

Indicazioni PRATICHE

#SOCIALE

11 FEBBRAIO 2021

orcom
Expertise Comptable Audit & Conseil

COVID-19
MISURE DI
EMERGENZA

ATTIVITÀ PARZIALE DI LUNGA DURATA

Le imprese che registrano una riduzione di attività durevole hanno la possibilità di optare per il “Dispositivo di attività parziale di lunga durata-APLD”, anche denominato “Attività ridotta per il mantenimento nell’impiego-ARME” che costituisce un’alternativa all’attività parziale “classica”.

PRINCIPIO DEL DISPOSITIVO

Questo dispositivo è destinato alle strutture che devono affrontare una riduzione duratura della propria attività tale da non compromettere la loro sostenibilità. In sintesi, questo dispositivo consente:

- di ridurre l’orario di lavoro fino al 40% della durata legale (fino al 50% della durata legale in casi eccezionali),
- per una durata massima di 24 mesi, consecutivi o meno, su un periodo di 36 mesi,
- garantendo ai lavoratori dipendenti un’indennità versata dal datore di lavoro per ogni ora di disoccupazione pari al 70% della retribuzione oraria lorda, con un minimo di 8,11 ,
- con un rimborso da parte dello Stato all’impresa mediante un ristoro orario pari al 60% della retribuzione oraria lorda di ciascun dipendente interessato, con un minimo di 7,30.

Non sono richiesti criteri relativi alle dimensioni delle imprese per l’utilizzo dell’APLD. Questo dispositivo è rivolto sia alle grandi imprese che alle piccole imprese.

Attività parziale classica:

l’impresa è soggetta a una sospensione o riduzione di attività non durevole e/o il datore di lavoro è obbligato a ridurre di oltre il 40% l’orario di lavoro dei propri dipendenti. Tutte o parte delle ore lavorate possono essere inserite nella disoccupazione entro il limite di 1.600 ore nel 2020 e di 1.000 ore nel 2021. Le aliquote di rimborso dell’attività parziale classica diminuiranno progressivamente a partire dal 1° febbraio 2021

Indicazioni PRATICHE

#SOCIALE

11 FEBBRAIO 2021

orcom
Expertise Comptable Audit & Conseil

COVID-19
MISURE DI EMERGENZA

IL RICORSO AL DISPOSITIVO

OCCORRE SODDISFARE 3 REQUISITI FORMALI:

1 - Definizione di un'analisi della situazione economica e delle prospettive dell'attività (calo del fatturato, diminuzione degli ordinativi, delle prenotazioni, perdita di clienti, ecc.).

2 - Implementazione del dispositivo secondo due possibilità:

- Conclusione di un accordo collettivo di impresa, di gruppo o di stabilimento.
- Elaborazione di una decisione unilaterale in applicazione di un accordo settoriale esteso, previa consultazione con il CSE, se del caso.

3 - Approvazione dell'accordo o convalida della decisione unilaterale da parte dell'amministrazione che varrà come autorizzazione di collocazione in APLD. **La domanda di approvazione deve essere presentata entro giugno 2022.**

OCCORRE POI SODDISFARE 3 CONDIZIONI DI BASE:

1 - Il ricorso al dispositivo può essere fatto su un periodo compreso tra 6 e 24 mesi (consecutivi o non consecutivi, nel limite di un periodo di 36 mesi). Il periodo che va dal 1° novembre 2020 a una data stabilita mediante decreto e al più tardi fino al 31 marzo 2021 non è contabilizzato nel periodo di 24 mesi.

2 - La riduzione dell'orario di lavoro è limitata al 40% della durata legale (50 % cas exceptionnels). Cette réduction s'apprécie par salarié et n'exclut pas une suspension temporaire de l'activité au cours de la période d'APLD, pouvant conduire à des périodes de fermeture d'un service ou de l'entreprise sur certaines durées.

3 - Il datore di lavoro deve assumere impegni in materia di occupazione ((divieto di licenziamento) e di formazione professionale (azioni di formazione, VAE) per salvaguardare il mantenimento del posto di lavoro. FNE-Formation si farà carico di una parte dei costi di formazione.

NOTA

Se i licenziamenti economici riguardano lavoratori che non sono in APLD, non sarà possibile richiedere alcun rimborso, a meno che l'impegno a mantenere il posto di lavoro non includa i lavoratori dipendenti non collocati in APLD.

CARATTERE COLLETTIVO DELLA MESSA IN ATTIVITÀ PARZIALE DI LUNGA DURATA

L'accordo collettivo o il documento unilaterale che implementa il dispositivo di APLD deve specificare le attività e i dipendenti interessati dal dispositivo. Non è necessario indicare i nomi dei dipendenti. Occorre tuttavia individuare le attività e i settori interessati.

Il collocamento in attività parziale di lunga durata deve essere collettivo e riguardare tutti i dipendenti dell'impresa, di un'unità di produzione, officina, servizio, ...

L'individualizzazione, possibile nel dispositivo d'attività parziale classica, che consiste nel collocare solo una parte dei dipendenti dell'impresa, di uno stabilimento, di un servizio o di un'officina è vietata per l'APLD. Tuttavia, è possibile prevedere che i dipendenti siano posti in APLD individualmente e alternativamente, secondo un sistema di «rotazione», all'interno di una stessa unità di produzione, officina, servizio, ecc.

Inoltre, è possibile ricorrere all'attività parziale classica per alcuni dipendenti e al dispositivo di APLD per altri. Ovviamente, non è possibile ricorrere a entrambi i dispositivi per uno stesso lavoratore.

Attività parziale classica e individualizzazione:

Anche la messa in attività parziale classica deve essere collettiva. Tuttavia, dal 27 marzo 2020, il datore di lavoro può, mediante accordo collettivo di maggioranza o previo parere positivo del CSE, decidere di collocare solo una parte dei dipendenti in attività parziale quando tale individualizzazione sia necessaria per garantire il mantenimento o la ripresa dell'attività.

DECISIONI DI AUTORIZZAZIONE

DIRECCTE notifica la propria decisione entro 21 giorni nel quadro della decisione unilaterale ed entro un termine di 15 giorni in caso di implementazione per accordo. In caso di mancata risposta entro i termini stabiliti, l'autorizzazione si considera acquisita per 6 mesi. La decisione di autorizzazione è valida per un periodo massimo di 6 mesi e deve essere periodicamente rinnovata fino al termine dell'accordo per continuare l'indennizzo, corredata da una analisi della situazione.

MANCATO RISPETTO DEGLI IMPEGNI

Il datore di lavoro che non rispetti i propri impegni sarà sanzionato:

- DIRECCTE può interrompere il versamento dell'assegnazione,
- DIRECCTE dispone il rimborso delle somme percepite per ciascun lavoratore dipendente, collocato in APLD e licenziato per motivi economici. Se il licenziamento riguarda un dipendente non collocato in APLD, il rimborso è pari al rapporto tra l'importo totale delle somme versate al datore di lavoro a titolo di APLD e il numero di dipendenti collocati in APLD.