

Cenni in tema di ammortizzatori sociali alla luce delle ultime novità normative introdotte dal cd. “decreto anti-crisi” (D.L. 185 del 2008 convertito con legge 2 del 2009)

Contenuti

- Introduzione pagina 1
- Identificazione dei principali ammortizzatori sociali pagina 1
- Le misure previste dal D.L. 185 del 2008: estensione dell'ambito di operatività dell'indennità di disoccupazione ai lavoratori sospesi dal lavoro per crisi aziendali o occupazionali pagina 2
- Ulteriori misure previste dal D.L. 185 del 2008: trattamenti ad hoc per i lavoratori a progetto (art. 19, co. 2, D.L. 185 del 2008) pagina 3
- (segue) Proroga degli ammortizzatori cd. “in deroga” pagina 3
- (segue) Trattamento Equivalente alla mobilità pagina 4
- Conclusioni pagina 4

1. Introduzione

L'art. 19 del decreto legge n. 185 del 2008 convertito con legge n. 2 del 2009 (di seguito “**D.L. 185 del 2008**”) ha introdotto alcuni strumenti finalizzati al sostegno del reddito in favore di quei dipendenti di aziende in crisi che sarebbero esclusi, per l'assenza di taluni presupposti, dalla fruizione dei vari ammortizzatori sociali previsti e presenti nel complesso panorama normativo italiano.

A tale ultimo proposito, ricordiamo che il sistema italiano degli ammortizzatori sociali è estremamente complesso e, anzi, risulta difficile parlare di un vero e proprio “sistema” se si considera che i vari strumenti a sostegno del reddito sono il frutto di una pluralità di provvedimenti normativi o di singole norme, spesso inserite in provvedimenti di contenuto variegato (ad esempio nelle leggi finanziarie), stratificatisi nel corso del tempo e, in molti casi, di difficile coordinamento.

Con la doverosa precisazione che questa *newsletter* non può che limitarsi a brevi cenni in tema di ammortizzatori sociali, provvederemo dapprima a riepilogare i principali strumenti di cui le aziende italiane dispongono per affrontare crisi transitorie o strutturali sul fronte della gestione del personale eventualmente eccedente, per poi tratteggiare il profilo degli ultimi strumenti introdotti dal Governo per fronteggiare la crisi economica in atto. Non a caso, il D.L. 185 del 2008 è stato definito “decreto anti-crisi”.

2. Identificazione dei principali ammortizzatori sociali

I principali ammortizzatori sociali previsti dall'ordinamento giuridico italiano sono:

- Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria
- Indennità di mobilità
- Indennità ordinaria di disoccupazione

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIG) e Straordinaria (CIGS)

La Cassa integrazione Guadagni è un ammortizzatore sociale che **integra** la retribuzione persa dai lavoratori a fronte della **sospensione** dal lavoro a causa di una crisi aziendale, sul presupposto che sia prevista una ripresa dell'attività produttiva. La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIG) è uno strumento di integrazione salariale previsto, sostanzialmente, per il **settore industriale**, a prescindere dal numero di dipendenti, ed interviene nel caso in cui l'azienda debba far fronte a **difficoltà temporanee e a carattere transitorio**, per eventi che non dipendono dalla volontà dell'imprenditore. La Cassa Integrazioni Guadagni Straordinaria (CIGS), invece, fa seguito di solito ad una decisione dell'imprenditore ed è concessa nei casi di

crisi aziendale, processi di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale, procedure concorsuali. In linea di principio, ne beneficiano le imprese con più di 15 dipendenti, salve eccezioni per alcuni settori (ad esempio, in forza della normativa speciale in vigore, derogatoria delle norme generali, le aziende del commercio possono beneficiare della CIGS se abbiano più di 50 dipendenti).

L'indennità di mobilità

Al termine di procedure di riduzione del personale (i cd. licenziamenti collettivi), a volte successive ad una CIGS che non si sia conclusa con un'effettiva ripresa dell'attività produttiva, il lavoratore licenziato ha, tra l'altro e ricorrendone i presupposti, il diritto di percepire un'indennità a carico dell'INPS chiamata "**indennità di mobilità**". In linea di principio, l'indennità di mobilità spetta solo ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato che abbiano una certa anzianità aziendale e che siano stati licenziati da aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS. La durata ordinaria del trattamento di mobilità è di 12 mesi, prorogabili per lavoratori con certi requisiti di età ovvero provenienti da aree particolarmente svantaggiate.

L'indennità ordinaria di disoccupazione

L'indennità di disoccupazione, erogata dall'INPS, ha la finalità di garantire un sostegno al reddito al lavoratore rimasto senza occupazione. Il regime giuridico dell'indennità di disoccupazione varia in relazione al settore di appartenenza del lavoratore e ci sono discipline specifiche per taluni settori come l'agricoltura e l'edilizia. Come regola generale, i presupposti per l'indennità di disoccupazione sono rappresentati dallo stato di disoccupazione conseguente alla perdita **involontaria** del posto di lavoro, e dalla sussistenza di taluni **requisiti contributivi** (ossia essere assicurati all'Inps da almeno due anni e avere almeno 52 settimane di contribuzione nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro). La durata dell'erogazione può variare e si attesta tra i 6/7 mesi fino a 12 mesi in casi particolari.

3. Le misure previste dal D.L. 185 del 2008: estensione dell'ambito di operatività dell'indennità di disoccupazione ai lavoratori sospesi dal lavoro per crisi aziendali o occupazionali

Delineato il panorama dei principali ammortizzatori sociali previsti dall'ordinamento giuridico italiano, il D.L. 185 del 2008 è intervenuto, tra l'altro, per **estendere il diritto all'indennità ordinaria di disoccupazione ai lavoratori sospesi dal lavoro per crisi aziendali o occupazionali che, in forza della normativa ordinaria in vigore, non beneficiano della Cassa Integrazione Guadagni**. In altre parole, utilizzando, sia pure con delle modifiche, meccanismi in realtà già introdotti dapprima nel 2005 (legge 80/2005) e nel 2007 (legge 247/2007), il decreto anti-crisi ha, in pratica, consentito di accedere al trattamento di disoccupazione a lavoratori non qualificabili come "disoccupati" (salvo, come vedremo, il caso dell'art. 19, lett. c) applicabile agli apprendisti) ma solo temporaneamente sospesi dal lavoro per crisi aziendali o occupazionali e che, non ricadendo nell'ambito di applicabilità della Cassa Integrazione Guadagni, non beneficerebbero di tale strumento di sostegno del reddito.

In particolare, l'articolo 19, co. 1°, lettera a), b) e c), del D.L. 185 del 2008 prevede **tre casi** in cui, a fronte di sospensione dal lavoro per crisi aziendali o occupazionali, e cioè fermo restando il mantenimento del posto di lavoro, i lavoratori possono fruire dell'indennità di disoccupazione (cui sono connessi contributi figurativi per i periodi di sospensione lavorativa):

- Estensione dell'indennità ordinaria di disoccupazione "con requisiti normali" (art. 19, co. 1, lett. a), la quale presuppone che il lavoratore sospeso dal lavoro abbia almeno due anni di assicurazione all'INPS e 52 settimane di contribuzione nell'ultimo biennio precedente al periodo di sospensione dal lavoro. Il trattamento **non** supera **90** giornate di indennità.
- Estensione dell'indennità ordinaria di disoccupazione "con requisiti ridotti" (art. 19, co. 1, lett. b), la quale presuppone che il lavoratore sospeso dal lavoro abbia almeno 78 giorni di lavoro nell'anno precedente e due anni di assicurazione all'INPS. Il trattamento **non** supera **90** giornate di indennità.

- Trattamento speciale per gli apprendisti (art. 19, co. 1, lett. c) applicabile, per il triennio 2009-2011, a quei lavoratori apprendisti sospesi per crisi aziendali o occupazionali o licenziati che abbiano almeno tre mesi di servizio presso l'azienda. Il trattamento è pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali, e **non** supera **90** giornate di indennità.

In tutti e tre i casi le norme in esame dispongono che il diritto all'indennità sussiste "subordinatamente" al fatto che gli enti bilaterali del contratto collettivo di riferimento contribuiscano a tale trattamento - ad integrazione del sussidio pubblico - nella misura pari ad almeno il 20%. Il che è ulteriormente confermato dal co. 7° dell'art. 19 il quale stabilisce che **"il riconoscimento del trattamento è subordinato all'intervento integrativo"**. Gli enti bilaterali erogano tale trattamento integrativo sino a concorrenza delle proprie risorse disponibili (co. 7° dell'art. 19 del decreto legge n. 185 del 2008). I contratti collettivi stabiliscono le risorse minime da distribuire sul territorio nazionale e i criteri di gestione e di rendicontazione secondo le direttive di un decreto ministeriale. Le parti sociali (organizzazione comparativamente più rappresentative) si assumono la responsabilità di definire mediante contratto collettivo risorse e criteri di gestione. Senza tali accordi l'integrazione al trattamento non potrà essere erogata. Tuttavia, le norme di cui alle lettere a) e b) dell'art. 19, co. 1 - così come integrate in sede di conversione del D.L. 185 del 2008 - dispongono che, fino alla data di entrata in vigore del decreto ministeriale che dovrà definire le modalità di applicazione delle norme di cui all'art. 19, l'indennità in esse prevista potrà essere erogata anche senza necessità di integrazione da parte degli enti bilaterali.

Per quanto riguarda le procedure di accesso ai benefici di cui alle lettere da a) a c) dell'art. 19, il comma 1-*bis* dell'art. 19 dispone che il datore di lavoro è tenuto a comunicare, con apposita dichiarazione da inviare ai Servizi per l'Impiego e alla sede dell'INPS territorialmente competente, quanto segue:

- la sospensione della attività lavorativa e
- le relative motivazioni, nonché
- i nominativi dei lavoratori interessati (che per accedere al trattamento di sostegno al reddito devono aver reso dichiarazione al centro per l'impiego di immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale all'atto di presentazione della domanda per l'indennità di disoccupazione).

4. Ulteriori misure previste dal D.L. 185 del 2008: trattamenti ad hoc per i lavoratori a progetto (art. 19, co. 2, D.L. 185 del 2008)

I lavoratori a progetto hanno diritto ad un trattamento pari ad un importo una tantum del 10% del reddito percepito l'anno precedente. Tale regime è sperimentale: esso opera per il triennio 2009-2011 e nei limiti delle risorse di cui al comma 1 dell'art. 19 del D.L. 185 del 2008 e nei soli casi di "fine lavoro". Affinché i lavoratori a progetto possano fruire di tale beneficio, debbono soddisfare alcune condizioni tra cui: operare in monocommittenza, essere iscritti in via esclusiva al regime della gestione separata di cui all'articolo 2, co. 26°, della legge n. 335 del 1995 e aver conseguito determinati livelli di reddito e requisiti contributivi. Si attende che il Ministro del lavoro emani la relativa normativa di dettaglio.

5. (segue) Proroga degli ammortizzatori cd. "in deroga"

L'art. 19 del decreto anti-crisi contiene, inoltre, norme finalizzate ad estendere l'applicabilità di alcuni ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente a settori ordinariamente non coperti. A tale proposito, reiterando una norma riproposta ormai con cadenza annuale dal legislatore italiano, il decreto dispone che i trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria e di mobilità possano essere concessi anche ai dipendenti delle imprese esercenti attività commerciali con **più di cinquanta** dipendenti, delle agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con **più di cinquanta** dipendenti, delle imprese di vigilanza

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.

Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.

Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

Sede di Roma

Matteo Fusillo
Tel. +39 06 478751
mfusillo@gop.it

Raffaella Betti Berutto
Tel. +39 06 478751
rbetti@gop.it

Saverio Schiavone
Tel. +39 06 478751
sschiavone@gop.it

Sede di Milano

Alessandra Ferroni
Tel. +39 02 763741
aferroni@gop.it

Sede di Padova

Patrizio Bernardo
Tel. +39 049 6994411
pbernardo@gop.it

Roma

Milano

Bologna

Padova

Torino

Bruxelles

London

New York

www.gop.it

con **più di quindici** dipendenti. Tale regime è transitorio (2009) ed è limitato nel limite di spesa di 45 milioni di euro per l'anno 2009 a carico del Fondo per l'occupazione.

6. (segue) Trattamento equivalente alla mobilità

Il comma 10-*bis* dell'art. 19 dispone che – nell'ambito delle risorse finanziarie destinate per l'anno 2009 agli ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa - sarà possibile erogare trattamenti equivalenti a quelli di mobilità di cui all'art. 7 della legge n. 223 del 1991 ai lavoratori licenziati i quali non siano titolari del diritto all'indennità di mobilità. Tali lavoratori hanno altresì diritto alla contribuzione figurativa per il periodo di beneficio del trattamento. Il diritto al "trattamento equivalente" prescinde in linea di principio dal settore di appartenenza e dai requisiti di anzianità contrattuale e contributiva stabiliti dalla legge.

7. Conclusioni

La breve panoramica che precede dimostra quanto la normativa italiana in materia di ammortizzatori sociali sia complessa e quanto possa essere difficile, per un'azienda che sperimenta un periodo di crisi, muoversi nell'articolato panorama normativo che disciplina le misure a sostegno del reddito. E' importante, tuttavia, che le aziende italiane siano consapevoli del fatto che l'ordinamento mette a disposizione delle imprese una pluralità di strumenti finalizzati a fronteggiare crisi brevi o strutturali, e prevede misure di diverso tipo volte a sostenere quei lavoratori che, nei casi di eccedenza di personale, siano colpiti dal licenziamento. Il decreto anti-crisi, varato dal Governo nel pieno di una crisi economica e finanziaria che sta investendo l'economia globale, si è mosso – sia pure introducendo una normativa a tratti poco chiara e ancora priva di provvedimenti attuativi – in tale direzione, estendendo l'operatività di misure già esistenti a sostegno del reddito a fattispecie che, altrimenti, sarebbero rimaste prive di protezione sociale.