

## **Ammortizzatori sociali: per gli studi professionali numerose novità**

Negli ultimi mesi, numerose sono state le trasformazioni riguardanti il novero degli strumenti a disposizione degli studi professionali per far fronte a crisi aziendali, ovvero a processi di riorganizzazione o di ristrutturazione che comportino una sospensione o una riduzione dell'attività. Data l'importanza della funzione assolta dagli ammortizzatori sociali in tali circostanze, volta a salvaguardare i livelli occupazionali e a sostenere il reddito dei lavoratori, ci sembra opportuno ricostruire il quadro completo dei mutamenti intervenuti e delle soluzioni attualmente percorribili.

### ***La Cassa integrazione in deroga***

**Dopo essere stati inizialmente estromessi, gli studi professionali sono ora legittimati a ricorrere alla Cig in deroga.** In un primo momento, il decreto interministeriale n. 83473 del 1° agosto 2014, che ha ridisegnato l'intero apparato per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga, aveva infatti esplicitamente escluso le strutture professionali dall'accesso all'istituto. Invero, la lettera del decreto ammetteva alla Cassa integrazione in deroga solamente i soggetti giuridici qualificati come imprese ex art. 2082 c.c., inclusi i piccoli imprenditori, gli artigiani e i piccoli commercianti, le cooperative sociali, lasciando gli studi professionali e le associazioni sindacali al di fuori dell'area di tutela. La disposizione aveva trovato poi conferma nella circolare n. 19/2014 e nella nota n. 5425/2014, rilasciate da Ministero del lavoro, che hanno definito gli aspetti applicativi della norma. Il quadro descritto è stato però successivamente rivoluzionato dall'ordinanza n. 1108/2015 del Consiglio di Stato che, accogliendo il ricorso di Confprofessioni, ha dichiarato l'illegittimità della restrittiva nozione di impresa proposta dal decreto, che non coincide con quella adottata dagli organi dell'Unione Europea, e riconosciuto la sussistenza di un danno potenziale a carico dei ricorrenti (*periculum in mora*). L'attuazione della pronuncia ha portato così in tempi rapidi ad una estensione agli studi professionali dell'istituto, suggellata dalla nota ministeriale del 25 marzo 2015, con la quale le Regioni e l'INPS sono state invitate a dare puntuale esecuzione a quanto disposto dal Consiglio di Stato, consentendo ai liberi professionisti, in attesa della pronuncia di merito del Tar, l'accesso al trattamento di Cig in deroga.

**La l. n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) ha provveduto al rifinanziamento dell'istituto, stabilendo che questo, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016, possa essere concesso o prorogato per un periodo massimo di tre mesi.**

I beneficiari hanno diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione, comprensiva di eventuali ratei di mensilità aggiuntive, che il dipendente avrebbe percepito per le ore di lavoro non prestate, entro il massimale fissato annualmente. Per quanto riguarda la procedura di attivazione, i datori di lavoro devono comunicare, tramite raccomandata A/R o fax, alla RSU o alla RSA aziendale, o, in loro mancanza, alle OO.SS. provinciali di categoria maggiormente rappresentative, la durata prevista della CIG in deroga, le modalità (sospensione a zero ore o riduzione di orario o turnazione), e il

numero dei lavoratori interessati. Se richiesto dai rappresentanti sindacali, è necessario procedere ad un esame congiunto. Il verbale di consultazione sindacale deve essere sottoscritto da almeno un rappresentante sindacale e dal legale rappresentante dell'azienda. La domanda deve essere presentata dal datore di lavoro entro 20 giorni dalla sospensione dell'attività, corredata dal verbale di accordo sindacale e dall'elenco dei lavoratori interessati, alla Regione competente che autorizza le richieste di CIG in deroga.

Come disposto dall'art. 2, comma 14, del D.I. n. 83473/14 e dalla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 19/2014, le strutture destinatarie della Cig in deroga sono tenute a presentare mensilmente all'INPS i modelli SR41, nonché quelli per l'erogazione del trattamento a conguaglio, entro e non oltre il venticinquesimo giorno del mese successivo a quello del periodo di riferimento.

### ***Il Fondo di integrazione salariale***

Allo scopo di tutelare il reddito dei lavoratori impiegati in settori non rientranti nel campo della Cigo e Cigs (compresi gli studi professionali), e in ottemperanza dell'art. 29 comma 1 del d.lgs. n. 148/2015, **a partire dal 1° gennaio 2016, il Fondo di solidarietà residuale istituito dal d.m. 7 febbraio 2014 assumerà la denominazione di Fondo di integrazione salariale.**

Il Fondo - destinato a sostituire gradualmente la Cassa integrazione in deroga - opererà in caso di riduzioni o sospensioni dell'orario di lavoro, garantendo un sostegno al reddito di tutti i dipendenti, esclusi i dirigenti, di **imprese che abbiano occupato mediamente più di 5 lavoratori nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni stesse**, e che non siano destinatari delle tutele assicurate dalla Cigo e dalla Cigs.

Per quel che concerne le prestazioni accordate, l'art. 29, comma 3 d.lgs. n. 148/2015 stabilisce un regime diversificato in rapporto alle dimensioni dello studio professionale. Il Fondo riconosce un assegno di solidarietà, in favore dei dipendenti di datori di lavoro che stipulino con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali di riduzione dell'orario di lavoro, volti ad eliminare o ridurre le eccedenze di personale nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, o finalizzati ad evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

**L'assegno di solidarietà, che sostituisce i contratti di solidarietà di tipo B, può essere corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile per un importo pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate.**

La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, 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.

Ai fini dell'ammissione all'assegno di solidarietà, il datore di lavoro deve presentare in via telematica all'INPS domanda di concessione, corredata dall'accordo sindacale, entro sette giorni dalla data di

conclusione di quest'ultimo Nella domanda deve essere indicato l'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e dal datore di lavoro.

**La riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione.**

Gli studi professionali che occupano mediamente più di 5 dipendenti, ma meno di 15, possono richiedere l'assegno di solidarietà per gli eventi di riduzione o sospensione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016.

**In favore dei datori con più di 15 dipendenti, il Fondo garantisce, inoltre, per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, anche l'erogazione di un assegno ordinario dello stesso importo dell'assegno di solidarietà**, in relazione alle causali di sospensione e riduzione dell'attività ordinarie, ad esclusione delle intemperie, e straordinarie, nelle ipotesi di riorganizzazione e di crisi aziendale<sup>1</sup>.

La domanda di accesso all'assegno ordinario erogato dai fondi deve essere presentata all'INPS non prima dei 30 giorni anteriori alla sospensione o alla riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre i 15 giorni successivi.

In ogni caso, tutte le prestazioni sono determinate in misura non superiore a quattro volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda, tenuto conto degli interventi già deliberati a qualunque titolo a favore della medesima struttura. Quest'ultima disposizione prevede, all'articolo 44, comma 5, d.lgs. n. 148/2015, una deroga transitoria sino al 2021 così da consentire alle aziende di ottenere le prestazioni anche nella fase di avvio del Fondo.

Le prestazioni del Fondo sono finanziate da **un contributo ordinario dello 0,65%** della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali **per i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti, dello 0,45% nel caso di strutture con un organico sino a 15 lavoratori subordinati** - di cui due terzi (2/3) a carico del datore di lavoro e un terzo (1/3) a carico del lavoratore - e da un contributo addizionale del 4% totalmente a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse.

L'operatività del Fondo di integrazione salariale - al contrario di quanto avvenuto nella precedente esperienza del Fondo residuale, sostanzialmente rimasto inattivo per la mancata nomina del comitato amministratore - sarà assicurata dalla designazione temporanea di un commissario straordinario da parte del Ministro del Lavoro, il quale resterà in carica fino alla costituzione dell'organo collegiale.

---

<sup>1</sup> All'assegno ordinario si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie. Di conseguenza, nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rsa o alla rsu, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

### ***Contratti di solidarietà di tipo B***

**L'art. 46, comma 3, del d.lgs. n. 148/2015 abroga, a decorrere dal 1° luglio 2016, i contratti di solidarietà difensivi di tipo B**, che, pertanto, saranno integralmente sostituiti dalle prestazioni offerte dal Fondo di integrazione salariale.

I contratti di solidarietà sono accordi stipulati tra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali lavoro (o in mancanza con le associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale), che prevedono **una riduzione dell'orario di lavoro con l'obiettivo di prevenire licenziamenti**. Lo strumento – introdotto dalla l. n. 236/1993, successivamente modificata dal d.l. n. 185/2008 e dalla l. n. 33/2009 – può essere utilizzato, oltre che dalle aziende con più di 15 dipendenti non rientranti nel campo di applicazione della Cigs, anche da quelle che occupino **fino a 15 dipendenti, con almeno due dipendenti**. La misura garantisce al lavoratore che subisce la riduzione di orario di lavoro e all'impresa un contributo pari al 25% della retribuzione persa per una durata massima di 24 mesi. Come confermato espressamente dall'interpello del Ministero del Lavoro n. 33/2011, nella nozione di impresa rilevante ai fini dell'applicazione dell'istituto sono ricompresi anche gli studi professionali.

L'istituto è stato rifinanziato per il 2015 dal d.l. n. 65/2015. Di seguito, al fine di facilitare la transizione al nuovo regime, **l'art. 1, comma 305, della legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) ha stabilito che i contratti di solidarietà difensivi di tipo B, se stipulati prima del 15 ottobre 2015, abbiano copertura per tutta la durata prevista e, negli altri casi, fino al 31 dicembre 2016.**

### ***Intervento di sostegno al reddito di EBIPRO***

**A tutela dei lavoratori che non possono beneficiare di ammortizzatori sociali perché esclusi dalla platea dei destinatari o per decorrenza delle prestazioni già ricevute, EBIPRO garantisce un sostegno al reddito in caso di crisi dello studio professionale.** In particolare, a fronte di certificate situazioni di difficoltà economica certificata da adeguata documentazione, le strutture hanno facoltà, previo specifico accordo sindacale, di determinare un intervento di riduzione dell'orario di lavoro. In tal caso, EBIPRO interverrà con un contributo pari al 30% della normale retribuzione oraria lorda persa conseguentemente alla riduzione di orario nel limite massimo del 50% dell'orario settimanale originario fino ad un massimo di 520 ore (riproporzionate per i part-time) nell'arco di 12 mesi.

Per quel che concerne gli aspetti procedurali, lo studio è tenuto a comunicare alle organizzazioni sindacali territoriali lo stato di crisi, con il fine di valutare congiuntamente le reali necessità di ore di lavoro ed i requisiti per poter accedere alla misura di sostegno al reddito. L'incontro, che sarà richiesto entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione, deve tenersi alla presenza delle OO.SS. e del titolare della struttura ed è finalizzato alla stipula di un accordo.

La struttura deve trasmettere ad EBIPRO copia dell'accordo sindacale entro 60 giorni dalla sottoscrizione unitamente alla domanda redatta su apposita modulistica. Alla domanda devono

essere allegati: adeguata documentazione che certifichi lo stato di crisi (dichiarazioni iva che attestino un calo del fatturato di almeno il 30% negli ultimi due anni, documentazione di precedente accesso ad ammortizzatori sociali); copia della busta paga relativa alla retribuzione del mese precedente del lavoratore interessato alla riduzione individuale dell'orario di lavoro.

Nei periodi di riduzione dell'orario di lavoro maturano in misura intera i ratei di 13esima e 14esima mensilità e TFR che verranno corrisposti alle naturali scadenze.

Per poter accedere alla misura, **la struttura e i dipendenti devono essere in regola con i contributi alla bilateralità di settore (CADIPROF ed EBIPRO) da almeno 18 mesi continuativi.**