



Ordine Consulenti del Lavoro di Palermo – Via Redipuglia n.6 – 90144 Palermo

Linea 091 346433 – Fax 091 347031 – mail [segreteria@cdlpa.it](mailto:segreteria@cdlpa.it) – web [www.consulentidellavoro.pa.it](http://www.consulentidellavoro.pa.it)



ATTI DEL CONVEGNO-WORKSHOP 18.11.2015

18.11.2015

Ore 9:00-19:00

PALAZZO CHIARAMONTE - STERI

PALERMO

Ripartiamo dal



lavoro

2015

**GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI  
E LE POLITICHE ATTIVE DOPO IL JOBS ACT**



### Art. 1 comma 2 Requisiti per accesso prestazione

Il secondo periodo dell'art. 1 comma 2 esclude la presenza del requisito necessario ai fini dell'accesso alle prestazioni nei casi di integrazioni salariali **per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale**

#### **Nota:**

si rileva un primo aspetto incongruente tra la definizione di evento oggettivamente non evitabile e la causale di accesso al trattamento ordinario declinato dall'art. 11 comma 1 lettera a) che riguarda invero *“situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali”*.

Un secondo aspetto invece riguarda la limitazione al solo settore industriale dell'esclusione. Atteso che rientrano nel campo di applicazione della cig anche i settori artigianali dell'edilizia, dell'escavazione e dei lapidei sembrerebbero escludersi solo questi settori di attività. Per questi settori, infatti, il settore industriale classificato al ramo 1 dell'inquadramento Inps godrebbe dell'esclusione con evidente disparità di trattamento tra imprese.

#### **Proposta**

Modificare l'articolo come segue: Tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per la causale di cui all'art. 11 comma 1 lettera a del presente decreto.



### Art. 2 comma 2 apprendisti e tipologia di trattamenti destinatari

L'art. 2. comma 2 limita per gli apprendisti la possibilità di ricorrere agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto ai soli casi di cigs per crisi per i datori di lavoro rientranti nel solo campo applicazione cigs e nel caso di datori di lavoro rientranti nella doppia disciplina di cigo e cigs alla sola cigo. Tale limitazione determinerà un ulteriore motivo di non utilizzo del contratto di apprendistato. Ci si ritroverà, infatti, in casi come quelli di seguito descritti:

datore di lavoro rientrante nella disciplina cigs nel caso di interventi di riorganizzazione e ristrutturazione che interessino unità produttive con presenza di apprendisti rimarrà a carico del datore di lavoro il costo dell'intera retribuzione dei lavoratori ancorché vi sia una sospensione o una riduzione dell'attività nel suo complesso che interessi in tutto o in parte i lavoratori. La condizione paradossale sarà che i datori di lavoro relativamente al lavoro residuo, in tali casi, dovrà utilizzare solo gli apprendisti a scapito del personale qualificato con danno a questi ultimi ma anche danno alla capacità produttiva aziendale atteso che i lavoratori con contratto di apprendistato normalmente sono coloro che hanno una inferiore capacità tecnica e produttiva.

Impossibilità di utilizzare lo strumento del contratto di solidarietà in presenza di apprendisti nell'unità produttiva, in quanto causale non ammessa. Ciò appare in aperto contrasto con la legge delega che individua nel contratto di solidarietà lo strumento da utilizzare nella gestione delle eccedenze, così come si evince anche nel decreto in esame che all'art. 24 comma 4 richiede che le parti esplicitino le ragioni del non utilizzo del contratto di solidarietà.

Datore di lavoro rientrante nella doppia disciplina nel caso di una crisi aziendale si troverebbe nella condizione di non poter far altro che risolvere i rapporti di lavoro in apprendistato non potendo utilizzare altro che la cigo per questi ultimi. Considerato che la cigo può essere richiesta per le causali di cui all'art 11 la crisi aziendale denunciata dal datore di lavoro per far ricorso alla cigs evidenzerebbe una diversa causale rispetto a quelle indicate all'art. 11.

### **Proposta**

Estensione agli apprendisti degli stessi trattamenti del personale qualificato.



### **Art. 2 comma 4 proroga durata apprendistato**

L'art. 2 comma 4 prevede la **proroga** del periodo di apprendistato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita dal lavoratore nel rapporto di lavoro.

### **Nota:**

si evidenziano due elementi di criticità l'utilizzo del termine proroga e una definizione della causale di prosecuzione del rapporto che può lasciare dubbi interpretativi che possono creare contenziosi su una tipologia di rapporto di lavoro già complesso come il contratto di apprendistato. La norma in questione infatti non può che leggersi in coerenza con le previsioni di cui agli art. 41 e seguenti del D.lgs 81/2015. In particolare si segnala la previsione contenuta all'art. 42 comma 5 del dlgs 81 che consente alla disciplina contrattuale la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in alcuni casi di sospensione involontaria come il caso del ricorso alle sospensioni per uso di ammortizzatori sociali. Il suddetto articolo parla di prolungamento che è cosa diversa dalla proroga, locuzione che appare più coerente per le tipologie di rapporto di lavoro con un termine indicato nel contratto. Inoltre avremmo due norme fra di esse in contrasto una che consente alla contrattazione collettiva la possibilità di prolungare il rapporto solo ne caso di sospensione superiore ai 30 giorni l'altra contenuta nel comma 4 dell'art. 2 del D.lgs 148/2015 che invero parla di proroga senza limite di durata minima. Tale situazione in presenza di una regolamentazione contrattuale creerebbe le condizioni per un contenzioso.

### **Proposta**

Eliminazione del comma 4 dell'art. 2 lasciando la disciplina attuale contenuta nel testo unico dei contratti o in alternativa modificare l'articolo come segue: Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prolungato secondo le previsioni contenute dai contratti collettivi, fermo restando che in presenza di sospensioni o riduzioni equivalenti ad un periodo superiore ai 30 giorni il rapporto proseguirà per un periodo pari alla durata della sospensione anche in assenza di previsione dei contratti collettivi.



#### Art. 3 comma 10 Incremento dei Massimali

L'art. 3 comma 10 prevede l'incremento dei massimali di cui al comma 5 solo per le imprese edili e dei lapidei per **intemperie stagionali**

#### Nota:

l'articolo si presta a due elementi di criticità. L'uno la non coerenza della causale con quanto invece previsto all'art. 11 comma 1 lettera a), la seconda il fatto che la limitazione dell'incremento al settore edile e lapideo solo per la causale a) può comportare la presenza nello stesso mese di integrazioni salariali con massimali diversi in presenza di cause di sospensione anche per la lettera b).

#### Proposta

Unificazione dell'incremento del massimale sia per la causale a) che b) ad un valore anche diverso rispetto a quello previsto nel rispetto degli impegni economici e modifica dell'articolo in coerenza con la definizione della causale di cui all'art. 11 comma 1 lettera a)



#### Art. 7 comma 3 decadenza dal conguaglio

L'art. 7 comma 3 prevede un termine di sei mesi decorrenti dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o **dalla data del provvedimento di concessione se successivo**

#### Nota:

l'articolo si presta a due elementi di criticità. L'uno la diversità del termine ultimo di decadenza utilizzato per la scadenza del termine di durata della concessione o se successivo dal provvedimento di concessione. I due termini differenti come, peraltro, esplicitati negli esempi di cui alla circolare 24 del 5 ottobre 2015 al punto 7.2.1.2. il secondo non considera il termine di decadenza massimo l'incapienza dalla capacità di compensazione, cosa ipotizzabile quando il ricorso alla sospensione è molto esteso per numero di lavoratori ed

il credito è molto alto con condizioni successive di occupazione ridotta e conseguentemente una bassa contribuzione e tassazione da poter compensare in F24

### Proposta

Modifica dell'articolo come segue: ... entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata di concessione o dalla fine del periodo di paga del periodo di paga del provvedimento di concessione se successivo. In caso di incapacienza il conguaglio dovrà essere operato nei periodi immediatamente successivi fino a completa concorrenza delle somme non conguagliate.

Con successiva prassi amministrativa indicare che la compensazione dovrà essere operata con ogni forma di imposta su F24.



### Art. 7 comma 4 autorizzazione pagamento diretto inps

L'art. 7 comma 4 prevede che l'Inps possa autorizzare il pagamento diretto del trattamento in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa.

### Nota:

la condizione di difficoltà finanziaria è normalmente nota all'impresa all'atto della consultazione sindacale e della presentazione istanza. Andrebbe prevista la possibilità nella modulistica di documentare la situazione di difficoltà con possibilità richiesta dell'impresa contestuale ed autorizzazione dell'Inps contestuale

### Proposta

Modificare l'art. 7 comma 4 come segue: ..... La sede dell'Inps territorialmente competente può autorizzare **contestualmente** il pagamento diretto, .....

Predisporre una adeguata modulistica che contenga la richiesta di pagamento diretto e la possibilità di allegare la documentazione necessaria a evidenziare lo stato di difficoltà.



#### Art. 15 comma 2 termini di presentazione istanza

L'art. 15 comma 2 prevede un termine di 15 giorni per la presentazione istanza decorrenti dalla data di sospensione o riduzione.

#### Nota:

il nuovo termine molto ridotto rispetto a quanto precedentemente previsto espone al rischio di perdita del trattamento in particolare per la causale di cui all'art. 11 comma 1 lettera a). L'attuale prassi operativa prevede infatti che al termine del periodo di paga si verificano le sospensioni riconducibile alla suddetta causale, consentendo un tempo ragionevole per la presentazione istanza coerente con lo scambio delle informazioni tra impresa e professionista. Inoltre un termine così breve per la suddetta causale costringerà imprese e professionisti a trasmettere più domande per lo stesso periodo di paga intasando le sedi territoriali Inps di istanze.

#### Proposta

Modificare l'articolo consentendo un termine più ampio per la causale a), come quello precedentemente previsto dalla legislazione o comunque un termine più ristretto che però consideri l'intero periodi di paga. Ad esempio entro il 10 del mese successivo al periodo di paga in cui vi è stata la sospensione o la riduzione.



#### Art. 25 comma 1 e 2 termine di presentazione istanza e decorrenza trattamento cigs

L'art. 25 comma 2 prevede che la decorrenza della sospensione e del relativo trattamento operi non prima del 30° giorno successivo alla presentazione istanza che è prevista all'art. 25 comma 1 debba essere inviata entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura

#### Nota:

l'articolato si presta a due elementi di criticità. L'uno il termine molto ristretto di presentazione dell'istanza. La domanda cigs, infatti per una delle causali previste all'art. 21 deve considerare la raccolta delle informazioni necessarie al completamento dei dati da inserire nell'istanza, molti dei quali presuppongono un aggiornamento contabile per i valori da inserire. Trattandosi di aziende in crisi, nella gran parte dei casi, l'allineamento della contabilità alla data dell'istanza è fatto quasi mai realizzato. Conseguentemente il rischio a cui ci si espone è quello di fornire dati e valori contabili poco coerenti. Il secondo, la decorrenza del trattamento, appare troppo dilatato. Le imprese dovrebbero infatti sopportare con gli strumenti di flessibilità oraria a disposizione i 25 giorni di procedura i 7 di istanza e i 30 successivi. Trattandosi di piccole e medie imprese il numero di lavoratori presenti non consentirebbe una gestione di tali tempi dilatati, salvo dover pensare che le aziende accantonino negli anni un tesoretto di ore di flessibilità. Tale ipotesi è irrealizzabile per due ordini di motivi. Uno strettamente contabile. Il debito accumulato è una componente negativa del reddito e va nelle passività dello stato patrimoniale determinando indici negativi di valutazione societaria. L'altro per ragioni di legittimità di esercizio dei diritti contrattuali e legali dei lavoratori nella fruizione dei periodi di riposo ferie e permessi. Non sfuggirà infatti che il diritto alle ferie è regolato dall'art. 10 del dlgs 66/03 ed in aperto contrasto con le disposizioni di cui al comma 1 nonché delle previsioni contrattuali a cui la norma rinvia la disciplina. La disciplina dei permessi se a disposizione del datore di lavoro contrasta con le finalità dei riposi come da dottrina e giurisprudenza.

### **Proposta**

Previsione di un termine di almeno 15 giorni per la presentazione istanza e decorrenza della sospensione dal giorno successivo alla presentazione istanza.



### **Ulteriori aspetti da segnalare.**

La nuova disciplina prevede una riduzione della durata massima ed un aumento dei costi con la contribuzione addizionale di cui all'art. 5. Un utilizzo pertanto misurato dei trattamenti appare elemento necessario sia per mantenere una riserva di durata sia per evitare i maggiori costi da sostenere progressivamente al maggior utilizzo che normalmente verrebbe subito da una società già in difficoltà.

Gli operatori dovranno necessariamente operare "cum grano salis" nell'uso delle ore di riduzione/sospensione. Un uso ad esempio in verticale della riduzione oraria potrebbe concentrare la produzione su alcuni giorni della settimana utilizzando lo strumento con parsimonia e ponderazione. In tal senso l'estensione della possibilità di utilizzare anche per la cigs il principio contenuto dalla circolare Inps nr. 58 del 28 aprile 2009 permetterebbe alle imprese di evitare di superare la soglia ed avere un costo che non subisca incrementi per il superamento

dell'annualità per effetto di un utilizzo comunque ridotto nel tempo ma che brucia comunque settimane utili al raggiungimento delle 52 settimane.

In molte parti della norma vengono previsti obblighi di comunicazione all'Inps di dati numerici già in possesso dell'istituto che tramite la procedura Uniemens riceve mensilmente dai datori di lavoro. tali comunicazioni oltre ad essere un ulteriore aggravio documentale possono determinare anche incongruenze per le diverse metodologie utilizzate dai software nell'effettuazione del calcolo con rischi di contenzioso in agguato.

Per i Consulenti del Lavoro di Palermo

Il Presidente Vincenzo Barbaro



ATTI DEL CONVEGNO

OP 18.11.2015