



8° FORUM ONE LAVORO

Gestione della crisi aziendale tra
ammortizzatori ordinari e Covid

Massimo Brisciani



DECRETO AGOSTO (DL 104/2020, conv. in L.126/2020)

- 9 settimane
- + 9 settimane (*con fatturato*):

Contributo addizionale

(fatturato sem. 2020 vs fatturato sem. 2019)

- **0%**: riduzione fatturato $\geq 20\%$ o attività avviata dall'1/1/2019
- **9%**: riduzione fatturato $< 20\%$
- **18%**: nessuna riduzione

- dal 13/7/2020 al 31/12/2020
(anche non consecutivamente)
- Lavoratori in forza al **13/7/2020** (Circ. INPS 115/2020)

1. AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID 19

DECRETO RISTORI 1 (DL 137/2020)

➤ + 6 Settimane (*con fatturato*), se autorizzate interamente settimane del Decreto Agosto

*Contributo addizionale
(fatturato sem. 2020 vs fatturato sem. 2019)*

- **Zero:** se riduzione di fatturato $\geq 20\%$ oppure attività avviata dall'1/1/2019 oppure aziende dei settori del DPCM 24/10/2020 che hanno subito chiusura/limitazione delle attività economiche e produttive
- **9%:** se riduzione di fatturato $< 20\%$
- **18%:** se nessuna riduzione di fatturato

➤ dal 16/11/2020 al 31/1/2021
(anche non consecutivamente)

2. CRITICITA': AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID 19

1) **Autorizzato = Utilizzato**
(NO RECUPERO RESTI)

2) **RIDUZIONE di settimane disponibili**
in caso di settimane già autorizzate nel periodo del Decreto Agosto

3) **Ambito di applicazione?**
Lavoratori in forza al **9/11/2020 (DL 149/2020 DECRETO RISTORI BIS)**



3. GESTIONE ESUBERI IN PENDENZA DI AMMORTIZZATORI COVID 19

DECRETO RISTORI 1

➤ Divieto di licenziamento fino al 31/1/2021 ➔ ECCEZIONI



- dirigenti
- fallimento
- cessazione attività d'impresa



3. GESTIONE ESUBERI IN PENDENZA DI AMMORTIZZATORI COVID 19

DECRETO RISTORI 1

➤ Divieto di licenziamento fino al 31/1/2021 ➔ SOLUZIONI

- 
- **Piano di esodo incentivato**
 - **Piano di isopensione**
 - **Contratto di espansione**

4. AMMORTIZZATORI ORDINARI

CIG

Aziende	<ul style="list-style-type: none">• <u>Settore industriale</u>, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati
Cause integrabili	<ul style="list-style-type: none">• Situazioni aziendali di <u>breve durata</u>, dovute ad <u>eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti</u>, incluse le intemperie stagionali oppure in situazioni temporanee di mercato (DM 2016).
Lavoratori e Anzianità di effettivo lavoro	<ul style="list-style-type: none">• Operai, impiegati e quadri, compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, esclusi dirigenti e lavoratori a domicilio.• I lavoratori devono possedere presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento un'anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro.• Se il lavoratore passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo di impiego nell'attività appaltata.• In caso di trasferimento d'azienda, si considera anche il periodo trascorso presso l'imprenditore alienante.
Relazione tecnica	<ul style="list-style-type: none">• La relazione tecnica contiene le <u>ragioni che hanno determinato la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa e dimostrare sulla base di elementi oggettivi che l'impresa continua adoperare sul mercato</u>.• Gli elementi oggettivi possono essere supportati da documentazione sulla solidità finanziaria dell'impresa o da documentazione tecnica concernente la situazione temporanea di crisi del settore, le nuove acquisizioni di ordini o la partecipazione qualificata a gare di appalto, l'analisi di ciclicità delle crisi e la cig già concessa.

4. AMMORTIZZATORI ORDINARI

Contributo addizionale - CIG

Calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate

9,00%	Per periodi di integrazione salariale sino a 52 settimane in un quinquennio mobile
12,00%	Per periodi di integrazione salariale oltre 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile
15,00%	Per periodi di integrazione salariale oltre 104 settimane in un quinquennio mobile

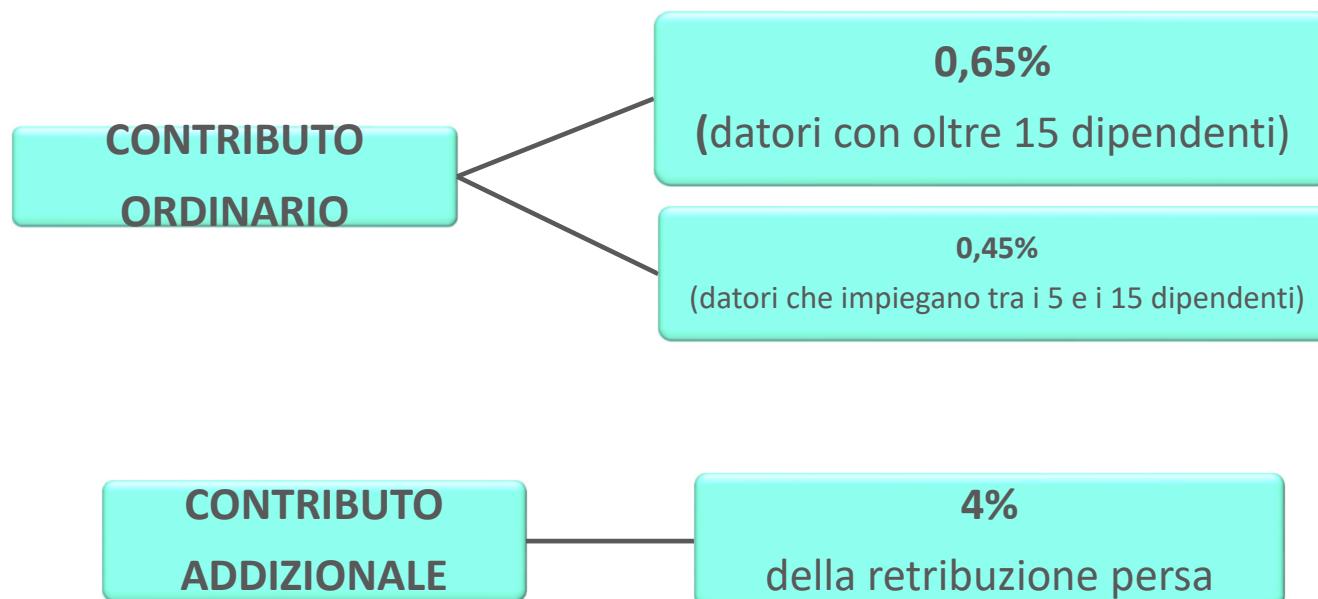
4. AMMORTIZZATORI ORDINARI

FIS

Aziende	<ul style="list-style-type: none">Trattamenti obbligatori per le imprese non rientranti nell'ambito di applicazione CIGO e CIGS che occupano mediamente più di 5 dipendenti (apprendisti inclusi).
Prestazioni assicurate	<ul style="list-style-type: none">Assegno di solidarietà - I datori che occupano fino a 15 dipendenti possono chiederlo solo per eventi di sospensione o riduzione verificatesi dall'1/7/2016Assegno ordinario - Solo per datori che occupano mediamente più di 15 dipendenti per un periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile e in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'orario previste per riorganizzazione e crisi aziendale
Cause integrabili	<ul style="list-style-type: none">Come CIGCome CIGS solo per riorganizzazione e crisi
Lavoratori e Anzianità di effettivo lavoro	<ul style="list-style-type: none">Come CIG
Relazione tecnica	<ul style="list-style-type: none">Come CIG

Aspetti contributivi - FIS)

4. AMMORTIZZATORI ORDINARI



5. CIGS

La CIGS si applica alle imprese, che **nel semestre precedente la data di presentazione della domanda**, abbiano occupato mediamente:

- **più di 15 dipendenti**, inclusi apprendisti e dirigenti:

A) imprese industriali; B) imprese artigiane che sospendono lavoratori a seguito di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente; C) imprese appaltatrici di servizi di mensa, ristorazione o pulizia, che subiscano una riduzione di attività a causa di situazioni di difficoltà che abbiano comportato il ricorso al trattamento di integrazione salariale per l'azienda appaltante; D) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile; E) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi; F) imprese di vigilanza

- **più di 50 dipendenti**, inclusi apprendisti e dirigenti:

A) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica; B) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici

5. CIGS

Causali di intervento della CIGS (disciplina generale)

- **Riorganizzazione aziendale:** Riassorbe le causali di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale
- **Crisi aziendale**
- **Contratto di solidarietà:** Contratti collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario per evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale

DURATA E LIMITI DI UTILIZZO

5. CIGS

RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE	Massimo 24 mesi in un quinquennio mobile
CRISI AZIENDALE	Massimo 12 mesi in un quinquennio mobile
CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ	Massimo 24 mesi in un quinquennio mobile, prorogabili fino a 36 mesi se l'impresa non utilizza CIGO o altre causali di CIGS nel quinquennio
CESSAZIONE	Non ammessa