



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 62 2015

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi il seguente argomento:

AMMORTIZZATORI SOCIALI: LE PRINCIPALI NOVITA'

In sintesi

- 1. Contratti di Solidarietà considerati come un'altra ipotesi della Cassa straordinaria;*
- 2. Estensione dell'ambito di applicazione degli ammortizzatori a favore degli apprendisti;*
- 3. Richiesta di un'anzianità minima per tutti gli ammortizzatori;*
- 4. Revisione della durata massima complessiva delle integrazioni;*
- 5. Ammontare dell'integrazione entro limiti indicati dalla normativa;*
- 6. Tempi e termini procedurali diversi rispetto alla disciplina finora vigente;*
- 7. Nuova contribuzione "bonus malus" di finanziamento a carico delle aziende.*

Approfondimento:

La normativa stabilisce i contenuti dei programmi che l'azienda dovrà necessariamente presentare per dimostrare la causa della situazione di difficoltà e i rimedi per superarla.

1. Contratti di Solidarietà considerati come un'altra ipotesi della Cassa straordinaria

La CIG Straordinaria può essere richiesta in caso di sospensione o riduzione dell'attività dovuta a:

- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale (dal 2016 verranno esclusi i casi di cessazione dell'attività);
- contratto di solidarietà difensivo.

In fase di consultazione sindacale **c'è l'obbligo** per le parti, con esclusione delle imprese edili e affini, **di dichiarare espressamente l'impossibilità** di utilizzare il contratto di solidarietà difensivo.

2. Estensione dell'ambito di applicazione degli ammortizzatori a favore degli apprendisti

Diversamente da quanto accadeva in passato quando gli apprendisti potevano accedere solo agli ammortizzatori in deroga, ora gli stessi possono, in alcuni casi, godere della cassa integrazione ordinaria e straordinaria (CIGO e CIGS). Preme evidenziare che questa possibilità è stata concessa solo per l'apprendistato professionalizzante.

È necessario tenere presente che il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente alle ore di integrazione salariale utilizzate.

La tutela degli apprendisti è tuttavia ancora limitata: se essi sono alle dipendenze di imprese per le quali trova applicazione la sola disciplina della CIGS (es. impresa commerciale con più di 50 dipendenti), allora potranno accedere **solo alla CIGS per la causale di crisi aziendale** e non anche per riorganizzazione aziendale o contratto di solidarietà. In altri casi gli apprendisti possono godere solo della CIGO.

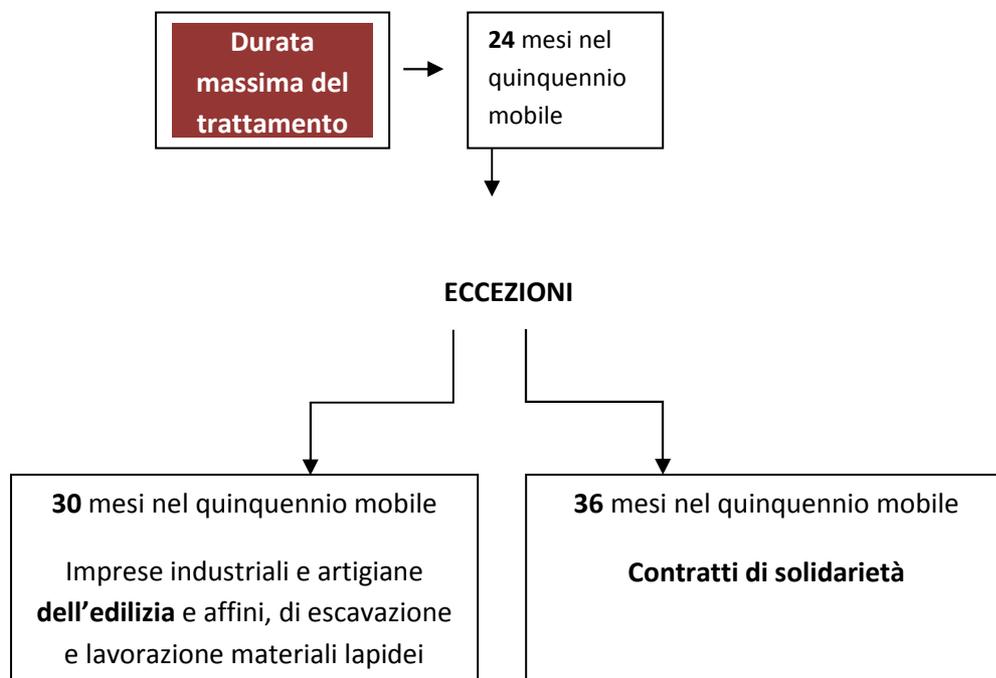
A seguito di questa modifica legislativa, risulta evidente che si dovrà pagare la contribuzione per gli ammortizzatori sociali anche per gli apprendisti.

3. Richiesta di un'anzianità minima per tutti gli ammortizzatori

Il dipendente deve avere un'anzianità lavorativa di **almeno 90 giorni di "effettivo lavoro"** presso l'unità produttiva per la quale è richiesto l'intervento degli ammortizzatori.

4. Revisione della durata massima complessiva delle integrazioni

La normativa prevede diversi limiti:



5. Ammontare dell'integrazione entro limiti indicati dalla normativa

Ammontare dell'integrazione = 80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al dipendente (entro limiti massimali).

Con la nuova normativa **si applicano** alle somme erogate nell'ambito dei Contratti di solidarietà:

- **il massimale** (l'importo verrà aggiornato ogni anno) e
- **la riduzione** corrispondente all'applicazione dell'aliquota contributiva a carico degli apprendisti (5,84%)

Per il 2015 il massimale opera secondo le regole seguenti:

Retribuzione mensile del lavoratore	Massimale mensile (importo lordo)	Massimale mensile (importo al netto del 5,84%)
Fino a € 2.102,24	€ 971,71	€ 914,96
Superiore a € 2.102,24	€ 1.167,91	€ 1.099,70

N.B. Non possono essere autorizzate ore di CIGO eccedenti il limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio precedente, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

Esempio:

Impresa industriale con 20 dipendenti	media occupazionale del semestre precedente alla domanda di CIGO
Ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile	173 ore mensili x 24 mesi del biennio x 20 lavoratori = 83.040
Limite ore cigo autorizzabili	83.040 x 33,33% = 27.677

6. Tempi e termini procedurali diversi rispetto alla disciplina finora vigente

La domanda di **CIG Ordinaria** dovrà essere presentata entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività.

La domanda di **CIG Straordinaria (incluso contratti di solidarietà)** dovrà essere presentata entro 7 giorni dalla conclusione della procedura sindacale.

ATTENZIONE:

- Data di decorrenza della Cigs: La sospensione o la riduzione dell'orario decorrono dal trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda. **NON PRIMA** del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Per esempio:

- o data di chiusura della procedura sindacale con accordo: 27 novembre 2015;

- o data di invio della domanda al Ministero del lavoro: 30 novembre 2015;
 - o primo giorno di sospensione/riduzione possibile sarà il 30 dicembre 2015.
- Nei 3 mesi antecedenti la conclusione dell'intervento, le DTL effettuano **verifiche** per accertare gli impegni che l'impresa ha assunto. Se emerge il mancato svolgimento, anche solo parziale, del programma presentato, il Ministero del Lavoro procederà al riesame del decreto di concessione (entro 90 giorni).

7. Nuova contribuzione "bonus malus" di finanziamento a carico delle aziende

A causa della maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici nonché della riduzione degli oneri contributivi ordinari, è stato predisposto un sistema di "bonus malus", simile, in parte, alle assicurazioni.

E' prevista una riduzione dell'aliquota di **finanziamento ordinario** della CIGO a carico del datore di lavoro, calcolata sulla retribuzione imponibile del lavoratore, alla quale andrà aggiunto, per chi utilizza gli ammortizzatori, un **contributo ADDIZIONALE** che non è più calcolato sull'integrazione salariale corrisposta ai propri dipendenti, ma in percentuale sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate nel periodo di CIG.

In caso di eventi oggettivamente non evitabili il contributo addizionale non va pagato.

NUOVE ALIQUOTE DI FINANZIAMENTO CIGO IN VIGORE DAL 24.09.2015

DIMENSIONE AZIENDALE	CONTRIBUZIONE CIG*		CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE**		
	ALIQUOTA	BASE DI CALCOLO	ALIQUOTA	BASE DI CALCOLO	
Fino a 50 dip	1,70%	Retribuzione imponibile ai fini fiscali e previdenziali	9%	Entro limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile	Retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate nei periodi di CIG
Oltre 50 dip.	2,00%		12%	Oltre 52 settimane in un quinquennio mobile	
			15%	Oltre limite di 104 settimane in un quinquennio mobile	

* Aliquote interamente a carico del datore di lavoro.

**il contributo addizionale è interamente a carico del datore di lavoro, ma non è dovuto se l'evento è riconosciuto come oggettivamente non evitabile.

Un esempio dell'aumento del peso contributivo:

Impresa industriale con 20 dipendenti in Cassa integrazione per 10 settimane di sospensione intera (15 lavoratori per 40 ore settimanali)	
Vecchia disciplina	Nuova disciplina
Calcolo del valore orario medio dell'integrazione salariale corrisposta: 10 x 15 x 40 = 6.000 di ore CIGO fruite	Calcolo del valore orario medio dell'integrazione salariale corrisposta: 10 x 15 x 40 = 6.000 di ore CIGO fruite
Valore medio dell'integrazione salariale corrisposta = 5,50	Valore medio della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per i periodi di sospensione (su base oraria) = 11,50
Calcolo contributivo addizionale: 6.000 x 5,50 = 33.000,00 x 4% = 1.320,00	Calcolo contributivo addizionale: 6.000 x 11,50 = 69.000,00 x 9% = 6.210,00

16 novembre 2015

I migliori saluti.

Lucia Dott.ssa Filippi

Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale, Due diligence, Sviluppo risorse umane

Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.

Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: negoilconsenso@studio-filippi.it

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.