

Ai contratti di solidarietà lo stesso tetto della Cigs

Alessandro Rota Porta

La nuova disciplina del contratto di solidarietà rischia di far perdere un po' di appeal a questo strumento: se, infatti, la regolamentazione vigente prima del testo unico sugli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (Dlgs 148/2015) permetteva una gestione molto elastica della riduzione dell'attività lavorativa, ora, l'impianto delineato dal decreto delegato del Jobs act non solo porta ad un incremento dei costi di utilizzo ma traccia, altresì, alcune connotazioni più stringenti.

Partendo dal capitolo costi, le imprese che vogliono accedere al Cds dovranno considerare che anche a questo istituto, ormai rientrante a pieno titolo nell'alveo delle integrazioni salariali straordinarie, si applica la contribuzione addizionale sulla retribuzione persa a seguito della "solidarietà", in misura crescente rispetto alla durata dei programmi stessi.

La penalizzazione economica non tocca soltanto il datore di lavoro ma anche i lavoratori: se prima questi percepivano il trattamento sulla base di un importo "teorico" inferiore (di norma, era il 60% dello stipendio perso) non subivano, però, l'applicazione dei massimali di legge sulle Cig. Si tratta di un aspetto che sicuramente emergerà nei tavoli negoziali, nel

momento in cui si dovrà procedere alla sottoscrizione delle intese di solidarietà.

Venendo alla penalizzazione di carattere gestionale, il "nuovo" Cds esce piuttosto irrigidito dal quadro regolatorio del Dlgs 148. In primo luogo, la riduzione massima di orario in capo a cia-

scun addetto non potrà essere superiore al 70%: in precedenza gli accordi collettivi aziendali in materia potevano anche prevedere sospensioni a zero ore per alcune risorse, pur sempre nel rispetto del tetto di riduzione media oraria massima del 60% dell'orario normale. Si trattava, appunto, di un limite collettivo medio e non individuale per addetto: la prassi del ministero del Lavoro aveva, peraltro, sempre fornito una chiave di lettura a maglie larghe del dettato normativo previgente.

Inoltre, sebbene configurasse una possibilità residuale, nella nuova regolamentazione non appare possibile ricorrere - seppure in via temporanea e con carattere di eccezionalità - a prestazioni di lavoro straordinario in pendenza di Cds, qualora se ne presentino le esigenze produttive.

A favore del contratto di solidarietà, resta, invece, l'esclusione dal limite di contingentamento delle Cigs che scatterà da settembre 2017, pari all'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nei periodi di trattamento di integrazione salariale straordinaria, così come la possibilità - ai fini del calcolo della durata complessiva di ricorso ai medesimi - di computare i periodi di Cds alla metà, per la parte non eccedente i 24 mesi.

LE NOVITÀ

Le causali della Cigs

■ I contratti di solidarietà diventano una delle causali della Cigs. Sarà invece esclusa dal 2016 la cessazione di attività aziendale. Nell'alveo della Cigs entrano così i contratti di solidarietà difensivi di tipo A. Le altre due causali restano la riorganizzazione aziendale e la crisi aziendale

Riduzione di orario

■ La riduzione di orario in capo a ciascun lavoratore non potrà essere superiore al 70%. Viene meno la possibilità che i contratti collettivi aziendali possano prevedere sospensioni a zero ore per alcune risorse

■ Le imprese saranno chiamate a versare, in caso di utilizzo, i contributi addizionali calcolati con le stesse aliquote della Cigs