



Grandi & Mancini  
Consulenti del Lavoro

# NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI

*Cigo-Cigs e contributo ordinario*

# DISCIPLINA GENERALE

CIGO



- 1- Eventi transitori*
- 2- Situazioni temporanee e di mercato*

GIGS



- 1- Riorganizzazione aziendale*
- 2- Crisi aziendale*
- 3- Cds*

# LAVORATORI BENEFICIARI

Il primo comma dell'art.1 del D.lgs. 148/2015 recita:

Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale di cui al presente titolo i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, **ivi compresi gli apprendisti di cui all'articolo 2, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.**

La prima novità rilevante è l'introduzione tra i soggetti beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale dei prestatori di lavoro con contratto di apprendistato professionalizzante.

A tal fine pare utile evidenziare che in forza dell'art. 41 del D.lgs. 81/2015 nel nostro ordinamento operano tre distinte tipologie di apprendistato, ovvero:

- a) **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;**
- b) **b) apprendistato professionalizzante;**
- c) **c) apprendistato di alta formazione e ricerca.**

# APPRENDISTI – alcuni limiti

L'art. 2 del D.Lgs. 148/2015 prevede una distinzione:

- apprendisti che risultano alle dipendenze di imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, risulteranno destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale.
- Nell' ipotesi in cui l'impresa rientri nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, i soggetti in questione risulteranno destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale.

# 90 GIORNI DI EFFETTIVO LAVORO

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.



Tale condizione, tuttavia, non risulta necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili nel «settore industriale».

- La **pregressa normativa** con riferimento alla Cigs, prevedeva ***il conseguimento di una anzianità lavorativa pari a 90 giorni***.
- Non si può affermare che vi è stata una mera estensione generalizzata di quanto stabilito precedentemente in materia di CIGS.
- Ciò che differenzia la nuova normativa dalla vecchia è la c.d. “effettività della prestazione”.

# 90 GIORNI DI EFFETTIVO LAVORO

È utile evidenziare che attraverso la **CIRCOLARE N. 24 DEL 5.10.2015 IL MINISTERO DEL LAVORO** ha avuto modo di **precisare che per giornate di “*effettivo lavoro*”:**

1. **si intendono le GIORNATE DI EFFETTIVA PRESENZA AL LAVORO** a prescindere dalla loro durata oraria;
2. **si tiene altresì conto** dei periodi di sospensione del lavoro derivanti da **FERIE, FESTIVITÀ E INFORTUNI**;
3. alla luce della sentenza della Corte Costituzionale 423 del 6 settembre 1995, sono **computati anche i periodi di astensione dal lavoro per MATERNITÀ OBBLIGATORIA.**

# MISURA DEL TRATTAMENTO E MODALITÀ DI CALCOLO

La misura del trattamento viene disciplinata dall'**art. 3 del D.lgs. 148/2015**.

1. Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'**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**.
2. La **contribuzione a carico del lavoratore resta del 5,84%** (art. 26 della L. 41/86).
3. Previsione dei **massimali rapportati alle ore di integrazioni salariali**.
4. **Erogazione assegni familiari**.

# MISURA DEL TRATTAMENTO

RETRIBUZIONE MENSILE DI RIFERIMENTO	INTEGRAZIONE SALARIALE MASSIMA
PARI O INFERIORE €2.102,24	€ 971,71
SUPERIORE € 2.102,3	€ 1.167,91



# DURATA MASSIMA

## LE POSSIBILI COMBINAZIONI

- CIGS o CIGO per 12 mesi + CDS per 24 mesi (*perché i 24 mesi dei CDS si computano per 12 mesi*);
- CIGS e CIGO per 18 mesi + CDS per 12 mesi (*perché i 12 mesi del CDS si computano per 6 mesi*);
- CIGS o CIGO per 12 mesi, solidarietà per 12 mesi (*valgono 6*), CIGS o CIGO per 6 mesi;
- CIGS o CIGO per 12 mesi, CIGS o CIGO per 12 mesi;
- CDS per 24 mesi + CIGS per 6 mesi e CIGO per 6 mesi;
- CDS per 12 mesi + CIGS o CIGO per 18 mesi;
- CDS per 24 mesi+12 mesi.

# QUINQUENNIO MOBILE

- ❖ Si passa **dal quinquennio fisso** della previgente disciplina **al quinquennio mobile** della attuale disciplina.
  
- ❖ L'attuale quinquennio fisso va dal 11 agosto 2015 al 10 agosto 2020.
  
- ❖ **DOPPIA POSSIBILITA' DI VALUTAZIONE DEL QUINQUENNIO MOBILE:**
  - a. **retroagisce rispetto al momento della nuova istanza di ammortizzatore;**
  
  - b. **guarda «avanti» rispetto al momento in cui viene richiesto il trattamento.**

# NUOVO CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Contributo	Periodo
9 %	Della retribuzione globale spettante per le ore non prestate sino a un trattamento di 52 settimane in un quinquennio mobile
12 %	Oltre le 52 settimane e sino alle 104 settimane in un quinquennio mobile
15 %	oltre le 104 settimane

**NON DOVUTO IN CASO DI CIGO PER EVENTI OGGETTIVAMENTE NON EVITABILI**

# **CONTRIBUTO ORDINARIO CIGO: differenze rispetto al passato**

## **LA PREVIGENTE DISCIPLINA**

- ❖ **Rispetto alla contribuzione del settore industriale si assiste ad una riduzione del contributo ordinario pari allo 0,20%;**
- ❖ **Rispetto alla contribuzione degli operai dell'industria e artigianato edile si assiste ad una riduzione del contributo ordinario pari allo 0,50%;**
- ❖ **Rispetto alla contribuzione degli operai dell'industria e artigianato lapideo si assiste ad una riduzione del contributo ordinario pari allo 0,40%.**

# CONTRIBUTO ADDIZIONALE CIGO (in caso di utilizzo)

## CONTRIBUTO ADDIZIONALE

- Il contributo addizionale non è dovuto per eventi **oggettivamente non evitabili**
- Considerato che la CIGO non può avere durata superiore a 52 settimane il contributo addizionale sarà sempre pari al 9%

## PREVIGENTE DISCIPLINA

- **Base imponibile: integrazione salariale percepita**
- **Aliquota contributiva:**
  - 4% per le imprese fino a 50 dipendenti;
  - 8% per le imprese sopra i 50 dipendenti.

## DIFFERENZE CON LA PREVIGENTE DISCIPLINA

- Si assiste ad un generale aumento dell'aliquota contributiva;
- L'aumento è più significativo per le aziende fino a 50 dipendenti (**aumento del 5%**) e meno **significativo per le aziende con oltre 50 dipendenti (aumento del 1%)**.
- La base imponibile non consiste come nel passato nell'integrazione salariale percepita ma nella retribuzione di riferimento mensile.

# CONTRIBUTO ORDINARIO CIGS

## CONTRIBUTO ORDINARIO (nulla cambia rispetto al passato):

- 0,90 % di cui 0,60% carico impresa, 0,30% carico lavoratore.

# CONTRIBUTO ADDIZIONALE CIGS (in caso di utilizzo)

- **9%** Della retribuzione globale spettante per le ore non prestate sino a un trattamento di 52 settimane in un quinquennio mobile
- **12%** Oltre le 52 settimane e sino alle 104 settimane in un quinquennio mobile
- **15%** Oltre le 104 settimane

## CONTRIBUTO ADDIZIONALE PREVIGENTE NORMATIVA

Aziende che avevano alle proprie dipendenze fino a 50 dipendenti:

- 3,0% Fino a 24 mesi con il rispetto dei criteri di rotazione del personale;
- 6,0% Fino a 24 mesi senza rispetto dei criteri di rotazione del personale;
- 6,0% A partire dal 25° mese con il rispetto dei criteri di rotazione del personale;
- 7,5% A partire dal 25° senza il rispetto dei criteri di rotazione del personale.

Aziende che avevano alle proprie dipendenze oltre 50 dipendenti: 4,5% Fino a 24 mesi con il rispetto dei criteri di rotazione del personale.

# LA MISURA DEL TRATTAMENTO: COSA CAMBIA

In merito alla **misura del trattamento per CIGO e CIGS** non ci sono novità.

I **contratti di solidarietà**, invece, ora risulteranno **soggetti ai predetti massimali**.

- Il lavoratore in CDS avrà quindi rispetto al passato una minor retribuzione.

## Esempio CDS:

- RAL → 20575.65 retribuzione mensile riferimento € 1714,64
  - Prima in assenza massimale → € 1291.60 (al netto 5.84%)
  - Ora con massimale → € 914.96 (al netto 5.84%)
- ↳ Minor retribuzione percepita su base mensile € 376.64
- ↳ Perdita di retribuzione € 799.68 ovvero il 46.64%



# **PARTICOLARITA' DELLA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA (CIGO)**

# SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE DI CONCESSIONE

- A far data dal 1° gennaio 2016 le **domande di Cigo saranno concesse dalle sedi Inps territorialmente competenti**. Pertanto, dalla stessa data sono soppresse le corrispondenti commissioni provinciali, compresa quella per l'edilizia.
- Sarà compito di un Decreto del Ministero del Lavoro, da emanarsi entro 60 giorni, definire i criteri di valutazione delle domande.

# DURATA

**Nell'ambito di un quinquennio mobile MAX 24 MENSILITÀ - 30 per le aziende edili e lapidee.**

➤ **CIGO, per ciascuna unità produttiva:**

- 13 settimane continuative prorogabili trimestralmente fino a max 52 settimane;
- max 52 settimane, relative a periodi non consecutivi, in un biennio mobile;

In caso di fruizione di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria può essere proposta nuova domanda per la medesima unità produttiva solo dopo 52 settimane di normale attività lavorativa.

➤ Per gli eventi non oggettivamente evitabili: non sussiste il limite delle 52 settimane e non sussiste il limite della richiesta successiva ad un intervallo temporale di 52 settimane di normale attività lavorativa ad eccezione delle imprese edili e lapidee;

➤ **Le ore di integrazione salariale non possono eccedere il limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale >>> **NEW!****

# INCIDENZA CONTRIBUTO ADDIZIONALE

- Divisore mensile H 173, mensilità 13, azienda sino a 50 dipendenti, H lavorabili nel mese di riferimento 168
- Cigo utilizzata nel mese H 100
- Retribuzione lorda mensile € 2.500 - Retribuzione lorda oraria € 14.45
- Valore massimale mese Cigo € 1.167,91 Valore orario CIGO netto( 5,84%) € 6,55
- Indennità Cigo = € 6,55 \* 100 H → 655,00 €
- Contributo addizionale →  $(€ 14,45 * 100) * 9\% = € 130,05$
- Precedente normativa →  $€ 655 * 4\% = € 26,20$



***DIFFERENZA SU BASE MENSILE → € 103.85 pari al 496.37%  
in +!!!!***


# ESEMPIO

## ESEMPIO RICORSO CIGO: confronto tra riduzione contribuzione ordinaria ed aumento contribuzione aggiuntiva


### ➤ AZIENDA INDUSTRIALE 50 DIP.

- STIPENDIO MEDIO LORDO MESE € 2.000
- MENSILITA' 13
- RICORSO A ZERO ORE CIGO PER 35 SETTIMANE (8 MESI) PER 30 DIPE NEL BIENNIO MOBILE

### RISPARMIO ANNUO CONTRIBUTIONE ORDINARIA:


$$(2.000 \times 13 \times 50) \times 0,2\% = 1.300.000 \times 0,2\% = 2.600 \text{ €}$$

### AUMENTO CONTRIBUTIONE AGGIUNTIVA:


$$\textit{precedente normativa} (1.099,70 \times 30 \times 8) \times 4\% = 10557,12 \text{ €}$$


$$\textit{NUOVA NORMATIVA} (2.000 \times 30 \times 8) \times 9\% = 43.200,00 \text{ €}$$

# INCIDENZA CONTRIBUTO ADDIZIONALE

- Divisore mensile H 173, mensilità 13, azienda sino a 50 dipendenti, H lavorabili nel mese di riferimento 168
  - Cigo mese utilizzata H 100
  - Retribuzione lorda mensile € 1.500,00 - Retribuzione Lorda oraria € 8.67
  - Valore mese Cigo € 971.71 – Valore orario CIGO netto( 5,84%) € 5.45
  - Valore Cigo= € 5.45\* 100 H → 545,00 €
  - Imponibile contributo ordinario → € 8.67\*100= € 867\*9%= € 78.03
  - Precedente normativa → € 545\*4% = € 21.80
- 
- ***DIFFERENZA SU BASE MENSILE → € 56.23 pari al 372.93% in +!!!!***

# **PARTICOLARITA' DELLA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)**

# CIGS: CAUSALI D'INTERVENTO

La CIGS può essere richiesta per:

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;
3. **contratto di solidarietà.**

➤ **RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE:** Presentazione piano di interventi per fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale con indicazioni di investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori.

➤ **CRISI AZIENDALE:** Presentazione di un piano di risanamento per fronteggiare gli squilibri economico finanziari con indicazione di interventi correttivi in relazione agli obiettivi di continuazione della attività.

È stata **esclusa con efficacia dal 1° gennaio 2016 la causale di cessazione dell'attività produttiva.**



# CIGS: CAUSALI D'INTERVENTO

## DIFFERENZE CON IL PASSATO

- non è più presente la causale di cessazione attività.
- **La riorganizzazione aziendale assorbe le previgenti fattispecie di ristrutturazione e conversione aziendale di cui all'art. 1 della legge 223/1991.**

## PROCEDURE CONCORSUALI

- dal 1° gennaio 2016 viene meno la possibilità di autorizzare il trattamento di CIGS relativo alla causale di dichiarazione di una procedura concorsuale.
- sarà comunque possibile la CIGS nell'ambito di una procedura concorsuale per ragioni di crisi aziendale o riorganizzazione quando è disposta la continuità aziendale ma in questo caso non sarà la procedura concorsuale ad essere presupposto della CIGS (circ. n. 24/2015 Ministero del Lavoro).

# ESEMPIO CIGS A ZERO ORE SENZA APPLICAZIONE DEL MASSIMALE

## CIGS a zero ore per 6 mensilità e retribuzione annua lorda di 12.000 €:

- la retribuzione persa mensile data da  $12.000/12 = 1.000$  € (si considerano anche le mensilità aggiuntive);
- l'importo della retribuzione mensile è inferiore al valore di 2.102,24 € quindi l'integrazione lorda mensile è pari a  $1.000 * 80\% = 800$  €; l'importo di 800 € è inferiore al massimale di 971,71 € quindi il valore dell'integrazione mensile al netto della ritenuta del 5,84% e a lordo delle imposte è pari 753,28 €.

# NUOVO LIMITE DI ORE AUTORIZZATE

- Per le causali di **riorganizzazione aziendale** e **crisi aziendale**, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro **soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva** nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

## ESEMPIO

CIGS per riorganizzazione aziendale autorizzata per 12 mesi.

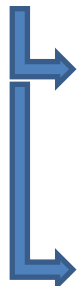
- ✓ L'unità produttiva ha in forza 20 dipendenti (media del semestre precedente la data di richiesta) e un orario normale di lavoro di 40 ore settimanali.
- ✓ Le ore lavorabili del periodo autorizzato sarebbero pari a:  $40 \text{ (ore settimanali)} * 52 \text{ (settimane del periodo autorizzato)} * 20 \text{ (numero lavoratori)} = 41.600 \text{ ore.}$



- ✓ Pertanto la quantità massima di ore di riduzione di cui può beneficiare l'unità produttiva nell'ambito di 12 mesi è pari a:  $41.600 * 80\% = \mathbf{33.280 \text{ ore.}}$

# ULTERIORE LIMITE DI AUTORIZZAZIONE

## SOLO PER CIGS PER CRISI AZIENDALE

- 
- Non può essere autorizzato un ulteriore trattamento di CIGS per crisi aziendale, prima di un arco temporale pari a  $2/3$  del periodo di integrazione autorizzato per CIGS con causale crisi aziendale;
  - Esempio → CIGS per crisi aziendale autorizzata per 6 mesi, un ulteriore trattamento di CIGS può essere autorizzato solo dopo 4 mesi (ovvero  $(6/2)*3$ ) dal termine della prima CIGS.

## SOPENSIONE/RIDUZIONE DELL'ORARIO

- ✓ La Cigs decorre «non prima» del 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda;
- ✓ In caso di presentazione tardiva il trattamento non decorre prima del 30° giorno dalla data di presentazione;
- ✓ Se, dalla tardiva presentazione della domanda, deriva un danno ai lavoratori in termini di mancata percezione dell'integrazione salariale l'impresa deve corrispondere l'importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

# CIGS E TFR

- È stato abrogato l'art. 2 della legge 464 del 1972 che prevedeva il finanziamento delle quote di TFR maturate durante la CIGS nel caso in cui si procedeva al licenziamento al termine della CIGS (circolare n. 24 del Ministero del Lavoro)
- Pertanto ora la CIGS non finanzia il TFR mentre nella disciplina previgente il TFR veniva finanziato in caso di licenziamento al termine della CIGS.

# Esempio con riduzione di orario e applicazione del massimale di 971,71€

CIGS con riduzione dell'orario di lavoro del 60%, orario normale di lavoro di 40 ore settimanali e retribuzione lorda annua di 25.000 €.

- Vengono integrate 24 ore a settimana ( $40 * 60\%$ ).
- Individuare la retribuzione persa su base oraria con un coefficiente ex CCNL applicato di 173. Quindi:  $(25.000/12)/173 = 12 \text{ €}$ .
- Il valore dell'integrazione salariale orario è pari a  $12 * 80\% = 9,6 \text{ €}$  ; 9,04 € al netto del 5,84%.
- Occorre individuare il valore su base oraria del massimale.
- Il massimale applicabile è pari al valore di 971,71 € perché la retribuzione persa mensile  $25.000/12 = 2.083,33$  è inferiore al valore di 2.102,24 €.
- Pertanto il valore orario del massimale è dato da:  $(971,71/173) = 5,61 \text{ €}$  ; 5,29 € al netto del 5,84%.
- Considerato che l'importo del massimale orario di integrazione è inferiore all'importo ordinario di integrazione, l'importo settimanale di integrazione al lordo delle imposte è:  $5,29 * 24 = 126,96 \text{ €}$ .

# Esempio CIGS con riduzione di orario e applicazione del massimale di 1.167,91 €

CIGS con riduzione dell'orario di lavoro del 60%, orario normale di lavoro di 40 ore settimanali e retribuzione lorda annua di 35.000 €.

- ✓ Vengono integrate 24 ore a settimana ( $40 * 60\%$ ).
- ✓ Occorre preliminarmente individuare la retribuzione persa su base oraria con un coefficiente ex CCNL applicato di 173. Quindi:  $(35.000/12)/173 = 16,86$  €.
- ✓ Il valore dell'integrazione salariale orario sarebbe pertanto pari a  $16,86 * 80\% = 13,48$  € ; 12,7 € al netto del 5,84%.
- ✓ Il massimale applicabile è 1.167,91 perché la retribuzione mensile:  $35.000/12 = 2.916,66$  € è superiore al valore di 2.102,24.
- ✓ Il valore dell'integrazione salariale oraria è data da:  $1.167,91/173 = 6,75$  €, 6,35 € al netto del 5,84% e al lordo delle imposte.
- ✓ Pertanto l'importo settimanale di integrazione salariale al lordo delle imposte è dato da:  $6,35 * 24 = 152,4$  €.

## **Contatti:**

### **la nostra sede**

Asola (MN)  
Via Brescia, 17  
Tel: 0376/719420

**@: [info@studiograndiemancini.it](mailto:info@studiograndiemancini.it)**