
Le nuove integrazioni salariali: quanto costano?

di [Sandra Paserio](#)

Publicato il 28 Gennaio 2016

?In base alla nuova formulazione degli ammortizzatori sociali è possibile ipotizzare che le integrazioni salariali costeranno molto di più rispetto al passato e che tale costo possa gravare soprattutto sui datori di lavoro

In base alla nuova formulazione degli ammortizzatori sociali a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015, è possibile affermare che le integrazioni salariali "costeranno" molto di più rispetto al passato.

La novella normativa non permetterà più, perché saranno i costi a non consentirlo, di ricorrere con leggerezza alle integrazioni salariali e, quindi, sarà necessario ricorrere alla contrattazione collettiva per individuare delle forme di flessibilità che aiutino l'impresa a gestire le crisi temporanee.

Analizziamo quali sono gli elementi che compongono il costo delle nuove integrazioni salariali:

- **CONTRIBUTO ADDIZIONALE IN CASO DI RICORSO AGLI INTERVENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE:** tale contributo è pari al 9% della retribuzione persa se la fruizione resta all'interno dei 12 mesi, passa al 12% fino a due anni, per arrivare al 15% nell'eventualità di un periodo successivo fino al limite dei 36 mesi. Si evince, dunque, che il costo sale in maniera progressiva in relazione al perdurare dell'utilizzo dell'ammortizzatore sociale.

Inoltre è necessario sottolineare che tale contributo risulta rapportato non all'indennità corrisposta al lavoratore, ma sulla retribuzione lorda perduta il cui importo risulta indubbiamente superiore.

Infine deve essere citato anche il contributo addizionale del 4% previsto anche per le imprese, con un organico superiore ai cinque dipendenti, che siano prive di ammortizzatori sociali, le quali chiedano l'intervento del fondo di solidarietà residuale;

- TFR: in precedenza il trattamento di fine rapporto maturato per le ore di sospensione o riduzione di orario era a carico dell'Inps; oggi il Tfr rimane a carico dell'imprenditore.

Nel caso di ricorso al contratto di solidarietà difensivo, le quote di TFR corrispondenti alla riduzione di orario restano normalmente a carico dell'Inps, ma se il datore di lavoro, al termine del periodo di concessione, procede a licenziamenti collettivi o per giustificato motivo oggettivo entro i successivi 90 giorni, l'onere ritorna a suo carico;

- **CONTRIBUZIONE ORDINARIA APPRENDISTI:** l'inclusione degli apprendisti tra i beneficiari degli ammortizzatori sociali fa sì che anche per questa categoria di lavoratori debba essere corrisposto il contributo ordinario per la CIGO che risulta pari all'1,70% per le aziende fino a 50 dipendenti e dell'1,90% oltre tale soglia.

Inoltre, per le imprese destinatarie della CIGS (es. aziende commerciali con oltre 50 dipendenti) il contributo ordinario pari allo 0,90%, di cui 1/3 a carico del lavoratore, deve essere pagato anche per gli apprendisti anche sono possibili destinatari del solo trattamento per crisi aziendale;

- **INCREMENTO ADDIZIONALE PER LA MANCATA ROTAZIONE NEI TRATTAMENTI INTEGRATIVI STRAORDINARI:** con apposito D.M. verrà delineato l'incremento del contributo addizionale, una sorta di importo sanzionatorio e legato alla mancata rotazione.

Infine, è opportuno ricordare che anche le tempistiche dei rimborsi delle prestazioni anticipate dal datore di lavoro da parte dell'Inps hanno subito modifiche, infatti è stato introdotto un termine di decadenza di 6 mesi per chiedere il conguaglio.

Questo termine decadenziale decorre dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento, se successivo. Per quanto riguarda, invece, i trattamenti conclusi prima del 24 settembre 2015, entrata in vigore del decreto, i sei mesi decorrono da tale data.

28 GENNAIO 2016

Sandra Paserio e Giulia Vignati