

JOBS ACT

Ammortizzatori

CASSA INTEGRAZIONE
PER GLI APPRENDISTI

Durata massima di 24 mesi in un quinquennio mobile

Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

Il riordino della normativa in materia di **ammortizzatori sociali** passa attraverso un sensibile maquillage di molti istituti. Il testo del decreto legislativo inviato in Parlamento, infatti, sembra dare piena attuazione ai criteri postulati nell'ampia delega contenuta nel **Jobs act** (legge 183/2014).

Le novità, che riguardano molteplici aspetti connessi alla tutela in costanza di rapporto di lavoro, interessano: i profili normativi - oggetto di razionalizzazione conseguita anche attraverso la collocazione, in un unico testo, delle diverse disposizioni in materia di ammortizzatori sociali; le procedure amministrative - che in alcuni casi vengono modificate; gli aspetti connessi al finanziamento delle prestazioni (su questo specifico punto si veda articolo a fianco).

Punti più salienti del nuovo impianto sono l'estensione all'**apprendistato professionalizzante** delle integrazioni salariali, la rivisitazione dei limiti di durata di queste ultime e l'introduzione di nuovi termini per le domande.

Riguardo al primo aspetto, il legislatore, per la prima volta, apre le porte della **cassa integrazione** all'apprendistato - ancorché alla sola tipologia professionalizzante - finora ininterrottamente da provvedimenti in deroga. Il decreto prevede che, per gli apprendisti occupati in imprese ammesse a entrambi i trattamenti (Cigo e Cigs), ovvero solamente alla Cigo, la tutela spettante sia quella delle integrazioni ordinarie. Se le imprese sono destinatarie della sola Cigs, il lavoratore con con-

tratto di apprendistato professionalizzante potranno avere accesso alle sole integrazioni salariali straordinarie, ma limitatamente al caso in cui l'intervento sia stato richiesto per la causale di crisi aziendale.

Per quanto attiene alla durata, viene previsto che i trattamenti di integrazione salariale (ordinari e straordinari) non possano superare - per ciascuna unità produttiva - il massimo di 24 mesi (erano 36) in un quinquennio mobile. Si apprezza il ritorno al criterio dell'arco temporale mobile (già previsto dalla legge 223/1991), che era stato superato attraverso l'introduzione di un periodo fisso decorrente dall'11 agosto 1990.

Sempre riguardo alla durata, va osservato che, ai fini del conteggio, i periodi di Cigs connessi a contratti di solidarietà entro il limite di 24 mesi contano per la metà. Inoltre, i periodi di integrazioni salariali fruiti prima dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni, contenute nel decreto di riordino, non concorrono al raggiungimento del limite complessivo.

Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini e per quelle che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, la durata dei trattamenti non può superare complessivamente i 30 mesi in un quinquennio mobile. La ragione di una differenziale valutazione è probabilmente rinvenibile nella circostanza che, in questi settori, l'utilizzo del contratto di solidarietà - che favorisce una più flessibile valutazione del tetto - è sostanzialmente precluso.

Con riferimento alle richieste di integrazione salariale, si osserva che per la Cigo il termine di presentazione della domanda è

stabilito entro 15° giorno dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività. Per la Cigs, invece, il termine è di 7 giorni che decorrono dalla data di conclusione della procedura sindacale o di sottoscrizione dell'accordo aziendale.

Con riferimento alla Cigs, non si ravvisano, invece, novità di spicco, salvo quanto già chiarito con riferimento all'apprendistato professionalizzante. In linea con i principi postulati nella delega, si prevede l'esclusione - dal 1° gennaio 2016 - del ricorso alla cassa nei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

Riguardo ai fondi di solidarietà, il decreto - al fine di ampliare la platea dei soggetti tutelati - stabilisce che l'istituzione dei fondi è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni, in relazione alle imprese che occupano mediamente più di cinque dipendenti (nella previgente normativa della legge 92/2012, il limite era di 15). Come ulteriore innovazione si annota che, per il raggiungimento della soglia dimensionale, vengono computati anche gli apprendisti.

Se entro il 31 dicembre 2015 i fondi non saranno costituiti, ovvero non si saranno adeguati alle nuove previsioni normative, i datori di lavoro del relativo settore, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, confluiranno nel nuovo fondo di integrazione salariale destinato a sostituire l'attuale fondo di solidarietà residuale che opererà, secondo il sistema oggi in essere, fino al termine del corrente anno.

Le novità previste nei provvedimenti del Governo

FINANZIAMENTO DELLA CASSA

Contributi ordinari ridotti ma quello addizionale varia in base all'utilizzo

In linea con quanto affermato nei principi contenuti nella delega, il decreto di riordino degli ammortizzatori sociali riformula i contributi di finanziamento della cassa integrazione ordinaria, prevedendo una generale riduzione dell'aliquota di quella ordinaria e una rimodulazione del contributo addizionale, secondo logiche e criteri diversi dal passato.

Contributo di base

I valori per le imprese fino a 50 dipendenti sono:

industria - operai, impiegati, apprendisti:

1,7%;

edilizia industriale e artigianale - operai

4,7%, impiegati 1,7%, apprendisti 4,7%;

lapidei industriali e artigiani - operai 3,3%,

impiegati 1,7%, apprendisti 3,3%;

Per le imprese con oltre 50 dipendenti:

industria - operai, impiegati, apprendisti 2%;

edilizia industriale e artigianale - operai

4,7%, impiegati 2%, apprendisti 4,7%;

lapidei industriali e artigiani - operai 3,3%,

impiegati 2%, apprendisti 3,3%.

Le aliquote si applicano sulla retribuzione imponibile previdenziale. La dimensione aziendale è pari alla media annuale dei lavoratori (compresi quelli a domicilio e gli apprendisti) che rileva dall'1 gennaio dell'anno successivo. Per le imprese che si costituiscono in corso d'anno viene considerato il numero dei dipendenti in forza alla fine del primo mese. A conferma della prassi in uso (circolare Inps 89/2003), l'azienda informa l'istituto di previdenza della consistenza iniziale e delle sole variazioni che incidono sulla misura dei contributi. Per la Cigs la contribuzione ordinaria resta allo 0,90% di cui 0,60% a carico dell'impresa o del partito politico e 0,30% a carico del lavoratore. Per le aziende che gravitano solo in orbita Cigs è dovuto il contributo dello 0,90% per gli apprendisti professionalizzanti, anche se per costoro l'intervento della cassa si limita ai casi di crisi aziendale.

Contributo addizionale

Il contributo addizionale, rispetto al passato, è unificato e vale sia per la Cigo che per la Cigs. Si tratta di un prelievo del 9% calcolato sulla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse regolarmente lavorato nelle ore oggetto di integrazione salariale, concessa per 52 settimane in un quinquennio mobile. Se la Cig (ordinaria o straordinaria) è, invece, concessa per 104 settimane, nel medesimo arco temporale il contributo sale al 12%, per attestarsi al 15% nei casi in cui l'intervento interessi un periodo più ampio. Si introduce, così, il criterio "chi più usa, più paga".

Dal 1° gennaio 2016, inoltre, dovrà essere finanziato - per i soggetti interessati - il nuovo fondo di integrazione salariale che prenderà il posto del fondo residuale con un contributo pari allo 0,65% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti, ridotto a 0,45% da 5 a 15 dipendenti (in entrambi i casi i lavoratori contribuiranno per 1/3). In aggiunta, l'impresa che ricorre alle prestazioni dovrà versare un contributo addizionale pari al 4% della retribuzione persa a cui, in alcuni casi, si aggiungerà l'onere della contribuzione correlata.

Ant. Ca.
G. Mac.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

POLITICHE ATTIVE

Coordinamento, indirizzo e standard affidati a un'agenzia nazionale

Lo schema di decreto delegato di riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro introduce significative modifiche alla disciplina del mercato del lavoro e al sistema delle politiche attive, ridisegnando la ripartizione delle funzioni e delle competenze tra il ministero del Lavoro, la costituenda agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal) e le Regioni.

Rete dei servizi

La novità più rilevante riguarda l'individuazione delle strutture che costituiranno la rete nazionale dei servizi per l'impiego. Il perno di questa rete sarà l'Anpal, a cui vengono attribuite molteplici funzioni: di coordinamento, di indirizzo rispetto all'erogazione delle politiche attive, di definizione degli standard di servizio e di adozione dei relativi programmi di riallineamento nei casi in cui non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni, anche mediante interventi di gestione diretta dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro.

Oltre alla funzione di vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua e sui fondi bilaterali della somministrazione, l'Anpal avrà un ruolo fondamentale nella gestione dei sistemi di accreditamento degli organismi privati. Inoltre, le Regioni e le Province autonome potranno decidere di attribuirle ulteriori funzioni.

Lo schema di decreto assegna al ministero del Lavoro l'adozione degli atti relativi alla definizione della congrua offerta di lavoro; dei criteri per l'accREDITAMENTO degli enti di formazione e gestione dell'albo nazionale dei soggetti accreditati; delle linee di indirizzo per l'attuazione della normativa nazionale in materia di politiche attive del lavoro e servizi pubblici per l'impiego, anche su proposta dell'Anpal.

Le Regioni

Alle Regioni viene assegnato il compito di provvedere all'articolazione territoriale dei servizi per l'impiego attraverso loro uffici aperti al pubblico, denominati centri per l'impiego (Cpi), che concorrono a costituire i livelli essenziali delle prestazioni da garantire su tutto il territorio nazionale. L'articolo 18 dello schema di decreto ne definisce anche le attività minime, che vanno dall'orientamento di base e specialistico, all'accompagnamento al lavoro anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione e che devono essere erogate secondo gli standard definiti dall'Anpal. Inoltre, i soli Cpi potranno stipulare il patto di servizio personalizzato contenente le varie misure concordate con l'utente ai fini del reinserimento lavorativo.

Nello stesso patto è individuata la tempistica con cui l'utente dovrà recarsi per dimostrare la sua proattività nella ricerca di un'occupazione, pena l'attivazione di meccanismi di condizionalità che possono arrivare fino alla decadenza dalle politiche passive e dall'assegno di ricollocazione. Tuttavia, le Regioni e le Province autonome potranno scegliere di affiancare ai Cpi i soggetti privati accreditati anche su base regionale, mediante meccanismi di quasi mercato e sulla base dei costi standard definiti dall'Anpal.

Gianni Bocchieri

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA CHANCE RICOLLOCAZIONE

Con un assegno si ottiene assistenza per ritrovare un impiego

Al contratto di ricollocazione (articolo 17 del Dlgs 22/2015) è introduzione di un "assegno individuale di ricollocazione", cioè una somma che viene riconosciuta ai disoccupati da oltre sei mesi ovvero ai lavoratori privi di impiego che dichiarino la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il servizio per l'impiego.

Utilizzo

Con importo direttamente proporzionale al profilo personale di occupabilità, l'assegno è rilasciato dal centro per l'impiego al completamento della procedura di profilazione ed è spendibile presso i centri per l'impiego o i soggetti privati, accreditati all'albo nazionale da istituire presso l'Anpal o secondo le procedure regionali. La scelta è riservata al disoccupato che può richiedere il servizio entro due mesi dal riconoscimento della prestazione. L'assegno ha una durata di sei mesi, prorogabile per altri sei nel caso non ne sia stato consumato l'intero ammontare. Nei casi di assunzione a termine o nel periodo di prova, le attività previste dal patto di servizio sono sospese con possibilità di essere riattivate dopo l'eventuale conclusione del rapporto, sempre entro il termine di sei mesi.

Requisiti e obblighi

L'articolo 23 dello schema di decreto definisce anche i requisiti minimi del servizio erogato in relazione all'assegno di ricollocazione, che dovrà prevedere l'affiancamento di un tutor, il programma di ricerca intensiva della nuova occupazione, l'obbligo del beneficiario di partecipare alle attività individuate dal tutor, di accettare la proposta di lavoro congrua e l'obbligo per il tutor di comunicare al Cpi competente l'eventuale rifiuto ingiustificato da parte della persona interessata di partecipare alle iniziative proposte o di una congrua offerta di lavoro.

Nei casi di mancata partecipazione alle attività previste dal patto di servizio o di rifiuto di un'offerta di lavoro congrua, scattano i meccanismi di condizionalità previsti per le singole politiche passive (Naspi, Asdi, Dis-coll): dalla decurtazione dell'assegno fino alla decadenza dalla prestazione di sostegno al reddito. La procedura per l'applicazione della condizionalità è sempre gestita dal centro per l'impiego, anche nel caso in cui i servizi di ricollocazione siano erogati dagli operatori privati.

Le modalità operative dell'assegno di ricollocazione saranno definite con delibera del consiglio di amministrazione dell'Anpal, previa approvazione del ministro del Lavoro, sulla base di alcuni principi fissati dallo stesso decreto tra cui il riconoscimento dell'assegno di ricollocazione prevalentemente a risultato occupazionale ottenuto. Lo stesso decreto determinerà l'ammontare dell'assegno in maniera tale da mantenere l'economicità dell'attività, considerando anche i casi in cui le fasi propeedeutiche alla ricollocazione non determinino un risultato occupazionale.

Gi. Bo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA