

LAVORO

Ammortizzatori. La riforma introdotta in attuazione del Jobs act prevede anche una minore integrazione delle retribuzioni

Contratti di solidarietà più costosi

Il contributo addizionale a carico delle aziende fa aumentare l'esborso del 12%

Enzo De Fusco

Dopo la riforma degli ammortizzatori sociali il contratto di solidarietà ha un costo maggiore per le imprese rispetto al passato, che si attesta mediamente al 12%, mentre il lavoratore subisce una minore integrazione (in media del 25 per cento) della retribuzione persa. Per le retribuzioni più alte, però, l'indennità può ridursi anche del 50 per cento.

Nonostante queste restrizioni, il contratto di solidarietà (che è ora una causale della Cigs) continua però a essere l'ammortizzatore più conveniente per le imprese, anche se in alcuni casi di difficile gestione sul piano organizzativo.

La riforma degli ammortizzatori (Dlgs 148/2015) è stata realizzata sul presupposto di una generalizzazione delle risorse economiche e di un più contenuto utilizzo di questi strumenti.

In questo quadro restrittivo non c'è dubbio che le maggiori penalizzazioni le abbia subite proprio il contratto di solidarietà, che nella precedente disciplina aveva accumulato numerosi vantaggi rispetto agli altri ammortizzatori.

Tuttavia, la riforma ha completamente ristrutturato il sistema e dunque la convenienza dell'uno o dell'altro ammortizzatore va vista sia sul piano economico, sia sul piano delle opportunità gestionali.

Diversamente dal passato, le aziende che utilizzano il contratto di solidarietà sono obbligate a versare un contributo addizionale. Nel primo anno l'azienda subisce un maggiore costo fisso rispetto al passato del 9%, che aumenta progressivamente al 12% nel secondo anno e al 15% nel terzo anno. A titolo di esempio, su una retribuzione media di 22mila

euro, per ciascun mese e per ciascun lavoratore, l'azienda dovrà pagare un contributo addizionale di circa 41 euro, che sale a circa 71 euro per una retribuzione annua di 40mila euro.

Non solo. Il contributo addizionale deve essere calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate. In passato, invece, il contributo - che era richiesto per gli altri ammortizzatori - doveva essere calcolato sul minor valore rappresentato dalla integrazione salariale riconosciuta e non sul salario perso.

Resta confermato che - a differenza degli altri ammortizza-

LA PROGRESSIONE

L'onere aggiuntivo per l'impresa cresce dal 9% nel primo anno al 12% nel secondo e al 15% nel terzo

tori - nel contratto di solidarietà il Tfr per la retribuzione persa rimane a carico della gestione pubblica e non del datore di lavoro, a condizione però che non siano avviati licenziamenti nei 90 giorni successivi al termine della solidarietà.

Il lavoratore, invece, sulla retribuzione persa per effetto della solidarietà subirà un impatto economico molto negativo rispetto al passato che è direttamente proporzionale all'aumentare della retribuzione.

Infatti, sempre su una retribuzione di 22mila euro, l'Inps riduce l'integrazione rispetto al passato di circa il 25% (si veda l'esempio a fianco). Più sale la retribuzione dei lavoratori coinvolti, più è alto

il divario, fino ad arrivare al 50% in meno per una retribuzione annua di 40mila euro. La penalizzazione deriva dal fatto che, con il nuovo regime, al lavoratore si applica lo stesso massimale previsto per la cassa integrazione.

La modalità di utilizzo del contratto di solidarietà ha subito alcune modifiche. In primo luogo, possono essere coinvolti solo i lavoratori che nella unità produttiva (e non più sull'intera azienda) interessata dalla solidarietà abbiano svolto almeno 90 giorni di effettivo lavoro (circolare 24/2015 del ministero del Lavoro).

Inoltre, esiste un doppio limite da rispettare:

● il primo è di livello aziendale, ossia la riduzione media oraria computando tutti i lavoratori interessati dalla solidarietà non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile (limite presente anche in passato);

● il secondo riguarda il lavoratore e si tratta di una novità, dal momento che per ciascuno la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Pertanto, mentre il limite aziendale va misurato al massimo su un periodo non superiore al mese, il limite riferito al lavoratore deve essere rispettato in media sull'intero periodo autorizzato del contratto.

Infine, la durata del nuovo contratto di solidarietà non può essere superiore a 36 mesi in un quinquennio mobile, con la particolarità che se viene utilizzato alternandolo con altri ammortizzatori (Cigo e Cigs), i primi 24 mesi contano la metà.

Prima e dopo il Jobs act

L'ORARIO E LA RETRIBUZIONE

SOLIDARIETÀ AL 25%

Ipotizziamo il caso di un'azienda che si trova in «solidarietà orizzontale», con le seguenti caratteristiche:

- riduzione di orario al 25%
- autorizzata per 52 settimane

Il lavoratore di questa azienda ha un orario di 40 ore su base settimanale e le ore lavorabili nel mese sono 173 (ovvero coincidenti con il divisore contrattuale)
La retribuzione lorda annua è di 22mila euro per 13 mensilità

I COSTI PER L'AZIENDA

01 | LA SITUAZIONE ATTUALE

In base alle regole del Dlgs 148/2015, per accedere ai contratti di solidarietà come causale della Cigs l'azienda è ora obbligata a versare un contributo addizionale pari al 9% della retribuzione globale spettante per le ore non prestate per effetto della riduzione di orario.

Quindi la retribuzione globale oraria è data da: $22\text{mila} / 12 = 1.833,33$ euro;
 $1.833,33 / 173 = 10,59$ euro.

- Il numero di ore di riduzione nella settimana è pari a $40 \times 25\% = 10$ ore
- Il numero di ore di riduzione nel mese è pari

a $10 \times 4,33 = 43,3$

- La retribuzione globale mensile delle ore ridotte è pari a $10,59 \times 43,3 = 458,54$ euro
- L'azienda sosterrà un costo mensile per ogni lavoratore dato dal contributo addizionale pari a $458,54 \times 9\% = 41,26$ euro su base mensile

02 | LA SITUAZIONE PRIMA DELLA RIFORMA

Prima della riforma introdotta con l'attuazione del Jobs act, la solidarietà non comportava costi aggiuntivi per l'azienda, perché il contributo addizionale era richiesto solo per la cassa integrazione straordinaria

I COSTI PER IL LAVORATORE

01 | LA SITUAZIONE ATTUALE

- Posto che la retribuzione su base oraria comprensiva di mensilità aggiuntive è pari a 10,59 euro, il valore di integrazione orario sarebbe pari a $10,59 \times 80\% = 8,472$ euro; $8,472 - 5,84\% = 7,98$ euro
- Bisogna fare il confronto con il massimale: $2.102,24 / 173 = 12,15$ > di 10,59 euro, quindi si applica il massimale inferiore; $971,71 / 173 =$ euro 5,61; $5,61 - 5,84\% = 5,29$ euro < 7,98 euro
- Pertanto il lavoratore su base mensile riceverà un'integrazione salariale pari al massimale:

$5,29 \times 43,3 = 229,05$ euro

02 | LA SITUAZIONE PRIMA DELLA RIFORMA

- Nella disciplina in vigore prima del 24 settembre scorso non trovava applicazione il massimale. Quindi: $10,59 \times 70\% =$ euro 7,413; $7,413 - 5,84\% = 6,983$ euro
- Pertanto il lavoratore su base mensile riceveva un'integrazione salariale pari a $6,983 \times 43,3 = 302,36$ euro.
- La riduzione dell'indennità è di 73,31 euro, ossia -24,25%