

I Contributi dei Soci

1/2015

CENTRO STUDI

16 Febbraio 2015



Carissimi amici e amiche,

Siamo Felici di poterVi inviare un contributo di un collega e socio che ci aiuta a riflettere su una problematica che riguarda molte aziende e sicuramente il mondo Bancario ed Assicurativo. Molto spesso offriamo contributi del mondo produttivo ma in questo caso proponiamo uno stimolo che riguarda un futuro che potrebbe diventare oneroso nel mondo del terziario. Si tratta di un contributo sul tema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto che sono complementari a quelli post cessazione di cui uno dei decreti attuativi appena licenziati dal Consiglio dei Ministri si occupa. Come al solito attendiamo i vostri contributi, i vostri apprezzamenti e l'indicazione delle linee di miglioramento.

*David Trotti e Maurizio Manicastrì
Coordinatori Nazionali del Centro Studi AIDP*

Riforma degli Ammortizzatori Sociali nella legge delega n. 183/2014 – L'importanza dei Fondi di Solidarietà bilaterali di settore

Avv. Ivan Borghini d'Alessio ANIA Funzionario relazioni sindacali e normativa del lavoro

La legge delega n. 183/2014 (c.d. Jobs Act) assegna al Governo il compito di emanare, entro 6 mesi dalla sua entrata in vigore, appositi decreti legislativi finalizzati, tra l'altro alla riforma degli ammortizzatori sociali.

L'iter politico e legislativo che ha portato all'emanazione del provvedimento è stato accompagnato da un intenso ed acceso dibattito, incentrato in particolare sul nuovo istituto del contratto di lavoro a tempo indeterminato "a tutele crescenti" e più in generale sull'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Si tratta di tematiche di indubbio rilievo per le imprese ed i lavoratori, in relazione alle quali sarà comunque necessario attendere sia le concrete "declinazioni" che del provvedimento in questione saranno date con i successivi decreti delegati, sia gli orientamenti della Magistratura, al fine di poterne valutare l'effettivo impatto sul piano operativo.

Tuttavia, sembra quasi essere passato in secondo piano un altro obiettivo della legge delega, ossia quello di revisionare ed in alcuni casi riformare il sistema degli ammortizzatori sociali, sistema che già aveva subito radicali modifiche con la legge n. 92/2012 (di riforma del mercato del lavoro).

Le deleghe disposte dall'art. 1, commi 1 e 2, della legge 183 riguardano, in particolare, la revisione sia degli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro, sia degli strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria.

Con riferimento al primo (ed a mio avviso più importante) dei suddetti argomenti, il criterio direttivo contenuto nella delega è principalmente volto a ridefinire la disciplina di alcuni ammortizzatori sociali, quali la cassa integrazione guadagni (ordinaria e straordinaria) ed i contratti di solidarietà (espansiva e difensiva). Vi è solo un accenno ai c.d. fondi di solidarietà bilaterali, nel senso che la delega consente una possibile revisione del suo campo di applicazione.

Come noto, l'impianto normativo creato dapprima con la legge n. 662/1996 (art. 2, comma 28) e successivamente con la menzionata legge n. 92/2012 (art. 3), ha consentito a numerosi settori merceologici (credito, assicurazioni, poste ecc.) - che non rientravano nel campo di applicazione della normativa generale in materia di integrazione salariale - di non "gravare" sulla finanza pubblica e, d'accordo con le organizzazioni sindacali nazionali di settore, di scegliere uno strumento "autofinanziato" per la gestione delle dinamiche occupazionali nell'ambito dei processi di riorganizzazione/ristrutturazione aziendali e/o delle situazioni di crisi. Sulla base di tali presupposti i

Fondi di solidarietà di settore hanno e stanno consentendo a molte imprese di gestire eccedenze di personale in modo non traumatico, evitando effetti negativi sul piano sociale e occupazionale e, occorre ribadire, con oneri ad esclusivo carico delle aziende del settore.

Un esempio è costituito dal fondo di solidarietà del settore assicurativo, fondo che dopo essere stato istituito nel 2011 ha attivato e concluso il noto processo di adeguamento previsto dalla legge 92, attraverso l'emanazione del Decreto Interministeriale n. 78459 del 17 gennaio 2014, recante il "*Regolamento del Fondo intersettoriale di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e dalle società di assistenza*".

Il menzionato Regolamento, recependo un Accordo sindacale nazionale del 20 maggio 2013 ha, di fatto, confermato che le finalità del Fondo sono dirette ad attivare interventi (in favore di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato coinvolti in processi di ristrutturazione/riorganizzazione e/o situazioni di crisi) diretti a favorire il mutamento ed il rinnovamento delle professionalità, la realizzazione di politiche attive per il sostegno del reddito dei lavoratori interessati da riduzione dell'orario o sospensione temporanea di attività ed interventi di "accompagnamento alla pensione".

In particolare, sono state previste (*rectius* confermate) tre tipologie di prestazioni di sostegno al reddito, di cui due "ordinarie", lett. a) e b), ed una "straordinaria", lett.c), che consistono nel:

- a) finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale;
- b) finanziamento di specifici trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa, con versamento della contribuzione correlata calcolata sulla retribuzione "piena";
- c) erogazione di assegni straordinari per il sostegno del reddito, di importo pari al trattamento netto della pensione (anticipata o di vecchiaia), con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante e con versamento della contribuzione correlata, a favore dei lavoratori che raggiungano il primo requisito pensionistico utile entro un periodo massimo di 5 anni.

La regolamentazione dei contributi atti a finanziare il Fondo resta, come più volte ribadito, ad esclusivo carico del settore ed in particolare:

- per tutte le c.d. prestazioni ordinarie (vale a dire quelle di cui alle lettere a) e b)) il contributo è pari allo 0,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali ed assistenziali dei lavoratori dipendenti (ripartito tra datore di lavoro e lavoratore nella misura, rispettivamente, di due terzi ed un terzo); a ciò si aggiunge un contributo c.d. addizionale (pari ad almeno l'1,50% della retribuzione persa dal lavoratore, elevabile dal Comitato Amministratore in ragione dell'entità dell'intervento e comunque a carico del solo datore di lavoro), laddove l'azienda intenda avvalersi delle prestazioni ordinarie di cui alla lettera b) (ossia riduzione/sospensione dell'attività lavorativa).

Va inoltre evidenziata la previsione afferente i limiti massimi di utilizzo da parte delle imprese che ricorrano a tali prestazioni ordinarie. Ed infatti, nel caso di accesso a programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale (lett. a)), l'intervento per ciascuna impresa è possibile - per ciascun trimestre di riferimento - in misura non superiore all'ammontare dei contributi ordinari dalla stessa versati nel trimestre precedente; nella ipotesi, invece, di riduzione/sospensione dell'attività lavorativa, il suddetto limite è fissato in 1,4 volte l'ammontare dei contributi ordinari versati dall'impresa richiedente.

Il suddetto contributo dello 0,30%, a differenza di quanto previsto dalla previgente normativa, non può essere più sospeso con delibera del Comitato Amministratore del Fondo, ma la sua misura può essere modificata con decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e dell'Economia in relazione alle concrete esigenze del settore.

- per le c.d. prestazioni straordinarie ("accompagnamento alla pensione") è stabilito, invece, che sarà solo il datore di lavoro interessato a dover pagare un contributo straordinario, il cui ammontare è determinato in misura esattamente corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata, con riferimento ai soli lavoratori coinvolti.

Sulla base di quanto ora descritto, grazie a tale ammortizzatore sociale intersettoriale le imprese assicuratrici e di assistenza sono riuscite, d'intesa con il Sindacato, a porre in essere uno strumento in grado di gestire problematiche occupazionali senza gravare, in alcun modo, sulla finanza pubblica.

Peraltro va sottolineato che i settori dotati di tale ammortizzatore sociale fatto "su misura" (e quindi anche le società di assicurazione e di assistenza) finanziano - con il contributo fisso dell'1,61% - lo strumento ordinario di sostegno al reddito previsto in caso di disoccupazione involontaria (Assicurazione Sociale per l'Impiego, che dal 1° maggio p.v. diventerà la NASPI), senza peraltro che i loro dipendenti si siano in concreto mai avvalsi delle relative prestazioni. Questo proprio perché, la risoluzione dei rapporti di lavoro avviene quasi sempre attraverso l'utilizzo della parte straordinaria del Fondo.

Inoltre, giova ricordare che sempre tali settori ("fondo-dotati") non ha mai fatto ricorso né al contributo "statale" previsto dall'art. 5 della legge n. 236/1993 (contratti di solidarietà difensivi per le imprese non rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni), né alla c.d. cassa integrazione e/o mobilità in deroga ammortizzatori che, come noto, sono ad esclusivo carico della fiscalità generale.

Alla luce di quanto sopra esposto, ritengo pertanto che il sistema dei fondi di solidarietà bilaterali, previsti come "obbligatori" dalla legge n. 92/2012, non solo vada mantenuto nel nostro ordinamento, ma possa semmai essere "migliorato" utilizzando proprio la delega contenuta nella legge n. 183/2014.

In particolare, si potrebbe rendere maggiormente fruibili le c.d. prestazioni ordinarie erogate dai fondi in questione a favore dei lavoratori in costanza di rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività conseguenti a processi di riorganizzazione/ristrutturazione o a situazioni di crisi. Come si ricorderà, infatti, in tali ipotesi l'attuale normativa prevede un limite di durata massima di 12 mesi in un biennio, mutuando quanto stabilito per la cassa integrazione guadagni ordinaria.

Tale limite temporale potrebbe rappresentare una rigidità che, di fatto, limita notevolmente la possibilità di ricorrere a tale tipologia di prestazione la quale, invece, dovrebbe poter essere utilizzata anche per causali che - alla stregua di quanto accade nel settore industriale - giustificano il ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria, con conseguente ampliamento del limite di durata massima complessiva (vale a dire 36 mesi nel quinquennio).

Per tutte queste ragioni auspico, sinceramente, che il riordino del sistema degli ammortizzatori sociali non vada quindi a modificare l'impianto dei fondi bilaterali di settore, strumento che ha consentito di gestire i vari processi di riorganizzazione, ristrutturazione e crisi aziendale, senza "traumaticità" sul piano sociale e senza alcun onere per la finanza pubblica e si concentri, invece, su una più rigida regolamentazione dell'istituto della cassa integrazione guadagni, avuto particolare riguardo ai criteri di accesso allo strumento.