Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro

Riforma del mercato del lavoro 2012

Guida alla riforma degli ammortizzatori sociali

Avv. Prof. Domenico Garofalo.

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro nell'Universita' degli Studi di Bari.

Giugno 2012

Riforma del mercato del lavoro 2012

La riforma degli ammortizzatori sociali

Avv. Prof. Domenico Garofalo.

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro
nell'Universita' degli Studi di Bari.

1. La riforma degli ammortizzatori sociali nella norma delega del 2007

Il d.d.l. 3249 AS (da ora C-5256) (riforma del mercato del lavoro)rifiuta una nozione onnicomprensiva di ammortizzatori sociali, come si è venuta formando nel corso dell'ultimo quindicennio, optando per una tripartizione in ammortizzatori sociali, tutele in costanza di rapporto di lavoro e protezione dei lavoratori anziani, che poi costituisce il titolo del Capo IV dell'articolato, dedicando a ciascuna misura una sezione. In realtà la tripartizione riprende la bipartizione, cara a Mattia Persiani, tra sostegno alla disoccupazione parziale, in costanza di rapporto di lavoro, e sostegno alla disoccupazione totale, conseguente alla cessazione del rapporto di lavoro[1], cui fa da appendice l'intervento in favore degli anziani. Questa parte dell'articolato porta a compimento un processo durato circa vent'anni ed iniziato praticamente all'indomani del varo della legge n. 223/1991, una legge quest'ultima che per la parte riguardante gli ammortizzatori sociali, secondo autorevoli opinioni «è nata morta», come dimostra il noto fenomeno degli ammortizzatori in deroga, ovviamente alla legge n. 223/1991.
Le tappe di siffatto lungo processo possono così riassumersi:

- 1997: proposta di riforma della c.d. Commissione Onofri;
- 1999: l. 144/1999 (Ia delega al Governo);
- 2003: d.d.l. 848 bis, mai approvato (IIa delega al Governo);
- 2007: legge n. 247 (IIIa delega al Governo);
- 2010: legge n. 183 (IVa delega al Governo).

Ad onor del vero, quest'ultima non contiene una nuova delega, costituendo la riattivazione di quella del 2007, e scadrà a fine di quest'anno, pur se l'articolato in esame non ne costituisce, almeno sul piano formale, l'attuazione.
Ma pur in assenza di un rapporto di filiazione normativa, non può farsi a meno di verificare se un tale rapporto sussista in via di fatto, come a dire verificare se il Governo Monti abbia tenuto presenti i criteri direttivi della delega del Governo Prodi, fatta propria e riattivata dal Governo Berlusconi.
I criteri direttivi sono quelli contenuti nel comma 29 dell'articolo unico della legge n. 247/2007, con l'obiettivo enunciato nel procedente comma 28 di «garantire l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali».
Si tratta di ben otto criteri direttivi così sintetizzabili:

[1] M. Persiani, *Diritto della previdenza sociale*, Padova, Cedam, 2005, p. 318.

- sub lett. a): graduale armonizzazione dei trattamenti di disoccupazione e creazione di uno strumento unico indirizzato al sostegno al reddito e al reinserimento lavorativo dei disoccupati, senza distinzione di:
    a. qualifica;
    b. appartenenza settoriale;
    c. dimensione d'impresa;
    d. tipologia di contratti di lavoro.

  Lo strumento unico ed indifferenziato dovrebbe essere l'ASpI.
- sub lett. b): modulazione dei trattamenti collegati all'età anagrafica dei lavoratori e alle condizioni occupazionali più difficili del Sud, con particolare riguardo alla condizione femminile.
  La modulazione in relazione all'età anagrafica è prevista per l'ASpI.
- sub lett. c): contribuzione figurativa per i periodo di godimento dei trattamenti di disoccupazione.
  Anche il periodo di godimento dell'ASpI è coperto da contribuzione figurativa.
- sub lett. d): progressiva estensione e armonizzazione della CIGO e della CIGS.
  Ribadendosi la distinzione tra i due interventi, l'estensione è affidata tutta al bilateralismo.
- sub lett. e): coinvolgimento delle aziende nella ricollocazione dei lavoratori.
  Il coinvolgimento riguarda essenzialmente l'incremento del costo degli ammortizzatori a carico dell'azienda.
- sub lett. f): valorizzazione del bilateralismo anche per prestazioni aggiuntive rispetto a quelle di sistema.
  L'intervento c'è, ma non è aggiuntivo, bensì sostitutivo e con costi a carico delle imprese.
- sub lett. g): connessione degli ammortizzatori con politiche attive per il lavoro, favorendo:
    a) la stabilizzazione dei rapporti di lavoro;
    b) l'occupazione soprattutto di giovani e donne;
    c) l'inserimento lavorativo degli svantaggiati, specie giovani e anziani.

  Il collegamento viene attuato più con l'inasprimento della condizionalità, che non con concrete misure di politiche attive del lavoro.
- sub lett. h): potenziamento dei servizi pubblici per l'impiego e coordinamento dell'attività di questi ultimi con gli enti previdenziali, attraverso meccanismi informativi di comunicazione dei dati ai fini della condizionalità.
  Vale la stessa considerazione fatta in relazione al criterio direttivo precedente.

Dunque, una riforma del sistema di sostegno alla disoccupazione che ha tenuto sicuramente presente la norma delega, e i principi direttivi che la sostanziano, ma curvandoli al vero obiettivo perseguito dal Governo Monti, sintetizzabile in tre punti:

a) ridurre drasticamente la spesa pubblica per gli ammortizzatori sociali;
b) incrementare in misura non lieve la partecipazione delle imprese al finanziamento del sistema;
c) accentuare il ruolo del *welfare* negoziale, privandolo della sua connotazione volontaristica e integrativa e trasformandolo in un sistema sostitutivo di quello pubblico generale, obbligatorio nell'area della tutela reale, e cioè per le imprese che occupano mediamente più di quindici dipendenti (art. 43, comma 7).

Come a dire che la maggiore flessibilità in uscita viene fortemente controbilanciata, in primo luogo, da una serie di limitazioni alla flessibilità in entrata, specie nell'area del lavoro non subordinato; in secondo luogo, dal maggior costo addossato alle imprese per fronteggiare la disoccupazione: fino ad oggi le imprese, specie le PMI, hanno temuto l'art. 18; da oggi dovranno temere, insieme ai lavoratori, la loro disoccupazione.

Conclusione che richiede un riscontro attraverso l'analisi dell'articolato, sviluppata essenzialmente lungo tre direttrici e cioè: i soggetti tutelati; i livelli di tutela e la strumentazione; il finanziamento del sistema di sostegno al reddito, alle quali se ne aggiunge una quarta, sul collegamento tra sostegno al reddito e sostegno alla ricollocazione dei percettori, ovvero tra politiche passive e attive del lavoro.

2. I soggetti tutelati

Si diceva in premessa che la riforma ha una dichiarata vocazione "universalistica", nel senso di assicurare il sostegno al reddito nelle ipotesi di disoccupazione sia parziale (sospensione del rapporto) sia totale (cessazione del rapporto), a tutti i lavoratori subordinati (con l'unica esclusione dei dipendenti pubblici contrattualizzati a tempo indeterminato), azzerando così il dualismo tra area protetta e non, che caratterizza l'attuale sistema.
Se si va a ricostruire quest'ultimo emerge però una realtà ben diversa, dovendosi operare a tale riguardo un distinguo tra disoccupazione parziale e totale. Con riferimento alla prima esiste, in effetti, il precitato dualismo e cioè, un'area protetta attraverso la CIG ed un'area totalmente scoperta, nella quale quest'ultima non è operante.
Le uniche eccezioni sono rappresentate a livello strutturale dalla solidarietà difensiva *ex* art. 5, commi 5 - 8, legge n. 236/1993 e dal trattamento previsto dall'art. 19, comma 1, lett. a), b), c), d.l. n. 185/2008; peraltro, in entrambi i casi il trattamento di sostegno al reddito è "condizionalizzato", nel senso che è subordinato ad un intervento degli enti bilaterali.
Con riferimento, invece, alla disoccupazione totale, più che il dualismo (area protetta si / area protetta no) sussiste una forte differenziazione di tutela tra la massima (indennità di mobilità e disoccupazione speciale edile) e la minima (disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti), con quella ordinaria con requisiti normali in posizione mediana.
Persino le categorie storicamente escluse, e cioè i dirigenti e gli apprendisti, godono oggi di una qualche tutela, specie di fonte negoziale (si pensi alla tutela *ex* art. 19, comma 1, d.l. n. 185/2008), per gli apprendisti e a quella introdotta dal CCNL D.A.I. per i dirigenti.
È opportuno, pertanto, procedere alla esatta individuazione dell'area protetta, con riferimento ad entrambi gli eventi.

3. Disoccupazione totale

3.1. Per la generalità dei lavoratori

Il nuovo trattamento di disoccupazione, denominato ASpI (assicurazione sociale per l'impiego) spetta, a certe condizioni, a tutti i lavoratori dipendenti compresi gli apprendisti e i soci lavoratori subordinati di cooperativa, con l'unica esclusione dei dipendenti pubblici contrattualizzati a tempo indeterminato.
Ai precari compete un trattamento breve, denominato «mini ASpI». Per precario si intende il lavoratore che non possegga il requisito previsto per godere dell'ASpI (52 settimane di contribuzione negli ultimi due anni), ma possa far valere almeno 13 settimane di contribuzione effettiva negli ultimi 12 mesi, a condizione che siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria.
Ai co.co.co. disoccupati compete, a certe condizioni analiticamente indicate (art. 35) una indennità una tantum, sulla falsa riga di quanto già previsto nel pacchetto anticrisi del 2008/2009 (art. 19, comma 2, d.l. n. 185/2008).
Ai lavoratori anziani (per tali intendendosi quelli che raggiungono i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato ai sensi dell'art. 24, d.l. n. 201/2011, nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro) nei casi di eccedenza di personale in aziende che impieghino mediamente più di 15 dipendenti e previo accordo aziendale può essere erogata, per incentivarne l'esodo, una prestazione a totale carico del datore di lavoro, ivi compresa la contribuzione.

Ai lavoratori destinatari di prestazioni a sostegno del reddito da parte dei Fondi di solidarietà bilaterali *ex* art. 42, possono essere corrisposte tutele integrative dell'ASpI, ovvero assegni straordinari per agevolare l'esodo ove raggiungano i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni. A tale ultimo riguardo va segnalata la diversa misura del periodo di prossimità alla pensione, e cioè cinque anni nell'art. 48, comma 2, lett. b), e quattro anni nell'art. 52, comma 2. Fermo restando tale diversa misura, va escluso il concorso delle due forme di sostegno al reddito.
Come si vede una platea decisamente ampia, che sembra corroborare la tesi della vocazione universalistica della riforma.
Però tale valutazione va verificata, da un lato, alla luce del livello di tutela (id est entità delle varie prestazioni - *infra*), dall'altro lato, tenendo presenti le condizioni per ottenere, ma anche per mantenere, le prestazioni di disoccupazione, a non voler considerare i costi posti a carico dei datori di lavoro (*infra*).
Con riferimento alle condizioni per ottenere e per mantenere le prestazioni di disoccupazione, che più direttamente attengono al profilo soggettivo in esame, si registrano rispetto all'assetto attuale delle conferme e delle novità.
Le conferme riguardano:

1. l'involontarietà dello stato di disoccupazione, escludendosi le ipotesi di dimissioni e di risoluzione consensuale (salvo che non sia intervenuta nell'ambito della procedura *ex* art. 7, legge n. 604/1966, novellato dall'art. 13, comma 4);
2. il possesso dello stato di disoccupazione;
3. un'anzianità assicurativa di due anni e contributiva di un anno nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione;
4. la presentazione della domanda entro 67 giorni dall'inizio del periodo di disoccupazione;
5. la permanenza dello stato di disoccupazione;
6. le quattro ipotesi di decadenza[2].

Le novità riguardano in speciale modo le condizioni per mantenere i trattamenti di disoccupazione, invertendo decisamente rotta rispetto all'impostazione del 2000 (d.lgs. n. 181/2000), che incentivava il disoccupato a ricollocarsi anche in occupazioni precarie, mantenendo lo stato di disoccupazione o al più prevedendosene la sospensione (art. 4).
Prima novità: viene abrogata la norma (art. 4, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 181/2000) che consente il mantenimento dello stato di disoccupazione a fronte di occupazioni precarie (art. 68, comma 1, lett. c).
Seconda novità: viene ridotto a 6 mesi meno un giorno («lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi») il periodo di occupazione che consente la sospensione dello stato di disoccupazione (art. 64, comma 1, lett. c), che modifica l'art. 4, comma 1, lett. d), d.lgs. n. 181/2000).
Terza novità: in connessione con le prime due novità è prevista la sospensione dell'indennità ASpI fino ad un massimo di sei mesi in caso di nuova occupazione subordinata.
Non si comprende la previsione sull'occupazione autonoma con reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, vista l'abrogazione della norma che la disciplina.
Quarta novità: l'erogazione della mini ASpI perde il carattere dell'automaticità, che connota l'attuale indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, che viene corrisposta in unica soluzione l'anno successivo a quello di maturazione dei requisiti, e soggiace alle

[2] Ai sensi dell'art. 30, intitolato «decadenza», quest'ultima riferita ad entrambe le indennità di disoccupazione, e cioè ASpI e mini ASpI, si verifica nei casi di perdita dello stato di disoccupazione; inizio di una attività autonoma senza la comunicazione all'INPS prevista dall'art. 27, comma 3; raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato; acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, salvo opzioni per l'ASpI.

medesime condizioni dell'ASpI (l'art. 28, comma 3 rinvia alle disposizioni *sub* art. 22, comma 3, nonché 23, 24, 26, 27). Anzi il periodo di occupazione, che consente la sospensione dell'indennità nonostante il rinvio all'art. 27, è ridotto a 5 giorni.
Quinta novità: i percettori di AspI possono presentare la DID all'INPS (art. 66, comma 1)[3].
Sesta novità: ampliamento della nozione di offerta di lavoro congrua, che il percettore deve accettare, pena in caso contrario la decadenza dai trattamenti. Tale è quella di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto.
Quindi, con riferimento ai trattamenti di disoccupazione totale (ASpI e Mini ASpI) le novità sono essenzialmente due, e cioè una contrazione delle ipotesi di sospensione dell'indennità e un aggravamento della condizionalità.

3.2. La tutela dei "lavoratori anziani"

L'art. 55, rubricato «Interventi in favore dei lavoratori anziani» individua questi ultimi nei lavoratori «che raggiungono i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro».
Ai sensi dell'art. 24, d.l. n. 201/2011 (c.d. riforma Monti del sistema pensionistico), il requisito anagrafico per il pensionamento di vecchiaia, a partire dal 1° gennaio 2012, è di sessantasei anni per gli uomini e di sessantadue per le donne, con progressiva elevazione fino a raggiungere i sessantasei anni dal primo gennaio 2018; dal 1° gennaio 2021 il requisito lieviterà a sessantasette anni per ambo i sessi (commi da 6 a 9).
Per il pensionamento anticipato il requisito a partire dal 1° gennaio 2012 varia a seconda che l'assicurato opti per la misura piena o per quella ridotta, con penalizzazioni; nel primo caso occorre il requisito anagrafico dei sessantadue anni e quello contributivo dei quarantadue anni e un mese per gli uomini e dei quarantuno anni e un mese per le donne, con incremento di un ulteriore mese per entrambi a partire dal 2013. Per la misura ridotta v'è una penalizzazione pari ad un punto percentuale per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni, percentuale annua elevata a due punti per ogni anno ulteriore di anticipo rispetto a due anni.
Altra ipotesi di pensionamento anticipato è quella consentita ai lavoratori in regime contributivo pieno al raggiungimento di 63 anni di età e venti anni di contribuzione effettiva, a condizione che il trattamento pensionistico sia pari a 2,8 volte l'assegno sociale.
Gli antecedenti storici di tale misura di sostegno al reddito sono i prepensionamenti e la mobilità lunga onerosi, intendendosi per tali quelli il cui costo è a totale carico del datore di lavoro; volendo individuare a quale dei due istituti più si avvicina quello in esame, si opta per la mobilità lunga, pur se il trattamento è ragguagliato alla pensione maturata dal lavoratore.
Le condizioni per accedere a tale misura di sostegno sono numerose; in primo luogo è riservata ai lavoratori anziani dipendenti di datori di lavoro che impiegano più di quindici lavoratori; in secondo luogo, condizione per l'accesso è la stipula di un accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative; in terzo luogo, il requisito di prossimità alla pensione è fissato in quattro anni; in quarto luogo, l'accordo deve essere validato da parte dell'INPS, che verifica la presenza dei requisiti previsti dalla legge in capo al datore di lavoro ed ai lavoratori; in quinto ed ultimo luogo, il datore di lavoro deve fornire una fideiussione bancaria, che l'INPS può escutere in caso di inadempimento da parte del datore di lavoro nel pagamento della somma necessaria a coprire sia la prestazione di disoccupazione, sia la contribuzione figurativa.
Contrasta con quest'ultima condizione la previsione dell'esonero dell'INPS dall'erogazione delle prestazioni («l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni») ove il datore non effettui

[3] Con riferimento alla analoga previsione contenuta nel d.m. 46441 attuativo dell'art. 19, comma 3, d.l. n. 185/2008, Franco Liso parla di sistema «inpscentrico».

mensilmente il versamento della provvista finanziaria, non comprendendosi a questo punto a cosa serva la fideiussione bancaria. L'operatività di quest'ultima dovrebbe suggerire una soluzione diversa e cioè il pagamento della prestazione, con addebito a carico del datore di lavoro delle sanzioni previste in caso di mancato versamento della contribuzione, calcolate fino al momento di escussione della fideiussione.

3.3. **L'indennità *una tantum* per i co.co.co. disoccupati**

La previsione di una indennità *una tantum* in favore dei co.co.co. disoccupati costituisce più che una novità la stabilizzazione della misura sperimentale introdotta con l'art. 19, comma 2, d.l. n. 185/2008, che viene abrogato (art. 40, comma 1). Anche le risorse sono quelle previste dall'art. 19, comma 1, d.l. n. 185/2008, integrate da altre.
Destinatari, a partire dal 1° gennaio 2013, sono i co.co.co. *ex* art. 61, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, iscritti in via esclusiva alla gestione separata, con esclusione dei soggetti di cui all'art. 1, comma 212, legge n. 662/1996, e cioè tutti quelli percettori dei redditi da lavoro autonomo *ex* art. 49 TUIR.
Numerose sono le condizioni per ottenere la prestazione, tutte, eccetto una, riferite all'anno precedente a quello di corresponsione della *una tantum*.
L'eccezione, riguarda il possesso di un numero di mensilità accreditate presso la gestione separata non inferiore a uno, con riguardo all'anno di riferimento.
Viceversa, sono tutte riferite all'anno precedente le condizioni di aver operato in regime di monocommittenza; di aver conseguito un reddito lordo complessivo imponibile non superiore a 20.000 euro con rivalutazione del limite annuale in base all'indice ISTAT; di aver avuto un periodo di disoccupazione ininterrotta e certificata di almeno due mesi; ed infine, di aver conseguito l'accredito presso la gestione separata di almeno quattro mensilità, ridotte a tre nel triennio 2013-2015.
L'indennità ammonta al 5% (7% per il triennio 2013-2015) del minimale annuo di reddito previsto dall'art. 1, comma 3, legge n. 233/1990, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate nell'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione. Quanto alle modalità di corresponsione è prevista l'erogazione una tantum fino a 1.000 euro e in rate mensili pari o inferiori a 1.000 euro ove l'indennità superi la prima misura.
L'indennità è sottoposta a monitoraggio per verificarne l'idoneità rispetto alle finalità di tutela perseguite, non escludendosi all'esito una sua sostituzione con la mini ASpI.

4. Disoccupazione parziale

La tutela della disoccupazione parziale, cioè di quella connessa non alla cessazione del rapporto, bensì alla sospensione dell'attività lavorativa, è affidata, com'è noto, all'istituto della CIG, ordinaria e straordinaria, alla quale si sono affiancati a partire dal 2008 due nuovi strumenti e cioè, la CIG in deroga e il trattamento di disoccupazione per massimo novanta giornate, previsto dall'art. 19, comma 1, d.l. n. 185/2008.
Vi sono poi delle tutele di matrice negoziale, a carico dei fondi bilaterali (edilizia), ovvero dei fondi ex art. 2, comma 28, legge n. 662/1996.
Il nuovo sistema delineato nel disegno di legge si caratterizza per un restringimento della tutela pubblica e per un ampiamento di quella negoziale, di cui mutano però le sembianze, passandosi da un sistema volontaristico – integrativo, ad uno obbligatorio – sostitutivo (artt. 43 – 54).
Partendo dall'intervento sulla tutela pubblica, le novità sono cinque.
La prima riguarda l'eliminazione dell'intervento CIGS in presenza di cessazione di attività. Una delle anomalie dell'attuale sistema di tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro è sicuramente rappresentato dall'intervento CIGS in presenza di cessazione di

attività, previsto per la prima volta nel 1991 per le aziende assoggettate a procedure concorsuali (art. 3, legge n. 223/1991) ed esteso nel 2004 alle aziende in crisi (art. 1, d.l. n. 249/2004). L'art. 3, legge n. 223/1991 viene abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2016 (art. 40, comma 2). Tale decorrenza si ricollega con tutta evidenza al regime transitorio dell'indennità di mobilità (art. 33), il cui regime andrà decrementandosi nel quadriennio 2013-2016, con una drastica riduzione nel 2016, il che giustifica l'eliminazione dell'intervento *ex* art. 3, a decorrere dal 1° gennaio 2016, in quanto ai lavoratori converrà godere subito della mobilità, piuttosto che della CIGS *ex* art. 3, nel 2015. L'abrogazione dell'art. 3 pone due interrogativi.
Il primo è se sopravvive l'intervento per le grandi imprese in amministrazione straordinaria, previsto dall'art. 7, comma 10-*ter*, legge n. 236/1993. La risposta è affermativa per due ordini di motivi; il primo è che di tale norma non è prevista l'abrogazione; peraltro, nell'art. 7, comma 10-ter, non v'è alcun rinvio all'abrogato art. 3, legge n. 223/1991. Il secondo ordine di motivi è che nella amministrazione straordinaria, a differenza delle altre procedure concorsuali richiamate nell'art. 3, l'attività non cessa, anzi deve proseguire per il salvataggio dell'impresa in crisi e insolvenza, mediante prosecuzione, riattivazione, o riconversione delle attività (art. 1, d.lgs. n. 270/1999).
Il secondo interrogativo è se sopravviva l'intervento per crisi con cessazione dell'attività dell'intera azienda, di un settore di attività, di uno o più stabilimenti o parte di essi, ex art. 1, comma 1, d.l. n. 249/2004. Anche per questa ipotesi la risposta è affermativa, sempre per due ordini di motivi; il primo anche in questo caso è il silenzio della legge, che tra le norme abrogate non ricomprende quelle in esame. Il secondo ordine di motivi è la differente giustificazione dei due interventi: acausale quello ex art. 3 (non anche per la proroga di mesi sei); causale quello *ex* art. 1, comma 1, che presuppone uno specifico accordo in sede governativa e programmi anche formativi, per la ricollocazione dei lavoratori, a condizione che primi dodici mesi di CIGS per crisi sia stato avviato concretamente il piano di gestione delle eccedenze occupazionali.
La seconda novità è la "strutturalizzazione" dell'intervento CIGS a termine (art. 41). Dopo ben 18 provvedimenti a termine (il primo nel 1993, con l'art 7, comma 7, legge n. 236/1993 e l'ultimo nell'anno in corso) viene finalmente reso strutturale l'intervento CIGS per le imprese commerciali e le agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici con più di cinquanta dipendente e per le imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti oltre che per le imprese del trasporto aereo e del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.
Per estensione viene inserito nell'art. 12, legge n. 223/1991, il comma 3-bis, con una scelta abbastanza discutibile, in quanto sarebbe stato più opportuno sostituire il comma 3, che contiene la previsione dell'intervento CIGS per le imprese commerciali con più di 200 dipendenti, ormai assorbito in quello introdotto per le imprese commerciali con più di 50 dipendenti.
Una terza novità riguarda l'abrogazione, a decorrere dal 1° gennaio 2017, dell'art. 5, comma 6, legge n. 223/1991 (art. 40, comma 3, lett. a). Tale disposizione richiama l'art. 2, comma 2, legge n. 464/1972, che esonera il datore di lavoro dalla quota del TFR maturata nei periodi di utilizzo della CIGS, ove seguita dalla riduzione di personale, accollandone il relativo onere all'INPS.
La quarta novità riguarda i lavoratori portuali, prevedendosi una indennità per il mancato avviamento al lavoro (art. 42). Anche in questo caso si tratta della strutturalizzazione di una misura preesistente a termine, introdotta con l'art. 19, comma 12, d.l. n. 185/2008, estesa di anno in anno sino al 2012. Ai lavoratori portuali è erogata a decorrere dal 1° gennaio 2013 un'indennità pari ad 1/26 di CIGS, compreso l'assegno per il nucleo familiare e la contribuzione figurativa per ogni giornata di mancato avviamento al lavoro, ovvero per le giornate festive con disponibilità, nel limite massimo mensile dato dalla differenza tra 26

giornate/mese e quelle lavorate, in esse computandosi i giorni di ferie, malattia, infortunio, permesso o giorni di indisponibilità.
La quinta ed ultima novità riguarda gli ammortizzatori in deroga (art. 38, su «gestione della transizione verso il nuovo assetto di ammortizzatori sociali»). È legittimo porsi la domanda di che fine faranno gli ammortizzatori in deroga che hanno puntellato la crisi produttiva e occupazionale dell'ultimo quinquennio. All'interno del sistema degli ammortizzatori sociali in deroga è possibile operare una distinzione tra quelli di matrice statale e quelli di matrice regionale, rimessi all'iniziativa soprattutto finanziaria delle regioni. Di questi ultimi la riforma non se ne occupa, intervenendo viceversa sui primi con la norma transitoria prima richiamata. Il periodo transitorio è fissato nel quadriennio 2013 – 2016. Gli interventi possibili sono due; il primo riguarda la concessione di trattamenti CIG e mobilità «in deroga alla normativa vigente», anche con riferimento a settori produttivi e aree regionali, a) sulla base di specifici accordi governativi; b) per periodi non superiori a 12 mesi, anche senza soluzioni di continuità; c) nei limiti delle risorse finanziarie stanziate. Il secondo intervento è la proroga, alle stesse condizioni previste per il primo intervento, dei trattamenti di CIG e mobilità concessi ai sensi degli artt. 33, comma 21, legge n. 183/2011, nonché di quelli prima esaminati.
Per entrambe le proroghe opera il *decalage* e cioè, la riduzione del trattamento in misura pari al 10% per la prima proroga, al 30% per la seconda e al 40 per le successive, nonché la condizione della frequenza di specifici programmi di reimpiego (è stato soppresso l'originario riferimento all'organizzazione dei corsi da parte delle Regioni).
Sono ribaditi per il trattamento di CIG i requisiti *ex* art. 8, comma 3, legge n. 160/1988 e per quello di mobilità, *ex* art. 16, comma 1, legge n. 223/1991.
La norma sostanzialmente estende per il quadriennio 2013-2016 quella in vigore per il 2012 contenuta nell'art. 33, comma 21, legge n. 183/20111.
Valutando nel suo insieme l'art. 19, d.l. n. 185/2008, che costituisce il fulcro del sistema degli ammortizzatori sociali in deroga, può affermarsi che tra norme abrogate esplicitamente o implicitamente, o a termine, la disposizione è destinata ad una morte naturale. Sicchè il sistema delineato da quest'ultimo viene sistematicamente smantellato.
Dell'intervento regionale, come detto, nulla è previsto nella riforma.

5. Il sottosistema privato bilaterale, ovvero dei fondi di solidarietà (artt. 43 – 53)

5.1. Dai fondi ex art. 2, comma 28, legge 23 dicembre 1996, n. 662...

L'intervento della riforma Fornero sui fondi bilaterali sembra porsi nel solco aperto dall'art. 2, comma 28, legge 23 dicembre 1996, n. 662, nella parte in cui prevede, in attesa di un'organica riforma del sistema degli ammortizzatori sociali, la definizione, in via sperimentale, con uno o più decreti, di misure di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito dei processi di ristrutturazione aziendale e per fronteggiare situazioni di crisi, per le categorie e settori di impresa sprovvisti di detto sistema.

5.2. … al nuovo sistema dei fondi di solidarietà

Il nuovo sistema dei fondi di solidarietà si fonda su **tre strumenti**:

1. **I fondi di solidarietà bilaterali (art. 43)**
2. **I fondi di solidarietà bilaterali: modello alternativo (art. 44)**
3. **I Fondi di solidarietà residuali per l'integrazione salariale (art. 45)**

5.2.1. I fondi di solidarietà bilaterali (art. 43)

- **Creazione del sistema dei fondi di solidarietà bilaterali, come surrogato della tutela CIG per le imprese che impiegano mediamente più di 15 dipendenti e non ricadono nell'ambito applicativo della stessa ➔ FONDI SOSTITUTIVI**
    - commercio da 16 a 50 dipendenti;
    - Artigianato da 16 dipendenti, salvo influsso gestionale (art. 12, legge n. 223/1991);
    - Agenzie di viaggio da 16 a 50 dipendenti;
    - Credito;
    - Assicurazioni
    - Poste
    - Ferrovie
    - società di gestione aeroportuale e dalle società da queste derivate (viene conseguentemente abrogato l'art. 2, comma 37, legge n. 203/2008, che prevedeva l'intervento CIGS e mobilità per queste società)
    - società di gestione del trasporto aereo (viene conseguentemente abrogato l'art. 1-bis, legge n. 291/2004, che prevedeva l'intervento CIGS e mobilità per queste società);
- **Ma i fondi di solidarietà possono anche essere INTEGRATIVI ove costituiti nei settori già coperti dall'intervento CIG per erogare le prestazioni previste dal comma 8.**
    - per le imprese nei confronti delle quali trovano applicazione gli articoli 4 e seguenti della legge n. 223 del 1991 in materia di indennità di mobilità, gli accordi e contratti collettivi con le modalità di cui al comma 1 possono prevedere che il fondo di solidarietà sia finanziato, a decorrere dal 1° gennaio 2017, con un'aliquota contributiva nella misura dello 0,30% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali.
- **Tempistica di istituzione dei fondi**
    - **Stipula degli accordi collettivi e contratti collettivi anche intersettoriali**
        - Entro 180 giorni dall'entrata in vigore della riforma [il termine può espandersi a 270 giorni in quanto il fondo residuale verrà istituito se non siano stipulati gli accordi collettivi di attivazione entro il 31 marzo 2013]
    - **Istituzione presso l'Inps dei fondi di solidarietà bilaterali con d.m. lav.(qualcuno parla di bilateralità assistita)**
        - Entro i successivi 90 giorni
- **Fonte istitutiva ➔** accordi collettivi e contratti collettivi anche intersettoriali
- **Soggetti legittimati alla sottoscrizione degli accordi istitutivi dei fondi ➔** OO.SS. e AA.SS. comparativamente più rappresentative al livello nazionale.

- **Finalità principale dei fondi**
    - **tutela in costanza di rapporto di lavoro (riduzione o sospensione del lavoro per cause previste dalla normativa in materia di CIGO/CIGS**)
- **strumenti per la modifica o l'integrazione agli atti istitutivi dei fondi**
    - gli stessi necessari per l'istituzione
- **modifiche alla disciplina delle prestazioni o alla misura delle aliquote**
    - decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro, MEF, su proposta del comitato amministratore.
- **Ambito di applicazione del fondi**
    - d.m. lav., di concerto con il MEF sulla base degli accordi collettivi, con riferimento al settore di attività, alla natura giuridica dei datori di lavoro ed alla classe di ampiezza dei datori di lavoro. Il superamento dell'eventuale soglia dimensionale fissata per la partecipazione al fondo si verifica mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente.
- **I fondi di solidarietà bilaterali non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'Inps; come tali sono previste spese di amministrazione che vanno determinate secondo i criteri definiti dal regolamento di contabilità dell'Inps.**
- **Obbligatoria istituzione dei fondi**
    - in tutti i settori privi della tutela CIG
    - imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti.
    - Inapplicabilità di prestazioni e obblighi contributivi ai dirigenti se non espressamente previsto.
- I possibili profili di illegittimità costituzionale connessi alla obbligatorietà della istituzione dei fondi cedono di fronte alla previsione della istituzione del fondo residuale ove non istituiti i fondi di solidarietà.
- **finalità aggiuntive rispetto a quella istituzionale di integrazione del reddito (comma 8)**

    a) tutela in caso di cessazione del rapporto integrativa dell'ASpI

    b) sostegno al reddito con assegni straordinari per incentivare l'esodo di lavoratori anziani che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni

    c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari.
    - fondi bilaterali già istituiti per i settori privi di tutela CIGO/CIGS ➔ le tutele ulteriori rispetto al sostegno al reddito possono essere assicurate anche ai lavoratori dipendenti da aziende che ricadono nel campo di applicazione della CIG attraverso l'istituzione di fondi di solidarietà
- **I MAXI fondi ("onnicomprensivi")** ➔ a conferma della volontà di azzerare la pluralità di fondi bilaterali esistenti, v'è la previsione che le fonti istitutive possono prevedere la confluenza nel fondo bilaterale di solidarietà dell'eventuale fondo interprofessionale istituito dalle medesime parti firmatarie ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388; in tale ultima evenienza al fondo affluisce anche il gettito del contributo integrativo stabilito dall'articolo 25, comma 4, l. n. 845/1978
    - Giova segnalare che la natura privata dei fondi paritetici per la formazione continua, con riferimento all'origine degli stessi, alla destinazione e alle modalità di gestione della contribuzione versata dalle aziende che aderiscono a detti fondi, è stata recentemente riconfermata dal Consiglio di Stato con il

parere n. 1095/2011, adottato nell'adunanza del 14.12.2011, a proposito dell'applicabilità ad essi dell'art. 6, comma 2, d.l. 78/2010 (che limita l'importo dei gettoni di presenza per la partecipazione agli organi degli enti pubblici o che comunque ricevono contributi a carico delle finanze pubbliche). [in MGL, 2012, 395 ss., con nota di Faioli, I fondi paritetici per la formazione continua. Bilateralità «di scopo», contribuzione, natura privatistica].

- **Prestazioni garantite dai fondi bilaterali**
  - **Prestazione minima garantita ➔** assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale, di durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile (480 ore), in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria.
    - In tal caso il fondo provvede a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato. La contribuzione dovuta è computata in base a quanto previsto dall'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183.
  - **Prestazioni aggiuntive**
    - prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto a quanto garantito dall'Assicurazione Sociale per l'Impiego;
    - assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;
    - contributi al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari.
      - Per queste prestazioni può essere prevista la contribuzione stabilita per le prestazioni minime; in tal caso, il fondo provvede a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato
  - **Contribuzione ➔** la contribuzione varia a seconda delle prestazioni erogate dai fondi
    - Per la prestazione di sostegno al reddito è prevista una contribuzione ordinaria, il cui importo verrà determinato dai decreti istitutivi dei fondi, a carico di datore e lavoratore nella misura di due terzi e un terzo. Inoltre, ove si attivi l'integrazione al reddito scatta a carico del solo datore di lavoro, un contributo addizionale calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, la cui misura è sempre determinata dai decreti istitutivi dei fondi, in misura non inferiore all'1,5%.
    - Per la prestazione straordinaria in favore dei lavoratori anziani è prevista una contribuzione straordinaria sempre a carico del datore di importo corrispondente al fabbisogno degli assegno straordinari e della contibuzione correlata.
    - Giova evidenziare che il comitato amm.re del fondo ha facoltà di proporre modifiche in relazione sia all'importo delle prestazioni, sia alla misura dell'aliquota di contribuzione, tenendo conto che v'è l'obbligo di bilancio in pareggio e il divieto di erogare prestazioni in carenza di disponibilità.
    - Ove il comitato amministratore inadempia a tali obblighi è previsto un potere sostitutivo dei Ministeri del lavoro e dell'economia per

l'adeguamento dell'aliquota contributiva; in ogni caso, in assenza dell'adeguamento, **l'INPS è tenuto a non (non deve) erogare le prestazioni in eccedenza;**

- Valutando complessivamente sia il meccanismo di finanziamento sia la gestione delle risorse finanziarie da parte dei fondi emerge che il costo del welfare negoziale è a totale carico dei datori di lavoro e in minima parte anche dei lavoratori. Inoltre è esclusa qualsiasi partecipazione finanziaria pubblica vietandosi all'INPS di erogare prestazioni in eccedenza alle risorse disponibili.

NON RIVISTO

- **Gestione dei fondi ➔ è appannaggio di un comitato amministratore (art. 49)**
  - **Compiti del comitato amministratore**
    - predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;
    - deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione degli istituti previsti dal regolamento;
    - fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti;
    - vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione dei trattamenti, nonché sull'andamento della gestione;
    - decidere in unica istanza sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;
    - assolvere ogni altro compito ad esso demandato da leggi o regolamenti.
  - **Composizione del comitato**
    - esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo o il contratto collettivo, in numero complessivamente non superiore a dieci, nonché da due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze. Le funzioni di membro del comitato sono incompatibili con quelle connesse a cariche nell'ambito delle organizzazioni sindacali. Ai componenti del comitato non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso spese.
    - Il presidente del comitato è eletto dal comitato stesso tra i propri membri.
  - **Provvedimento di nomina del comitato ➔** decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali
  - **Durata del comitato ➔** quattro anni o per la diversa durata prevista decreto istitutivo.
  - **deliberazioni del comitato ➔** vengono assunte a maggioranza e, in caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del presidente.
  - **Organi che partecipano comunque alle riunioni del comitato amministratore del fondo**
    - collegio sindacale dell'Inps

        - direttore generale dell'Istituto o un suo delegato, con voto consultivo.
    - **Sospensione dell'esecuzione delle decisioni adottate dal comitato amministratore ➔** possibile ove si evidenzino profili di illegittimità, da parte del direttore generale dell'Inps (quindi è come se questi avesse anche un potere di veto, oltre a quello consultivo…).
        - Il provvedimento di sospensione deve essere adottato nel termine di cinque giorni ed essere sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al presidente dell'Istituto nell'ambito delle funzioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479; entro novanta giorni, il presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine la decisione diviene esecutiva

5.3. I fondi di solidarietà bilaterali: modello alternativo (art. 44)

- **Modello alternativo di fondi bilaterali rispetto a quello introdotto con la riforma**
    - settori non coperti dalla normativa CIG
    - settori nei quali siano operanti, alla data di entrata in vigore della riforma, consolidati sistemi di bilateralità (CHI STABILISCE SE UN SISTEMA SIA CONSOLIDATO O MENO E QUALI SONO I REQUISITI DA VERIFICARE PER POTER DEFINIRE UN SISTEMA CONSOLIDATO O MENO?)
        - la norma fa riferimento alle peculiari esigenze dei settori in questione, citando esplicitamente quello dell'artigianato, lasciando presumere che l'intera disposizione sia frutto della pressione delle lobby sindacali e imprenditoriali di questo settore.
- **Tempi di adeguamento delle fonti istitutive dei fondi**
    - sei mesi dalla data di entrata in vigore della riforma
- **Modalità di adeguamento dei fondi alternativi**
    - L'art. 44 fa riferimento alla possibilità di adeguare le fonti istitutive dei rispettivi fondi bilaterali alle finalità perseguite dall'articolo 43 (cioè alle finalità perseguite dai fondi di solidarietà bilaterali)
- **Strumenti operativi a disposizione dei fondi**
    - misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate.
- **Finalità dei fondi ➔** realizzare ovvero integrare il sistema, in chiave universalistica, di tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro e in caso di sua cessazione, con decreto, di natura non regolamentare, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, sono dettate disposizioni per determinare: requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione dei fondi medesimi criteri e requisiti per la contabilità dei fondi; modalità volte a rafforzare la funzione di controllo sulla loro corretta gestione e di monitoraggio sull'andamento delle prestazioni, anche attraverso la determinazione di standard e parametri omogenei.
- **Competenze di accordi e contratti collettivi in relazione ai fondi alternativi**
    - aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore allo 0,20 per cento;
    - tipologie di prestazioni in funzione delle disponibilità del fondo di solidarietà bilaterale;
    - adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni, tra l'altro tenendo

presente in via previsionale gli andamenti del relativo settore in relazione anche a quello più generale dell'economia e l'esigenza dell'equilibrio finanziario del fondo medesimo;
- possibilità di far confluire al fondo di solidarietà quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale di cui all'articolo 43, comma 10;
- criteri e requisiti per la gestione dei fondi.

➢ Viene poi dettata una disciplina sperimentale per il triennio 2013-2015.
- Ai lavoratori sospesi per crisi è riconosciuta l'ASpI subordinatamente ad un intervento integrativo dei fondi di solidarietà, ovvero di quelli alternativi pari al 20% dell'indennità stessa, per una durata massima di 90 giorni in un biennio mobile e nel limite delle risorse disponibili
- L'indennità non spetta ai lavoratori delle aziende destinatarie della CIG, nonché nel caso di sospensioni del lavoro programmate e ai part-timers verticali.
- Sostanzialmente la norma riproduce il contenuto dell'art. 19, comma 1, lett. a), d.l. 185/2008.

*5.4. I Fondi di solidarietà residuali per l'integrazione salariale (art. **45**)*

➢ **destinatari**
  - settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali comunque superiori ai 15 dipendenti
  - non coperti dalla normativa in materia di CIGO/CIGS
  - mancata stipula, entro il 31 marzo 2013, degli accordi collettivi volti all'attivazione di un fondo di solidarietà, ovvero di un fondo a modello alternativo

➢ **Modalità per la costituzione, modifica o integrazione agli atti istitutivi del fondo di solidarietà residuale ➔** decreto non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, cui contribuiscono i datori di lavoro dei settori identificati.

➢ **Finanziamento del fondo residuale ➔** contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori dei settori coperti, ex art. 48, d.d.l. 3249 A.S.
  - **Determinazione delle aliquote di contribuzione ordinaria destinata al fondo residuale ➔** avviene con i decreti direttoriali dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, sulla base di una proposta del comitato amministratore, **ripartendo l'onere tra datori di lavoro e lavoratori nella misura di due terzi ed un terzo,** in maniera tale da garantire la precostituzione di risorse continuative adeguate sia per l'avvio dell'attività sia per la situazione di regime, da verificarsi anche sulla base dei bilanci di previsione del fondo.
  - **Contribuzione addizionale a carico del datore di lavoro nel caso di assegno ordinario pari all'integrazione salariale ex art. 48, comma 1 ➔** questa contribuzione addizionale è posta a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa
    - **Calcolo ➔** avviene in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura prevista dai decreti direttoriali citati e comunque non inferiore all'1,5%.
  - **Contribuzione addizionale per gli assegni straordinari per il sostegno al reddito,** (art. 48, comma 2, lett. b) ➔ contributo straordinario a carico del datore di importo corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata.

- **Ai contributi di finanziamento, si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi**

- **Prestazioni garantite ➔** assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale, di durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria (trattasi della prestazione di cui all'articolo 48, comma 1, d.d.l. 3249 A.S.)
- **gestione del fondo ➔** un comitato amministratore, avente i compiti di cui all'articolo 49, comma 1,
  - **composizione del comitato amministratore ➔** esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché da due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze. Le funzioni di membro del comitato sono incompatibili con quelle connesse a cariche nell'ambito delle organizzazioni sindacali.
- **Obblighi finanziari e contabili relativi ai fondi di solidarietà bilaterali e ministeriali**
  - obbligo di bilancio in pareggio e divieto di erogazione di prestazioni in carenza di disponibilità
    - per rispettare l'obbligo del pareggio di bilancio ovvero per far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare ovvero di inadempienza del comitato amministratore in relazione all'attività proprie, l'aliquota contributiva può essere modificata con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, anche in mancanza di proposta del comitato amministratore. In ogni caso, in assenza dell'adeguamento contributivo di cui al comma precedente, l'Inps è tenuto a non erogare le prestazioni in eccedenza.
  - obbligo dei fondi di costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite per concedere gli interventi
  - obbligo di presentazione, sin dalla loro costituzione, di bilanci di previsione a 8 anni basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di Economia e Finanza e relativa Nota di Aggiornamento.
  - Facoltà del comitato amministratore di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota, sulla base del bilancio di previsione
    - Le modifiche sono adottate, anche in corso d'anno, con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, verificate le compatibilità finanziarie interne al fondo, sulla base della proposta del comitato amministratore.

La tipologia di bilateralismo utilizzata dal d.d.l., posta sotto tutela ministeriale, evoca i fondi bilaterali già esistenti di cui agli artt.

- 2, comma 28, l. 662/1996 (credito, assicurazioni, esattorie, monopoli di stato e poste);
- 1-ter del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291 (trasporto aereo);
- 59, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 (settore ferroviario).

Tant'è vero che per questi fondi il d.d.l. ne prevede la riconversione entro il 30 giugno 2013 attraverso un adeguamento alla nuova disciplina sulla base di accordi e contratti collettivi, con abrogazione di tutta la disciplina vigente a decorrere dal primo gennaio 2014 (art. 53).

6. Le nuove prestazioni

6.1. Disoccupazione parziale (nel corso del rapporto)

- Ove applicabile, CIGO/CIGS abrogate le due ipotesi di CIGS in presenza di cessazione dell'attività (art. 40 e 53);
- Ove non applicabile CIGO/CIGS a carico dei Fondi di solidarietà bilaterali e per le stesse cause previste dalla normativa CIGO/CIGS.

Assegno ordinario di importo pari alla CIG per circa 3 mesi [durata non superiore a 1/8 delle ore complessivamente lavorabili di computare in un biennio mobile (art. 48)].

6.2. Disoccupazione totale (alla cessazione del rapporto)

I) ASpI (art. 25) per 12 mesi / 18 mesi (52 settimane contribuzione negli ultimi due anni). 75% fino a 1180,00 e 25% sul differenziale, entro il tetto alto *ex lege* 427/1980, meno 15% dal 7° mese e meno 15% dal 13° mese.

II) Mini ASpI (art. 28) almeno 13 settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi 12 mesi. Stessa prestazione ASpI per numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno.

III) Per operai agricoli stessa disciplina oggi vigente.

IV) Prestazioni integrative dell'ASpI a carico dei Fondi (art. 48, comma 2, lett. a)

V) Anziani prossimi alla pensione

a. Assegno straordinario a lavoratori che raggiungono i requisiti per pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 5 anni (art. 48, comma 2, lett. b), nell'ambito di processi di agevolazione all'esodo;
b. Stessa ipotesi, ma con periodo ridotto a quattro anni; prestazione a carico del datore pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti (art. 52, comma 1).

6.3. Decorrenza dei nuovi trattamenti

1) ASpI: 1.1.2013 (per nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere da tale data), ma con durata diversa nel periodo 2013-2016.

	Inferiore a 50 anni	Pari o superiore a 50 anni	Pari o superiore a 55 anni
2013	8 mesi	12 mesi	
2014	8 mesi	12 mesi	14 mesi
2015	10 mesi	12 mesi	16 mesi
2016	12 mesi	12 mesi	18 mesi

Dal 1 gennaio 2016 (art. 25):
Inferiore a 55 anni: max 12 mesi
55 anni e oltre: max 18 mesi, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni.

2) Mini ASpI: per tutti i lavoratori dipendenti, dal 1.1.2013.
3) CIGS (art. 41) dal 1.1.2013: settori o aziende cui si applicava in via transitoria.
   Commerciali con più di 50 dipendenti
   Agenzie di viaggio con più di 50 dipendenti
   Vigilanza con più di 15 dipendenti

Trasporto aereo e servizi aeroportuali a prescindere dal numero dei dipendenti.

4) Indennità di mancato avviamento al lavoro nel settore portuale dal 1.1.2013 (art. 42)
5) Istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali (settori non coperti CIGS per imprese mediamente con più di 15 dipendenti): entro 180 giorni accordi sindacali; ed entro i successivi 90 giorni, istituzione dei fondi presso l'INPS.
   Al successivo art. 45, ove non stipulati accordi entro il 31.3.2013, attivazione del fondo di solidarietà residuale.
6) Interventi in favore di anziani prossimi al pensionamento (art. 55): non c'è data di decorrenza.

6.4. Regime transitorio per la disoccupazione totale

Art. 32, comma 1, ➔ disoccupazione ordinaria non agricola – fino al 31.12.2012
Art. 33 ➔ indennità di mobilità e disoccupazione speciale edile.
Dal 1.1.2013 al 31.12.2016 ➔ trattamento decrescente nel quadriennio.
Dal 1.1.2017 abrogata tutta la disciplina sulla mobilità (art. 40, commi 3 e 5).
Art. 35, comma 5 ➔ dal 1.1.2013, soppresse le lett. a), b), c), comma 1, art. 19, nonché comma 1-bis e 1-*ter*, d.l. n. 185/2008.

6.5. Regime transitorio per gli ammortizzatori in deroga

Art. 38: anni 2013 - 2016:
- Cig e mobilità in deroga sulla base di accordi governativi per non oltre 12 mesi;
- proroga alle stesse condizioni e durata con *decalage* (- 10; - 30; - 40);

6.6. CIGS

Art. 40 ➔ Abrogazioni dal 1 gennaio 2013:
art. 3, l. n. 223/1991.

7. La revoca di prestazioni di sostegno al reddito e di trattamenti previdenziali in caso di condanna, per reati di tipo terroristico e mafioso e per il reato di strage.

In relazione alle condanne per i seguenti reati:

- art. 270 bis c.p.: associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico;
- art. 280 c.p.: attentato per finalità terroristiche o di eversione;
- art. 289 bis c.p.: sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione;
- art. 416 bis c.p.: associazione di tipo mafioso;
- art. 416 ter c.p.: scambio elettorale di tipo politico-mafioso;
- art. 422 c.p.: strage;
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p.;
- delitti commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni di tipo mafioso;

Pena accessoria al fine di agevolare l'attività delle associazioni di tipo mafioso.
Pena accessoria della revoca delle prestazioni di assistenza (tra cui l'indennità di disoccupazione) di cui il condannato sia titolare. **C**i sono margini di illegittimità costituzionale, in relazione alla automaticità, come pena accessoria della perdita della indennità di disoccupazione, proprio comparandola con la revoca del trattamento pensionistico che non è automatica, ma collegata all'accertamento della fittizietà del rapporto di lavoro, la cui contribuzione abbia originato il trattamento pensionistico**.**

Inoltre revoca della pensione ove accertato che la contribuzione IVS abbia avuto origine da un rapporto di lavoro fittizio a copertura di attività illecite connesse a taluno dei reati innanzi richiamati.
Una volta scontata la pena, possibile ripristino della prestazione a domanda ed ove ne ricorrano i presupposti:

- revoca non con effetto retroattivo;
- flussi informativi A.G. – Enti previdenziali;
- Riassegnazione risorse fondo vittime Mafia – terrorismo e criminalità organizzata.

8. Il finanziamento del sistema ASpI (art. 29)

Ex commi 1-3: il sistema ad alimentazione "mista" o concorrente delle indennità ASpI e mini ASpI (dal 1 gennaio 2013)

Il sistema ASpI viene alimentato da una doppia contribuzione, e cioè, quella obbligatoria nel corso del rapporto di lavoro e quella addizionale, differenziata a seconda che il rapporto sia a tempo determinato o a tempo indeterminato, nel senso che per la prima ipotesi il contributo è versato nel corso del rapporto di lavoro; viceversa, nella seconda è versato in unica soluzione alla cessazione del rapporto.

La vera novità del sistema di contribuzione per l'ASpI è, quindi, rappresentata dal contributo addizionale introdotto ex novo per i rapporti a termine, e generalizzato per quelli a tempo indeterminato a tutte le ipotesi di cessazione del rapporto, per causa diverse dalle dimissioni, in un certo qual modo generalizzando il contributo addizionale previsto per la mobilità.

Inoltre, muta la platea dei datori di lavoro ad essa obbligata, risultando esclusi dall'obbligazione contributiva solo le p.a. limitatamente ai dipendenti a tempo indeterminato.

- **Contribuzione obbligatoria** di cui all'articolo 12, comma 6 (c.d. contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria stabilito nella misura dell'1,30 per cento della retribuzione), e 28, comma 1, della legge 3 giugno 1975, n. 160 (pari allo 0,01 della retribuzione). Alla contribuzione dell'1,31% va poi aggiunta quella dello 0,30% prevista dall'articolo 25, comma 4, l. n. 845/1978.
  - **Quindi la contribuzione obbligatoria è = 1,61%**
- **applicazione delle eventuali riduzioni** derivanti dai provvedimenti di riduzione del costo del lavoro operate dall'articolo 120 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 (nei confronti dei datori di lavoro operanti nei settori per i quali l'aliquota contributiva per assegni per il nucleo familiare è dovuta in misura inferiore a 0,8 punti percentuali, è riconosciuto un ulteriore esonero nella misura di 0,4 punti percentuali a valere sui versamenti di altri contributi sociali dovuti dai medesimi datori di lavoro alla gestione di cui al medesimo comma 1, prioritariamente considerando i contributi per maternità e per disoccupazione; in ogni caso il complessivo esonero non può superare la misura di 0,8 punti percentuali) e dall'articolo 1, comma 361, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (A norma dell'articolo 1, comma 361 della legge 23 dicembre 2005, n. 266 a decorrere dal 1° gennaio 2006 e'

riconosciuto ai datori di lavoro un esonero dal versamento dei contributi sociali alla gestione di cui al presente articolo nel limite massimo complessivo di un punto percentuale. Per le modalità operative del suddetto esonero vedi il comma 362 del medesimo articolo 1);

- **applicazione delle misure compensative** di cui all'articolo 8 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248 (a decorrere dal 1º gennaio 2008, è riconosciuto, in funzione compensativa, l'esonero dal versamento dei contributi sociali da parte degli stessi datori di lavoro dovuti alla gestione di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, per ciascun lavoratore, nella misura dei punti percentuali indicati nell'allegata tabella A, applicati nella stessa percentuale di TFR maturando conferito alle forme pensionistiche complementari e al predetto Fondo presso la tesoreria dello Stato).
- **Contribuzione per i soci lavoratori delle cooperative ➔** il contributo è decurtato della quota di riduzione di cui all'articolo 120 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 1, comma 361, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, che non sia stata ancora applicata, a causa della mancata capienza delle aliquote vigenti, alla data di entrata in vigore delle citate leggi (NDR: i soci erano esentati dal contributo contro la disoccupazione). Durante i lavori svolti in Commissione Lavoro al Senato sul d.d.l. 3249 AS, anche la contribuzione per i soci lavoratori delle cooperative è stata oggetto di revisione. Infatti, qualora per i lavoratori soci le quote di riduzione risultino già applicate, si prevede che si possa comunque procedere ad un allineamento graduale alla nuova aliquota ASpI, così come definita dagli articoli 22 e seguenti, subordinatamente all'adozione annuale di un decreto interministeriale (lavoro e MEF), in assenza del quale le disposizioni transitorie in materia di contribuzione per i soci, sub art. 29, d.d.l. 3249 AS, non trovano applicazione. La nuova aliquota prevede incrementi annui pari allo 0,26 per cento per gli anni 2013, 2014, 2015, 2016 e pari allo 0,27 per cento per l'anno 2017. Contestualmente, con incrementi pari allo 0,06 per cento annuo si procederà all'allineamento graduale all'aliquota del contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua ai sensi dell'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845. A decorrere dall'anno 2013 e fino al pieno allineamento alla nuova aliquota ASpI, le prestazioni ASpI e Mini ASpI vengono annualmente rideterminate, in funzione dell'aliquota effettiva di contribuzione, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro il 31 dicembre di ogni anno precedente l'anno di riferimento, tenendo presente, in via previsionale, l'andamento congiunturale del relativo settore con riferimento al ricorso agli istituti dell'ASpI e della Mini ASpI e garantendo in ogni caso una riduzione della commisurazione delle prestazioni alla retribuzione proporzionalmente non inferiore alla riduzione dell'aliquota contributiva per l'anno di riferimento rispetto al livello a regime. Sostanzialmente, si interviene secondo una concezione puramente assicurativa, evitando che la prestazione possa non tener conto della contribuzione versata e per questo motivo se ne prevede la decurtazione.

- **Ex comma 4: contributo addizionale per il ricorso al contratto a termine (dal 1 gennaio 2013)**

- A carico del datore di lavoro che utilizza rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

- **Ex comma 5: esclusioni dal contributo addizionale**
  - lavoratori assunti a temine in sostituzione di lavoratori assenti;
  - lavoratori assunti a termine
    - per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni;
    - per i periodi contributivi maturati dal 1º gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, per lo svolgimento delle attività definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. Alle minori entrate derivanti dall'attuazione della presente disposizione, valutate in 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede per l'anno 2013 a valere sulla dotazione del Fondo per gli interventi urgenti ed indifferibili di cui all'articolo 7-quinquies, comma 1, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, come integrata dall'articolo 33, comma 1, della legge 12 novembre 2014, n. 183, e per gli anni 2014 e 2015 a valere sulle risorse del Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, il quale e` corrispondentemente ridotto **(trattasi di forma di incentivo alla contrattazione in materia di lavoro a termine)**.
  - apprendisti (lett. c), senza alcuna distinzione tra apprendisti a tempo indeterminato e quelli a termine previsti dall'art. 4, comma 4, TU 167/2011;
  - lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (l'esclusione delle p.a. rispetto ai privati può giustificarsi verosimilmente per la scelta necessitata e non meramente facoltativa o libera nell'operare assunzioni a termine – v. il settore scuola).

- **Ex comma 6: ipotesi di restituzione del contributo addizionale**

Allo scopo di incentivare la stabilizzazione dei lavoratori assunti a termine, è prevista nel limite massimo delle ultime sei mensilità di contributo addizionale la restituzione dello stesso al datore di lavoro, con una diversificazione a seconda che tra la scadenza del rapporto a termine e la trasformazione in / instaurazione del rapporto a tempo indeterminato intercorra o meno un lasso di tempo, in ogni caso non superiore a sei mesi.
Ed infatti, nel primo caso, il datore di lavoro avrà diritto alla restituzione delle ultime sei mensilità di contributo addizionale. Improvvidamente, si condiziona la restituzione al «decorso del periodo di prova», in quanto nel caso di trasformazione, e cioè, nel caso di prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto sorto a termine, non può esservi periodo di prova, in quanto è l'originario rapporto che prosegue alla scadenza o prima che scada il termine. Nel secondo caso, e cioè quello della riassunzione del lavoratore a tempo indeterminato, entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine, la restituzione opera nella stessa misura, detraendo dalle mensilità spettanti, un numero di mensilità pari al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto a termine, con azzeramento ove sia trascorso un semestre.

Tale meccanismo è indubbiamente collegato al diritto riconosciuto al lavoratore a termine alla MiniASpI, che, come detto, può arrivare alla misura massima di 25 settimane e cioè, a poco meno di sei mesi.
La corresponsione della MiniASpI per 25 settimane azzera il rimborso.

- **Per trasformazione anticipata del contratto non a tempo indeterminato in "contratto dominante"**
  - Limite delle ultime sei mensilità;
  - Decorrenza del periodo di prova
  - datore di lavoro che abbia trasformato (in corso di esecuzione o alla scadenza) il contratto flessibile in contratto a tempo indeterminato.
- **Per riassunzione del lavoratore con contratto dominante entro sei mesi dalla cessazione del contratto di lavoro flessibile (recte a termine)**
  - la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

➢ **Ex comma 7: contributo addizionale per licenziamento**

- Tale disposizione non brilla né per chiarezza, né per coerenza; sotto il primo profilo, si utilizza l'espressione «interruzione di un rapporto di lavoro», in luogo di quella «cessazione del rapporto di lavoro», considerato che a quest'ultima ipotesi rimanda la successiva espressione «per causa diversa dalle dimissioni». Sotto il secondo profilo, e cioè quello della coerenza, al contributo addizionale soggiace anche il datore di lavoro che abbia licenziato il dipendente per giusta causa o giustificato motivo soggettivo; qualcuno ha già parlato di "svista" del legislatore, non considerando che in realtà il pagamento del contributo addizionale, al pari della revoca del beneficio per le nuove assunzioni si ricollega non alla causale del licenziamento, ma al dato oggettivo del decremento occupazionale. Ne consegue che non è criticabile la previsione generalizzata del contributo addizionale, quanto la mancata previsione di un meccanismo restitutorio simile a quello previsto per il contributo addizionale connesso al CAT.
- Si potrebbe però prospettare una lettura diversa della disposizione nel senso di assimilare come causa di esclusione del contributo addizionale alle dimissioni il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, venendo in rilievo in entrambi i casi una estinzione del rapporto per motivo riconducibile al lavoratore, così residuando un ambito di operativa del contributo addizionale solo per il g.m.o. o la riduzione di personale. Non si crede molto alla legittimità di tale lettura, in quanto il dato letterale è troppo dirimente.
- Ove si dovesse aderire all'interpretazione letterale e quindi, per la obbligatorietà del contributo addizionale anche per il caso di licenziamento per g.c. o g.m.s., è lecito dubitare della legittimità della previsione che costringerebbe a versare il contributo addizionale il datore che abbia licenziato il dipendente per furto. La verità è che funzione trainante viene data all'erogazione dell'ASpI, come dimostra il fatto che il contributo non è dovuto nel caso di dimissioni, che com'è noto non dà diritto ad alcun trattamento di disoccupazione, salva l'ipotesi delle dimissioni per giusta causa. A questo punto è più corretto porsi la domanda se sia legittima la corresponsione dell'ASpI al lavoratore licenziato non per motivi economici.
- Se si accettasse questa ipotesi si potrebbe introdurre una disposizione che, al pari di quanto già accade per le dimissioni per giusta causa, preveda

l'erogazione dell'ASpI anche in caso di licenziamento per g.c. e g.m.s., con obbligo per il dipendente di intraprendere il giudizio di impugnativa del licenziamento ove ritenuto ingiustificato, e restituzione dell'ASpI, nel caso di mancata impugnativa, prescindendo dall'esito del giudizio: si tratterebbe di una erogazione per così dire provvisoria.
    - Passando alla misura del contributo addizionale, lo stesso è determinato in una somma pari al 50% di una mensilità di ASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale, negli ultimi tre anni, quindi con un massimo di una mensilità e mezza di ASpI, moltiplicato per tre volte nel caso di licenziamento collettivo, in assenza di accordo sindacale, in tal modo riproducendosi la previsione ora contenuta nell'art. 24, comma 3, l. 223/1991, che eleva a nove il contributo addizionale di mobilità in caso di mancato accordo sindacale.
    - **computo dell'anzianità aziendale ➔** nel computo dell'anzianità aziendale si tiene conto anche dei rapporti a termine precedenti a quello a tempo indeterminato «interrotto», computandosi il CAT trasformato senza soluzione di continuità, ovvero seguito da un'assunzione a tempo indeterminato entro i sei mesi dalla sua scadenza; sostanzialmente nelle ipotesi in cui si è dato luogo alla restituzione di cui al comma 4.
- **Ex comma 8: contributo addizionale per disdetta del rapporto di apprendistato**
    - Il contributo addizionale è dovuto anche nel caso di licenziamento dell'apprendista nel corso del rapporto, ovvero di disdetta a latere datoris, al termine del periodo di apprendistato, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera m) del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.
- **Ex comma 9: contributo di mobilità vs. contributo addizionale per l'ASpI**
    - Tale contributo non è dovuto **fino al 31 dicembre 2016** se è dovuto il contributo di cui all'articolo 5, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223
        - Giova ricordare che la contribuzione sui lavoratori posti in mobilità pari a trenta rate mensili, per una somma pari a sei volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore, eventualmente ridotta alla metà se la dichiarazione di eccedenza del personale ha formato oggetto di accordo sindacale è destinata ad essere abrogata con decorrenza 1 gennaio 2017, ex art. 39, comma 3, lett. a), d.d.l. 3249 A.S.
- **Ex comma 10: ulteriori ipotesi di esonero dal contributo addizionale per l'ASpI (licenziamenti per cambi appalto e chiusura cantieri)**
    - La penalizzazione contributiva non è dovuta per il periodo 2013-2015 anche nelle seguenti ipotesi:
        - a) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
        - b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.
        - Alle minori entrate derivanti dal comma 10, valutate in 12 milioni di euro per l'anno 2013 e in 38 milioni di euro per ciascuno degli anni 2014 e 2015, si provvede a valere sulle risorse del Fondo per il

finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne, di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, il quale è corrispondentemente ridotto.

- **Ex comma 11: triplicazione del contributo addizionale**
  - Come già detto, con decorrenza 1.1.2017, il contributo addizionale è moltiplicato per tre volte nel caso di licenziamento collettivo, in assenza di accordo sindacale, in tal modo riproducendosi la previsione ora contenuta nell'art. 24, comma 3, l. 223/1991, che eleva a nove il contributo addizionale di mobilità in caso di mancato accordo sindacale.
- **Ex comma 12: adeguamento della disciplina del testo unico n. 167/2011 all'estensione agli apprendisti della tutela contro la disoccupazione**

L'art. 2, comma 2, del Testo Unico, sull'apprendistato, disciplina la tutela previdenziale degli apprendisti, che viene adeguata alla estensione ad essi della tutela contro la disoccupazione, inserendo la lett. f), che prevede una contribuzione aggiuntiva a quella di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani, nella misura dell'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011 , n. 183, e cioè lo sgravio totale triennale per le assunzioni effettuate nel periodo 1.1.2012 – 31.12.2016.

- **Ex comma 13**: **non computo della contribuzione di cui al comma 12** nei confronti delle disposizioni agevolative che rimandano, per l'identificazione dell'aliquota applicabile, alla contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti**.**
- **Ex comma 14: applicazione dell'ASpI ai soci lavoratori di società cooperative di lavoro**, ex d.r.p. n. 602/1970.
  - Con una collocazione discutibile all'interno della disposizione sul finanziamento dell'ASpI, si prevede l'aggiunta di quest'ultima tra le tutele accordate a questa categoria di lavoratori. Giova ricordare che la legge n. 142/2001 ha eliminato per questa categoria di soci il minimale giornaliero estendendo loro il minimale ex art. 1, legge n. 389/1989
- **Ex comma 15: lavoratori somministrati a termine e riduzione dell'aliquota contributiva ex art. 12, comma 1, d.lgs. n. 276/2003**
  - Con decorrenza dal 1° gennaio 2013 l'aliquota contributiva del 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori somministrati, assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione è ridotta al 2,6 %, per effetto della previsione della contribuzione addizionale del'1,4%, in tal modo mantenendo inalterata la originaria percentuale del 4%, prevista anche per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'art. 12, comma 2, scelta abbastanza discutibile, in quanto fa venir meno l'effetto di penalizzazione della contribuzione addizionale per le assunzioni a termine.

9. Il finanziamento delle tutele in costanza di rapporto di lavoro

Anche per la seconda misura è previsto un aggravamento del costo a carico dei datori di lavoro, in quanto per quelli rientranti nel campo di intervento della CIG, permane la contribuzione obbligatoria e addizionale; viceversa, per quelli esclusi «che occupano mediamente più di 15 dipendenti» (art. 42, comma 7).

Scatta l'obbligo contributivo ai fondi di solidarietà bilaterali istituiti, a seguito di accordi collettivi, presso l'INPS ovvero, in caso di mancata istituzione, al "fondo di solidarietà residuale per l'integrazione salariale" (art. 43).

Ammontare contribuzione (art. 44)
La norma prevede tre tipologie di contribuzione:

a) Ordinaria (2/3 datore e 1/3 lavoratore), la cui misura deve essere determinata «in maniera tale da garantire la precostituzione di risorse continuative adeguate sia per l'avvio dell'attività sia per la situazione a regime»;
b) Addizionale, in caso di corresponsione del trattamento ex art. 46, comma 1 (circa 3 mesi CIG in un biennio mobile per causali CIGO e CIGS), calcolato in rapporto alle retribuzioni perse nella misura prevista dagli emanandi DM e comunque non inferiore all'1,5%;
c) Straordinario, in caso di corresponsione di assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo a lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipatonei successivi 5 anni (art. 46, comma 2, lett. b);

Tale contribuzione straordinaria corrisponde al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata.
Stessa disciplina contribuzione previdenziale obbligatoria eccetto sgravi.

Copertura finanziaria delle prestazioni erogate dai Fondi.
La possibilità di un qualsiasi apporto finanziario pubblico è esclusa in radice dalla norma sub art. 45, intitolato "risorse finanziarie" così sintetizzabile:

a) Obbligo di bilancio in pareggio;
b) Divieto di erogare prestazioni in carenza di disponibilità;
c) Obbligo di bilancio di previsione a 8 anni;
d) Modificabilità anche in corso d'anno dell'importo delle prestazioni o dell'aliquota contributiva, con intervento sostitutivo del ministero del lavoro e del MEF;
e) Non obbligo per l'INPS di erogare le prestazioni prive di copertura finanziaria, in assenza di adeguamento contributivo.

Il finanziamento degli interventi in favore dei lavoratori anziani

- A totale carico del datore che si obbliga con accordo sindacale a corrispondere la prestazione (di importo pari alla pensione spettante) v'è il costo i quest'ultima e quello della contribuzione (max 4 anni);
- Obbligo di presentare fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità degli obblighi;
- Obbligo di versamento mensile della provvista finanziaria per la prestazione e la contribuzione; in difetto l'INPS non eroga le prestazioni;
- In caso di mancato versamento, diffida dell'INPS e passati 180 giorni, escussione della fideiussione;
- Stesse modalità di pagamento delle pensioni.

In alternativa,
prestazioni ex art. 46, commma 2, lett. b), con totale costo a carico del datore (supra)
prepensionamenti e mobilità lunga onerosi.