



in collaborazione con



CRISI D'IMPRESA E DELL'INSOLVENZA

Gestione del rapporto di lavoro nelle procedure della crisi

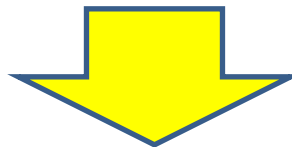
Principi generali - Art. 1 – 8 D.Lgs. n. 148/2015

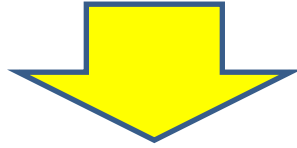
LAVORATORI BENEFICIARI:

Sono destinatari di TUTTI i trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti ESCLUSI I DIRIGENTI E I LAVORATORI A DOMICILIO.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO:

90 GIORNI DI EFFETTIVO LAVORO alla data di presentazione della domanda di concessione **presso l'unità produttiva** per la quale viene richiesto l'intervento.
(Non è richiesta per le ipotesi di CIG per eventi oggettivamente non evitabili)





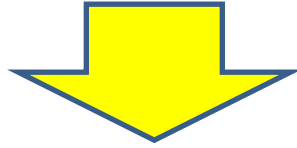
DEFINIZIONE DI «GIORNI DI EFFETTIVO LAVORO»

CIRCOLARE MINISTERO DEL LAVORO n. 24/2015

Per giornate di effettivo lavoro si intendono le giornate di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni. Alla luce della sentenza C. Cost. 423/1995 sono computati anche i periodi di astensione per maternità obbligatoria.

CIRCOLARE INPS n. 197/2015

L'anzianità richiesta, infatti, è di “effettivo lavoro”: si tratta quindi delle giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria. In analogia con quanto disposto dall'art. 16, co. 1, L. 223/91, sono compresi al suddetto fine i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni e, in applicazione degli indirizzi emersi dalla giurisprudenza, (Corte di Cassazione: pronunce n.16235/2002 e n.453/2003) anche i periodi di maternità obbligatoria.



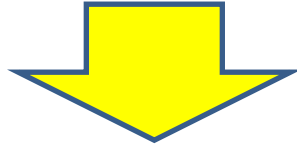
DEFINIZIONE DI «UNITA' PRODUTTIVA»

L'unità produttiva si identifica con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano una organizzazione autonoma.

Costituiscono indice dell'organizzazione autonoma lo svolgimento nelle sedi, stabilimenti, filiali e laboratori distaccati, di **un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa**, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa.

Quindi l'unità produttiva deve essere funzionalmente autonoma, caratterizzata per la sua sostanziale indipendenza tecnica: in essa deve essere svolto e concluso il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale

Non sono da ricomprendersi, pertanto, nella definizione di unità produttiva i cosiddetti cantieri temporanei di lavoro, quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata e/o per l'installazione di impianti



DEFINIZIONE DI «UNITÀ' PRODUTTIVA»

L'Unità Produttiva deve possedere e devono essere oggetto di autocertificazione:

- autonomia organizzativa
- idoneità a realizzare l'intero ciclo produttivo
- maestranze adibite in via continuativa.

Attenzione

L'Inps con il Messaggio del 31 marzo 2017, n. 1444 introduce una novità identificativa dell'Unità produttiva, ossia che **non è più necessario che la stessa sia dotata di autonomia economica - finanziaria, essendo sufficiente la sussistenza di quella tecnica - funzionale.**

Principi generali - Art. 1 – 8 D.Lgs. n. 148/2015

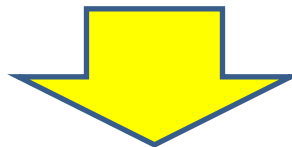
MISURA:

80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale;

Imposizione contributiva per il dipendente pari al 5,84%;

L'importo del trattamento non può superare gli **IMPORTI MASSIMI STABILITI** ANNUALMENTE, rapportati alle ore di integrazione autorizzate e per un massimo di dodici mensilità, comprensive dei ratei mensilità aggiuntiva;

Il massimale si applica anche per i contratti di solidarietà.





IMPORTI MASSIMALI STABILITI

	(1) Massimale lordo	(2) Massimale al netto della riduzione: (1) - 5,84% (*)	(3) Massimale lordo per eventi meteorologici: (1) + 20%	(4) Massimale per eventi meteorologici al netto della riduzione: (3) - 5,84% (*)
A) Retribuzioni mensili fino ad € 2.159,48 (compresi i ratei delle mensilità aggiuntive):	€ 998,18	€ 939,89	€ 1.197,82	€ 1.127,87
B) Retribuzioni mensili superiori ad € 2.159,48 (compresi i ratei delle mensilità aggiuntive):	€ 1.199,72	€ 1.129,66	€ 1.439,66	€ 1.355,58

Principi generali - Art. 1 – 8 D.Lgs. n. 148/2015

AMMORTIZZATORI E MALATTIA:

Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di MALATTIA l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente carico azienda prevista.

CIRCOLARE INPS n. 197/2015

Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.

Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi:

- se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività: CIG dalla data di inizio della stessa;
- qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

Principi generali - Art. 1 – 8 D.Lgs. n. 148/2015

DURATA MASSIMA:

Per ciascuna unità produttiva, il trattamento di CIGO e quello di CIGS (comprensivo del CDS), non può superare la DURATA MASSIMA COMPLESSIVA DI 24 MESI IN UN QUINQUENNIO MOBILE.

Eventi oggettivamente non evitabili: non computano ai fini delle 52 settimane nel biennio mobile ma computano ai fini dei 24 mesi nel quinquennio mobile (Circ. Inps 199 del 15.11.2016)

ESTENSIONE DEL LIMITE

Utilizzando il CDS, il limite complessivo di 24 mesi può essere portato a 36 mesi nel quinquennio mobile in quanto la durata del CDS viene computata al 50% per i primi 24 mesi e per intero la parte eccedente

Principi generali - Art. 1 – 8 D.Lgs. n. 148/2015

CONTRIBUTO ADDIZIONALE

In tutti i casi di ricorso agli ammortizzatori sociali, per le imprese che presentano domanda di integrazione salariale (COMPRESO IL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ) è stabilito un contributo addizionale **BONUS – MALUS**, in misura pari a:

Periodo	Contributi
Prime 52 settimane	9% sulla retribuzione persa dal lavoratore per le ore non lavorate
Oltre 52 e sino a 104 settimane	12% sulla retribuzione persa dal lavoratore per le ore non lavorate
Oltre 104 settimane (fino a 3 anni nel caso del CDS)	15% sulla retribuzione persa dal lavoratore per le ore non lavorate

Principi generali - Art. 1 – 8 D.Lgs. n. 148/2015

MODALITA' DI PAGAMENTO:

Prevista la possibilità da parte dell'Inps di autorizzare il pagamento diretto, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta dell'azienda.

SOLO laddove siano provate difficoltà finanziarie dell'impresa tramite la presentazione obbligatoria, alla competente sede INPS, della documentazione di cui all'allegato 2 della circ. 197/15 da cui si evincano le difficoltà finanziarie dell'azienda.



in collaborazione con



CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

CIGO

Sono interessate dalle integrazioni salariali ordinarie (CIGO):

- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal D.P.R. n. 602/1970 (coop. facchinaggio)
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica

Sono interessate dalle integrazioni salariali ordinarie (CIGO):

- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici
- i) imprese addette all'armamento ferroviario
- j) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica
- k) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini
- l) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e di lavorazione di materiale lapideo
- m) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

CAUSALI:

Ai dipendenti delle imprese interessate (elenco ex art.10 D.Lgs. n. 148/2015) è corrisposta l'integrazione salariale ordinaria nei seguenti casi:

- situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali.
- situazioni temporanee di mercato.

CAUSALI:

Le causali denotano ancora che la CIGO è un ammortizzatore al quale si può ricorrere **per crisi di breve durata e di natura transitoria**.

Il requisito della transitorietà della causale, e quindi della ripresa della normale attività lavorativa, è rimarcato dal quadro generale della riforma - che prevede, anche per le integrazioni salariali straordinarie, il venir meno degli interventi per quei casi in cui le aziende cessino l'attività produttiva.

Decreto Ministeriale del 15 aprile 2016, n. 95442 (G.U. n. 137 del 14-6-2016)

Il requisito fondamentale che viene valutato per la concessione della CIGO è la natura della causale di sospensione che per essere integrabile deve essere di **natura temporanea**, solo per eventi transitori.

Circolare Inps del 1° agosto 2016, n. 139

Si ribadisce l'essenzialità del requisito della **TRANSITORIETÀ** che deve essere valutata, in sede di giudizio discrezionale di ammissione alle integrazioni salariali sotto duplice aspetto:

- **TEMPORANEITÀ**
 - **FONDATA PREVISIONE DI RIPRESA DELL'ATTIVITÀ PRODUTTIVA**
- che sussistono quando è prevedibile, al momento della presentazione della domanda di CIGO, che l'impresa riprenda la normale attività lavorativa.

Decreto Ministeriale del 15 aprile 2016, n. 95442 (G.U. n. 137 del 14-6-2016)

Circolare Inps del 1° agosto 2016, n. 139

Causali di ricorso alla CIGO:

- Mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato;
- Fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa;
- Perizia di variante e suppletiva al progetto;
- Mancanza di materie prime o componenti;
- Eventi meteo;
- Sciopero di un reparto o di altra impresa;
- Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica;
- Impraticabilità dei locali anche per ordine di pubblica autorità; sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori;
- Guasti ai macchinari;
- Manutenzione straordinaria (non manutenzione ciclica ordinaria).

Circolare Inps del 1° agosto 2016, n. 139

In ogni caso non sono meritevoli di accoglimento le seguenti fattispecie in quanto non integrabili data la loro riconducibilità al datore di lavoro o al committente:

- a) mancanza di fondi;
- b) chiusura per ferie;
- c) preparazione campionario;
- d) infortunio o morte del titolare;
- e) sosta stagionale, inventario;
- f) mancanza di fondi impresa committente.

Durata della CIGO:

- Durata massima della CIGO pari a di 13 settimane continuative.
- Il periodo può essere prorogato trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.
- Dopo 52 settimane CONSECUTIVE di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere prodotta per la stessa unità produttiva, solo dopo ulteriori 52 settimane di normale attività lavorativa.
- L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi NON CONSECUTIVI non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.

Tali limiti non trovano applicazione nei casi di intervento richiesto a causa di eventi oggettivamente non evitabili (es: eventi naturali) ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese del settore edile e lapideo, confermando così la disciplina vigente

Contribuzione ORDINARIA CIGO:

E' dovuta per le imprese interessate (CIGO) una contribuzione ordinaria calcolata sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali nelle seguenti misure:

AMBITO DI APPLICAZIONE	CTR. ORDINARIO
dipendenti delle imprese industriali fino a 50 dipendenti*	1,70%
dipendenti delle imprese industriali oltre 50 dipendenti*	2,00%
operai delle imprese dell'industria e artigianato edile	4,70%
operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei	3,30%
impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei fino a 50 dipendenti*	1,70%
impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei oltre 50 dipendenti*	2,00%

Contribuzione ADDIZIONALE CIGO: E' dovuta per le imprese interessate (CIGO) determinato in funzione dell'effettivo utilizzo:

Settimane di effettivo utilizzo nel quinquennio mobile	Misura del contributo addizionale
Fino a 52 settimane	9%
Oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane	12%
Oltre le 104 settimane	15%

CIGO e FERIE:

- In caso di Cigo a zero ore o sospensione totale dell'attività lavorativa, l'esercizio del diritto di godimento delle ferie, sia con riferimento alle ferie già maturate sia riguardo a quelle infra annuali in corso di maturazione, può essere posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva.
- Invece, nelle ipotesi di CIGO parziale, il datore di lavoro non può differire la concessione delle ferie, residue ed infra-annuali, in quanto, in tali circostanze, deve comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato all'attività svolta, anche in misura ridotta.

Circolare Inps del 15 novembre 2016, n. 199

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE:

L'azienda deve comunicare preventivamente alle RSA/RSU:

- cause di sospensione/riduzione dell'orario di lavoro;
- entità e durata prevedibile;
- numero di lavoratori interessati.

A mezzo PEC o Raccomandata

Su richiesta di una delle parti, segue un esame congiunto.

L'intera procedura di consultazione deve esaurirsi entro **25 giorni** dalla data della comunicazione preventiva (10 giorni per le imprese fino a 50 dipendenti).

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE:

Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa:

- l'impresa è tenuta a comunicare alle RSA/RSU la durata prevedibile della sospensione/riduzione e il numero dei lavoratori interessati;
- se la riduzione o sospensione è superiore alle 16 ore settimanali, l'azienda o le RSA/RSU possono richiedere, entro 3 giorni dalla comunicazione aziendale, l'effettuazione di un esame congiunto (da esaurirsi entro i 5 giorni successivi) in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro;
- per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dei lapidei, le disposizioni di cui sopra si applicano solo alle richieste di proroga dei trattamenti di sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane

PROCEDURA RICHIESTA CIGO:

La domanda di concessione del trattamento di CIGO deve essere presentata telematicamente all'INPS entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (vedi anche Messaggio Inps del 24 settembre 2015, n. 5919).

Nella domanda di CIGO devono essere indicati:

- la causa di sospensione o riduzione;
- la presumibile durata;
- i nominativi interessati;
- le ore richieste.

PROCEDURA RICHIESTA CIGO:

- Se la domanda è presentata **dopo il termine indicato**, l'eventuale trattamento di integrazione salariale NON potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.
- Qualora dalla **omessa o tardiva presentazione** della domanda derivi un danno ai lavoratori per la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita

PROCEDURA RICHIESTA CIGO:

Per l'invio di una domanda telematica CIGO è necessario associare a questa uno specifico codice « c.d. ticket».

Il predetto codice dovrà essere utilizzato anche su UNIEMENS in fase di esposizione degli eventi di CIG richiesta.

Dal 20 novembre 2016 esteso anche alle domande trasmesse off-line con file .xml. - tutte le domande telematiche CIGO inviate con il flusso .xml, per poter essere protocollate ed inviate alla sede Inps, dovranno necessariamente essere così integrate.



in collaborazione con



CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STORDINARIA

CIGS

Sono interessate dalle integrazioni salariali straordinarie (CIGS):

- a) **imprese industriali**, comprese quelle edili ed affini;
- b) **imprese artigiane** che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni/riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita ***l'influsso gestionale prevalente (si ha quando la somma dei corrispettivi risultati delle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata, abbia superato, nel biennio precedente, il 50% del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse)***;
- c) **imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione**, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- d) **imprese appaltatrici di servizi di pulizia**, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;

Sono interessate dalle integrazioni salariali straordinarie (CIGS):

- e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e manutenzione del materiale rotabile;
- f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- g) imprese di vigilanza.

Sono interessate dalle integrazioni salariali straordinarie (CIGS):

Imprese che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di 50 dipendenti (inclusi gli apprendisti e i dirigenti mentre i contratti a termine si contano per «teste» Circ. MLPS 24/2015):

- imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
- agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

A prescindere dal numero dei dipendenti:

- imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
- partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali e nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016

CAUSALI CIGS:

L'intervento straordinario di integrazione salariale potrà essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

- 1) riorganizzazione aziendale
- 2) crisi aziendale, ad esclusione dal 1° gennaio 2016 dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa (ammessi accordi per cessazione attività se perfezionati entro il 31.12.2015)
- 3) contratti di solidarietà

N.B. l'impresa NON può richiedere la CIGS per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, la CIGO.

CAUSALI CIGS:

1) riorganizzazione aziendale

II PROGRAMMA DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE:

- deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva;
- deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione;
- deve essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.

CAUSALI CIGS:

1) crisi aziendale

II PROGRAMMA DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE:

- deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni
- deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale

N.B. In deroga ai limiti di durata massima delle prestazioni può essere autorizzato un ulteriore periodo di CIGS qualora all'esito del programma di crisi aziendale l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale (DM n. 95075 del 25 marzo 2016 - Ministero del Lavoro, Circolare n. 22 del 11 luglio 2016)

Criteria di approvazione dei programmi di cigs per crisi aziendale DM del 13 gennaio 2016, n. 94033:

La CIGS può essere concessa, altresì, quando la situazione di crisi aziendale sia conseguente ad un evento improvviso ed imprevisto, esterno alla gestione aziendale.

In tale ipotesi, l'impresa deve evidenziare

- l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi,
- la rapidità con la quale l'evento ha prodotto gli effetti negativi,
- la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale.

Il Ministero chiarisce che non sono presi in esame i programmi di crisi presentati da imprese che:

- abbiano iniziato l'attività produttiva nel biennio antecedente alla richiesta di CIGS;
- non abbiano effettivamente avviato l'attività produttiva;
- abbiano subito significative trasformazioni societarie nel biennio antecedente la richiesta di CIGS.

CAUSALI CIGS:

3) Contratti di Solidarietà

- Richiede la stipula di un accordo collettivo aziendale con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.
- 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.
- L'accordo deve specificare le modalità attraverso cui l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto.

CAUSALI CIGS:

3) Contratti di Solidarietà

TRATTAMENTO RETRIBUTIVO CDS

- 80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale nel limite del massimale.
- Nel calcolo non vengono presi in considerazione eventuali aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali stipulati nei 6 mesi antecedenti la stipula del contratto di solidarietà.
- In caso di rinnovi contrattuali nazionali, il trattamento di integrazione salariale è rideterminato – in diminuzione - tenendo conto dell'aumento intervenuto.

CAUSALI CIGS:

3) Contratti di Solidarietà

Le quote di TFR relative alla retribuzione persa sono a carico della gestione INPS, AD ECCEZIONE di quelle relative

- a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo entro 90 giorni dal termine del periodo di CDS,
- ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.

CAUSALI CIGS:

3) Contratti di Solidarietà

Dal 1° luglio 2016 è abrogato l'art. 5 DL 148/1993 convertito dalla Legge 236/1993 relativo ai CDS DIFENSIVI DI «TIPO B» per le imprese non rientranti nel campo di applicazione della CIGS.

NB: la Legge di Stabilità 2016 art. 1 co. 305 e la Nota del MLPS n. 524 dell'11 gennaio 2016 e Circolare MLPS n. 8 del 12 febbraio 2016 precisa che i CDS difensivi di tipo B:

- stipulati prima del 15 ottobre 2015, troveranno applicazione per l'intera durata prevista dal verbale di accordo
- stipulati a decorrere dal 15 ottobre 2015, troveranno applicazione fino al 31 dicembre 2016;
- In ogni caso, non potranno più essere stipulati dal 1° luglio 2016 (ultimo giorno utile per la stipula 30 giugno 2016).

I CDS DIFENSIVI DI «TIPO B» SONO SOSTITUITI da una nuova prestazione avente la medesima finalità: L'ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ FINANZIATO DAL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (ART. 31 D.LGS. 148/2015).

DURATA MASSIMA INTERVENTI CIGS:

CAUSALE	DURATA MASSIMA – PER CIASCUNA UNITÀ PRODUTTIVA
RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE	<ul style="list-style-type: none">▪ 24 MESI anche continuativi, in un quinquennio mobile, non prorogabile.▪ 12 MESI anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a 2/3 di quello relativo alla precedente autorizzazione. Ulteriori 6 mesi se concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda.
CRISI AZIENDALE	<ul style="list-style-type: none">▪ 24 MESI anche continuativi, in un quinquennio mobile.▪ 36 MESI anche continuativi, in un quinquennio mobile alle seguenti condizioni: la durata dei trattamenti d'integrazione salariale per contratto di solidarietà vengono computati nella misura della metà entro il limite di 24 mesi; oltre tale limite vengono computati per intero.
CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ	

CIGS E TFR:

La precedente normativa – art. 2 legge 8 agosto 1972 n. 464 – stabiliva che le aziende potessero richiedere alla CIGS il rimborso delle quote di TFR maturate durante il periodo di sospensione e corrisposte ai lavoratori all'atto del licenziamento (laddove non vi fosse stata ripresa della prestazione).

Dal 24 settembre 2015 le quote di Trattamento di Fine Rapporto rimangono a totale carico del datore di lavoro (cfr Circ. MLPS 24/2015, Circ. Inps 9/2017, Circ. Inps 24/2017).

CIGS E CONTRIBUZIONE:

CONTRIBUTO ORDINARIO	Carico Azienda	Carico Dipendente
0,90%	0,60%	0,30%
CONTRIBUTO ADDIZIONALE	Settimane di effettivo utilizzo nel quinquennio mobile	
9%	Fino a 52 settimane	
12%	Oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane	
15%	Oltre le 104 settimane	

CIGS E CONTRIBUZIONE:

IMPORTANTE

Il contributo addizionale non è dovuto dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale anche con continuazione dell'attività (anche se dal 1.1.2016 accederanno alla CIGS per le causali di cui al D.Lgs. n. 148/2015) o commissariate ai sensi L. n. 236/1993

CIGS E CONTRIBUZIONE:

SANZIONE MANCATO RISPETTO PROCEDURE DI ROTAZIONE

Con Decreto del Ministero del Lavoro n. 94956 del 10 marzo 2016 (in vigore dal 16.06.2016) è stato stabilito l'incremento della contribuzione addizionale (nella misura dell'1%), applicabile a titolo di sanzione in caso di mancato rispetto delle modalità di rotazione dei lavoratori in CIGS.

CONSULTAZIONE SINDACALE:

IN CASO DI CIGS PER RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE O CRISI AZIENDALE È NECESSARIO:

- comunicare tempestivamente l'avvio della procedura alle RSA/RSU, indicando l'intenzione di richiedere la CIGS, l'entità e la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati.
- entro 3 giorni le parti devono richiedere esame congiunto presso la Regione/Ministero al fine di presentare il programma che si intende attuare, la durata, il n. di lavoratori coinvolti, le ragioni che non rendono praticabile forme alternative di riduzione di orario, i criteri di scelta, le modalità di rotazione, le ragioni tecnico-organizzative della mancata rotazione;
- La procedura deve esaurirsi entro 25 giorni (10 per aziende con meno di 50 dipendenti) dalla data di ricezione della domanda dall'Ufficio competente.

Le parti devono espressamente dichiarare la NON percorribilità del contratto di solidarietà.

PROCEDURA:

La domanda di concessione della CIGS è presentata entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo (corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati, del numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale).

In caso di presentazione tardiva dell'istanza, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda medesima.

D.Lgs. del 24 settembre 2016, n. 185
(che modifica il Art. 25, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015)

La sospensione o la riduzione dell'orario, così come concordata tra le parti ha inizio entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda

CIGS E PROCEDURE CONCORDSUALI:

A decorrere **dal 1° gennaio 2016**, viene meno la possibilità di autorizzare il **trattamento CIGS conseguente all'ammissione per procedure concorsuali individuate dal medesimo articolo 3 L. 223/1993 (fallimento, concordato, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria).**

Fino al 31 dicembre 2015 trovano applicazione le circolari n. 4 del 2 marzo 2015 e n. 12 del 8 aprile 2015. Il trattamento **potrà decorrere** dalla **data della procedura concorsuale** applicandosi le norme procedurali già previste per tali causali di intervento (fino al 31 dicembre 2015).

IMPORTANTE

Successivamente al 31 dicembre 2015, nel caso in cui l'impresa sia sottoposta a **procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio d'impresa**, ove sussistano i presupposti, la fattispecie potrà rientrare nell'ambito delle **altre causali** previste dal decreto legislativo 148/2015.

→ **Circ. MLPS n. 1 del 22 gennaio 2016** precisa che il trattamento di CIGS **PUÒ ESSERE** autorizzato a condizione che gli organi della procedura subentrino nella titolarità del programma già presentato e si impegnino a proseguire e concludere il programma inizialmente fissato.

PROCEDURE CONCORDSUALI E CONTRIBUZIONE ADDITIONALE:

Il contributo addizionale **non sarà dovuto** dalle imprese che, sottoposte a **procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio di impresa**, possono accedere, sussistendone i presupposti, dal 1 gennaio 2016 al trattamento di CIGS. Infatti, l'art. 8, comma 8 bis, della legge n. 160/88 nell'individuare il campo di applicazione delle imprese escluse dal contributo addizionale fa riferimento ad imprese sottoposte a “procedura concorsuale”.



in collaborazione con



Fondo di Solidarietà Bilaterale per gli Artigiani e Fondo di Integrazione Salariale

PREMESSA

Con il d.lgs. 148/2015 si prosegue e rafforza la strada già tracciata con la **Legge Fornero**.

SCOPO

I fondi di solidarietà hanno lo scopo di **garantire adeguate forme di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro ai datori di lavoro ai quali non si applica la disciplina relativa alla cassa integrazione.**

NOVITA'

La **principale novità** è l'**obbligatorietà dei fondi** per i datori di lavoro **che occupano mediamente più di 5 dipendenti** (la legge 92/2012 prevedeva «più di 15 dipendenti»).

FORME DI FONDI DI SOLIDARIETA'

- **Fondi di solidarietà bilaterali** (da accordi coll. o contratti coll. nazionali)
- **Fondi di solidarietà bilaterali alternativi** (F.S.B.A. per l'artigianato e somministrazione)
- **Fondo di integrazione salariale – F.I.S. (in sostituzione del Fondo di solidarietà residuale)**

Fondi di solidarietà bilaterale alternativi

Come già previsto dalla Legge n. 92/2012 IN ALTERNATIVA all'istituzione di nuovi fondi di solidarietà, qualora alla data di entrata in vigore della predetta Legge fossero già esistite consolidate realtà bilaterali, le Parti istitutive di detti Enti potevano adeguare gli statuti degli organismi bilaterali già in essere alle finalità previste per i nuovi fondi di solidarietà introdotti dalla Riforma del lavoro.

La «soglia occupazionale» è definita dai Fondi.

Il Fondo di solidarietà per il comparto artigiano (F.S.B.A.) prevede la copertura per tutte le aziende, anche per quelle aventi meno di 5 dipendenti.

Fondi di solidarietà bilaterale alternativi

Le PRINCIPALI NOVITÀ rispetto alla disciplina prevista dalla Legge n. 92/2012 riguardano:

- l'**innalzamento**, a decorrere dal **1° gennaio 2016**, dell'**aliquota di finanziamento**, da ripartire tra datore di lavoro e lavoratore, dallo 0,20% allo **0,45%** della retribuzione imponibile previdenziale;
- le tipologie di **prestazioni erogate**.

In particolare viene espressamente previsto che i **predetti fondi debbano assicurare almeno UNA delle seguenti prestazioni**:

- assegno di durata e misura pari all'**assegno ordinario** (pari all'integrazione salariale) o, in alternativa,
- **assegno di solidarietà** (al posto del contratto di solidarietà di tipo B), eventualmente limitandone il periodo massimo previsto, prevedendo in ogni caso un periodo massimo **non inferiore a 26 settimane** in un biennio mobile.

Fondi di solidarietà bilaterale alternativi

Il Ministero del Lavoro, con nota n. 4831/2016 ha resa nota la possibilità, per le aziende che rientrano nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà bilaterali alternativi, di scegliere se accedere agli ammortizzatori sociali in deroga o alle prestazioni previste dai Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (ML nota n. 4831/2016).



Fondo di Solidarietà Bilaterale per gli Artigiani

F.S.B.A.

F.S.B.A.

- Applicazione: senza limiti dimensionali, tutte le imprese artigiane di cui al codice contributivo INPS c.s.c. 4, e tutte le imprese che adottano un contratto dell'artigianato sottoscritto dalle confederazioni dell'artigianato e dai sindacati confederali.
- Il contributo è relativo a tutti i lavoratori dipendenti in forza, anche a tempo determinato, anche part-time.
- Sono esclusi i dirigenti ed i lavoratori a domicilio. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione le imprese che adottano i CCNL dell'edilizia in quanto organizzate in altri fondi.

Casi di aziende non artigiane con CCNL artigiano

Regolamento FSBA prevede che:

Devono versare al Fondo tutte le imprese che adottano un contratto dell'artigianato sottoscritto dalle confederazioni dell'artigianato e dai sindacati confederali.

Inps prevede che:

Le imprese prive delle caratteristiche di cui alla legge n. 443/1985 (Legge Quadro Artigianato), se operanti in settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale o da altri fondi di solidarietà, anche nel caso in cui applichino i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative del settore artigiano, saranno iscritte al Fondo di integrazione salariale nel caso in cui occupino più di cinque dipendenti.

L'interpretazione più plausibile per le aziende non artigiane che applicano un CCNL artigiano:

- se numero dipendenti superiore a 5 -> FIS
- se numero dipendenti da 0,1 a 5 -> FSBA

Possono accedere alla prestazione le imprese artigiane, con 1 o più dipendenti, aventi Codice Statistico Contributivo INPS uguale a 4.xx.xx (settore artigianato) e codice autorizzazione "7B"

F.S.B.A. - CONTRIBUZIONE

La contribuzione complessiva attuale è dello 0,60% così suddivisa:

- dal **1° gennaio 2016**, per ogni lavoratore in forza nel mese: **0,45% a carico dei datori di lavoro** sulla retribuzione imponibile previdenziale (+ cifra fissa destinata ad **EBNA** pari a **7,65 euro al mese** per 12 mensilità)
- dal **1° luglio 2016**, tale percentuale è stata **incrementata dello 0,15%** della retribuzione imponibile previdenziale **a carico dei lavoratori**.

NO contributo solidarietà su quota FSBA (0,45%+0,15%).

F.S.B.A. - DURATA

- **assegno ordinario** (max 13 settimane in un biennio mobile):
 - situazioni aziendali dovute a **eventi transitori e non imputabili all'impresa** o ai dipendenti, **ivi comprese le situazioni climatiche**;
 - **situazioni temporanee di mercato.**

- **assegno di solidarietà** (max 26 settimane in un biennio mobile):
 - caso di **riduzione dell'orario di lavoro finalizzata ad evitare licenziamenti** plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.



in collaborazione con



Fondo di Integrazione Salariale

F.I.S.

F.I.S.

assegno di solidarietà:

- dal **1° gennaio 2016** per i datori di lavoro che occupano mediamente **più di 15 dipendenti**;
- dal **1° luglio 2016** per i datori di lavoro che occupano mediamente **più di 5. Durata massima, 12 mesi in un biennio mobile.**

assegno ordinario:

- dal **1° gennaio 2016** per i datori di lavoro che occupano mediamente **più di 15 dipendenti**. In tal caso **l'assegno ordinario è garantito per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile**, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni.

IMPORTANTE

Al fine di garantire l'equilibrio di bilancio, **il Fondo provvede all'erogazione delle prestazioni nei limiti delle risorse finanziarie acquisite.**

F.I.S. – PRESTAZIONI

A decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo di solidarietà residuale assume la denominazione di **Fondo di integrazione salariale (F.I.S.), disciplinandone l'attività e il funzionamento e riguarda **quei settori che non rientrano nell'ambito di applicazione cigo/cigs e per i quali non siano stati stipulati accordi volti all'attivazione di un fondo di solidarietà bilaterale ovvero un fondo di solidarietà alternativo.****

Importante:

il Fondo risulta rivolto ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti (in precedenza più di 15 dipendenti) → ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vanno computati anche gli apprendisti.

F.I.S. – LAVORATORI BENEFICIARI

- A decorrere **dal 1° gennaio 2016**, sono destinatari delle prestazioni del Fondo i **lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato**, ivi compresi gli apprendisti, con **esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio**.
- I lavoratori devono possedere, **presso l'unità produttiva** per la quale è richiesto il trattamento, un'**anzianità di effettivo lavoro** di almeno **90 giorni** alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.

In caso di appalto, per il lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, **l'anzianità di effettivo lavoro si computa** tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

F.I.S. – TIPOLOGIE

ASSEGNO ORDINARIO (+ 15 dipendenti) (simile a CIGO e CIGS)

Ai datori di lavoro che occupano **mediamente più di 15 dipendenti** il Fondo garantisce in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, **limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale**: una prestazione costituita da un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile.

ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ (+ 5 dipendenti) (simile a contratto di SOLIDARIETÀ)

Rispetto alla previgente disciplina viene introdotta una nuova tipologia di prestazione ovvero l'**assegno di solidarietà**, che dovrà garantire in favore dei dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una **riduzione dell'orario di lavoro** al fine di evitare licenziamenti collettivi ovvero licenziamenti plurimi individuali (**.... contratto di solidarietà difensivo di tipo B**). **Durata massima, 12 mesi in un biennio mobile.**

F.I.S. – ASSEGNO DI SOLIDARIETA' -

- può essere corrisposto per un **periodo massimo di 12 mesi** in un biennio mobile (**calcolo di 103 settimane a ritroso dalla fine della prima settimana di riduzione orario di lavoro**);
- nella **misura dell'assegno di solidarietà**, la stessa si determina con le modalità previste per il trattamento di integrazione salariale (**80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate);
- gli **accordi collettivi** aziendali individuano i **lavoratori interessati** alla riduzione oraria.
- **La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile** dei lavoratori interessati.
- **Per ciascun lavoratore**, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro **non può essere superiore al 70%**.

ASSEGNO DI SOLIDARIETA' - Contributo di finanziamento

A decorrere dal **1° gennaio 2016**, l'**aliquota di finanziamento** del fondo è fissata nella misura dello:

- **0,65%** per i datori di lavoro che occupano mediamente **più di 15 dipendenti**
- **0,45%** per i datori di lavoro che occupano mediamente **più di 5 e sino a 15 dipendenti**.

È prevista una **contribuzione aggiuntiva** a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo degli istituti previsti (assegno ordinario e di solidarietà) pari al **4%** della retribuzione persa.

ASSEGNO DI SOLIDARIETA' - Chiarimenti INPS

L'INPS, con la Circolare 176/2016, ribadisce che il D.Lgs. n. 148/2015 sancisce l'obbligatorietà dell'istituzione dei Fondi di solidarietà per tutti i datori di lavoro (anche non organizzati in forma di impresa):

- appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali esclusi dall'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni sia ordinaria che straordinaria
- e che occupano mediamente più di cinque dipendenti (compresi apprendisti).

ASSEGNO DI SOLIDARIETA' – Casi di Esclusione

Non rientrano, ad oggi, nel campo di applicazione del Fondo:

a) i settori nell'ambito dei quali sono già stati istituiti Fondi di solidarietà:
settore del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza;
settore del personale dipendente di Poste Italiane spa e delle società del Gruppo Poste italiane;
settore del personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane;
settore del personale dipendente da aziende del credito cooperativo;
settore del personale dipendente di aziende del settore del credito;
settore dei servizi della riscossione dei tributi erariali;
settore marittimo – SOLIMARE;
settore trasporto pubblico;
settore dei Gruppi Ormeggiatori e Barcaiola dei Porti Italiani.

b) i settori per i quali sono stati costituiti i fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui:
settore dell'artigianato e settore della somministrazione di lavoro;

c) le imprese rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria.

ASSEGNO DI SOLIDARIETA' - Destinatari

SONO **DESTINATARI** delle prestazioni del Fondo di integrazione salariale i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, **ricompresi gli apprendisti con contratto di lavoro professionalizzante**, con **esclusione** dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

Restano inoltre **esclusi** i **lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma** professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e i lavoratori con contratto di **apprendistato di alta formazione e ricerca**.

ASSEGNO DI SOLIDARIETA' - Destinatari

Al Fondo di integrazione salariale **contribuiscono unicamente i datori di lavoro che impiegano mediamente più di 5 / 15 dipendenti.**

La **soglia dimensionale** deve essere **verificata mensilmente** con riferimento alla **media occupazionale nel semestre precedente.**

Nella determinazione del numero dei dipendenti occupati devono **essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (anche lavoratori a domicilio, dirigenti, ecc.) compresi gli apprendisti con esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento lavorativo.**

I lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti **in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno,** con arrotondamento secondo le modalità disciplinate dall'articolo 9 del D.lgs n. 81/2015.

I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, secondo le modalità disciplinate dall'articolo 18 del citato D.Lgs n. 81/2015.

ASSEGNO ORDINARIO

L'assegno ordinario è una prestazione a sostegno del reddito che il Fondo garantisce, oltre all'assegno di solidarietà, ai dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro, posti in sospensione o riduzione di attività per le seguenti **causali**:

1. **situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili** all'impresa o ai dipendenti, escluse le intemperie stagionali;
2. **situazioni temporanee di mercato**;
3. **riorganizzazione aziendale**;
4. **crisi aziendale**, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

Il legislatore identifica, dunque, gli eventi che possono giustificare il ricorso all'assegno ordinario con le **causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie (ad eccezione delle intemperie stagionali) o straordinarie (ad eccezione del contratto di solidarietà)**, illustrate nella circolare n. 139 del 01 agosto 2016 (ordinarie) e nelle circolari n. 24 del 5 ottobre 2015 e n. 30 del 9 novembre 2015 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (straordinarie).

ASSEGNO ORDINARIO - DURATA

Ciascun intervento per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali elencate, è corrisposto fino ad un periodo **massimo di 26 settimane in un biennio mobile**.

Al fine della verifica del **biennio mobile si calcolano le 103 settimane a ritroso** dalla fine della prima settimana di riduzione di orario. Se in tale arco di tempo sono state già usufruite 26 settimane di riduzione, la domanda non potrà essere accolta.

Il datore di lavoro che abbia fruito di 26 settimane consecutive di assegno ordinario, può proporre una **nuova domanda**, per la medesima unità produttiva per la quale l'assegno è stato concesso, solo qualora sia **trascorso un periodo di almeno 78 settimane** di normale attività lavorativa;

In ogni caso, nei limiti di durata di 26 settimane in un biennio mobile, non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale eccedenti il limite di un terzo delle ore lavorabili nel biennio mobile.

ASSEGNO ORDINARIO – AMMONTARE INTERVENTO

La misura delle prestazioni per le ore di lavoro non prestate è calcolata in modo **equivalente a quanto previsto per i trattamenti di cassa integrazione guadagni**, e quindi in misura pari **all'80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate**, comprese tra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. **L'importo così determinato è ridotto**, a norma dell'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, dell'importo derivante dall'applicazione delle aliquote contributive previste a carico degli apprendisti, ad oggi pari al **5,84 per cento**, e non può superare gli importi massimi mensili.

2021	(1) Massimale lordo	(2) Massimale al netto della riduzione: (1) - 5,84% (*)
A) Retribuzioni mensili inferiori o pari ad € 2.159,48 (compresi i ratei delle mensilità aggiuntive):	€ 998,18	€ 939,89
B) Retribuzioni mensili superiori ad € 2.159,48 (compresi i ratei delle mensilità aggiuntive):	€ 1.199,72	€ 1.129,66

ASSEGNO ORDINARIO – CONTRIBUZIONE ORDINARIA

Le **prestazioni erogate** dal Fondo di integrazione salariale e coincidenti con l'assegno di solidarietà e l'assegno ordinario sono finanziate, a decorrere dal 1° gennaio 2016, sono assoggettate alla seguente contribuzione:

- a) **per i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, un contributo ordinario dello 0,65% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali** dei lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio), di cui **due terzi** a carico del datore di lavoro e **un terzo** a carico del lavoratore;
- b) **per i datori di lavoro che occupano mediamente da più di cinque a quindici dipendenti, un contributo ordinario dello 0,45% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali** dei lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio), di cui **due terzi** a carico del datore di lavoro e **un terzo** a carico del lavoratore.

ASSEGNO ORDINARIO – CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE

L'art. 29, c. 8, del D.Lgs. n. 148/2015, dispone che **qualora siano previste le prestazioni di assegno ordinario e assegno di solidarietà, è dovuto dal datore di lavoro che ricorra alle sospensioni o riduzioni di attività lavorativa, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura del 4 per cento della retribuzione persa.**

Si ricorda, per completezza, che la stessa è pari alla **differenza tra la retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito** qualora non fossero intervenuti gli eventi tutelati **e quella che effettivamente** viene data in rapporto all'orario ridotto o sospeso.

	FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE	FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE ARTIGIANATO
Campo di applicazione oggettivo	datori di lavoro con <u>più di 5 dipendenti</u> (compresi lavoratori a domicilio, dirigenti e apprendisti) cui non trovano applicazione i trattamenti della cassa integrazione guadagni sia ordinaria che straordinaria	datori di lavoro artigiani (e che applicano i contratti collettivi dell'artigianato) <u>anche con meno di 5 dipendenti</u> , cui non trovano applicazione i trattamenti di cassa integrazione guadagni sia ordinaria che straordinaria
Campo di applicazione soggettivo	lavoratori delle imprese rientranti nell'ambito di applicazione, escluso il personale dirigente e lavoratori a domicilio , compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante , con un'anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva interessata	lavoratori delle imprese rientranti nell'ambito di applicazione, escluso il personale dirigente, i lavoratori a domicilio e i lavoratori per cui trova applicazione il ccnl edilizia artigianato , compresi gli apprendisti (tutte le tipologie), con un'anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro

	FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE	FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE ARTIGIANATO
Causali di intervento	<p>assegno ordinario</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, escluse le intemperie stagionali; 2. situazioni temporanee di mercato; 3. riorganizzazione aziendale; 4. crisi aziendale, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa. <p>assegno di solidarietà</p> <ul style="list-style-type: none"> - evitare o ridurre licenziamenti collettivi nel corso della procedura di cui all'art. 24 della L. 223/1991 <u>oppure</u> - licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo 	<p>assegno ordinario</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, ivi comprese le situazioni climatiche; 2. situazioni temporanee di mercato. <p>assegno di solidarietà</p> <ul style="list-style-type: none"> - evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.
Contribuzione	<p>per i datori di lavoro > 15 dipendenti: 0,65% (2/3 datore di lavoro e 1/3 lavoratore);</p> <p>per i datori di lavoro > 5 dipendenti <= 15 dipendenti: 0,45% (2/3 datore di lavoro e 1/3 lavoratore).</p>	<p>indipendentemente dal numero di dipendenti: 0,60% (0,45% datore di lavoro e 0,15% lavoratore);</p>

	FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE	FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE ARTIGIANATO
Causali di intervento	<p>assegno ordinario</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, escluse le intemperie stagionali; 2. situazioni temporanee di mercato; 3. riorganizzazione aziendale; 4. crisi aziendale, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa. <p>assegno di solidarietà</p> <ul style="list-style-type: none"> - evitare o ridurre licenziamenti collettivi nel corso della procedura di cui all'art. 24 della L. 223/1991 <u>oppure</u> - licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo 	<p>assegno ordinario</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, ivi comprese le situazioni climatiche; 2. situazioni temporanee di mercato. <p>assegno di solidarietà</p> <ul style="list-style-type: none"> - evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.
Contribuzione	<p>per i datori di lavoro > 15 dipendenti: 0,65% (2/3 datore di lavoro e 1/3 lavoratore);</p> <p>per i datori di lavoro > 5 dipendenti <= 15 dipendenti: 0,45% (2/3 datore di lavoro e 1/3 lavoratore).</p>	<p>indipendentemente dal numero di dipendenti:</p> <p>0,60% (0,45% datore di lavoro e 0,15% lavoratore);</p>



in collaborazione con



Gli ammortizzatori sociali Covid-19

AMMOSRTIZZATORI SOCIALI – COVID-19

DATORI DI LAVORO BENEFICIARI

I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare domanda di concessione dei trattamenti di:

- **CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA**
- **ASSEGNO ORDINARIO**
- **CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA**

di cui agli articoli da 19 a 22 *quinquies* del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni e integrazioni.

AMMORTIZZATORI SOCIALI – COVID-19

Destinatari del nuovo periodo di trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario per la causale “COVID-19”

La previsione normativa, declinata dal menzionato articolo 1, comma 300, della legge di bilancio 2021, consente l'accesso al nuovo periodo di trattamenti di integrazione salariale **(12 settimane + 13/28), a prescindere dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali per i periodi fino al 31 dicembre 2020.**

Sarà quindi possibile richiedere tali periodi anche da parte di datori di lavoro che non hanno mai presentato domanda di integrazione salariale per causale COVID-19.

AMMOSRTIZZATORI SOCIALI – COVID-19

Aspetti contributivi

Pertanto, in forza del rinvio operato dalla legge di bilancio ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto-legge n. 18/2020, anche ai “nuovi” periodi di integrazione salariale **non si applica il contributo addizionale di cui agli articoli 5, 29, comma 8, secondo periodo, e 33, comma 2, del D.lgs n. 148/2015**, in quanto espressamente esclusi dall’articolo 19, comma 4, del menzionato decreto-legge n. 18/2020.

Si osserva inoltre che, **diversamente da quanto stabilito dai precedenti decreti-legge n. 104/2020 e n. 137/2020, l’impianto normativo contenuto nella legge di bilancio 2021 non prevede l’obbligo del versamento di alcun contributo addizionale legato alla riduzione di fatturato** delle aziende che richiedono le 12 settimane di trattamenti previsti dalla medesima legge

AMMORTIZZATORI SOCIALI – COVID-19

Si evidenzia che l'impianto normativo delineato dalla legge di bilancio 2021 introduce un'importante novità riguardo all'articolazione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro legati all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

La nuova disciplina, infatti, PER LA PRIMA VOLTA, differenzia l'arco temporale in cui è possibile collocare i diversi trattamenti.

Più specificatamente, la norma prevede che i trattamenti di cassa integrazione ordinaria (CIGO) devono essere collocati nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 (successivamente prorogato al 30/06 – D.L. 41/2021); i trattamenti di assegno ordinario (ASO) e di cassa integrazione in deroga (CIGD), invece, devono essere collocati nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 (successivamente prorogato al 31/12 – D.L. 41/2021).

AMMOSRTIZZATORI SOCIALI – COVID-19

Sono **BENEFICIARI** dei nuovi trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e comunque in forza alla data del 1° gennaio 2021

Messaggio Inps del 29 gennaio 2021, n. 406

Riguardo ai lavoratori cui si rivolgono le tutele di cui alla legge n. 178/2020, si precisa che, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 1, comma 305, della medesima legge, i trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e CISOA previsti dalla legge di bilancio 2021 trovano applicazione ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 1° gennaio 2021 (data di entrata in vigore della legge n. 178/2020).

AMMOSRTIZZATORI SOCIALI – COVID-19

DOMANDA DI ACCESSO

Le domande di accesso ai trattamenti devono essere inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

IN FASE DI PRIMA APPLICAZIONE, IL TERMINE DI DECADENZA DI CUI AL PRESENTE COMMA È FISSATO ENTRO LA FINE DEL MESE SUCCESSIVO A QUELLO DI ENTRATA IN VIGORE DELLA PRESENTE LEGGE (28 FEBBRAIO 2021)

AMMOSRTIZZATORI SOCIALI – COVID-19

TERMINI DECADENZIALI

Si ricorda che i termini decadenziali di cui trattasi non devono intendersi in modo assoluto, ma devono considerarsi operanti solo con riferimento al periodo oggetto della domanda rispetto al quale la decadenza è intervenuta: laddove, quindi, l'istanza riguardi un arco temporale di durata plurimensile, il regime decadenziale riguarderà esclusivamente il periodo in relazione al quale il termine di invio della domanda risulti scaduto e si procederà ad un accoglimento parziale per il periodo residuo che risulti ancora nei termini di legge.

AMMOSRTIZZATORI SOCIALI – COVID-19

PAGAMENTO DIRETTO

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

In sede di prima applicazione, i termini di cui al presente comma sono rinviati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo.

Trascorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

AMMOSRTIZZATORI SOCIALI – COVID-19

PAGAMENTO DIRETTO

Termini di trasmissione dei dati utili al pagamento o al saldo dei trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA)

L'articolo 1, comma 302, della legge n. 178/2020, conferma altresì che, in caso di pagamento diretto da parte dell'Istituto, il datore di lavoro è tenuto a inviare tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale (modelli "SR41" e "SR43" semplificati) entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero entro 30 giorni dalla notifica della PEC contenente l'autorizzazione, qualora questo termine sia più favorevole all'azienda.

Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi

rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

AMMOSRTIZZATORI SOCIALI – COVID-19

ANTICIPO DELLA PRESTAZIONE

In merito alle modalità di pagamento della prestazione, senza obbligo di produzione della documentazione comprovante, rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come la possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Con riferimento al pagamento diretto, si precisa che l'articolo 1, comma 300, della legge di bilancio 2021 richiama anche gli articoli 22-quater e 22-quinquies del decreto-legge n. 18/2020, che regolamentano il pagamento diretto dei trattamenti salariali a carico dell'Istituto con il possibile anticipo del 40%.

AMMOSRTIZZATORI SOCIALI – COVID-19

MODALITA' DI PAGAMENTO CIGD

Infine, si ribadisce che per la cassa integrazione in deroga INPS è previsto esclusivamente il pagamento diretto, mentre, in forza di quanto stabilito dall'articolo 22, comma 6-bis, del decreto-legge n. 18/2020, potranno essere interessati dal sistema del conguaglio i trattamenti in deroga autorizzati in favore delle aziende plurilocalizzate



in collaborazione con



Esonero contributivo alternativo all'utilizzo di ammortizzatori sociali Legge n. 178/2020

AMMOSRTIZZATORI SOCIALI – COVID-19

ESONERO CONTRIBUTIVO

Possono accedere all'esonero in trattazione i datori di lavoro privati che

- **abbiano già fruito, nel mese di giugno 2020, degli interventi di integrazione salariale** di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni, ossia dei trattamenti ordinari di integrazione salariale, degli assegni ordinari e dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, riconosciuti secondo la disciplina posta in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19.
- **Appartengono ai settori interessati dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 ottobre 2020.**

AMMORTIZZATORI SOCIALI – COVID-19

ESONERO CONTRIBUTIVO

Ai datori di lavoro privati sopraccitati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che **NON RICHIEDONO GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID 19 PER L'ANNO 2021 (12 SETTIMANE)** ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto:

- l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico;
- per un ulteriore periodo massimo di 8 settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021;
- nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020;
- con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.



in collaborazione con



Grazie per l'attenzione