

circolare
4 DICEMBRE 2015



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

Milano, 4 dicembre 2015

Oggetto

INPS – indicazioni sulle nuove Integrazioni salariali

Alla luce delle novità introdotte dal *Jobs act* in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, l'Inps interviene con propria circolare al fine di fornire alcuni chiarimenti utili sull'argomento.

Estensione della CIG agli apprendisti

La riforma estende la platea dei beneficiari della CIG destinandola anche ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante con le seguenti specificità:

- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle integrazioni salariali ordinarie, sono destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria;
- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle sole integrazioni salariali straordinarie, saranno destinatari di tale trattamento ma limitatamente al caso in cui l'intervento sia stato richiesto per la causale di crisi aziendale;
- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle integrazioni salariali sia ordinarie che straordinarie, sono destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria.

È fatto salvo che alla ripresa dell'attività lavorativa, il periodo di apprendistato venga prolungato in misura pari all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.

Anzianità di effettivo lavoro

Altra importante novità riguarda il requisito soggettivo dell'anzianità di effettivo lavoro previsto dall'art. 1, co. 2, del D.Lgs 148/2015. Nello specifico viene previsto che i trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria possono essere concessi ai lavoratori che abbiano un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni presso l'unità produttiva.

L'anzianità richiesta è di "effettivo lavoro" ossia delle giornate di effettiva presenza al lavoro, indipendentemente dalla loro durata oraria, ivi compresi i periodi di sospensione derivanti da ferie, festività, infortuni e maternità obbligatoria.

Nel caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., poiché il lavoratore conserva tutti i diritti che discendono dal rapporto di lavoro precedentemente instaurato con il cedente, ai fini della verifica della sussistenza del requisito dell'anzianità di lavoro dei 90 giorni, si terrà conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante.

Durata massima complessiva

Per ciascuna unità produttiva, la somma dei trattamenti di CIGO e CIGS autorizzati non può superare il limite massimo complessivo di 24 mesi in un quinquennio mobile - ovvero 30 mesi per le imprese del settore edilizia e lavorazione di materiali lapidei.

Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali, i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del Decreto n. 148/2015 si computano per la sola parte del periodo autorizzato si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.

La Circolare chiarisce il concetto di unità produttiva identificandola con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali ed i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano un'organizzazione autonoma. Costituisce indice di 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.

Cig e malattia

La riforma degli ammortizzatori sociali stabilisce espressamente il principio di prevalenza della CIG sulla malattia.

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, anche il lavoratore in malattia entrerà in 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.

Se l'intervento di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoratori ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia.

Integrazioni salariali ordinarie

Dal mese di settembre 2015 cambiano le aliquote di contribuzione ordinaria CIGO; il Decreto stabilisce infatti una riduzione e rimodulazione degli oneri contributivi ordinari finalizzati al finanziamento dell'istituto.

Per quanto riguarda la durata, i periodi di CIGO autorizzati dovranno rispettare contemporaneamente le seguenti condizioni:

- non superamento delle 52 settimane di CIGO nel biennio mobile;
- ore di CIGO autorizzate non eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda;
- non superamento di 24 (o 30 per il settore edile) mesi nel quinquennio mobile considerati anche eventuali periodi di integrazioni salariali straordinarie (con la precisazione che i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del Decreto Lgs n. 148/2015 si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data).

Integrazioni salariali straordinarie

L'Inps ribadisce che i trattamenti di CIGS afferiscono alla Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'Inps, e conferma l'attuale aliquota di contribuzione ordinaria pari allo 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

La disciplina attuativa dell'estensione dell'obbligo contributivo cigs ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante e del regime contributivo addizionale riferito a tutti i beneficiari sarà definita con apposita circolare con cui, tra l'altro, verranno fissate le modalità di conguaglio della contribuzione dovuta nei mesi decorsi dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015.

Restando a disposizione per qualsiasi eventuale chiarimento, ci è gradita l'occasione per porgere i migliori saluti.

Daniela Ghislandi

Dottore Commercialista
Revisore contabile

