che a quelli straordinari.

In particolare, i primi due articoli trattano dei lavoratori beneficiari: sono infatti destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto subordinato, con l'eccezione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, categorie già escluse dalla precedente normativa. Tutti i lavoratori che possono essere collocati in cassa integrazione devono possedere un'anzianità di 90 giornate di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per cui è richiesto l'intervento, tranne nel caso di eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale. In caso di subentro in un appalto, l'anzianità di 90 giornate si computa tenendo conto del periodo di lavoro presso il precedente appaltatore. Il Ministero del Lavoro, con la [circolare 5 ottobre 2015, n.24](#), ha precisato che nelle giornate di effettivo lavoro rientrano, oltre alle giornate di effettiva presenza, a prescindere dall'orario, anche i periodi di sospensioni derivanti da ferie, festività e infortuni, nonché i periodi di astensione dal lavoro per maternità obbligatoria.

La novità introdotta dal D.Lgs. n.148/15 è che, adesso, sono espressamente inclusi quali beneficiari anche gli apprendisti, come specificato dall'art.2, e con conseguente estensione anche a questi ultimi degli obblighi contributivi connessi alle integrazioni salariali (obblighi ai quali, per inciso, non si può applicare lo sgravio previsto dalla L. n.183/11).

Vi sono però alcuni limiti:

# APPROFONDIMENTI PROFESSIONALI

- se essi sono alle dipendenze di imprese che rientrano sia nel campo di applicazione delle integrazioni straordinarie che di quelle ordinarie, potranno essere destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari;
- se invece lavorano per un'azienda che ha i requisiti per accedere solo alle integrazioni straordinarie, potranno rientrare solamente nella causale di intervento per crisi aziendale, che è solo una delle tre previste dal decreto.

Per evitare che venga meno l'aspetto formativo di tale tipologia contrattuale, per il quale il Legislatore ha sempre avuto un particolare riguardo, viene previsto che alla ripresa dell'attività lavorativa il periodo di apprendistato debba essere prorogato in misura equivalente alle ore di integrazione salariale fruita. È comunque un importante allargamento della platea dei possibili beneficiari delle integrazioni salariali, dato che in precedenza gli apprendisti erano esclusi dalla normativa; anche se un primo tentativo di inclusione era stato compiuto per mezzo della cassa integrazione in deroga.

## Misura

Il trattamento di integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate. Tale importo è soggetto a una riduzione in misura pari alle aliquote contributive previste per gli apprendisti e non può superare, per il 2015, gli importi massimi di seguito elencati, rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di 12 mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive:

- € 971,71 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;
- € 1.167,91 quando tale retribuzione è superiore a € 2.102,24.

Tali massimali devono essere incrementati del 20% per i trattamenti salariali concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per le intemperie stagionali.

Come per molti altri istituti viene previsto un meccanismo di rivalutazione con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno: tali valori saranno infatti aumentati nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Ai co.7, 8 e 9, art.3, vengono precisati due ulteriori aspetti retributivi riguardanti l'indennità giornaliera

di malattia, che, insieme alla relativa integrazione contrattuale, viene sostituita dal trattamento di integrazione salariale, e il diritto alla percezione dell'assegno per il nucleo familiare.

## Durata

La durata massima complessiva dei trattamenti di integrazione salariale viene fissata in 24 mesi in un quinquennio mobile per ciascuna unità produttiva, che si elevano a 30 mesi in caso di imprese industriali e artigiane dell'edilizia. L'art.4 deve però essere letto in parallelo con l'art.22, che specifica alcune particolarità riguardanti le integrazioni straordinarie. Si è cercato in questo modo, da un lato, di uniformare la durata dei vari trattamenti, dato che in passato ogni integrazione aveva una sua durata e un suo autonomo contatore, dall'altro di promuovere l'uso dei contratti di solidarietà - che ora sono diventati una delle tre causali della cassa integrazione straordinaria - in quanto è stabilito che la durata di questi ultimi viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero nella parte successiva.

In tal modo si può anche arrivare, con la combinazione di cassa integrazione, ordinaria o straordinaria, e contratti di solidarietà fino a una durata massima di 36 mesi.

Per quanto riguarda i soli trattamenti di cassa integrazione ordinaria, il periodo massimo di fruizione è pari a 13 settimane continuative, prorogabili fino a 52. Raggiunte le 52 settimane continuative, una nuova domanda può essere presentata per la medesima unità produttiva solo dopo almeno 52 settimane di ordinaria attività lavorativa. Se la fruizione non è continuativa, non può comunque superare le 52 settimane in un biennio mobile.

I trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.148/15 si computano per la sola parte del periodo autorizzato successivo a tale data.

## Contribuzione aggiuntiva

A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito il versamento di un contributo aggiuntivo. L'art.5 introduce un'importante differenza rispetto alle previsioni normative precedenti, poiché, mentre prima il contributo da pagare in occasione dell'utilizzo della cassa integrazione si differenziava in base al numero degli addetti occupati dall'azienda e dal tipo di integrazione richiesta (ordinaria o straordinaria), adesso viene

# APPROFONDIMENTI PROFESSIONALI

previsto un contributo unico per tutti, che aumenta all'aumentare del periodo richiesto. Il contributo addizionale è infatti pari al:

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% oltre le 52 settimane sino a un massimo di 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre le 104 settimane.

Cambia anche la base su cui conteggiare la contribuzione: mentre prima veniva calcolata sull'integrazione salariale corrisposta ai lavoratori, adesso verrà calcolata, come già evidenziato, avendo a riferimento la retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate.

## Contribuzione figurativa

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 della pensione; il relativo contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale.

## Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

Il pagamento delle integrazioni salariali deve essere effettuato dall'impresa ai dipendenti alla fine di ogni periodo di paga, portando il relativo importo a conguaglio con i contributi dovuti del mese oppure chiedendolo a rimborso. Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto o, anche se già richiesti, non ancora conclusi a tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso devono essere effettuati a pena di decadenza entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo. Per i trattamenti conclusi prima dell'entrata in vigore del decreto, i sei mesi decorrono dal 24 settembre 2015. Questo è un aspetto a cui le aziende dovranno prestare particolare attenzione.

In via straordinaria, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa e su richiesta di questa, la sede Inps territorialmente competente

in caso di integrazione ordinaria o il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in caso di integrazione straordinaria potranno autorizzare il pagamento diretto ai dipendenti da parte dell'Inps. Nel caso del Ministero, la concessione può essere revocata nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario dell'impresa.

## Condizionalità e politiche attive del lavoro

I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono convocati dai centri per l'impiego per stipulare il patto di servizio e devono presentarsi pena la perdita di parte delle integrazioni. Con tale patto si rendono disponibili a intraprendere un percorso di riqualificazione professionale e di inserimento lavorativo e a rispondere a congrue offerte di 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; inoltre decade da tale diritto se non ha provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede Inps territorialmente competente dello svolgimento dell'attività, anche se, nel caso del lavoro subordinato, per assolvere a tale obbligo è sufficiente la comunicazione preventiva effettuata dal datore di lavoro al Centro per l'Impiego.

## Conclusione

Il D.Lgs. n.148/15 ha sicuramente alcuni punti di forza: innanzitutto crea una sorta di testo unico comprendente tutta la disciplina degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, anche grazie alle numerose abrogazioni delle leggi che li avevano disciplinati fino ad oggi; allarga la platea dei possibili beneficiari includendovi anche gli apprendisti; responsabilizza le imprese nell'uso di questi strumenti grazie al contributo addizionale, che aumenta con l'aumentare delle settimane di utilizzo del trattamento e, infine, responsabilizza anche il lavoratore che, durante il trattamento di cassa integrazione, è obbligato a partecipare alle attività formative del centro per l'impiego e ad accettare delle congrue offerte di lavoro, evitando così che vada a svolgere altre attività in nero, godendo nel contempo dei benefici delle integrazioni salariali.