



**ESUBERI E LICENZIAMENTI:
ALTERNATIVE DURANTE E POST
BLOCCO COVID**

Agenda

/ 01 QUADRO GENERALE

Strumenti a disposizione per la gestione del personale temporaneamente o permanentemente in esubero

/ 02 RIORGANIZZAZIONE

Cassa integrazione Ordinaria, Straordinaria e Contratto di Solidarietà

/ 03 RIDUZIONE

Accordo esodo incentivato
Contratto di Espansione
Isopensione

Integrazione Salariale

- Strumenti ordinari
 - Cassa Integrazione Ordinaria
 - Fondo Integrazione Salariale
 - Cassa integrazione in deroga
- Strumenti straordinari
 - Cassa Integrazione Straordinaria
 - Contratto di Solidarietà





Quale posso utilizzare?

INQUADRAMENTO INPS	ASSICURAZIONI ATTIVE			STRUMENTO ATTIVABILE NEL PERIODO DI EMERGENZA	STRUMENTO ORDINARIO ATTIVABILE POST EMERGENZA	STRUMENTO STRAORDINARIO ATTIVABILE POST EMERGENZA
	CIGO	FIS	CIGS			
A	SI	NO	NO	CIGO COVID 19 (FINO AL 30/06/21)	CIGO	NESSUNO
B	SI	NO	SI	CIGO COVID 19 (FINO AL 30/06/21)	CIGO	CIGS/SOLID
C	NO	SI	NO	FIS COVID 19 (FINO 31/12/21)*	FIS	NESSUNO
D	NO	NO	NO	CIG IN DEROGA (FINO 31/12/21)*	NESSUNO	NESSUNO
E	NO	NO	SI	CIG IN DEROGA (FINO 31/12/21)*	NESSUNO	CIGS/SOLID

* se si utilizza la cassa per tutte le settimane continuativamente la medesima termina a fine ottobre

Cassa Ordinaria

Caratteristiche:

- massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo di 52 settimane.
- Procedura Sindacale;
- Integrazione all'80% ma con massimale;
- Prevede la prosecuzione e non il licenziamento.

Vantaggi:

- Max 100% delle ore lavorabili (« a zero ore»);
- Procedura più «snella»

Limiti:

- Solo per alcuni settori (industria e artigianato)
- Durata limitata;
- Contribuzione addizionale del 9% - 12% - 15%*
- Permangono costi del lavoro (Maturazione del TFR)

* sospeso fino al 31/12/2021

FIS Fondo Integrazione Salariale

6

Caratteristiche:

- massimo di 12 mesi in un biennio mobile e 26 settimane nel biennio mobile per aziende con più di 15 dipendenti;
- Integrazione all'80% ma con massimale;
- Prevede la prosecuzione e non il licenziamento.

Vantaggi:

- Max 100% delle ore lavorabili (« a zero ore»);
- Procedura «snella»

Limiti:

- Solo per aziende non rientranti in ambito CIGO e **CIGS**
- Durata limitata;
- Fondi limitati: Il Fondo opera nel rispetto del principio del bilancio in pareggio e non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità finanziaria;
- Contribuzione aggiuntiva del 4%
- Permangono costi del lavoro (Maturazione del TFR)

Cassa Straordinaria

7

Caratteristiche:

- Riorganizzazione aziendale max 24 mesi
- Crisi aziendale (piano di risanamento): max 12 mesi
- Totale CIGS + Solidarietà: max 36 mesi;
- Integrazione all'80% ma con massimale;
- Procedura Sindacale
- Possibile licenziamento collettivo al termine

Vantaggi:

- Ampia durata;
- Max 80% delle ore lavorabili;

Limiti:

- Solo per alcuni settori (industria + commercio e logistica > 50 dip. + vigilanza + appalti pulizie e pochi altri)
- Max 80% delle ore lavorabili;
- Contribuzione addizionale del 9% - 12% - 15%
- Permangono costi del lavoro (Maturazione del TFR)

Contratto di solidarietà

Caratteristiche:

- Presupposto: esuberi dichiarati;
- Durata max 24 mesi
- Totale CIGS + Solidarietà: max 36 mesi
- Integrazione all'80% ma con massimale;
- Accordo Sindacale

Vantaggi:

- Procedura tra le parti e più semplice di quella della CIGS

Limiti:

- Solo per alcuni settori (industria + commercio e logistica > 50 dip. e pochi altri)
- La riduzione media complessiva oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero;
- Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo;
- Contribuzione aggiuntiva del 9% - 12% - 15%
- Permangono costi del lavoro (Maturazione del TFR)



Accordi collettivi di incentivazione all'esodo.

Introdotti con il decreto Agosto (D.L. n. 104/2020), e prorogatisino al 31 ottobre 2021, per il datori di lavoro destinatari degli ammortizzatori sociali Covid-19 FIS e cassa integrazione guadagni in deroga – CI GD.



Accordi collettivi di incentivazione all'esodo: vantaggi.

- a) Non sono stati previsti limiti di applicazione;**
- b) è sufficiente la stipula di un accordo collettivo aziendale tra datore di lavoro e di anche una sola delle organizzazioni sindacali;**
- c) consentono, al lavoratore di accedere al trattamento NASpl.**



Contratto di Espansione.

Il contratto di espansione introdotto nel 2019, in forma sperimentale, è uno strumento di ricambio generazionale dei lavoratori nell'ambito di processi di reindustrializzazione e riorganizzazione che necessitano di nuove e diverse competenze professionali.



Può prevedere:

- La programmazione di **riduzioni orarie o sospensione del personale** dipendente, con ricorso **alla CIGS** per un periodo massimo di 18 mesi, anche non continuativi;
- **L'esodo dei lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dalla pensione**, a cui è riconosciuta un'indennità mensile fino al pensionamento.



Campo di applicazione.

Per il 2021 sono previsti due livelli di applicazione:

- Imprese con oltre 500 dipendenti;**
- Imprese con oltre 100 dipendenti per il solo scivolo pensionistico.**

Dal 2022 si torna (?) ad un'unica applicazione nei confronti delle imprese con oltre 1.000 dipendenti.



Esclusivamente per il 2021, il limite minimo di unità lavorative in organico è ridotto a 100 unità, calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi.



Per presentare il piano l'impresa deve:

Seguire procedura di consultazione sindacale analoga a quella della cassa integrazione;

Sottoscrivere il contratto di espansione con il Ministero del Lavoro e le OO.SS più rappresentative.



Per i lavoratori interessati dal piano di formazione e di riqualificazione e che non si trovano nella condizione di beneficiare dello scivolo pensionistico è prevista una cassa integrazione per un massimo di 18 mesi (con riduzione media oraria non superiore al 30% dell'orario ma fino al 100% per singolo lavoratore).



Scivolo pensionistico

Piani concordati di esodo per i lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi (5 anni) dal conseguimento del diritto alla pensione (sia di vecchiaia che pensione anticipata). Nei 60 mesi sono compresi anche i 3 mesi di decorrenza ritardata (le cd. finestre) in caso di accesso alle pensioni anticipate.



Scivolo pensionistico: costi.

Ai lavoratori il datore di lavoro riconosce un'indennità mensile, "di esodo", commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto fino alla prima decorrenza utile della pensione.



Scivolo pensionistico: costi.

Se la prima decorrenza utile è quella della pensione anticipata , il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.



Scivolo pensionistico: costi.

Dal costo è dedotto l'importo di NASPI (24 mesi) che sarebbe spettato al lavoratore. Se l'uscita è correlata alla decorrenza di una pensione anticipata, i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto sono ridotti dell'importo della contribuzione figurativa NASPI.



Un ulteriore beneficio è garantito alle imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative che si impegnino ad effettuare almeno una assunzione per ogni tre lavoratori che usufruiscono dello scivolo pensionistico: in questo caso la riduzione dei versamenti spetta per ulteriori 12 mesi.



under 1000 dip	REDDITO	MESI	COSTO
	2.700,00		
STIMA PENSIONE AD OGGI (70%)	1.890,00		
PENSIONE VECCHIAIA		60	122.850,00
NASPI		24	24.000,00
DA VERSARE			98.850,00
COSTO DIPENDENTE	52.920,00	60	263.088,00
RISPARMIO			-164.238,00
RISPARMIO %			62%



under 1000 dip	REDDITO	MESI	COSTO
	2.700,00		
STIMA PENSIONE AD OGGI (70%)	1.890,00		
PENSIONE ANZIANITA'		60	122.850,00
NASPI		24	24.000,00
CONTRIBUZIONE CORRELATA			37.422,00
CONTRIBUZIONE FIG. NASPI			15.000,00
DA VERSARE			121.272,00
COSTO DIPENDENTE	52.920,00	60	263.088,00
RISPARMIO			-141.816,00
RISPARMIO %			54%



over 1000 dip.	REDDITO	MESI	COSTO
	2.700,00		
STIMA PENSIONE AD OGGI (70%)	1.890,00		
PENSIONE VECCHIAIA		60	122.850,00
NASPI		36	32.000,00
DA VERSARE			90.850,00
COSTO DIPENDENTE	52.920,00	60	263.088,00
RISPARMIO			-
RISPARMIO %			172.238,00
			65%

over 1000 dip.	REDDITO	MESI	COSTO
	2.700,00		
STIMA PENSIONE AD OGGI (70%)	1.890,00		
PENSIONE ANZIANITA'		60	122.850,00
NASPI		36	32.000,00
CONTRIBUZIONE CORRELATA			37.422,00
CONTRIBUZIONE FIG. NASPI			15.000,00
DA VERSARE			113.272,00
COSTO DIPENDENTE	52.920,00	60	263.088,00
RISPARMIO			-
RISPARMIO %			149.816,00
			57%



ISO Pensione

Possibilità per i lavoratori di accedere al pensionamento anticipato qualora abbiano raggiunto i requisiti minimi per il pensionamento nei 7 anni (4 dal 2024) successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.



ISO Pensione: ambito

Aziende > 15 dipendenti

Accordo con OO.SS.



ISO Pensione: condizioni

Azienda dovrà corrispondere:

- a) un assegno equivalente alla pensione per l'intero periodo di esodo, fino al perfezionamento dei requisiti per il pensionamento.**
- b) la relativa copertura contributiva (cioè la contribuzione correlata), utile a garantire ai lavoratori la copertura pensionistica fino al raggiungimento del diritto all'assegno di quiescenza definitivo.**



Pro del contratto di espansione

- a) Riduzione costo aziendale.**
- b) Garanzia per i dipendenti: clausola di salvaguardia contro future riforme pensionistiche (c. 5 art. 41)**
- c) Cumulabilità con altre attività lavorative e redditi (a differenza di Quota 100)**
- d) Possibile ricambio generazionale e nuove assunzioni.**



Contro

- a) Ipotetico 'danno pensionistico' rispetto all' isopensione;**
- b) Isopensione fino al 2023 arriva a 7 anni di accompagnamento, invece che a 5 anni**
- c) Non accompagna a accessi pensionistici anticipati derogatori (Quota 100, opzione donna, etc.)**

**TOGETHER WE
MAKE IT HAPPEN**

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Luca Insabato

Consulente del Lavoro
Founder HLB JOBCODE



©2021 HLB International Limited All rights reserved.

HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. HLB International is a global network of independent professional advisory and accounting firms, each of which is a separate and independent legal entity and as such has no liability for the acts and omissions of any other member. HLB International Limited is an English company limited by guarantee which co-ordinates the international activities of the HLB International network but does not provide, supervise or manage professional services to clients. Accordingly, HLB International Limited has no liability for the acts and omissions of any member of the HLB International network, and vice versa.

