

La Cassa integrazione ordinaria è troppo costosa, ecco le alternative

di [Sandra Paserio](#)

Pubblicato il 12 Maggio 2016

dopo il riordino degli ammortizzatori sociali attuati dal Jobs Act la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (che rimane lo strumento principe di sostegno) forse è troppo costosa: si possono applicare strumenti alternativi meno costosi e altrettanto efficaci

Quella degli ammortizzatori sociali è stata una vera riforma sostanziale operata dai decreti attuativi del Jobs Act e ha attuato un concreto riordino degli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro.



L'intervento normativo ha messo mano ad una serie di istituti ormai consolidati nel tempo con l'obiettivo di razionalizzare la disciplina, istituendo una sorta di "codice" degli ammortizzatori sociali.

Ciò detto, le modifiche sono state davvero sostanziali, sia con riferimento all'utilizzo dei vari istituti che in termini di costo per il ricorso alle integrazioni salariali.

Basti pensare che, secondo la nuova formulazione normativa, **non possono essere autorizzate ore di CIGO eccedenti il limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile**, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre antecedente l'istanza di concessione dell'integrazione.

Questa limitazione comporta una compressione delle ore di cassa integrazione disponibili, a cui si aggiunge un'ulteriore condizione limitante che consiste nel **contare come ore CIGO, non quelle effettivamente utilizzate dall'azienda, ma le ore "autorizzate"**.

A causa di questa interpretazione esplicitata dall'INPS, occorre quindi porre attenzione:

- **a non richiedere cassa integrazione per un numero di ore di CIGO che poi nella realtà non verranno effettivamente utilizzate dalle aziende;**
- **alla CIGO a zero ore**, in quanto tale richiesta comporterebbe un veloce azzeramento del plafond di ore di CIGO disponibili.

Oltre al problema dei nuovi limiti, **un'altra novità che incide notevolmente sul costo del lavoro nelle ipotesi di utilizzo di questo ammortizzatore sociale, è rappresentato dall'aumento del contributo addizionale.**

Il contributo, infatti:

- *è stato aumentato in termini percentuali e cresce in maniera progressiva all'aumentare delle ore di CIGO utilizzate: si parte con un 9% (fino a 12 mesi di utilizzo) per arrivare fino al 15% (nel caso l'uso dell'ammortizzatore per più di 24 mesi);*
- *è calcolato sulla retribuzione persa e non più, come nel passato, sull'importo della cassa integrazione.*

*È chiaro che in questa situazione, le aziende si trovano davanti ad una situazione di difficoltà perché, come abbiamo illustrato, **da un lato ci troviamo di fronte ad una specie di "contingentamento" delle ore oggetto di autorizzazione e dall'altro abbiamo un'impennata del costo collegato all'utilizzo dell'ammortizzatore sociale.***

Analizziamo quindi alcune soluzioni alternative che possiamo proporre alle nostre aziende:

- Se si tratta di una crisi persistente e "strutturale", possiamo valutare **il ricorso ad una riduzione dell'orario di lavoro, trasformando i rapporti di lavoro in contratti part-time.** Si tratta di una soluzione che permette di salvaguardare i rapporti di lavoro e, al contempo, di contenere il costo del personale in ragione della minor prestazione lavorativa, dando all'impresa una chance per risollevarsi;
- Possiamo analizzare l'organigramma aziendale e il funzionigramma per capire se risulta fattibile proporre ai lavoratori una **ricollocazione diversa all'interna dell'azienda proponendo**

una variazione di mansioni. Trattandosi di uno stato di crisi possiamo anche valutare un demansionamento degli stessi. Anche in questo caso, come nel precedente, si salvaguarderebbe lo stato occupazionale dei lavoratori, intervenendo sull'organizzazione aziendale.;

- Se il contratto collettivo (nazionale, territoriale o, eventualmente, aziendale) lo ha disciplinato, possiamo utilizzare **l'orario multiperiodale** per “assorbire” il minor lavoro di un periodo con la necessità di una prestazione lavorativa più intensa in un secondo momento;
- Possiamo valutare altresì l'attivazione di **un contratto di solidarietà**. Il ricorso a questo ammortizzatore sociale permetterebbe di estendere a 36 mesi, nell'arco del quinquennio mobile, il ricorso alle integrazioni salariali. L'estensione della durata dai 24 ai 36 mesi, rende questo strumento sicuramente più appetibile rispetto agli altri ammortizzatori sociali, nonostante lo stesso costi di più, sia per l'impresa che per il lavoratore, in ragione del contributo addizionale per la prima e dell'istituzione del massimale per il secondo.

Quella che abbiamo illustrato è solo una breve analisi delle soluzioni alternative che possono essere prese in esame. L'importante è raccogliere più informazioni possibili dalle aziende, analizzarne i bisogni in modo da fornire un ventaglio personalizzato di opportunità alternative alla richiesta della CIGO.

12 maggio 2016

Sandra Paserio e Giulia Vignati