

Jobs act e ammortizzatori sociali

24 settembre 2015 da [RSS TeleConsul Editore S.p.A.](#)



Con il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, pubblicato nella G.U. Suppl.Ord. 23 settembre 2015, n. 53 è stato previsto il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Il nuovo sistema si fonda sugli strumenti già noti dell'integrazione salariale ordinaria e straordinaria, contratti di solidarietà, fondi bilaterali di solidarietà, chiaramente innovati in maniera significativa.

La prima importante novità riguarda l'estensione del campo di applicazione del trattamento di integrazione ordinario ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, nei casi in cui l'impresa da cui dipendono rientri nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni ordinarie; se, invece, alle dipendenze di imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, gli apprendisti sono destinatari dei trattamenti straordinari, limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale. Conseguentemente, agli apprendisti sono estesi gli oneri contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui sono destinatari, fermo restando gli ulteriori obblighi contributivi e riduzioni già previste, ed in ogni caso esclusa l'applicabilità dello sgravio contributivo totale per le assunzioni operate entro il 31 dicembre 2016.

In termini di durata massima del trattamento di integrazione, è ora previsto che essa non possa superare i 24 mesi in un quinquennio mobile, tuttavia, per i trattamenti erogati a causa della stipula di contratti di solidarietà, la relativa durata viene computata, ai fini della predetta durata massima,

nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente. Inoltre, per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, nonché per le imprese industriali o artigiane esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo, per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile.

Di assoluto rilievo, poi, la novità delle previsioni sulla "condizionalità" e sul connesso apparato sanzionatorio. I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali, infatti, per cui è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti ad una serie di adempimenti discendenti dalla stipula presso il Centro per l'impiego del cd. "patto di servizio personalizzato". In caso di mancata presentazione alle convocazioni ovvero agli appuntamenti, nonché di mancata partecipazione alle iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro quali, in via esemplificativa, la stesura del curriculum vitae e la preparazione per sostenere colloqui di lavoro o altra iniziativa di orientamento, il lavoratore è sanzionato, in assenza di giustificato motivo, con:

- la decurtazione di un quarto di una mensilità per la prima mancata presentazione;
- la decurtazione di una mensilità, per la seconda mancata presentazione;
- la decadenza dalla prestazione per la ulteriore mancata presentazione.

Nell'ipotesi di mancata partecipazione alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione, la sanzione prevede invece:

- la decurtazione di una mensilità per la prima mancata partecipazione;
- la decadenza dalla prestazione per la ulteriore mancata presentazione.

Inoltre, in ogni caso, 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.

In riferimento, poi, alla contribuzione di finanziamento delle integrazioni salariali, si registrano delle riduzioni delle aliquote ordinarie, a fronte invece di un innalzamento del contributo addizionale, differenziato ora rispetto alle settimane di durata del trattamento e calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate.

In linea con le previsioni già note, le causali per l'intervento di integrazione salariale straordinario sono ridotte a:

- riorganizzazione aziendale, con la necessità di programma di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva ed a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro;
- crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;

- contratto di solidarietà, stipulato dall'impresa e da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Con riferimento al singolo lavoratore, invece, la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Gli accordi aziendali devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

Ancora, in merito alla durata, il trattamento straordinario non può essere superiore ai 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, nell'ipotesi di riorganizzazione aziendale e relativamente a ciascuna unità produttiva. Per la causale di crisi aziendale, invece, il trattamento straordinario può avere una durata massima di 12 mesi, anche continuativi, ed una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione. Per la causale di contratto di solidarietà, infine, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

I Fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina in materia di integrazione salariale, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le medesime causali, vanno istituiti ora, obbligatoriamente, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti. Parimenti, il Fondo di solidarietà residuale, che a decorrere dal 1° gennaio 2016 assume la denominazione di Fondo di integrazione salariale, vede estendere il proprio campo di applicazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non coperti dal trattamento di integrazione salariale e che non hanno costituito Fondi di solidarietà bilaterali. Il Fondo di integrazione salariale, nel caso di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti, eroga un assegno ordinario, 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 salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale. I datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarietà in favore dei propri dipendenti, a decorrere dal 1° luglio 2016, sulla base di accordi collettivi aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, che stabiliscano una riduzione

dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di riduzione del personale o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo. L'assegno di solidarietà può essere corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile.