



*Ministero del Lavoro, della Salute
e delle Politiche Sociali*

Modena, li 29/01/2009

Direzione Provinciale del Lavoro di Modena

p.za Cittadella 8, Modena - tel.059/222410-224955 - fax 059/224946
sito: www.dplmodena.it e-mail: dpl-modena@lavoro.gov.it

A Personale interno
Al Nucleo Carabinieri

Prot. n. 1444/09
Allegati n. _____
Risposta al foglio del _____

e p.c. Direttore
Direzione Regionale Emilia Romagna

Oggetto – D.L. n. 185/2008, convertito, con modificazioni, nella legge n. 2/2009, contenente le c.d. misure "anticrisi": prime riflessioni

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 22 del 28 gennaio 2009, la legge n.2/2009 con la quale è stato convertito, con modificazioni, il D.L. n. 185/2008. Ritenendo di fare cosa utile per il nostro personale che, addetto alle controversie di lavoro, alla vigilanza, o ai servizi informativi, si trova a rispondere alle richieste di chiarimento dei cittadini, provo a sintetizzare gli aspetti di maggiore rilevanza per la nostra attività. Colgo l'occasione per ricordare come, a fronte di eventuali richieste amministrative di verifica sulle procedure di richiesta dei trattamenti integrativi, una particolare attenzione sarà richiesta al personale di vigilanza che, peraltro, nel corso degli accessi, dovrà verificare eventuali prestazioni indebite, alla luce della Direttiva del 18 settembre 2008.

Gli istituti di sostegno del reddito, contenuti nel provvedimento, sono in gran parte nuovi: essi si aggiungono a quelli già sperimentati nel tempo come la Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, la mobilità, l'indennità di disoccupazione speciale ed ordinaria, i contratti di solidarietà difensivi nelle imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS.

Detassazione dei contratti di produttività

L'art. 5 contiene la proroga per tutto il 2009 del regime di agevolazione fiscale per i lavoratori del settore privato relativamente alle remunerazioni corrisposte in relazione ad incrementi di produttività. Si tratta di una disposizione introdotta, fino allo scorso 31 dicembre, dal D.L. n. 93/2008, convertito nella legge n. 126/2008, rispetto alla quale il Ministero del Lavoro e l'Agenzia delle Entrate hanno emanato, congiuntamente, due circolari esplicative la n. 49 dell'11 luglio 2008 e la n. 59 del 22 ottobre 2008 cui si rimanda e che, in ogni caso (soprattutto la seconda), hanno dato alla norma una chiave di lettura estensiva. Un esempio di tale lettura è

rappresentato dal trattamento del lavoro notturno o festivo, anche ordinario che può ben rientrare nel concetto espresso dall'art. 2, comma 1, lettera c), che riguarda i premi di produttività e le somme erogate per produttività ed efficienza. Ma anche su altri punti la circolare esplicativa n. 59 è particolarmente ampia: mi riferisco al momento dell'erogazione delle somme legate alla produttività che può riferirsi anche ad attività giunte a maturazione prima del 1° luglio 2008, ma erogate successivamente.

Ambedue le circolari sono scaricabili dal nostro sito.

I beneficiari della detassazione al 10% sono i lavoratori dipendenti del settore privato che nel corso del 2008 hanno percepito un reddito da lavoro dipendente non superiore a 35.000.000 euro, con esclusione di qualsiasi altra forma reddituale, sia pure assimilata, come quella derivante da prestazioni di collaborazione coordinata e continuativa. I 35.000 euro di reddito fanno esclusivo riferimento a quelli assoggettati a tassazione ordinaria, non rientrando nel tetto quelli a tassazione separata: la disposizione vale anche per chi, nel 2008, ha prestato la propria attività come dipendente in un paese estero.

Nell'ambito del settore privato sono compresi tutti i datori di lavoro anche quelli che non sono imprenditori (ad esempio, professionisti, associazioni sindacali o di categoria, ecc.) o sono lavoratori autonomi.

La detassazione opera fino ad un massimo di retribuzione agevolabile pari a 6.000 euro, oltre la quale torna ad operare l'aliquota normale. Ovviamente, resta salva la facoltà del lavoratore di optare per la tassazione ordinaria (cosa che potrebbe risultargli conveniente se correlata all'accesso a determinate prestazioni).

Nel caso in cui il datore di lavoro (sostituto d'imposta) sia stato diverso dall'attuale nel corso del 2008 (o nel caso in cui nel 2008 il lavoratore abbia avuto più datori), il prestatore è tenuto a rilasciare una certificazione con i redditi conseguiti nel corso di tale anno.

La previsione normativa non lega, in alcun modo, ai fini della detassazione, l'erogazione delle somme alla presenza di un qualunque accordo collettivo: infatti, lo stesso può ben essere la conseguenza di una dazione unilaterale del datore di lavoro o di un accordo raggiunto tra i due soggetti del rapporto purchè agganciata ad una efficienza lavorativa o ad un incremento dell'attività. Tale ultimo requisito può far riferimento anche a criteri precedentemente stabiliti e, comunque, ad un risultato positivo dell'azienda.

La circolare n. 59 esclude espressamente le somme corrisposte ai lavoratori per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, talora individuate come "incentivi all'esodo". La mancata inclusione risiede nello stesso spirito della legge che è finalizzata a "pagare" quei comportamenti che aumentano la produttività: le risoluzioni consensuali, seppur, talora, consentono ad imprese particolarmente "appesantite" di migliorare l'efficienza, non hanno questa caratteristica, in quanto

si riferiscono a lavoratori che lasciano l'azienda e che, quindi, non sono attori del successivo miglioramento.

La circolare n. 59 ha affrontato e risolto anche il problema del superminimo "ad personam" osservando che "stante il fatto secondo cui il superminimo può trovare giustificazione anche per ipotesi non legate a prestazioni di straordinario o per incrementi di produttività ed efficienza organizzativa, si chiarisce che il regime fiscale agevolato troverà applicazione solo su quella parte di superminimo specificatamente identificato dalle parti a tali scopi": da ciò si deduce che ciò che conta è la motivazione che va espressamente correlata all'efficienza ed alla produttività.

Per completezza di informazione ritengo necessario ricordare come sulla retribuzione di secondo livello (con compensi legati all'incremento della produttività) oltre allo sgravio fiscale, sia stato correlato dal Legislatore, con la legge n. 247/2007, un ulteriore vantaggio, sotto forma di sgravio contributivo, nel triennio 2008 – 2010 per un importo pari a 650 milioni di euro per ogni anno.

Ogni anno un apposito decreto ministeriale fissa le modalità ed i criteri per la fruizione del beneficio: per lo scorso anno il DM 7 maggio 2008 lo fissò nel 3% della retribuzione imponibile annua ai fini previdenziali. Ovviamente, il DM per l'anno in corso (non ancora uscito) potrà fissare regole diverse.

Ma in cosa consiste tale beneficio? La misura è di 25 punti della percentuale di contribuzione dovuta dai datori, mentre è totale su quella a carico dei lavoratori.

Senza tornare ai criteri ed alla gestione delle graduatorie per il 2008, gestite dall'INPS in via telematica (si ricordi il c.d. "click-day" delle ore 15 del 15 settembre 2008) va ricordato come l'accesso alla sgravio sia possibile nel rispetto di alcune condizioni che possono così sintetizzarsi:

- a) il premio deve essere previsto dalla contrattazione di secondo livello che può essere aziendale o territoriale;
- b) l'accordo sottoscritto va depositato nei trenta giorni successivi alla stipula presso la Direzione provinciale del Lavoro, competente per territorio (in genere, il Servizio politiche del Lavoro);
- c) le somme soggette a sgravio contributivo devono rientrare nel tetto di decontribuzione fissato che, si ripete, nel 2008 fu fissato nel 3%;
- d) il datore di lavoro deve essere in regola con il pagamento dei contributi previdenziali (cosa che l'INPS accerta attraverso un controllo interno) e deve corrispondere trattamenti economici non inferiori a quelli stabiliti dalla contrattazione collettiva.

La ripartizione dei 650 milioni di euro per l'anno 2008 è avvenuta attribuendo il 62,5% dell'importo alla contrattazione aziendale ed il 37,5% a quella territoriale.

POTENZIAMENTO ED ESTENSIONE DEGLI STRUMENTI DI TUTELA DEL REDDITO IN CASO DI SOSPENSIONE DAL LAVORO O DI DISOCCUPAZIONE, NONCHE' DISCIPLINA DEGLI AMMORTIZZATORI IN DEROGA

Indennità di disoccupazione con requisiti normali per categorie di lavoratori indicate dal comma 1, lettera a)

L'art. 19 rappresenta il fulcro della manovra sugli ammortizzatori e sulle provvidenze integrative per i prestatori di lavoro in difficoltà.

Ritengo opportuno, nell'esaminare la normativa, seguire l'articolato così come il Legislatore l'ha previsto.

Il comma 1, lettera a), estende l'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali ai lavoratori sospesi per crisi aziendali od occupazionali, in possesso degli elementi previsti dalla legge, subordinatamente ad un intervento integrativo pari ad almeno il 20% dell'indennità da parte degli Enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva o dall'art. 12 del D.L.vo n. 276/2003 (si tratta dell'Ente costituito nel settore della somministrazione di lavoro). La durata massima del trattamento non può superare i 90 giorni annui. Ovviamente, la disposizione non trova applicazione nei confronti dei lavoratori già coperti da altri interventi integrativi, o dove ci si trovi in presenza di sospensioni lavorative programmate o in caso di contratti a tempo parziale di tipo verticale. L'indennità non spetta in tutte quelle ipotesi nelle quali il lavoratore rifiuti un'offerta lavorativa da parte dei servizi per l'impiego e dagli altri soggetti accreditati od autorizzati o non partecipi a percorsi formativi offerti dai servizi stessi. Fino all'entrata in vigore del DM postulato dal comma 3 (con il quale il Ministro del lavoro dovrà, tra le altre cose, disciplinare il monitoraggio, le procedure di comunicazione all'INPS e la ripartizione delle risorse economiche), l'indennità può essere concessa anche senza l'intervento integrativo dell'Ente bilaterale interessato.

La disposizione appena riassunta necessita di alcuni chiarimenti che possono così sintetizzarsi:

- a) l'ambito di applicazione riguarda soltanto i lavoratori del settore privato non destinatari di alcun trattamento di mobilità;
- b) l'anzianità assicurativa deve essere di almeno 2 anni, nonché un anno di contribuzione nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro (art. 19, comma 1, del R.D.L. n. 636/1939). Gli stagionali ed i precari, nel rispetto del requisito assicurativo di due anni, maturano altresì il diritto all'indennità con 78 giornate lavorative (art. 7, della legge n. 160/1988, art. 1 della legge n. 169/1981);
- c) l'onere contributivo a carico del datore di lavoro è dell'1,61%, fatte salve aliquote particolari;

d) il periodo durante il quale il lavoratore "gode" del trattamento di indennità è utile ai fini previdenziali; per la pensione di anzianità vale soltanto ai fini della determinazione della misura del trattamento;

e) per i lavoratori di età inferiore a 50 anni la durata del trattamento integrativo è di 8 mesi, per quelli di età pari o superiore è di 12 mesi;

f) la misura del trattamento è del 60% dell'ultima retribuzione per 6 mesi, del 50% per i tre mesi successivi e del 40% fino alla fine del periodo;

g) la mancata applicazione del trattamento di disoccupazione contratti a tempo parziale di tipo verticale è coerente sia con l'art. 13, comma 9, della legge n. 80/2005, che con l'indirizzo, da tempo seguito, dall'INPS, che con le pronunce adottate dalla Corte di Cassazione (v. Cass., 21 dicembre 2006, n. 27287) la quale, ha stabilito che in tale tipologia contrattuale non può parlarsi di disoccupazione involontaria ma di libera scelta delle parti che hanno determinato in tal modo la propria prestazione lavorativa. Per completezza di informazione ricordo che il comma 9 dell'art. 13 della legge n. 80/2005 appena richiamata è stato abrogato, unitamente ad altri commi dello stesso articolo, dall'art. 19, comma 5, del D.L. n. 185/2008, in quanto già compreso nello stesso.

Per completezza di informazione va ricordato come gli attuali importi e quelli della disoccupazione con requisiti ridotti siano stati fissati dall'art. 1, commi 25 e 26 della legge n. 247/2007.

Per poter godere il trattamento di disoccupazione occorre presentare all'INPS la domanda, a pena di decadenza, entro 60 giorni dal giorno in cui è indennizzabile lo stato di disoccupazione. L'Istituto ha chiarito che non contando il "dies a quo" (art. 2963 c.c.) ed in presenza dei 7 giorni di carenza previsti dall'art. 73 del RDL n. 1827/1935, il periodo a disposizione del lavoratore per poter presentare l'istanza è di 68 giorni dalla data del licenziamento.

Indennità di disoccupazione con requisiti ridotti per categorie di lavoratori indicate dal comma 1, lettera b)

Il comma 1, lettera b), riconosce l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti ai lavoratori sospesi a seguito di crisi aziendali od occupazionali (nell'originario testo del D.L. n. 185/2008 la platea dei destinatari era più ristretta) in possesso dei requisiti in possesso dei requisiti ex art. 7, comma 3, della legge n. 160/1988, subordinatamente ad un intervento integrativo pari ad almeno il 20% dell'indennità, a carico degli Enti bilaterali o di quello speciale per i lavoratori somministrati previsto dall'art. 12 del D.L. n. 276/2003. Come nel caso precedente, tale indennità, fino all'entrata in vigore del DM del Ministro del Lavoro, postulato dal successivo comma 3, può essere concessa anche senza l'intervento integrativo degli Enti bilaterali.

In questo comma il Legislatore ripete che l'indennità non spetta ai lavoratori dipendenti da imprese rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione e nei casi di part-time verticale o di contratti a tempo indeterminato con sospensioni già programmate. L'indennità non spetta anche ai lavoratori che rifiutino un'offerta di lavoro o non partecipino a corsi di formazione o di qualificazione nell'ambito delle offerte dei servizi per l'impiego o di altri soggetti autorizzati od accreditati.

L'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti serve a "coprire", soprattutto, i lavoratori saltuari e quelli stagionali. Essa spetta a coloro che, non avendo 52 settimane di versamenti nell'ultimo biennio, hanno lavorato per almeno 78 giornate. Essi hanno diritto alla disoccupazione per un numero di giornate pari a quelle lavorate nell'anno stesso e, comunque, non superiore alla differenza tra 312, diminuito delle giornate di trattamento goduto, e quello delle giornate effettivamente prestate. Sul punto, l'art. 3, comma 4, della legge n. 169/1991 fornì, a suo tempo, l'interpretazione autentica dell'art. 7, comma 3, sopra richiamato.

Quanto appena affermato mi porta a segnalarvi alcune caratteristiche dell'indennità con requisiti ridotti:

- a) l'indennità giornaliera non può superare il 35% della retribuzione media riferita alla giornata per i primi 120 giorni ed al 40% per le successive giornate fino ad un massimo di 180;
- b) dal 1° gennaio 2008 l'importo mensile lordo massimo è di 830,77 euro che si eleva a 998,50 euro per i soggetti che hanno una retribuzione lorda superiore a 1.826,07 euro.

Indennità di disoccupazione per gli apprendisti, individuati dal comma 1, lettera c)

La successiva lettera c) del comma 1, riconosce, in via sperimentale, per la prima volta, subordinatamente alla contribuzione aggiuntiva da parte degli Enti bilaterali pari almeno al 20% dell'indennità complessiva, un trattamento di disoccupazione uguale all'indennità di disoccupazione con requisiti normali in favore degli apprendisti in forza alla data del 29 novembre 2008 (data di entrata in vigore del D.L. n. 185/2008) e con almeno tre mesi di servizio, in caso di sospensione dell'attività di impresa per crisi aziendali od occupazionali o di licenziamento, per una durata massima di 90 giornate nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendistato.

Anche in questo caso si rendono necessarie alcune riflessioni che possono così sintetizzarsi:

- a) il trattamento è quello dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali: di conseguenza, ritengo opportuno rimandare a quanto già illustrato allorquando si è parlato del comma 1, lettera a);
- b) la disposizione trova applicazione a tutte le ipotesi previste in materia di tipologia di apprendistato (professionalizzante, alta formazione, espletamento del diritto-dovere di istruzione e

formazione – peraltro, non ancora attuato-, e quello posto in essere in attuazione della legge n. 196/1997);

c) in attesa di ulteriori chiarimenti amministrativi, ritengo che la disposizione possa trovare applicazione soltanto nei confronti dei giovani apprendisti in possesso dei due requisiti appena citati;

d) la durata massima del trattamento è di 90 giornate per tutta la durata del contratto di apprendistato che, come è noto, fatte salve le determinazioni fissate dalla contrattazione collettiva per le varie qualifiche, può svilupparsi in un arco temporale che non può superare i sei anni;

e) il godimento dell'indennità è strettamente correlato ad un periodo di sospensione derivante da difficoltà aziendali o da licenziamento. Ciò porterebbe ad escludere dall'indennità gli apprendisti licenziati per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Con il successivo comma 1 –bis viene individuata una specifica procedura per il godimento dei benefici integrativi del reddito da parte dei lavoratori sospesi per crisi aziendali od occupazionali (alle condizioni riportate sotto la lettera a) e per gli apprendisti (lettera c).

Sul datore di lavoro incombe l'obbligo di comunicare ai centri per l'impiego ed alla sede INPS, competente per territorio, la sospensione dell'attività e le motivazioni che hanno indotto l'azienda a tale decisione ed i nominativi dei lavoratori interessati. Questi ultimi per poter percepire l'indennità debbono comunicare ai servizi per l'impiego la loro immediata disponibilità ad una nuova occupazione o ad un percorso di riqualificazione professionale secondo le modalità indicate nel DM del Ministro del Lavoro, previsto al successivo comma 3. Successivamente, spetta ai centri per l'impiego l'onere di comunicare alle agenzie di lavoro autorizzate nel proprio ambito territoriale, i nominativi dei lavoratori disponibili al lavoro o ad una attività di riqualificazione.

Da quanto appena detto emerge un fatto non secondario: "conditio sine qua non" per il godimento dell'indennità è la dichiarazione di disponibilità immediata ad una nuova occupazione o ad un percorso riqualificativo.

Indubbiamente, un discorso più completo, potrà esser fatto allorquando sarà emanato il Decreto Ministeriale al quale si è, più volte, fatto cenno.

Lo stesso comma, nell'ultimo periodo, aggiunge (riferendosi alla platea dei lavoratori individuati nelle lettere a, b e c) che il ricorso, durante il 2009, alla CIGS od alla mobilità in deroga risulta condizionato all'esaurimento dei periodi di tutela stabiliti nelle stesse lettere.

Tutela del reddito per i collaboratori coordinati e continuativi a progetto, individuati dal comma 2

Il comma 2 introduce, in via sperimentale per il triennio 2009 – 2011, una forma di tutela del reddito in favore dei collaboratori a progetto nei soli casi di fine lavoro, pari al 10% del reddito percepito nell'anno precedente, corrisposta in un'unica soluzione.

Le condizioni richieste dal Legislatore possono così sintetizzarsi:

a) il godimento dell'indennità (comma 10) è condizionato alla dichiarazione di disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale. In presenza di un rifiuto di sottoscrizione o di rifiuto dell'offerta formativa congrua il soggetto destinatario perde il trattamento di sostegno;

b) il collaboratore deve essere iscritto, in via esclusiva, alla gestione separata dell'INPS (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995): ciò significa che se è iscritto ad altra forma di previdenza obbligatoria o sia già titolare di pensione non scatta il diritto. Sono, in ogni caso, esclusi, i soggetti titolari di reddito di lavoro autonomo, individuati dall'art. 53 del TUIR;

c) il collaboratore deve operare in regime di monocommittenza;

d) deve aver conseguito, nell'anno precedente, un reddito compreso tra 5.000 euro e 13.280 euro (valore 2008). Quest'ultimo importo risulta essere il minimale di reddito previsto dall'art. 1, comma 3, della legge n. 233/1990;

e) debbono essere state accreditate alle gestione separata nell'anno di riferimento, almeno tre mensilità di contribuzione;

f) non debbono risultare accreditati nell'anno precedente almeno due mesi presso la gestione separata dell'INPS. La dizione letterale di questa norma non sembra particolarmente chiara e necessiterà, senz'altro, di alcuni approfondimenti amministrativi.

Decreto Interministeriale applicativo delle modalità

Il comma 3 rinvia ad un Decreto del Ministro del Lavoro, "concertato" con quello dell'Economia il compito di definire le modalità applicative dei commi 1, 2, 4 e 10 dell'art. 19, da emanarsi entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del D.L. n. 185/2008. Con tale provvedimento vanno, altresì, definite le procedure di comunicazione all'INPS dei lavoratori interessati. Il Decreto, nei limiti dei fondi previsti al comma 1, può intervenire sulla ripartizione delle spese relative a ciascuna tipologia di intervento integrativo.

Attività di convenzione e di monitoraggio dell'INPS

Il comma 4 impone all'INPS un monitoraggio su tutti i provvedimenti autorizzativi dei benefici integrativi previsti dall'art. 19. In tale ottica, nel rispetto delle linee fornite dal Ministro del Lavoro attraverso il Decreto appena citato, può stipulare convenzioni con gli Enti bilaterali e deve

costituire un'apposita banca dati cui potranno accedere i servizi per l'impiego. Tutto questo "a costo zero" per la Finanza pubblica.

Abrogazione di norma di tutela del reddito

Il comma 5 abroga (perché, in un certo senso, assorbite dalle nuove disposizioni) a partire dal 1° gennaio 2009, le disposizioni contenute nell'art. 13, commi 7, 8, 9, 10, 11, 12, della legge n. 80/2005.

Disposizioni in materia di trasporto aereo

Il comma 5-bis si pone l'obiettivo di assicurare i collegamenti internazionali (susseguenti alla nota vicenda Alitalia) ed il mantenimento dei livelli occupazionali. Nei trenta giorni successivi all'entrata in vigore della legge di conversione, il Ministero delle infrastrutture, di concerto con quello degli Esteri, deve promuovere la definizione di accordi bilaterali finalizzati ad ampliare il numero dei vettori ammessi sulle linee nazionali, internazionali ed intercontinentali, ad ampliare le frequenze di voli, offrendo una priorità a quei vettori che si impegnano a mantenere i livelli occupazionali. Nelle more degli accordi, l'ENAC (Ente Nazionale dell'Aviazione Civile), deve favorire la massima accessibilità, rilasciando a chi ne faccia richiesta, autorizzazioni temporanee non superiori a 18 mesi.

Sistema integrativo degli Enti bilaterali

Dopo aver declinato al comma 6 le norme di copertura finanziaria, con il comma 7 il Legislatore si occupa del sistema integrativo posto in essere attraverso gli Enti bilaterali, ribadendo che gli stessi sono tenuti ad erogare una somma integrativa pari ad almeno il 20%, fino a concorrenza delle risorse disponibili. Spetta agli accordi interconfederali ed ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale stabilire le risorse minime ed i criteri di gestione e di rendicontazione sulla base delle linee guida stabilite nel Decreto Ministeriale previsto al comma 3.

A ciò va aggiunto che sia i fondi interprofessionali per la formazione continua (art. 118 della legge n. 388/2000) che quelli previsti per i lavoratori somministrati dall'art. 12 del D.L.vo n. 276/2003, possano prevedere misure di intervento, per situazioni eccezionali e temporanee anche di sostegno al reddito per l'anno 2009, finalizzate a tutelare i lavoratori, pur se hanno un contratto di apprendistato o un contratto di collaborazione a progetto, a rischio di perdita del posto ai sensi

del regolamento CE n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008 (che ha ripreso i contenuti del Regolamento CE 2204/2002).

Con il successivo comma 7-bis è stato previsto che in caso di mobilità tra i fondi interprofessionali, da parte di datori di lavoro aderenti, la quota di adesione al fondo di provenienza deve essere trasferita al nuovo fondo in una percentuale pari al 70%, al netto di quanto già utilizzato dallo stesso per il finanziamento di piani formativi, a condizione che l'importo sia pari ad almeno 3.000 euro. L'obbligo del trasferimento va assolto entro i 90 giorni successivi alla richiesta ed al nuovo fondo di adesione vanno trasferiti anche eventuali arretrati resi disponibili dall'INPS che, entro tre mesi, dovrà approntare una procedura finalizzata a favorire l'eventuale richiesta di trasferimento delle quote.

Ma cosa sono i fondi interprofessionali?

Sono fondi costituiti con accordi interconfederali nei settori dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato. Con gli stessi vengono finanziati, in tutto od in parte, i piani formativi in più ambiti (dall'azienda, al territorio o al settore).

Risorse finanziarie per gli ammortizzatori sociali in deroga

Con il comma 8 si stabilisce che le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga, anche integrate attraverso la procedura di rassegna individuata dall'art. 18, sono utilizzabili per tutte le tipologie di lavoro subordinato, ivi compreso l'apprendistato ed il contratto di somministrazione. I decreti di concessione possono "modulare e differenziare le misure medesime anche in funzione della compartecipazione finanziaria a livello regionale o locale ovvero in ragione dell'armonizzazione delle misure medesime rispetto ai regimi di tutela del reddito previsti dal comma 1".

Concessione degli ammortizzatori sociali in deroga e misure già individuate nell'A.S. n. 1167

Con i commi compresi tra il 9 ed il 17 sono stati anticipati dal Legislatore una serie di provvedimenti finalizzati alla tutela del reddito, già inseriti nell'A.S. n. 1167 (il c.d. "collegato lavoro), già approvato alla Camera con il n. 1441 – quater.

Con il comma 9 viene prevista la proroga dei trattamenti di CIGS, di mobilità e di disoccupazione speciale, già concessi sulla base della legge n. 244/2007 (art. 2, commi 521 e 522).

La proroga è ammessa nell'ambito delle risorse disponibili per il 2009, nel caso di programmi finalizzati alla gestione delle crisi occupazionali (settori produttivi od ambiti regionali), definiti con accordi in sede istituzionale entro il 20 maggio 2009 e recepiti in accordi in sede governativa entro

il successivo 15 giugno. In caso di prima proroga gli importi sono decurtati del 10%, mentre la riduzione arriva al 30% nell'ipotesi di seconda proroga ed al 40% in quelle ulteriori. C'è, però, una ulteriore condizione che scatta per le proroghe successive alla seconda: il trattamento è riconosciuto soltanto in presenza di corsi finalizzati al reimpiego o alla riqualificazione, organizzati dalla Regione: ovviamente, è obbligatoria la frequenza.

Con il successivo comma 9-bis si dispone che in sede di prima assegnazione delle risorse per l'anno 2009, il Ministro del Lavoro ne possa assegnare una quota parte direttamente alle Regioni o alle Province.

Condizioni per godere delle misure di sostegno del reddito

Il comma 10 contiene disposizioni importanti in quanto detta le condizioni per poter usufruire delle misure di sostegno del reddito.

Il lavoratore deve sottoscrivere una dichiarazione di disponibilità immediata ad accettare un lavoro o un percorso di riqualificazione professionale secondo le modalità fissate dal Decreto Ministeriale previsto al comma 3. Il rifiuto della sottoscrizione di disponibilità o, in alternativa, il rifiuto di un percorso professionale offerto dai servizi per l'impiego o di un lavoro congruo comporta la perdita dei trattamenti di sostegno (anche di quelli eventuali a carico del datore di lavoro), fatti salvi i diritti già maturati.

Ma cosa si intende per lavoro congruo?

Il Legislatore ha richiamato l'art. 1- quinquies della legge n. 291/2004: per esso si intende un lavoro con una retribuzione non inferiore al 20% rispetto a quella di provenienza. A tale requisito ne va aggiunto un altro che fa riferimento alla distanza rispetto alla propria residenza: l'offerta si ritiene valida se l'opportunità lavorativa è offerta in un ambito territoriale distante fino a 50 Km. o raggiungibile in 80 minuti con il trasporto pubblico.

Il comma 10-bis prevede, inoltre, che i lavoratori non destinatari dei trattamenti di mobilità previsti dall'art. 7 della legge n. 223/1991 (sono, ad esempio, i lavoratori licenziati dalle imprese con un organico inferiore alle quindici unità), possano, in caso di risoluzione del rapporto per licenziamento dettato da giustificato motivo oggettivo o da cessazione o riduzione dell'attività, ottenere un trattamento di ammontare equivalente all'indennità di mobilità nell'ambito delle risorse finanziaria per il 2009 destinate agli ammortizzatori in deroga. Per questi lavoratori è prevista la contribuzione figurativa (art. 1, comma 25, della legge n. 247/2007) che è di 8 mesi per i prestatori con meno di 50 anni e di 12 mesi per quelli di età superiore.

Proroga della possibilità di richiesta di CIGS in alcuni settori

Il comma 11 riprende una disposizione prorogata più volte nel corso degli ultimi anni (questa volta fino al 31 dicembre 2009): le imprese commerciali con più di 50 dipendenti, le agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 15 dipendenti e le imprese di vigilanza privata con oltre 15 unità, sono ammesse al trattamento di integrazione salariale straordinaria. Per il calcolo dei dipendenti occorre far riferimento agli stessi criteri previsti dall'art. 1 della legge n. 223/1991 per le imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS: nel computo, riferito all'occupazione media del semestre precedente la data di presentazione della richiesta, rientrano gli assunti con rapporto di apprendistato, i lavoratori a tempo parziale (pro quota ex art. 6 del D.L.vo n. 61/2000), i dirigenti, i lavoratori a domicilio ed i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e i lavoratori con contratto di inserimento (tipologia, per questo verso, assimilabile al contratto di formazione e lavoro, allora previsto ma che, oggi, nel settore privato non c'è più) mentre non vi rientrano, ad esempio, i lavoratori già utilizzati in attività socialmente utili, assunti a tempo indeterminato (art. 7, del D.L.vo n. 81/2000).

Il comma 12 contiene alcuni strumenti di sostegno del reddito in favore di alcune categorie di lavoratori come quelli delle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali.

Liste di mobilità per i lavoratori licenziati da imprese con meno di 15 dipendenti

Anche il comma 13 contiene una disposizione che viene, da diverso tempo, reiterata con i provvedimenti che, in genere, sono approvati a fine anno (talora, è successo con il c.d. "decreto mille proroghe"): fino al 31 dicembre 2009 i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo correlato a riduzione, trasformazione o cessazione di attività possono iscriversi nelle liste di mobilità senza la percezione della relativa indennità. L'iscrizione può facilitare una eventuale rioccupazione, nel senso che il datore di lavoro che intendesse assumere a tempo indeterminato godrebbe di una contribuzione per 18 mesi analoga a quella prevista per gli apprendisti (secondo l'art. 1, comma 773, della legge n. 296/2006 è del 10% rispetto a quella ordinaria). Analogo beneficio è riconosciuto per una eventuale assunzione a termine per un massimo di 12 mesi (art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991): se il rapporto si trasforma successivamente a tempo indeterminato il beneficio vale anche per i successivi 12 mesi.

Proroga del contratto di solidarietà per le imprese non rientranti nel campo di applicazione della CIGS e per le imprese artigiane

Con il comma 14 viene prorogato al 31 dicembre 2009 il termine entro il quale le imprese non rientranti nel campo di applicazione della disciplina di CIGS, possono stipulare contratti di solidarietà, godendo delle relative agevolazioni (art. 5, commi 5 e 8 della legge n. 236/1993). La

solidarietà, come previsto, in via generale, per le imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS e la cui disciplina è rinvenibile nell'art. 1, comma 1, della legge n. 863/1984) è strettamente connessa alla salvaguardia dei livelli occupazionali e si correla, in genere, ad una procedura collettiva di riduzione di personale. Le risorse per i contratti di solidarietà, relativi a queste imprese, sono tratti dal Fondo per l'Occupazione: essa è corrisposta per un periodo massimo di due anni attraverso un contributo pari alla metà del monte ore retributivo non dovuto dalle imprese a seguito della riduzione di orario. Il contributo è ripartito in rate trimestrali in parti uguali tra impresa e lavoratori.

La procedura è individuata dalla circolare n. 20/1994 del Ministero del Lavoro ed integrata dalla nota n. 3779 del 30 marzo 2006 ove, a proposito dei limiti temporali, si osservò che oltre i 24 mesi non può essere concessa alcuna proroga senza soluzione di continuità.

La procedura è, per certi versi, analoga a quella prevista ex art. 1, comma 1, della legge n. 863/1984 per le imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS.

L'istanza, in bollo con due copie va presentata alla Direzione provinciale del lavoro accompagnata da:

- a) accordo sindacale;
- b) scheda informativa sui dati strutturali;
- c) dettagli sull'orario normale e su quello ridotto a seguito della solidarietà;
- d) elenco nominativo dei lavoratori interessati con una serie di indicazioni che concernono la retribuzione lorda, il numero delle ore retribuite, riferite ai 12 mesi precedenti la riduzione, la retribuzione media oraria, il numero delle ore per le quali si chiede il contributo, l'importo dell'integrazione per ogni singolo lavoratore;
- e) la data di apertura della procedura di mobilità;
- f) l'individuazione delle parti stipulanti
- g) il CCNL applicato;
- h) l'orario di lavoro e la sua articolazione;
- i) la quantificazione dell'esubero;
- j) le motivazioni delle eccedenze;
- k) il numero dei lavoratori interessati alla riduzione di orario;
- l) la durata e la decorrenza della solidarietà;
- m) l'eventuale devoluzione del "quantum" spettante all'impresa in favore dei lavoratori;
- n) le eventuali deroghe all'orario concordato;
- o) le modalità organizzative per far fronte all'eventuale maggior lavoro.

La Direzione provinciale del Lavoro è tenuta a compiere, prima dell'inoltro dell'istanza alla Direzione Generale, una serie di accertamenti concernenti sia la sussistenza dei requisiti, che l'autenticità dell'accordo. L'organo periferico del Ministero è interessato anche alla fase successiva

di controllo: ogni 3 mesi, anche per evitare abusi, vanno effettuate una serie di verifiche, non ultima quella della individuazione dell'esatto importo da erogare che va comunicato all'INPS unitamente alle coordinate bancarie del datore di lavoro.

Un discorso analogo va fatto anche per il contratto di solidarietà nelle imprese artigiane (comma 8 dell'art. 5 della legge n. 236/1993) ove fu individuata una specifica procedura per l'accesso con l'accordo del 20 luglio 1993 tra le OOSS e le Associazioni datoriali degli artigiani.

La breve descrizione del contratto di solidarietà prorogato nelle ipotesi appena considerate, non tocca quello previsto per le imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS, ormai strutturato nel nostro ordinamento: per completezza di informazione ricordo come, a parte l'art. 1, comma 1, della legge n. 863/1984, le principali fonti normative risiedono nel DPR n. 218/2000, nel DM n. 31445/2002 e nelle circolari n. 37/2001 del Ministero del Lavoro e n. 210/1993 e n. 212/1994 dell'INPS cui si rimanda.

Per completezza di informazione e per venire incontro alle richieste di informazioni da parte dell'utenza, reputo necessario riepilogare, anche per sommi capi, la disciplina specifica dei contratti di solidarietà nelle imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS, atteso che, seppur non richiamata specificatamente nella norma che si commenta, è ad essa strettamente correlata, costituendone, in quanto già istituzionalizzata, il presupposto.

Il contratto di solidarietà, anche in questo caso, ha un solo presupposto: la necessità di scongiurare il ricorso a provvedimenti di licenziamento: ciò significa che l'accordo collettivo può ben intervenire nel corso della procedura di mobilità ex lege n. 223/1991, ma anche al di fuori di essa.

Le considerazioni che seguono riguardano, a mio avviso, l'istituto del contratto di solidarietà, in generale, pur se, quello ispiratore è quello previsto dall'art. 1, comma 1, della legge n. 863/1984.

La prima concerne i soggetti delegati alla sottoscrizione: la norma parla dei sindacati aderenti a confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, ossia degli stessi soggetti che sono titolari della procedura di riduzione collettiva di personale, con l'ovvia accentuazione della necessità della presenza della RSA (sindacato interno all'impresa) che appare un soggetto fondamentale nella gestione della "solidarietà".

La seconda questione riguarda il luogo presso il quale può essere raggiunto l'accordo: esso può avvenire in azienda, in sede sindacale o in sede amministrativa che, secondo la previsione dell'art. 3, comma 2, del D.L.vo n. 469/1997 è la Regione o le Province cui il Ministero del Lavoro ha delegato i compiti una volta espletati dalle proprie articolazioni periferiche.

La terza concerne i contenuti dell'accordo, rispetto ai quali si rinvia a quanto già affermato per i contratti di solidarietà stipulati da imprese non rientranti nel campo di applicazione della CIGS.

La quarta riguarda il campo di applicazione che è quello di operatività dell'integrazione salariale straordinaria, allargatosi "a dismisura" nel corso degli anni: vi rientrano anche le aziende appaltatrici di servizi di mensa e pulizia, anche se costituite in forma cooperativa con attività svolta dai soci lavoratori, addette in prevalenza e con continuità presso le imprese che effettuano orario ridotto in conseguenza di crisi o di difficoltà temporanee. I limiti dimensionali non riguardano le imprese editrici di giornali quotidiani e periodici, nonché le agenzie di stampa: la specialità del settore, ribadita dall'art. 7, comma 3, della legge n. 236/1993, fa sì che gli interventi integrativi del reddito possano esserci a prescindere dalla grandezza dell'azienda che li richiede.

La quinta riflessione concerne l'impossibilità per le imprese soggette a procedura concorsuale di "godere" del contratto di solidarietà, cosa che non è possibile neanche per le imprese edili relativamente a quelle lavorazioni legate alle fasi di attività del cantiere o alla c.d. "fine lavori", o per quelle attività a carattere puramente stagionale o a termine.

La sesta considerazione si riferisce alla idoneità del contratto di solidarietà a raggiungere lo scopo. Qui la risposta la fornisce l'art. 4 del DM n. 31445/2002 allorché afferma che la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti è idonea allorché il totale del numero delle ore non lavorate da tutti i soggetti interessati dalla solidarietà, risulti superiore nella misura del 30%, ovvero inferiore nella stessa percentuale, al numero delle ore che sarebbero state effettuate dai lavoratori dichiarati in esubero.

Senza approfondire oltre la materia (cosa che mi porterebbe lontano dall'oggetto di questa riflessione) voglio segnalare altre questioni che attengono alla misura del trattamento integrativo (60% di quanto perduto a seguito della riduzione d'orario, di regola, senza pagamento diretto da parte dell'INPS), ai contenuti delle comunicazioni che il datore deve presentare all'INPS ed alla Direzione provinciale del Lavoro con cadenza trimestrale, ai benefici contributivi in favore delle imprese (25% di riduzione contributiva se la riduzione di orario è superiore al 20% e 35% se è maggiore del 30%, il tutto "maggiorato" di 5 punti percentuali nelle c.d. "aree svantaggiate"), alla sospensione degli obblighi in materia di occupazione di disabili (art. 3, comma 5, della legge n. 68/1999) ed, infine, alla possibile coesistenza, all'interno della stessa azienda, di un intervento di CIGS e di un contratto di solidarietà (lo prevede il DM 23 dicembre 1994 a precise condizioni).

Su tutte le questioni relative al contratto di solidarietà, mi riservo di fornirvi specifici approfondimenti, atteso che, nell'attuale stato di crisi, l'istituto può rappresentare un mezzo sicuro e collaudato.

Possibili proroghe di CIGS per cessazione di attività o crisi aziendale

Il comma 15 destina 30 milioni di euro per il 2009 alle possibili proroghe di trattamenti di CIGS per crisi aziendali o cessazione di attività dell'intera impresa o di un settore o di uno o più

stabilimenti. La proroga può prevedere un allungamento fino a 24 mesi (in via ordinaria la concessione è di 12 mesi). La cosa, però, non è automatica: infatti occorre un accordo in sede governativa con un programma di formazione finalizzato alla ricollocazione dei lavoratori e dell'accertamento che nei primi 12 mesi è stato, concretamente, avviato un piano di gestione delle eccedenze occupazionali.

Finanziamento di Italia Lavoro SpA e misure per la formazione degli apprendisti

Il comma 16 attribuisce 13 milioni di euro ad Italia Lavoro SpA per gli oneri di funzionamento e le spese generali di struttura.

Il comma 17, infine, prevede, il finanziamento delle attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato, nella misura di 80 milioni di euro per il 2009.

Nel dichiararmi a vostra disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento ritenuto necessario, vi comunico che sarà mia cura farvi sollecitamente pervenire i chiarimenti amministrativi che perverranno dagli organi sopra ordinati. Ovviamente, se necessario, potremo, nei prossimi giorni, fare tra di noi gli opportuni approfondimenti, nel corso degli specifici e ricorrenti incontri formativi.

IL DIRETTORE
(DR. EUFRANIO MASSI)