



TRA NUOVE CRISI E PRECARIETÀ
IL LAVORO SENZA RETE

15 febbraio 2018

ROMA

Documento Ammortizzatori Sociali FIOM-FLAI-SLC

Sono trascorsi più di tre anni dal Jobs Act e dai decreti attuativi che hanno radicalmente peggiorato la materia degli ammortizzatori sociali attraverso una riduzione della durata, degli importi, della ridefinizione delle causali e della possibilità di ricorso per alcuni particolari casi di crisi di impresa, determinando la restrizione nell'utilizzo degli stessi ammortizzatori sociali.

In diverse situazioni, soprattutto a causa della lentezza della ripresa produttiva, molte lavoratrici e lavoratori dei diversi contesti lavorativi non hanno accesso ad una copertura adeguata e, nelle situazioni di crisi, non trovano la necessaria tutela rispetto al rischio del licenziamento.

Una delle profonde anomalie riguarda il fatto che il ricorso ai licenziamenti, sia quelli individuali ma soprattutto quelli collettivi, da parte delle imprese ha un costo inferiore rispetto all'utilizzo degli ammortizzatori sociali di tipo conservativo.

Tutto questo porta le imprese ad un calcolo di mera convenienza economica a discapito dell'occupazione.

Inoltre, il definitivo superamento dell'istituto dell'indennità di mobilità, previsto dalla legge 92 del 2012, le nuove regole in materia di età pensionabile entrate in vigore dal 2012 e gli interventi in materia di cassa integrazione, hanno sensibilmente ridotto lo spazio di azione delle politiche passive del lavoro. I recenti strumenti introdotti dalla legge di Stabilità 2018, pur offrendo in alcuni casi uno spiraglio di soluzione, non sono adeguati alle necessità.

Occorre sottolineare come **le misure introdotte dalla Legge di stabilità** abbiano carattere di **temporaneità** e limitino la loro portata a particolari situazioni, con riguardo a specifici limiti dimensionali o a ubicazione territoriale delle aziende, **non rispondendo ad una esigenza di universalizzazione degli ammortizzatori, con ciò causando situazioni di disuguaglianza tra lavoratori che si trovino nelle stesse condizioni.**

Anche la NASPI non offre una risposta universale, come avrebbe dovuto essere, a causa delle modalità di calcolo sul requisito contributivo, da cui dipende la durata.

Il tutto aggravato da un trattamento economico che progressivamente si riduce e dallo scomputo dalla durata dei periodi fruiti nel precedente quadriennio, che colpisce soprattutto i lavoratori discontinui.

Tutto questo rischia di presentare gravi conseguenze per l'occupazione.

Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO)

Gli interventi sull'istituto della cassa integrazione ordinaria, non trovano alcuna giustificazione se si considera che il fondo di questo istituto, presenta negli anni un risultato economico in attivo tra la contribuzione versata e i trattamenti erogati.

Ancora più ingiustificata è la disposizione contenuta nel Dlgs. 148/2015 che riduce per le imprese la contribuzione per il finanziamento della Cigo mediante del 10%, determinando per le stesse un risparmio e ai lavoratori una più ridotta copertura in caso di crisi temporanea.

Tale riduzione, in molti casi, rende praticamente inutilizzabile questo istituto per le 52 settimane previste in corso d'anno, avendo anche introdotto il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, come ore di Cigo autorizzabili.

Ancora, la cancellazione delle Commissioni territoriali e spesso l'interpretazione burocratica delle norme da parte delle Direzioni territoriali, riduce ulteriormente per le imprese e i lavoratori l'utilizzo dello strumento della Cigo; sono sempre più frequenti i casi di richieste respinte ingiustificatamente da parte dell'INPS. La scelta, che sempre più spesso adottano le imprese, per evitare contenziosi interpretativi, è quella di un uso improprio e sostitutivo di istituti contrattuali, come ferie e permessi retribuiti, in luogo della Cigo.

Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)

Nei confronti dell'istituto della Cassa integrazione straordinaria sono intervenute misure ancora più pesanti, a partire dalla cancellazione della possibilità di utilizzo in tutti i casi di cessazione anche parziale di attività o di fallimento di impresa.

Tali limitazioni non hanno fatto altro che incrementare il numero dei lavoratori licenziati.

Anche per questo istituto, come per la cassa integrazione ordinaria, dallo scorso settembre è intervenuta la pesante limitazione delle ore autorizzabili, solo nella misura pari all'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

Se pur per gli anni 2018 e 2019 viene introdotta, dalla Legge di stabilità, la possibilità di chiedere una proroga della CIGS di 12 mesi per ristrutturazione e di 6 mesi per crisi aziendale, concessa a livello ministeriale in aziende con almeno 100 dipendenti e rilevanza economica strategica anche a livello regionale, ciò in deroga alla durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, il provvedimento, limitato nel tempo e con copertura economica definita, non risulta utilizzabile per tutti i lavoratori e per tutte le realtà aziendali.

Quanto sopra costituisce una prima modifica, sia pur limitata e selettiva, rispetto alla normativa introdotta dal Jobs Act.

Il limite massimo di 24 mesi nel quinquennio mobile, previsto dal Jobs Act, in molti casi non consente di risolvere le situazioni aziendali che determinano una riduzione dei livelli occupazionali. Lo stesso passaggio dal quinquennio fisso al quinquennio mobile, riduce per le singole aziende la possibilità di utilizzare la CIG. Infine, l'aggregazione in tre causali (crisi aziendale, ristrutturazione e contratti di solidarietà) delle precedenti ipotesi di intervento della CIGS e l'esclusione dell'ipotesi di cessazione dell'attività aziendale, peggiorano ulteriormente il quadro complessivo.

Le criticità riguardano in modo particolare i casi di ristrutturazioni aziendali, in particolare nel caso in cui le stesse siano necessarie a rispondere alla evoluzione tecnologica imposta da industria 4.0.

Pertanto riteniamo necessario prevedere criteri non dimensionali, ma riferiti ai tempi necessari per ristrutturazioni e riconversioni, di ricorso alla proroga della CIGS anche per aziende con meno di 100 dipendenti.

E' necessario inoltre estendere a favore di tutte le imprese la norma anche nel caso di cessazione di attività conseguente ad un periodo di crisi e in presenza di concrete prospettive di cessione di attività anche parziale, al fine di esperire tutte le possibilità di subentro di un nuovo soggetto industriale per favorire la continuità produttiva.

Accordo di Ricollocazione

Al fine di limitare il ricorso al licenziamento all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, la procedura di consultazione può concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero.

L'introduzione dell'accordo di ricollocazione rischia nel concreto che la fase di esame congiunto tra le parti, ancor prima dell'utilizzo dello strumento di cassa integrazione speciale, individui i possibili esuberi, favorendo successivamente comportamenti aziendali rivolti ad una loro collocazione esterna, anziché favorire un piano di ricollocazione interna anche attraverso percorsi formativi.

Questa norma, tra l'altro, è fortemente in contrasto con la Legge 223/1991 che in caso di mobilità consentiva alle parti di trovare soluzioni alternative ai licenziamenti attraverso un confronto di 75 giorni all'interno della stessa procedura sindacale

Contratti di solidarietà

In questi anni questo strumento ha consentito, nei casi di crisi di impresa, la salvaguardia di migliaia di posti di lavoro e il mantenimento di un reddito più consistente rispetto agli altri ammortizzatori e nel contempo una gestione comunque flessibile per le imprese.

Le modifiche introdotte hanno reso il contratto di solidarietà una delle causali della cassa integrazione straordinaria, limitando pesantemente il suo utilizzo, ma soprattutto la copertura economica per i lavoratori.

È necessario modificare l'attuale norma che rende in molti casi inapplicato questo strumento, in particolare per quanto riguarda la percentuale di riduzione media delle ore lavorate, rimodulando il trattamento economico per i lavoratori in solidarietà.

Costi licenziamento

A decorrere dal 1° gennaio 2018, per ciascun licenziamento effettuato nell'ambito di un licenziamento collettivo da parte di un datore di lavoro tenuto alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria, l'aliquota percentuale è innalzata all'82 per cento. Negativo, comunque, rimane l'aumento del contributo addizionale, direttamente proporzionale al periodo di CIGS usufruito (9%, 12% e 15%), introdotto dal Jobs Act. Ciò rende poco appetibile il ricorso alla CIGS delle aziende che, in molti casi, preferiscono ricorrere al licenziamento, più conveniente nonostante l'aumento del suo costo.

Aree di crisi complesse

Per le aree di crisi complessa sono state introdotte alcune misure finalizzate alla concessione di una proroga della CIG, per un periodo massimo di 12 mesi, e la possibilità della concessione di un trattamento di mobilità ordinaria o in deroga della durata massima di 12 mesi, a favore dei lavoratori che cessino la mobilità nel semestre gennaio-giugno 2018. Entrambe gli interventi non possono protrarsi oltre il 31 dicembre 2018.

Tali misure, pur positive, non risolvono le criticità di queste aree che, proprio per la grave situazione socio-economica in cui versano, sono state definite ed ufficialmente riconosciute come Aree di Crisi Complessa. La possibilità di prolungare

di 12 mesi gli ammortizzatori, non è sufficiente al completamento dei piani di ristrutturazione e riorganizzazione delle imprese in crisi e a garantire la ripresa dell'attività produttiva e la salvaguardia dei livelli occupazionali. Tutto ciò è reso ancora più complicato dalla totale assenza di politiche attive che possano affiancare quelle passive.

Politiche attive

La valutazione negativa sulle politiche attive del lavoro, deriva dal fatto che tutti gli interventi degli ammortizzatori (CIGS, ADR, ecc.) presuppongono un efficace funzionamento delle politiche attive (ANPAL e Centri per l'impiego) che non si è a tutt'oggi realizzato, vanificando l'utilità degli ammortizzatori e l'attività contrattuale che sindacati e datori di lavoro svolgono, al fine della tutela dei livelli occupazionali.

Agevolazioni all'esodo pagate dall'impresa

Per affrontare gli impatti occupazionali derivanti dalla transizione dal vecchio al nuovo assetto del tessuto produttivo limitatamente al periodo 2018-2020 è stato **elevato a 7 anni il periodo di uscita anticipata**, che consente ai dipendenti di anticipare l'uscita dal lavoro, legata a motivi di esubero. Ovviamente questo strumento ben difficilmente potrà essere utilizzato se non dai grandi gruppi, visto il costo che il datore di lavoro dovrà sostenere.

Fondo di integrazione salariale

Sempre in tema di mancata universalizzazione degli ammortizzatori sociali, in costanza di rapporto di lavoro, va segnalata **la completa esclusione delle aziende che hanno fino a 5 dipendenti** e che non rientrano nel campo di applicazione della CIG per attività o limite dimensionale e che non possono accedere al FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE. Inoltre l'accesso al FIS, oltre a presentare ancora discrepanze procedurali nei territori, non viene ritenuto conveniente dalle aziende, che anche in questo caso spesso optano per i licenziamenti.

Cooperative ex Legge n. 240/1984

Un ulteriore elemento di criticità è costituito dal settore di imprese cooperative e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione, disciplinato dalla **Legge 240/1984** art. 3, rientranti nella previdenza agricola, che dopo la fine della mobilità non hanno altra copertura se non la CIG, in quanto esclusi dalla NASpl (il D.Lgs. 22 del 2015 esclude dalla stessa gli operai agricoli a tempo determinato ed indeterminato).

Settore della Pesca

Per quanto riguarda **il settore della Pesca**, le misure introdotte dalla Legge di Stabilità 2018 , come sostegno ai lavoratori in caso di sospensione dell'attività lavorativa derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio, non risultano adeguate alle reali esigenze, sia dal punto di vista quantitativo che dal punto di vista strutturale, in quanto non prevedono soluzioni definitive (indennità giornaliera onnicomprensiva di 30 euro , già riconosciuta per il 2017 dall'art. 1, c. 346, della L. 232/2016 per ciascun lavoratore). Tali lavoratori restano pertanto privi di un ammortizzatore strutturato nei casi di sospensione dell'attività lavorativa.

L'attuale quadro rende evidente l'inadeguatezza degli strumenti per far fronte alle crisi aziendali. Il limite di durata della CIG, il limite di durata della NASPI e il contemporaneo aumento dell'età pensionabile, producono una conseguenza particolarmente drammatica: lavoratori in età avanzata espulsi dal mondo del lavoro senza il diritto alla pensione.

A ciò si aggiungono situazioni di lavoratori che ricevono trattamenti differenziati pur avendo analoghe condizioni e ambiti parzialmente o totalmente esclusi dal sistema degli ammortizzatori.

Occorre risolvere ciascuna delle criticità evidenziate dall'esperienza concreta, con una logica di coerenza interna, che sappia tener conto delle caratteristiche del tessuto produttivo del nostro Paese.

Roma, 15 febbraio 2018