

TUTELA IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

Il contenuto dell'art. 3 della legge n. 92/2012 è finalizzato a tutelare, nell'ottica della riforma e con principi diversi rispetto al passato, i lavoratori che, per una serie di ragioni, sono in situazioni di difficoltà e di possibile esubero.

Per ben comprendere i nuovi istituti occorre, a mio avviso, procedere con ordine seguendo l'ordine delle materie trattate ed avendo, da subito, cura di sottolineare come le indicazioni di maggior rilievo il Legislatore le abbia fornite per i Fondi bilaterali di solidarietà, che nelle sue intenzioni dovrebbero rappresentare, in futuro, il fulcro delle prestazioni integrative per i lavoratori in difficoltà.

Gli altri istituti affrontati riguardano l'estensione, in modo strutturale e non più temporaneo degli interventi integrativi salariali in alcuni specifici settori come quello del commercio e delle agenzie turistiche (con più di cinquanta unità) che fortemente risentono della crisi attuale e alcune modifiche al Fondo per la prima casa in favore dei lavoratori, già istituito con la legge n. 244/2007.

Estensione, a regime, del campo di applicazione della disciplina del trattamento di integrazione salariale straordinaria.

Intervenendo sull'art. 12 della legge n. 223/1991, il Legislatore ha reso strutturale la possibilità del ricorso al trattamento di CIGS per una serie di settori per i quali, nel corso degli anni, si era proceduto attraverso provvedimenti di durata annuale soggetti a proroga e, al contempo, si è inteso regolamentare gli interventi nel settore del trasporto aereo ed imprese di servizi aeroportuali, con la conseguente abrogazione (comma 46) delle specifiche disposizioni in materia di CIGS e mobilità riferiti alle imprese appartenenti a questi specifici settori.

A partire dal 1° gennaio 2013 il trattamento di CIGS ed i relativi obblighi contributivi sono estesi: alle:

- a) imprese commerciali con più di cinquanta dipendenti;
- b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta unità;
- c) imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti;
- d) imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero dei dipendenti. Dal 1° gennaio 2013 viene abrogata la specifica norma che aveva esteso la CIGS al settore e che aveva previsto riduzioni di natura contributiva per i datori di lavoro che avessero proceduto alla loro riassunzione (comma 46 che ha abrogato l'art. 1 – bis della legge n. 291/2004);
- e) imprese del sistema aeroportuale e loro derivate a prescindere dalle unità occupate (anche qui il comma 46 ha cancellato la disposizione che, in passato, prevedeva la CIG e che era contenuta nell'art. 2, comma 37, della legge n. 203/2008).

Alcune brevissime considerazioni, a mio avviso, si rendono necessarie, fermo restando che sull'argomento, da un punto di vista amministrativo, sicuramente interverranno chiarimenti amministrativi sia del Dicastero del Lavoro che dell'INPS.

La prima concerne il calcolo dei dipendenti. Ritengo che valgano i principi contenuti nell'art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991 che fa riferimento al numero medio dell'ultimo semestre relativamente alla soglia minima dei sedici dipendenti. Nel computo rientrano anche gli apprendisti, i dirigenti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori a termine (con l'ovvia esclusione, se "contati", di quelli che sono stati assunti in sostituzione di altri aventi diritto alla conservazione del posto) ed i lavoratori a tempi parziale ("pro quota" in relazione all'orario svolto, come previsto, in via generale, dall'art. 6 del D.L.vo n. 61/2000). Non vi rientrano i "somministrati" (in quanto dipendenti dell'Agenzia che li ha inviati in missione), gli assunti con contratto di reinserimento (art. 20 della legge n. 223/1991), di inserimento (fino a quando rimarranno in essere i singoli contratti

abrogati dall'art. 1, comma 14, della legge n. 92/2012) e quei pochi prestatori di lavoro che, provenendo dalle esperienze degli LSU, sono stati assunti a tempo indeterminato (art. 7 del D.L.vo n. 81/2000).

La seconda riflessione è, più che altro, una notazione: nel settore aereo e degli esercizi aeroportuali, a differenza degli altri settori, si prescinde dal numero. Non è una novità in assoluto in quanto ciò è già stato previsto per i giornalisti del settore editoriale.

Con le stesse disposizioni il Legislatore ha, in un certo senso, consolidate alcune forme integrative a favore del settore portuale sia interinali che dipendenti dalle società nate dalle vecchie "compagnie portuali. Ogni giorno di mancato lavoro anche coincidente con giorni festivi (con disponibilità dell'interessato) è indennizzato con un 1/26 del trattamento di CIGS. Ovviamente, a ciò consegue l'obbligo per le imprese interessate di contribuire con l'aliquota dello 0,90% come previsto dall'art. 9 della legge n.407/1990.

Fondi di solidarietà bilaterali

Con questo tema si entra, a mio avviso, nel fulcro dell'art. 3.

Entro il 17 gennaio 2013 (sei mesi dall'entrata in vigore della legge n. 92/2012) le associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dovranno stipulare accordi anche di settore o fra settori, finalizzati alla costituzione di fondi di solidarietà di natura bilaterale negli ambiti lavorativi non coperti dall'"ombrello" dell'integrazione salariale. Lo scopo è quello di assicurare, in costanza di rapporto di lavoro, forme di tutela ai lavoratori sia in caso di riduzione che di sospensione dell'attività lavorativa per tutte quelle cause che, nel settore industriale, prevedono l'intervento della integrazione salariale straordinaria (ad esempio, ristrutturazione, riconversione, riorganizzazione o temporanea crisi aziendale con prospettive di ripresa).

I fondi di solidarietà bilaterali sono costituiti presso l'INPS, non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'Istituto (comma 8): per far ciò è necessario un decreto "concertato" tra Lavoro ed Economia che dovrebbe vedere la luce entro il 17 aprile 2013. Gli stessi oneri amministrativi faranno riferimento alla contabilità dell'Istituto (comma 9).

Il Legislatore si è preoccupato anche di prevedere il contenuto del decreto (o dei decreti) ministeriali istitutivi dei fondi: ambito di operatività, settori, limiti dimensionali delle aziende interessate per i cui conteggi si dovrà far riferimento alla media dei dipendenti riferita ai sei mesi precedenti (in perfetta assonanza con l'art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991 che riguarda il settore industriale).

Ma andiamo a vedere alcuni contenuti essenziali fissati, in maniera precisa e puntuale, dalla stessa norma.

I fondi di solidarietà sono obbligatori nei settori non coperti da integrazione salariale per le aziende che in media occupano più di quindici dipendenti (altra perfetta somiglianza con ciò che dice l'art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991) e le prestazioni, salvo che ciò non sia espressamente previsto, non si applicano al personale con qualifica di dirigente.

Il comma 14 si occupa delle finalità dei fondi:

- a) tutela ai lavoratori, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, integrativa rispetto al trattamento ASpI la cui durata, in via ordinaria, per il triennio 2013 – 2015, è stabilita dai commi 45 e 46 dell'art. 2, anche in relazione all'età degli interessati;
- b) assegni integrativi che facilitino l'esodo anticipato in favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previdenziali per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;
- c) contribuzione finanziaria ai programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con fondi nazionali o della UE.

I fondi di solidarietà possono essere costituiti anche in settori ove opera l'intervento integrativo salariale. C'è, poi, una disposizione che è strettamente correlata alla fine dell'indennità di mobilità. Dal 1° gennaio 2017 nei confronti delle imprese tenute a rispettare la procedura individuata dalla legge n. 223/1991 ai fini dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale, i fondi potranno prevedere il finanziamento a loro favore di un'aliquota contributiva dello 0,30% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali. Gli accordi collettivi potranno, altresì, prevedere che nel fondo di solidarietà confluisca il fondo interprofessionale e la relativa contribuzione.

Una misura sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 (che ricalca, per certi aspetti, una norma, ora abrogata, che era presente nella legge n. 2/2009) riguarda la possibilità di riconoscere ai lavoratori sospesi per crisi occupazionali od aziendali l'ASpI alla presenza di alcune specifiche condizioni previste dall'art. 2, comma 4:

- a) siano disponibili negli elenchi dei centri per l'impiego;
- b) abbiano almeno due anni di assicurazione ed almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente;
- c) il fondo bilaterale (ex comma 4 o comma 14) intervenga ad integrare l'importo in una misura non inferiore al 20% dell'indennità.

La durata massima del trattamento è di novanta giorni in un biennio "mobile".

Quanto appena detto non trova applicazione nei confronti dei lavoratori "coperti" dalla normativa sulle integrazioni salariali (CIG, CIGS, contratti di solidarietà difensivi) e nei part - time verticali (secondo un indirizzo già presente nel nostro ordinamento sia a livello di interpretazione amministrativa che giurisprudenziale che qualificano il rapporto a tempo parziale di tipo verticale una scelta delle parti e non uno stato disoccupativo involontario del lavoratore).

In quei settori non coperti dall'integrazione salariale e per i quali non saranno stati attivati i fondi di solidarietà si provvederà, dopo il 31 marzo 2013, con un DM "concertato" Lavoro ed Economia che dovrebbe garantire una prestazione consistente in un assegno pari alla CIG per un periodo non superiore ad 1/8 delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle ipotesi di intervento ordinario o straordinario della integrazione salariale.

La gestione del fondo di solidarietà è affidata ad un comitato amministratore di cui faranno parte esperti designati dalle parti sociali che hanno dato origine al fondo (non più di dieci), da un dirigente del Ministero del Lavoro e da uno dell'Economia (comma 36), senza corresponsione di alcun emolumento, indennità o rimborso spese. Il comitato è nominato con DM del Ministro del Lavoro e dura in carica quattro anni o limite diverso previsto dal decreto istitutivo (comma 37). Il presidente viene eletto dal comitato all'interno dei propri membri. Le decisioni sono adottate a maggioranza: in caso di parità prevale il voto del presidente. Alle riunioni del fondo partecipano il collegio sindacale dell'INPS ed il suo direttore generale (o delegato) che ha un voto consultivo.

I decreti ministeriali determineranno le aliquote di contribuzione che, in ogni caso, saranno ripartite per 2/3 a carico del datore di lavoro e per 1/3 a carico del lavoratore, con contributo addizionale a carico del primo (non inferiore all'1,5%) qualora si ricorra a sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Se il fondo contribuisce con interventi economici di incentivo all'esodo il datore di lavoro è tenuto ad una contribuzione straordinaria il cui importo corrisponde al fabbisogno di copertura degli assegni erogabili e della relativa contribuzione.

I fondi hanno l'obbligo del pareggio di bilancio e, in carenza di disponibilità, non possono deliberare alcuna erogazione.

Il comitato amministratore di ciascun fondo di solidarietà ha i seguenti compiti (comma 35):

- a) predisporre sulla base delle indicazioni dell'INPS i bilanci annuali di previsione e di consuntivo, corredati da una relazione destinata ad esplicitare la gestione del fondo;
- b) delibera in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti;
- c) fa proposte in materia di trattamenti, interventi e contributi;
- d) vigila sull'affluenza dei contributi e sulle erogazioni;
- e) decide, in un'unica istanza, sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;
- f) assolve ogni altro compito demandato dalle leggi o dai regolamenti.

Ma, cosa succede per i fondi di solidarietà già esistenti (si pensi, ad esempio, a quello delle poste, a quello aeroportuale, ferroviario, del credito o del credito cooperativo)?

Essi dovranno essere adeguati alle nuove regolamentazioni: un DM li abrogherà e recepirà quanto sarà frutto di accordo tra le parti sociali entro il 30 giugno 2013.

Con il comma 47 vengono abrogate, a partire dal 1° gennaio 2014, una serie di disposizioni che avevano consentito ai fondi bilaterali di solidarietà dei settori appena evidenziati, di operare.

Alcune brevi considerazioni a mio avviso, vanno necessariamente fatte sui fondi di solidarietà di cui ho succintamente esposto la nuova normativa.

Appare evidente come lo Stato intenda progressivamente ampliare le tutele nei confronti di chi era escluso ma, al contempo, affida alle parti sociali l'onere e le incombenze principali.

E' questa una scelta che va capita e "digerita" e che si inserisce in un quadro complessivo ove le risorse pubbliche, sempre più limitate, dovranno necessariamente essere "canalizzate" verso quei settori meritevoli e che creano occupazione e stabilità. E' un discorso di carattere generale che permea tutta la legge (si pensi, agli incentivi all'occupazione ed ai giusti limiti introdotti con l'art. 4, comma 12 che si aggiungono a quelli già individuati dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, si pensi, al di là di facili polemiche, alla c.d. "flessibilità buona" in entrata ed ai cambiamenti, sia pure timidi, intervenuti con le modifiche all'art. 18): sarà il monitoraggio continuo sulla legge (ed i necessari aggiustamenti, "in itinere") a dire se le scelte del Legislatore risulteranno, come è auspicabile, su questi argomenti, giuste ed efficaci.

Fondo di solidarietà per i mutui per l'acquisto della prima casa

Il comma 48 apporta alcune modifiche all'art. 2 della legge n. 244/2007.

Vi è la previsione di adeguare la regolamentazione della sospensione dei mutui concessi per l'acquisto della prima casa allorché il titolare del mutuo abbia perso il posto di lavoro o anche si sia cessata una collaborazione coordinata e continuativa. In presenza di tale situazione è previsto che non vengano pagate commissioni aggiuntive, nè spese istruttorie.

Le agevolazioni non scattano in caso di risoluzione consensuale, di dimissioni (al di fuori della giusta causa), di raggiungimento dell'età per il pensionamento, di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. Gli stessi principi riguardano il lavoro autonomo: la sospensione non è riconosciuta nell'ipotesi in cui la collaborazione coordinata e continuativa si sia risolta consensualmente o per recesso datoriale scaturente da una giusta causa.