LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI



Giovedì 21 aprile 2016

commercialisti/avvocati/consulenti del Lavoro

DECRETO LEGISLATIVO 148/15 di riordino della materia costituisce un **significativo momento di svolta** nel modo di concepire ed approcciare la cassa integrazione.

La cig non è più la rete di protezione sempre e comunque presente.

In particolare, il decreto, in vigore dal 24 settembre 2015, **introduce un unico testo normativo** contenente la disciplina dei trattamenti di integrazione salariale (ordinaria e straordinaria), dei fondi di solidarietà e dei contratti di solidarietà (di tipo difensivo ed espansivo).



Obiettivi

- Semplificare il quadro normativo
- Estendere il sistema di sostegno al reddito e avviare il sistema dei fondi di solidarietà
- Razionalizzare la cassa integrazione
- Abrogare norme stratificate dal 1945 a oggi



Il sistema degli ammortizzatori in costanza di rapporto

- · Cigo, cigs e cds
- · Cig in deroga
- · Fondi di solidarietà

Ampliamento della platea dei beneficiari

Inclusione di 150.000 nuovi datori di lavoro

Inclusione degli **apprendisti** nella CIG e nei Fondi (apprendistato professionalizzante)

Estensione delle tutele a 1.400.000 lavoratori



Imprese soggette a integrazioni salariali

- CIGO: imprese industriali (tutte)
- CIGO edilizia: imprese edili (tutte)
- CIGS: imprese industriali e loro indotto sopra i 15 dipendenti, commercio e turismo sopra i 50



Regole comuni

Possono beneficiare di tali ammortizzatori sociali le seguenti categorie di soggetti che abbiano maturato **un'anzianità lavorativa effettiva di <u>90 giorni</u> presso <u>l'unità produttiva</u> per cui si richiede il trattamento:**

- Operai
- Apprendisti assunti con l'apprendistato professionalizzante
- Impiegati
- Quadri
- Lavoratori titolari di un contratto di inserimento
- Lavoratori titolari di un contratto di solidarietà
- Soci delle società di cooperative di produzione e lavoro.

Tra i beneficiari restano esclusi gli apprendisti assunti con apprendistato di primo e terzo tipo, gli autisti dipendenti da titolari d'impresa, i lavoratori a domicilio e i dirigenti.



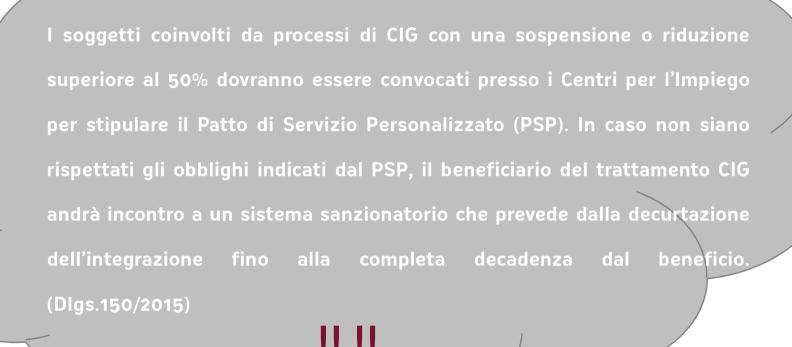
Regole comuni Cig e Cigs 2016: durata

 nuovo limite massimo complessivo di 24 mesi (30 mesi per il settore edilizio e lapideo) nel quinquennio mobile, tra Cig e Cigs: i 24 mesi vanno intesi come somma dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale.

(Per controllare il limite anzidetto nell'ambito del quinquennio "mobile" si considera la prima settimana oggetto di richiesta di prestazione e, a ritroso, si valutano le 259 settimane precedenti (cioè il quinquennio mobile); se nel periodo sono già state autorizzate 104 settimane (cioè 24 mesi) non potrà essere riconosciuto il trattamento richiesto; il conteggio deve essere riproposto per ogni ulteriore settimana di integrazione salariale richiesta.)

- Il limite è invece allungato a 36 mesi se la Cig o la Cigs sono sommate ai contratti di solidarietà, o per
 i soli contratti di solidarietà. Il contratto di solidarietà difensivo di tipo A diventa una causale della
 Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per la quale è previsto un periodo di fruizione potenzialmente
 più lungo.
- La durata massima della sola Cig non potrà superare le 52 settimane in un biennio mobile, e le ore autorizzate non devono eccedere 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.







Regole comuni Cig e Cigs 2016: ammontare

Nel 2016, il trattamento per le integrazioni salariali ammonterà, parimenti a quanto previsto dalla precedente normativa, 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 ordinario contrattuale.

Non potranno essere però superati i seguenti limiti:

- 971,71 Euro quando la retribuzione mensile di riferimento (compresi ratei di tredicesima e quattordicesima) è pari o inferiore a 2.102,24 Euro;
- 1.167,91 Euro, quando la retribuzione mensile di riferimento è superiore a 2.102,24 Euro.

Gli importi massimi sono aumentati del 20% le imprese del settore edile e lapideo, per intemperie stagionali.



Regole comuni Cig e Cigs 2016: Il contributo ordinario per l'impresa

CONTRIBUTO ORDINARIO per CIGO	CONTRIBUTO ORDINARIO per CIGS
1,70% della retribuzione imponibile ai fini	0,30% della retribuzione imponibile ai fini
previdenziali per i dipendenti delle imprese	previdenziali
industriali che occupano fino a 50 dipendenti	A CARICO DIPENDENTI
4,70% della retribuzione imponibile ai fini	0,60% della retribuzione imponibile ai fini
previdenziali per gli operai delle imprese	previdenziali
dell'industria e artigianato edile	A CARICO DITTA



Regole comuni Cig e Cigs 2016: Il contributo addizionale per l'impresa

- a) 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) 12% oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- c) 15% oltre il limite di cui alla lettera b)in un quinquennio mobile





Regole comuni Cig e Cigs 2016: Rapporti con altri istituti

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

SOSPENSIONE

Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali senza l'obbligo di comunicare la malattia

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.

RIDUZIONE

Se l'intervento di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, prevale l'indennità economica di malattia.



Regole comuni Cig e Cigs 2016: Il contributo ordinario per l'impresa

Il pagamento delle integrazioni salariali sarà effettuato dall'impresa ai dipendenti con orario ridotto o sospensione in atto, mettendo a conguaglio l'importo anticipato nella denuncia contributiva mensile.

Il pagamento diretto dall'Inps al lavoratore del trattamento e degli assegni familiari potrà essere effettuato solo per serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa.



Cigo: causali

La Cassa Integrazione Guadagni (CIG o CIGO) è un ammortizzatore sociale, fruito in costanza di rapporto di lavoro, finalizzato a sostenere economicamente il salario dei lavoratori di imprese che si trovano in determinate situazioni di difficoltà, a fronte delle quali richiedono una riduzione o una sospensione del rapporto di lavoro.



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



Durata Cigo: 3 principi (!)

- Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.
- 2. Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.
- 3. L'integrazione salariale relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.



Novità!!!!!! Limite di ore

- Nei limiti di durata previsti, non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo con riferimento a tutte le ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, per tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.
- Nell'istanza di concessione dell'integrazione salariale l'impresa deve indicare il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti in relazione all'orario contrattuale.



Esempio:

Orario medio contrattuale effettuato sulla UP riferito al semestre precedente.(1) (*)	Percentuale media part-time (2)	Mesi di presenza sulla UP nel semestre precedente (3) (*)	Coefficiente di presenza	Totale ore lavorabili nel biennio mobile	1/3 ore lavorabili nel biennio mobile
4000	100	6	1,00	4.160,00	1386,67
3000	75	6	0,75	2.340,00	780,00
4000	100	6	1,00	4.160,00	1386,67
2000	50	6	0,50	1.040,00	346,67
4000	100	6	1,00	4.160,00	1386,67
		Media			
		occupazionale	4,25	15.860,00	5286,67



Riepilogo limiti di durata CIGO

I periodi di CIGO autorizzati devono 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.



Informazione e consultazione sindacale

Obbligatorietà della comunicazione sindacale preventiva sulle cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.



Domanda di ammissione al trattamento e concessione

- La domanda va presentata all'INPS entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, nella quale devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste elenco dei nominativi dei lavoratori interessati alla sospensione/riduzione di orario;
- numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente distinti per orario contrattuale (a tale scopo i datori di lavoro dovranno allegare un file in formato CSV contenente alcuni dati sugli addetti alla Unità Produttiva interessata).



Cigs: causali

La Cassa Integrazioni Guadagni Straordinaria (CIGS) è un ammortizzatore sociale che viene utilizzato per far fronte a eventi aziendali strutturali che comunque non compromettano la continuazione dell'attività aziendale. Dal 1° gennaio 2016 è stata eliminata la causale di cessazione dell'attività produttiva o di un ramo di essa e quella relativa alle procedure concorsuali.

Viene concessa alle tipologie di aziende con più di 15 dipendenti (inclusi apprendisti professionalizzanti e dirigenti)



Cigs: durata

La durata del trattamento di CIGS varia in base al presupposto che ha condotto l'azienda a farne richiesta:

- •Crisi aziendale per cui si preveda un piano di risanamento finalizzato alla continuazione dell'attività e alla salvaguardia occupazionale: 12 mesi
- •Riorganizzazione per cui si preveda un piano di interventi ed investimenti (anche in formazione) per fronteggiare le inefficienze: 24 mesi
- •Contratto di solidarietà che implica una riduzione media oraria non superiore al 60 % dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati nel complesso, riduzione che non potrà supererà il 70% rispetto al singolo lavoratore : 24 mesi con la possibilità di arrivare a 36 mesi.

La durata indicata è da intendersi anche come un periodo continuativo nell'arco del quinquennio mobile. Per la causale dei contratti di solidarietà (escluso i settori dell'edilizia e affini) la durata dei trattamenti viene computata nella misura della metà entro il limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile (oltre tale limite il computo avverrà per intero).



Cigs: Procedura di accesso

- 1. Informativa **sindacale** (dipendente dalle cause della sospensione dell'attività, dell'entità, durata e numero di dipendenti coinvolti);
- 2. esame dei criteri di scelta dei lavoratori da sottoporre a CIGS;
- 3. domanda di **concessione** CIGS entro 7 giorni dalla conclusione consultazione sindacale o dalla stipula dell'accordo sindacale;
 - decorsi 30 giorni dalla presentazione della domanda al Ministero del Lavoro avviene la sospensione/riduzione di orari dei lavoratori coinvolti;
 - il **conguaglio** o richiesta di **imborso** si deve effettuare, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine della concessione.

Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere loro una somma equivalente all'integrazione salariale non percepita.



Cigd: in deroga chi è escluso!

La cassa integrazione in deroga (cd. CIGD) è uno strumento di politica passiva, aggiuntivo rispetto a quelli esistenti della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, introdotto a partire del 2005, per garantire un sostegno economico a lavoratori di quelle imprese che non possono beneficiare degli ordinari interventi d'integrazione salariale. La Legge 92/2012 ha previsto l'esaurimento definito di tale ammortizzatore sociale nel 2016. Nella nuova disciplina, vigente per il 2014 fino al 2016, possono accedere al trattamento di CIGD le imprese rientranti nella definizione d'imprenditore prevista dal Codice civile (Art. 2082), che sospendano o riducano l'attività produttiva a causa di:

- eventi transitori non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori
- situazioni temporanee di mercato
- crisi aziendali
- processi di riorganizzazione o ristrutturazione.

Sono esplicitamente **escluse tutte le situazioni di cessazione** totale o parziale dell'attività imprenditoriale



Cigd: requisiti

- 1. I **lavoratori coinvolti** devono possedere almeno **12 mesi di anzianità aziendale** e tra questi può essere compreso il personale con qualifica di operaio, impiegato o quadro anche assunto tramite contratto di apprendistato o di somministrazione di lavoro.
- 2. periodo massimo autorizzabile dell'integrazione salariale è pari a 3 mesi nel corso del 2016.
- 3. I limiti di concessione dell'integrazione salariale ammontano per il 2016 a 91 giornate di calendario, calcolate separatamente per ogni singola unita produttiva aziendale, anche se con matricola INPS coincidente. Quanto sopra facendo riferimento ai periodi autorizzati, indipendentemente dalle ore effettivamente fruite.



Mobilità in deroga: requisiti

- 1. Possono beneficiare della mobilità in deroga i lavoratori alle dipendenze che hanno perso involontariamente il proprio posto di lavoro ed hanno almeno dodici mesi di anzianità aziendale, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, in imprese rientranti nel campo di applicazione degli artt. 2082 e 2083 del C.C. ed ubicate nel territorio regionale e che non possono accedere ad analoghe prestazioni previste dalla normativa vigente di cui al DIgs 22/2015.
- 2. Il trattamento di mobilità in deroga alla vigente normativa non può essere concesso ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento hanno già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno tre anni, anche non continuativi.
- 3. Così come previsto dalla legge di stabilità il periodo massimo di concessione del trattamento per l'anno 2016 è pari a mesi 4, non ulteriormente prorogabili.



Fondi di solidarietà: il futuro oltre la deroga

Il D.Lgs. n. 148/2015 riscrive la disciplina dei Fondi di solidarietà già precedentemente oggetto di numerosi interventi normativi tra i quali la legge n. 92/2012 che all'art. 3 ha inteso istituire un sistema volto a garantire adeguate forme di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro per i lavoratori dei comparti ove non trova applicazione la normativa in materia di integrazione salariale (ordinaria o straordinaria)



Fondi di solidarietà: finalità

Assicurare ai lavoratori di imprese non rientranti nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali di cui al Titolo I del D.Lgs. n. 148/2015 una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle stessa norme sulle integrazioni salariali



Fondi di solidarietà: principali novità

Esistono **tre** tipologie di Fondi di solidarietà:

- 1. BILATERALE
- 2. F.I.S.
- 3. BILATERALE ALTERNATIVO PER L'ARTIGIANATO E LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

NOVITA'!! dal 1°/1/16 Inclusione di tutte le aziende con oltre 5 dipendenti

NOVITA'!! due nuove tipologie di prestazioni: l'assegno ordinario d'integrazione salariale e

l'assegno di solidarietà



Obbligatorietà dei fondi

- L'istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione delle norme sulle integrazioni salariali in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti. Il superamento dell'eventuale soglia dimensionale fissata per la partecipazione al fondo è verificato mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente
- Sono istituiti presso INPS.



Fondi già costituiti

I fondi già costituiti alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015 dovevano adeguarsi alle disposizioni di cui all'art. 26, comma 7, del medesimo decreto entro il 31 dicembre 2015.



In mancanza, i contributi già versati o, comunque, dovuti ai fondi precedentemente costituiti vengono trasferiti al **fondo di integrazione salariale (F.I.S)**



Fondo Bilaterale e F.i.s.: prestazioni

Le prestazioni garantite dal fondo sono:

- 1. **l'assegno ordinario** (solo per i datori che occupano mediamente **più di 15** dipendenti)
- l'assegno di solidarietà (anche per i datori che occupano mediamente tra i 5 ed i 15 dipendenti).



F.i.s.: contribuzione

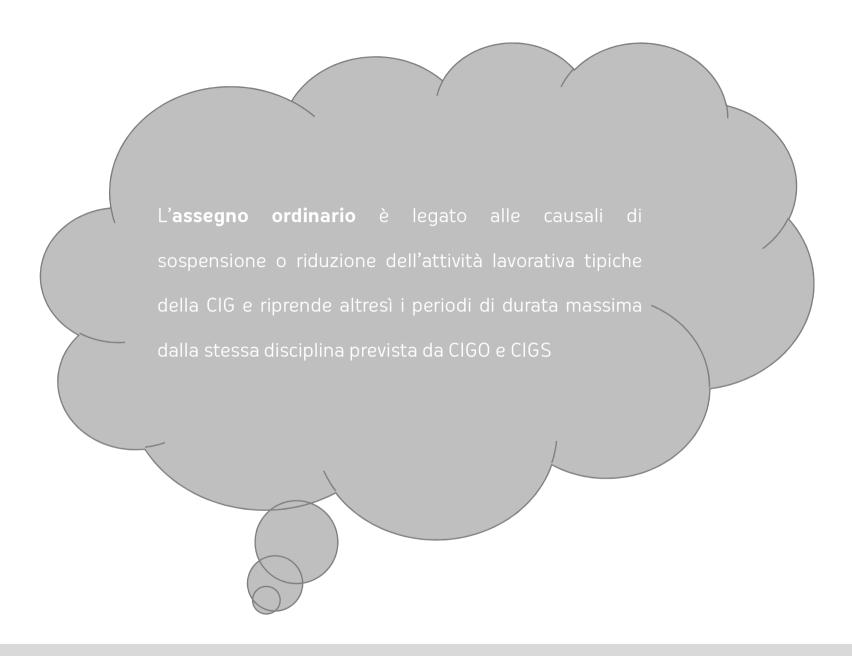
- i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti sono tenuti al versamento di un contributo ordinario pari allo 0,65% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratori;
- i datori di lavoro che occupano mediamente da più di cinque a quindici dipendenti sono
 tenuti al versamento di un contributo ordinario pari allo 0,45% della retribuzione mensile
 imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui due
 terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratori.



Fondi di solidarietà :assegno ordinario

In relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, provvedono all'erogazione di un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale e stabiliscono la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste per le integrazioni salariali e, comunque, nel rispetto della durata massima complessiva prevista dal D.Lgs. n. 148/2015.







Assegno ordinario: causali

- situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti;
- situazioni temporanee di mercato;
- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1º gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;

L'intervento dell'assegno, dunque, è finalizzato a supportare sia ipotesi di crisi aziendali contingenti e di breve durata, sia ipotesi di crisi aziendali prolungate nel tempo e legate ad un ridimensionamento produttivo, ovvero per evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale.



Assegno ordinario: durata

Tipo causale	Durata		
Eventi transitori e non imputabili	13 settimane fino ad un massimo di 52 nel biennio mobile		
Situazioni temporanee di mercato	13 settimane fino ad un massimo di 52 nel biennio mobile		
Riorganizzazione aziendale	24 mesi in un quinquennio mobile		
Crisi aziendale	12 mesi. Un nuova istanza può essere concessa non prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione		
Contratto di solidarietà	24 + 12 mesi in un quinquennio mobile		

Per ciascuna unità produttiva il trattamento concesso per le causali CIGO e CIGS non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile



Assegno ordinario: la domanda ad Inps

La domanda di accesso all'assegno ordinario deve essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa

Il pagamento dell'assegno ordinario è effettuato di norma direttamente dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga e dalla stessa posto a conguaglio sul modello Uniemens.



Assegno di solidarietà

L'assegno di solidarietà sostituisce i contratti di solidarietà di tipo B e sarà garantito dal F.I.S. a decorrere dal 1° gennaio 2016, intervenendo laddove ci sia una riduzione dell'orario di lavoro concordata tramite accordi collettivi aziendali.

- La sua durata massima è fissata in 12 mesi in un biennio mobile.
- La riduzione non dovrà superare il 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati
- rispetto al singolo lavoratore la riduzione complessiva del suo orario di lavoro non potrà essere superiore al 70%.
- Le aliquote di finanziamento sono differenziate: 0,45% per i datori di lavoro che occupano dai 5 ai 15 dipendenti; 0,65% per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti.
 Mentre la contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro è pari al 4% della retribuzione persa.



Finalità ulteriori dei fondi e relative prestazioni

I fondi di solidarietà i, oltre alla finalità primaria, possono anche avere le seguenti ulteriori finalità ed erogare prestazioni volte a perseguire le stesse, ovvero:

- assicurare ai lavoratori prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alle
 prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero prestazioni
 integrative, in termini di importo, rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla
 normativa vigente;
- prevedere un assegno straordinario per il sostegno al reddito, riconosciuto nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;
- contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.



Fondi bilaterali alternativi

Si tratta di quei fondi dei settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro che, in costanza della previgente disciplina, hanno adeguato le proprie fonti normative alle medesime finalità oggi perseguite dall'art. 26, c. 1, prevedendo cioè misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela a sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.



FSBA: prestazioni

I fondi di solidarietà bilaterali alternativi, assicurano almeno una delle seguenti prestazioni:

- a) un assegno ordinario di durata e misura pari all'assegno ordinario
- b) un assegno di solidarietà per un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.



Finalità ulteriori degli FSBA e relative prestazioni

i fondi bilaterali alternativi possono inoltre erogare prestazioni volte a perseguire le seguenti finalità:

- a) prestazioni integrative delle prestazioni pubbliche, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione di attività lavorativa (es. indennità di disoccupazione Naspi); in termini di solo importo, in relazione a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente;
- **b)** assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro di processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni.



Ebna - Fsba: contribuzione

- A partire dal 1° gennaio 2016, tutte le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di
 integrazione salariale previsti dal Titolo I del Decreto 148/2015, versano il contributo EBNA-FSBA
 composto di una cifra fissa pari a 7,65 euro al mese per 12 mensilità e di una cifra variabile pari
 allo 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale, a carico dei datori di lavoro.
- Dal 1º luglio 2016 al contributo percentuale dello 0,45% a carico delle imprese sarà assommato lo
 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei lavoratori e la relativa somma sarà trattenuta sulla busta paga degli stessi.
- La quota di contribuzione in cifra fissa mensile pari a 7,65 euro è dovuta per intero anche per tutti i lavoratori con contratto part-time in quanto gli stessi usufruiscono in egual misura delle prestazioni coperte da tale contributo.



Studio Integra Commercialisti Avvocati Consulenti del Lavoro

Rag. Adriano Sorci

Dott. Federico Sorci

Avv. Alessandro Sorci

Avv. Matteo Schippa

Avv. Valeria Tocchio

Dott. Elisa Eracli

06128 PERUGIA

Strada Pian della Genna, 19 (+39) 075.5004795

06063 MAGIONE (PG)

Via Sacco e Vanzetti, 25B (+39) 075.843104

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

info@integraassociati.it www.integraassociati.it