



Provincia di Siena  
Settore Formazione e Lavoro  
Servizio Crisi Aziendali



Direzione Provinciale  
di Siena

## Guida agli Ammortizzatori Sociali



[www.impiego.provincia.siena.it](http://www.impiego.provincia.siena.it)

[www.inps.it](http://www.inps.it)





## Sommario

<b>PREMESSA</b> .....	4
<b>LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA</b> .....	7
1 - LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA – CIGO .....	8
2 - LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA – CIGO - GESTIONE EDILIZIA .....	24
3 – LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN AGRICOLTURA - CISOA .....	38
<b>LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA</b> .....	43
4 - LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA - CIGS .....	44
<b>IL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ</b> .....	67
5 - IL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ NELLE AZIENDE SOGGETTE ALLA CIGS .....	68
6 - IL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ NELLE AZIENDE ESCLUSE DALLA CIGS .....	84
<b>LA MOBILITÀ</b> .....	95
7 - LA PROCEDURA DI MOBILITÀ .....	96
8 - LA MOBILITÀ PER I LICENZIATI DA DATORI DI LAVORO ESCLUSI DALLA PROCEDURA .....	103
9 - INDENNITÀ DI MOBILITÀ .....	108
10 - ANTICIPAZIONE INDENNITÀ DI MOBILITÀ .....	114





<b>I TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE</b> .....	116
11 - INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE ORDINARIA .....	117
12 - INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE A REQUISITI RIDOTTI .....	124
13 - INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE IN AGRICOLTURA .....	127
14 - INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE SPECIALE NELL'EDILIZIA.....	131
a) Indennità di disoccupazione speciale.....	132
b) Trattamenti ex Art.11 Legge 223/91 .....	137
<b>GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI "IN DEROGA"</b> .....	148
15 - TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI "IN DEROGA" – CIGD - .....	150
16 - TRATTAMENTI DI MOBILITA' "IN DEROGA" .....	165
<b>I PIÙ RECENTI STRUMENTI DI TUTELA</b> .....	177
17 - INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE ORDINARIA PER LAVORATORI SOSPESI PER CRISI AZIENDALI E OCCUPAZIONALI .....	178
18 - INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE A REQUISITI RIDOTTI PER LAVORATORI SOSPESI PER CRISI AZIENDALI E OCCUPAZIONALI .....	186
19 - INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE ORDINARIA PER APPRENDISTI SOSPESI O LICENZIATI PER CRISI AZIENDALI E OCCUPAZIONALI .....	191
20 – IL TRATTAMENTO EQUIVALENTE ALL'INDENNITA' DI MOBILITA'.....	197
21 - INDENNITÀ PER I LAVORATORI A PROGETTO .....	199





## PREMESSA

### LE MOTIVAZIONI

Pensare di raccogliere le normative che regolano gli ammortizzatori sociali rappresenta un compito non facile sia per la quantità e la varietà degli interventi e delle loro possibili interconnessioni, che per la frequenza con la quale le stesse normative vengono modificate ma, anche, per il complesso e consistente numero delle decisioni emesse dagli organi giurisdizionali che concorrono a produrre giurisprudenza in materia.

Questa pubblicazione, pur rivestendo carattere puramente informativo, si pone l'obiettivo di facilitare il compito di quanti si trovano a doversi confrontare con gli ammortizzatori sociali - siano essi imprese, lavoratori, associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, istituti di patronato, consulenti, professionisti, etc. - mettendo loro a disposizione il più ampio panorama di notizie possibile in una forma di accessibile e rapida consultazione.

Alla modificazione continua della materia consegue, proprio per la sua non definitività, la necessità di una costante e continua attenzione, informazione e formazione, nella consapevolezza che la conoscenza degli "strumenti" che la legislazione vigente mette a disposizione sia indispensabile.

### LA NORMATIVA "STORICA"

Il carattere di non definitività del quadro di riferimento normativo non ha rappresentato, nel tempo, un limite assoluto. Anzi, proprio la continua evoluzione legislativa, oltre che segnare l'adeguamento alle modificazioni del mondo del lavoro, ha vivacemente stimolato la ricerca delle migliori modalità applicative.

Gli interventi legislativi realizzati in materia di gestione di crisi aziendali e di eccedenze di personale, unitamente a quanto scaturito dalle relazioni industriali e dalla contrattazione collettiva dal primo dopoguerra ad oggi, hanno disegnato l'evoluzione storica degli ammortizzatori sociali.

Dapprima il D.Lgs. Lgt. 9 novembre 1945, n. 788 in materia di "gestione ordinaria della Cassa integrazione guadagni" interveniva con l'utilizzo della CIG finalizzato ad evitare che i lavoratori perdessero lavoro e reddito a fronte di eventi transitori ed eccezionali, dopo che il Contratto Collettivo stipulato il 13 Giugno 1941 aveva istituito la cassa integrazione guadagni a seguito della riduzione di attività lavorativa connessa allo stato di guerra.





Successivamente le Leggi 5 novembre 1968, n.1115 e 8 Agosto 1972, n.464 in materia di "Gestione straordinaria della Cassa Integrazione Guadagni" intervenivano con misure di sostegno al reddito di lunga durata in presenza di ristrutturazioni industriali, dopo che la Legge 15 luglio 1966, n.604 aveva disciplinato i licenziamenti individuali e prima che la Legge 12 agosto 1977, n.675 prevedesse altri istituti a sostegno dell'occupazione.

La Legge 23 Luglio 1991, n.223, poi, operava un sostanziale intervento di "risistemazione" della Cassa integrazione straordinaria, ripensandola quale strumento di accompagnamento ai processi di difficoltà aziendale e prevedeva, inoltre, meccanismi di gestione degli esuberanti di personale in esito a interventi di Cassa integrazione straordinaria o a seguito di licenziamenti collettivi attraverso lo strumento della "mobilità", dopo che la Legge 19 Dicembre 1984, n.863 individuava nel Contratto di Solidarietà difensivo un altro strumento utile ad evitare o contenere gli esuberanti di personale nelle aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS. (strumento esteso con la Legge 19 Luglio 1993, n.236 anche alle aziende escluse dal campo di applicazione della CIGS)

Quanto sopra in presenza di un quadro normativo che prevedeva una tutela minima per i lavoratori dipendenti che perdevano involontariamente il lavoro mediante lo strumento della disoccupazione ordinaria, già istituita con R.D.L. 4 Ottobre 1935, n.1827, e ulteriori analoghi strumenti per particolari settori (Disoccupazione speciale per i lavoratori dell'Edilizia, Legge 6 Agosto 1975, n.427, e dell'Agricoltura, Legge 8 Agosto 1972, n.457, Legge 16 Febbraio 1977, n.37, Legge 20 Maggio 1988, n.160).

#### LA NORMATIVA "RECENTE"

Gli interventi normativi hanno dovuto, necessariamente, confrontarsi con la rapidità e la complessità delle modificazioni intervenute nel mercato del lavoro e nei sistemi produttivi e dei significativi cambiamenti registrati nel tessuto economico e sociale.

Agli ammortizzatori sociali "a regime" il Legislatore ha, pertanto, inteso affiancare ulteriori strumenti che andassero ad intervenire su settori, datori di lavoro e lavoratori finora esclusi.

A questo fine da qualche anno le varie Leggi Finanziarie hanno introdotto, e poi rifinanziato, alcuni interventi specifici (cassa integrazione guadagni, indennità di mobilità e disoccupazione speciale) per i dipendenti delle imprese ordinariamente escluse dagli ammortizzatori sociali a regime. La possibilità di usufruire di tali ammortizzatori sociali "in deroga alla legislazione vigente" in realtà era già stata introdotta





nel nostro ordinamento con la Legge 24 Dicembre 2003, n.350 che, all'epoca passò quasi inosservata. Fra le varie riproposizioni, operate dalle successive Leggi Finanziarie, hanno assunto particolare coerenza quelle avvenute a partire dall'emanazione della Legge Finanziaria 2009 ( Legge 22 Dicembre 2008, n.203) fino all'emanazione della Legge di Stabilità 2012 ( Legge 12 Novembre 2011, n.183) in conseguenza della crisi economico-finanziaria di portata mondiale manifestatasi ed ancora in corso.

Analogamente, e quale strumento preventivo o di primo impatto, rispetto all'utilizzo degli "ammortizzatori sociali in deroga" anzidetti, il Legislatore, con l' Art. 19 della Legge 28 Gennaio 2009, n.2 ha previsto il riconoscimento di trattamenti di disoccupazione, con il concorso degli Enti Bilaterali, ai lavoratori sospesi (nel caso di apprendisti anche se licenziati) per crisi aziendali o occupazionali da aziende escluse dagli ammortizzatori sociali a regime, abrogando un istituto simile già previsto dalla legge 14 maggio 2005, n. 80. Il medesimo Art. 19 della Legge 28 Gennaio 2009, n.2 ha, anche e per la prima volta, introdotto in via sperimentale la concessione di una indennità ai collaboratori a progetto.

#### LA GUIDA

La legislazione in materia di ammortizzatori sociali ha visto, nel tempo, sovrapposizione di norme ed istituti di difficile integrazione e di incerta interpretazione che, nel confronto sociale, non ne hanno certamente facilitato l'applicazione.

Lo scenario, sicuramente di difficile lettura, che consegna il nuovo "mondo produttivo" nell'attuale contesto di instabilità economico-finanziaria sovranazionale, conduce all'esigenza di una significativa rivisitazione degli strumenti e dei relativi trattamenti sostitutivi del reddito per i lavoratori che perdono o sono sospesi dal lavoro.

In attesa della riforma degli ammortizzatori sociali, la cui realizzazione, più volte rinviata, è, in ultimo, demandata al legislatore dalla delega contenuta nella Legge 4 Novembre 2010, n. 183 (Collegato Lavoro), non ci resta che tentare, con la presente guida, di fornire uno strumento informativo utile rispetto all'attuale quadro normativo in materia.





Provincia di Siena  
Settore Formazione e Lavoro  
Servizio Crisi Aziendali



Direzione Provinciale  
di Siena



## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA





## 1 - LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA – CIGO

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (C.I.G.O.) consente di integrare la retribuzione dei lavoratori, a fronte di eventi transitori che determinano la sospensione o la contrazione della normale attività lavorativa.

### Imprese interessate

- aziende industriali a prescindere dal numero dei dipendenti occupati (comprese le attività manifatturiere, estrattive, di installazione di impianti, di produzione e distribuzione dell'energia, gas e acqua, di trasporti e comunicazioni e le relative attività ausiliarie)
- imprese, sia industriali che artigiane, del settore edile e lapideo;
- imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- imprese che procedono all'installazione di centrali elettriche, telefoniche, produzione di pannelli elettrici, stesura dei fili, posa dei cavi aerei, etc;
- imprese che svolgono in via assolutamente prevalente lavori di armamento ferroviario;
- cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività simile a quella industriale;
- le industrie boschive, forestali e del tabacco e le imprese industriali addetti alla frangitura delle olive per conto terzi;
- cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli, cooperative zootecniche;
- imprese addette al noleggio e produzione film e di sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche

Per il settore edile e per quello agricolo è stata costituita una gestione speciale (ved. successivi capitoli 2 e 3)



### Imprese escluse

- imprese armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento;
- imprese ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna;
- imprese dello spettacolo;
- imprese dell'artigianato (non facenti parte dell'indotto – Art.12 L.223/91)
- agenzie per il lavoro (somministrazione)
- imprese esercenti autoservizi pubblici di linea o che comunque iscrivono i propri dipendenti al fondo di previdenza del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto;
- imprese esercenti la piccola pesca e la pesca industriale;
- imprese artigiane ritenute tali agli effetti degli assegni familiari;
- cooperative, gruppi, compagnie e carovane di facchini, portabagagli, birocciai e simili;
- imprese industriali degli Enti pubblici, anche se municipalizzate, e dello Stato;
- imprese esercenti impianti di trasporto e di risalita a fune;
- imprese del terziario;
- imprese del credito e assicurazioni;

### Lavoratori beneficiari

- operai, impiegati, intermedi, quadri, soci di cooperative di produzione e lavoro, (anche se sono in prova) con :
  - contratto di lavoro a tempo indeterminato
  - contratto di lavoro a tempo determinato
  - contratto di lavoro a tempo parziale
  - contratto di lavoro intermittente
  - contratto di lavoro ripartito
  - contratto di inserimento
- titolari di contratto di solidarietà (art.2 L.863/84)
- apprendisti confermati al termine del contratto anche durante i 12 mesi nei quali si applica la contribuzione ridotta





#### Lavoratori esclusi

- dirigenti
- apprendisti
- lavoratori a domicilio
- autisti addetti esclusivamente ai servizi personali dell'imprenditore e del suo nucleo familiare
- gli assunti e mantenuti in soprannumero rispetto alle esigenze delle imprese
- lavoratori portuali
- religiosi dipendenti presso terzi
- le gestanti e le puerpere per le quali è previsto il mantenimento dell'indennità economica di maternità
- lavoratori somministrati

#### Finanziamento della CIGO

La CIGO viene finanziata attraverso il versamento di un contributo, da parte delle aziende che ne possono beneficiare, percentualmente stabilito in misura diversa a seconda della media dei lavoratori occupati nell'anno precedente (vanno compresi dirigenti e lavoratori a domicilio ed esclusi apprendisti, lavoratori assunti dallo Stato di lavoratori socialmente utili e successivamente stabilizzati, lavoratori assunti con contratto di reinserimento – precedentemente in cassa integrazione straordinaria da più di ventiquattro mesi)

Il contributo è versato in via ordinaria dalle aziende soggette alla disciplina della CIGO in misura pari al:

- 1,90% della retribuzione lorda, per le aziende fino a 50 dipendenti
- 2.20% della retribuzione lorda, per le aziende con più di 50 dipendenti

Il contributo è versato in via aggiuntiva dalle aziende che beneficiano della CIGO in misura pari al:

- 4% dell'integrazione salariale corrisposta, per le aziende fino a 50 dipendenti
- 8% dell'integrazione salariale corrisposta, per le aziende con più di 50 dipendenti

Il contributo aggiuntivo non è dovuto in caso di eventi oggettivamente non evitabili.





### Motivazioni del ricorso alla CIGO

Il ricorso alla CIGO è ammesso al verificarsi delle seguenti condizioni, chiamate “cause integrabili”, caratterizzate dalla certezza della ripresa dell’attività produttiva:

- 1) situazioni critiche aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore;
- 2) situazioni critiche temporanee di mercato.

Gli eventi che, oltre a non essere imputabili al datore di lavoro, risultano totalmente imprevedibili ed estranei al normale rischio d’impresa, sono definiti eventi oggettivamente non evitabili.

Rientrano in questa casistica:

- a) gli eventi tipicamente inerenti l’attività produttiva (mancanza di scorte, interruzione della fornitura dell’energia elettrica, mancanza di materie prime, sostituzione/manutenzione di impianti, cambio di lavorazioni, etc.).
- b) gli eventi determinati dalla forza maggiore o dal caso fortuito (ordine di sospensione dell’attività per ragioni sanitarie, l’occupazione delle aziende da parte di disoccupati, gli eventi naturali, come i terremoti, le alluvioni, o il maltempo nelle lavorazioni all’aperto).

### Procedura di consultazione sindacale

L’ammissione alla CIGO prevede l’esperimento di una specifica procedura di consultazione.

Nei casi oggettivamente non evitabili, che rendono indifferibile la contrazione o sospensione dell’attività:

- l’imprenditore è tenuto a comunicare alle R.S.U. o, in mancanza di queste, alle organizzazioni sindacali provinciali, la durata prevedibile della contrazione o sospensione e il numero dei lavoratori interessati;
- se la sospensione o la riduzione dell’orario di lavoro è superiore a 16 ore settimanali, si procederà, a richiesta dell’imprenditore o delle Organizzazioni sindacali, ad un esame congiunto;



- la richiesta di esame congiunto dovrà essere presentata entro 3 giorni dalla comunicazione e la relativa procedura dovrà esaurirsi entro i 5 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima.

Nei casi in cui la contrazione o la sospensione dell'attività non sia indifferibile:

- l'imprenditore è tenuto a comunicare preventivamente alle R.S.U., nonché per il tramite dell'associazione territoriale degli industriali, in quanto vi aderisca o le conferisca mandato, alle organizzazioni sindacali provinciali, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati ;
- a tale comunicazione potrà seguire, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione;
- l'intera procedura di consultazione, ove attivata dalla richiesta dell'esame congiunto, dovrà esaurirsi entro 25 giorni dalla data della richiesta medesima, ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti.

Il mancato o irregolare espletamento della procedura di consultazione sindacale comporta l'inammissibilità e/o l'illegittimità della CIGO, il diritto dei lavoratori alla retribuzione intera, l'azione per condotta antisindacale delle organizzazioni sindacali.

Per quanto concerne l'esito della procedura di consultazione sindacale si osserva che:

- a) l'esito non è vincolante per la Commissione cui compete la decisione sulla richiesta d'intervento;
- b) il raggiungimento di un eventuale accordo sindacale vincola il datore di lavoro nei confronti delle organizzazioni sindacali ma, anche, nei confronti dei lavoratori nel caso in cui siano pattuiti metodi di rotazione e/o periodi massimi di rientro, nonché criteri di scelta.

La Legge non prevede particolari vincoli per le aziende nella scelta dei lavoratori da porre in CIGO, né impone l'adozione di determinati meccanismi (Rotazione o altri sistemi). Tuttavia, secondo la giurisprudenza, nella scelta :

devono essere seguiti criteri obiettivi, controllabili e verificabili in seguito;  
deve sussistere un nesso tra la causa di sospensione e i lavoratori interessati ;





devono essere rispettati principi di non discriminazione derivanti, ad esempio, dall'età, dal sesso, dall'invalidità o dalle ridotte capacità lavorative.

Nel caso di illegittimità dei criteri che hanno determinato la scelta dei lavoratori da collocare in CIG: a seguito di violazione dei principi di correttezza e buona fede, sorge un diritto al risarcimento del danno; qualora siano violati i principi di non discriminazione, il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro.

#### Presentazione dell'istanza

- la domanda di intervento di integrazione salariale ordinaria deve essere presentata, esclusivamente per via telematica dal 01/02/2012 (Circ. INPS n.141 del 28/10/2011), dal datore di lavoro alla sede INPS competente per territorio, entro un termine perentorio di 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui è iniziata la sospensione o la riduzione.
- la domanda viene esaminata dalla Commissione Provinciale INPS che decide entro 90 giorni dalla ricezione della stessa.

#### Ricorsi

Qualora l'istanza di integrazione salariale venga respinta può essere presentato ricorso:

- al Comitato Prestazioni Temporanee della Direzione Generale dell'INPS;
- entro 30 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale si comunica il rifiuto.

Il ricorso deve essere presentato in via telematica, come previsto dalla Circ. INPS 32/2011, attraverso la procedura RiOL( Ricorsi On Line) :

- direttamente dal cittadino;
- tramite gli Enti di Patronato e gli altri soggetti abilitati all'intermediazione con l'INPS;



### Durata dell'integrazione salariale

- l'integrazione salariale può essere corrisposta per un massimo di 3 mesi continuativi (13 settimane). Con Circ. n. 58 del 20/04/2009 l'INPS ha precisato che il limite di 3 mesi (13 settimane) potrà essere computato avendo riguardo non ad un'intera settimana di calendario ma alle singole giornate di sospensione del lavoro considerando usufruita una settimana solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato 6 giorni, o 5 in caso di settimana corta.
- le settimane determinate da eventi considerati oggettivamente non evitabili non andranno computate nei limiti temporali di durata del trattamento (circ. Inps n. 57684 del 27.6.75);
- possono essere concesse delle proroghe trimestrali, in seguito al verificarsi di casi eccezionali, fino al limite ultimo di 12 mesi continuativi.
- se l'azienda ha fruito della CIGO per 12 mesi consecutivi, una nuova domanda può essere presentata quando siano trascorse almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.
- se invece l'azienda ha fruito della CIGO per 12 mesi complessivi, poiché il limite massimo di durata in caso di fruizione per periodi non consecutivi è di 12 mesi nell'arco di due anni, una nuova domanda può essere presentata solo qualora venga accertato che nelle 104 settimane precedenti siano state fruito meno di 52 settimane (biennio mobile).

### Importo dell'integrazione salariale

L'integrazione ammonta all'80% della retribuzione (ridotta dell'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti, pari al 5,84%).

Tuttavia l'integrazione salariale non può superare un massimale mensile il cui importo viene rivalutato annualmente.

Per il 2011 i limiti sono i seguenti:

- € 906,80 mensili per i lavoratori la cui retribuzione è pari o inferiore a € 1961,80 lordi mensili;
- € 1.089,89 mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 1961,80 lordi mensili.





### Il pagamento dell'Integrazione salariale

- il trattamento economico è a carico dell'INPS, ma è anticipato dal datore di lavoro al termine di ciascun periodo di paga;
- con messaggio n.29223 del 15/12/2009 l'INPS ha comunicato che alle situazioni (procedure concorsuali, cessazione di attività, casi di comprovata crisi finanziaria ) in cui sia possibile sollevare le imprese dall'obbligo di anticipazione della prestazione erogando direttamente il trattamento spettante, possano aggiungersi - in via del tutto eccezionale ed in considerazione dell'attuale periodo di crisi finanziaria come risultante dal progressivo aumento del numero di richieste di pagamento diretto - le situazioni dovute a carenza di liquidità delle aziende;

### Condizione per l'erogazione ed il mantenimento dell'Integrazione salariale

Il comma 10 dell' Art. 19 della Legge 28 Gennaio 2009, n.2 prevede che  
*"Il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, e' subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilita' al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, secondo quanto precisato dal decreto di cui al comma 3. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilita' ovvero, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo ai sensi dell'articolo 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti gia' maturati."*

- Le modalità di presentazione dell'anzidetta dichiarazione di immediata disponibilità (DID) sono specificate nella Circ. INPS n.133 del 22/10/2010.
- Nel caso della CIGO le DID presentate dai singoli lavoratori interessati dall'intervento sono conservate dal datore di lavoro che deve attestare la circostanza all'INPS all'atto della richiesta dell'intervento di integrazione salariale.





### Perdita dell'Integrazione salariale

L'integrazione salariale si perde in caso di :

- rifiuto a sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) di cui al punto precedente;
- rifiuto di partecipare a un percorso di formazione e/o di riqualificazione professionale, ovvero non vi si partecipi regolarmente senza adeguata giustificazione;
- mancata accettazione di un' offerta di lavoro congrua;
- assunzione a tempo pieno e indeterminato;
- mancata preventiva comunicazione all'INPS dell'inizio di un'attività (autonoma o subordinata) saltuaria o temporanea;
- accesso alla pensione vecchiaia, anzianità, inabilità'.

### Sospensione dell'Integrazione salariale

L'integrazione salariale si sospende in caso di :

- occupazione remunerata (autonoma o subordinata) saltuaria o temporanea, previo consenso del datore di lavoro e previa comunicazione preventiva all'INPS. In tal caso il pagamento viene sospeso per tutta la durata dell'attività lavorativa.

### Cumulabilità dell'integrazione salariale con prestazioni di lavoro

In alcuni casi è prevista la possibilità di cumulare totalmente o parzialmente l'integrazione salariale con la retribuzione ricavata da un successivo rapporto di lavoro.

Alcune indicazioni tratte dalla Circolare INPS n.130 del 04/10/2010 :

- Compatibilità tra nuova attività di lavoro e integrazione salariale - cumulabilità totale dell'indennità con la remunerazione.
  - Si ha piena compatibilità tra attività di lavoro ed integrazione salariale, laddove la nuova attività di lavoro dipendente intrapresa, per la collocazione temporale in altre ore della



giornata o in periodi diversi dell'anno, sarebbe stata comunque compatibile con l'attività lavorativa sospesa che ha dato luogo all'integrazione salariale. In tali casi l'integrazione salariale è pienamente cumulabile con la remunerazione derivante dalla nuova attività lavorativa. Quest'ipotesi ricorre nel caso in cui i due rapporti di lavoro siano part-time, sia orizzontale (con riduzione dell'orario ordinario giornaliero) e sia verticale (con prestazione del lavoro per intere giornate in periodi predeterminati). Del resto nell'ipotesi di part-time verticale l'integrazione salariale è dovuta soltanto nei periodi in cui sarebbe stata espletata l'attività lavorativa. Da ultimo si segnala che si può avere compatibilità anche tra un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e uno part-time, purché le due attività siano tra loro comunque compatibili nel limite dell'orario massimo settimanale di lavoro.

- Cumulabilità parziale tra le integrazioni salariali ed il reddito da lavoro subordinato - rapporto di lavoro a tempo determinato e contratto di lavoro part-time:
  - Nel caso in cui il beneficiario della integrazione salariale stipuli un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, tale contratto risulta compatibile con il diritto all'integrazione salariale. Se il reddito derivante dalla nuova attività lavorativa è inferiore all'integrazione, sarà possibile il cumulo parziale della stessa con il reddito, a concorrenza dell'importo totale della integrazione spettante.
  - Analogamente nel caso in cui il lavoratore – beneficiario di integrazione salariale rispetto ad un rapporto di lavoro a tempo pieno – stipuli un nuovo contratto di lavoro subordinato a tempo parziale (sia esso a tempo determinato o indeterminato), sarà possibile il cumulo parziale dell'integrazione salariale con il reddito derivante da tale attività anche se, tale attività - a differenza del caso contemplato al punto precedente - non sarebbe compatibile con il contratto di lavoro che ha dato luogo all'integrazione salariale, in quanto parzialmente sovrapponibile.
- Cumulabilità parziale tra le integrazioni salariali ed il reddito da lavoro autonomo o simili:
  - Se il lavoratore beneficiario del trattamento di integrazione salariale intraprende una nuova attività di lavoro autonomo, non rileva il fatto che il lavoro sospeso sia a tempo parziale o a tempo pieno, né il tempo dedicato alla prestazione di lavoro autonomo e





neanche il fatto che tale nuova attività non comporti una contestuale tutela previdenziale di natura obbligatoria: non sussiste alcuna presunzione circa la possibile equivalenza tra il provento di tale attività e la misura dell'integrazione salariale cui il lavoratore avrebbe avuto diritto. Spetterà pertanto al lavoratore interessato dimostrare e documentare l'effettivo ammontare dei guadagni e la loro collocazione temporale al fine di consentire all'Istituto l'erogazione dell'eventuale quota differenziale di integrazione salariale. Nel caso in cui l'ammontare dei redditi non sia agevolmente quantificabile o collocabile temporalmente, l'Istituto deve comunque sospendere l'erogazione delle integrazioni salariali al momento della comunicazione preventiva. Si segnala che rientrano in tale ipotesi anche le somme percepite per incarichi pubblici elettivi o in virtù di un rapporto di servizio onorario con la Pubblica Amministrazione.

- Compatibilità e cumulabilità delle integrazioni salariali con le prestazioni di lavoro accessorio:
  - La legislazione vigente, per gli anni 2009-2010 e 2011, consente ai lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa di effettuare lavoro accessorio in tutti i settori produttivi e per tutte le attività con il limite massimo di 3.000 euro per anno solare. Il limite dei 3.000 euro (da intendersi al netto dei contributi previdenziali) è riferito al singolo lavoratore; pertanto va computato in relazione alle remunerazioni da lavoro accessorio che lo stesso percepisce nel corso dell'anno solare, sebbene legate a prestazioni effettuate nei confronti di diversi datori di lavoro. Conseguentemente, per il solo caso di emolumenti da lavoro accessorio che rientrano nel limite dei 3.000 euro annui, l'interessato non sarà obbligato a dare alcuna comunicazione all'Istituto. Le remunerazioni da lavoro accessorio che superino il limite dei 3.000 euro non sono integralmente cumulabili; ad esse dovrà essere applicata la disciplina ordinaria sulla compatibilità ed eventuale cumulabilità parziale della retribuzione. Il lavoratore ha inoltre l'obbligo di presentare preventiva comunicazione all'Istituto. Nel caso di più contratti di lavoro accessorio stipulati nel corso dell'anno e retribuiti singolarmente per meno di 3.000 euro per anno solare, la comunicazione andrà resa prima che il compenso determini il superamento del predetto limite dei 3.000 euro se sommato agli altri redditi per lavoro accessorio.





### Contribuzione figurativa

Nei periodi di cassa integrazione l'INPS provvede direttamente al riconoscimento della contribuzione figurativa, calcolata sulla base della retribuzione cui è riferito il trattamento di integrazione salariale.

### Il rapporto della CIGO con gli altri istituti legali e contrattuali

Durante i periodi di intervento della CIGO :

- l'anzianità di servizio matura agli effetti contrattuali (durata del periodo di comporto, preavviso, etc.) sia che la CIGO sia a zero ore o ad orario ridotto;
- l'assegno per il nucleo familiare è dovuto in misura intera durante i periodi autorizzati di CIGO;
- per i trattamenti pensionistici vige lo stesso regime di cumulo pensione-retribuzione in atto prima del collocamento in CIGO;
- le mensilità aggiuntive sono integrabili, ma eccedendo il tetto dei massimali mensili raramente vengono percepite;
- il TER rimane a carico del datore di lavoro e deve essere calcolato come se corresse normalmente la prestazione lavorativa (fatto salva la possibilità di richiedere il rimborso a cura del datore di lavoro per la quota maturata durante il periodo di Integrazione Salariale nei casi previsti dall'Art.2, comma 2, Legge 464/72);
- le ferie, salvo espressa previsione contrattuale, non maturano nel caso di CIGO a zero ore. Nel caso di CIGO ad orario ridotto maturano in quanto riferite alla durata del rapporto di lavoro e non alle ore effettivamente lavorate, e saranno a carico del datore di lavoro;
- il congedo matrimoniale del lavoratore in CIGO sospende l'erogazione del trattamento e il datore di lavoro corrisponde l'intera retribuzione (può successivamente chiedere una quota di rimborso all'INPS, ma solo per gli operai ed intermedi);



- nel caso di infortuni sul lavoro (o nelle ricadute collegate all'infortunio) che comportano temporanea inabilità il trattamento CIGO viene sospeso e sostituito dall'indennità INAIL.;
- le ore di allattamento corrispondenti ai riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino, essendo considerate come lavorative, sono integrabili;
- nelle prestazioni di maternità i periodi di astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio prevalgono sempre rispetto alla integrazione salariale, perché costituenti un trattamento economico di miglior favore;
- in caso di malattia
  - a) se la malattia è insorta prima della sospensione dell'attività lavorativa che interessa la totalità del personale del reparto di appartenenza, il lavoratore percepisce l'integrazione CIGO piuttosto che l'indennità di malattia erogata dall'INPS;
  - b) se la malattia è insorta prima della sospensione dell'attività lavorativa che non interessa la totalità del personale del reparto di appartenenza, il lavoratore continuerà a percepire l'indennità di malattia erogata dall'INPS piuttosto che l'integrazione CIGO;
  - c) se la malattia insorge durante la sospensione dell'attività lavorativa, il lavoratore continuerà a percepire l'integrazione CIGO piuttosto che l'indennità di malattia erogata dall'INPS;
- nei permessi per portatori di handicap prevale il trattamento CIGO in quanto i permessi previsti dalla L. 104/92, commi 2 e 3 sono relativi ad ore lavorative e, quindi, integrabili;
- nelle attività di volontariato i compensi corrisposti dalle Prefetture competenti per attività di volontariato promosse dalla Protezione Civile non sono cumulabili con l'importo spettante a titolo di CIGO;
- per i membri eletti a cariche di amministrazioni locali il compenso corrisposto dall'Ente locale non è cumulabile con gli importi spettanti a titolo di CIGO, almeno sino alla concorrenza dell'importo dell'integrazione salariale;
- le festività:
  - a) per lavoratori sospesi retribuiti a paga oraria le festività ricadenti nei primi 15 giorni di CIGO non sono integrabili (restano a carico del datore di lavoro);



- b) per i lavoratori sospesi o retribuiti in misura fissa mensile le stesse festività (nazionali, civili e religiose) sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale;
- c) per i lavoratori ad orario ridotto (retribuiti o meno in misura fissa mensile) le festività ricadenti nel periodo di CIGO non sono integrabili;
- d) le festività del 25 aprile , 1° maggio e 2 giugno non sono integrabili per i lavoratori sospesi retribuiti a paga oraria; sono integrabili per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile, nei limiti dell'orario contrattuale settimanale;
- e) le giornate non più festive (L. 54 del 5/3/77) sono lavorative a tutti gli effetti anche ai fini della normativa sulle integrazioni salariali ;
- nell'astensione facoltativa post-partum, dopo l'astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice può:
  1. rientrare al lavoro, nel qual caso ha diritto al trattamento di CIGO come tutti gli altri;
  2. fruire di assenza facoltativa non potendo però percepire le integrazioni salariali;
- per la donazione di sangue, essendo riconosciuta per legge una giornata di riposo retribuito (il giorno in cui avviene il prelievo) con il diritto all'intera retribuzione pagata dal datore di lavoro e rimborsata dall'INPS, si determina la non integrabilità della giornata stessa sia nei casi di sospensione che di riduzione di orario;
- i lavoratori sospesi non perdono i loro diritti sindacali ed in particolare quello previsto dall'art. 20 dello statuto dei lavoratori, ossia il diritto di riunirsi nell'unità produttiva in cui prestavano la loro opera ;
- in caso di sciopero, l'integrazione salariale spetta ai lavoratori già sospesi o che lavorino ad orario ridotto, salvo adesione espressa allo sciopero provata da specifica dichiarazione rivolta al datore di lavoro.



### Il rapporto della CIGO con gli altri Ammortizzatori Sociali

#### Rapporti tra CIGO e CIGS :

- l'impresa non può richiedere l'intervento straordinario per le unità produttive per le quali abbia richiesto, per gli stessi periodi, l'intervento ordinario;
- in via eccezionale, il concomitante ricorso alla CIGO ed alla CIGS nella stessa unità produttiva è possibile quando
  - le causali siano autonome (es. mancanza di commesse e ristrutturazione aziendale)
  - riguardi lavoratori diversi e diverse aree produttive
  - sussistano le condizioni di legge previste distintamente per la specifica forma di intervento

#### Successione, senza soluzione di continuità, tra CIGO e CIGS :

- Il Ministero del Lavoro, con nota 5251/2009, nel definire, gli ambiti di applicazione della crisi per evento improvviso ed imprevisto (una delle fattispecie di accesso alla CIGS per crisi aziendale) ha ritenuto, una volta esaurito il periodo massimo di CIGO, possibile il passaggio alla CIGS secondo una nozione più ampia di "straordinarietà" di fatto coincidente con l'eccezionale situazione di crisi in atto.
  - l'INPS, con messaggi n.6990/2009 e n.13406/2009, ha chiarito che, seppure CIGO e CIGS si basano su presupposti differenti, è possibile che alla prima segua la seconda, ritenendo accoglibile l'istanza di CIGO, o ritenendo legittima l'autorizzazione già concessa, anche se l'impresa non ha ripreso l'attività produttiva prima di ricorrere alla CIGS e ciò indipendentemente dalla causale (ristrutturazione, crisi, etc.);
  - parimenti l'INPS, con messaggio n. 25623/2010 ritiene che al successivo periodo di CIGS possa, ancora, seguire l'intervento della CIGO qualora sussistano tutti i presupposti previsti dalla Legge (non imputabilità dell'evento, temporaneità e transitorietà dello stesso e prevedibilità di ripresa dell'attività lavorativa) e nel rispetto dei limiti temporali previsti dalla Legge. Con messaggio n. 19350 del 11/10/2011, visto quanto previsto dalla Legge 164/1975 (qualora l'impresa abbia fruito di 12 mesi consecutivi di CIGO, una nuova domanda può essere proposta quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di attività





lavorativa), l'INPS ha precisato che nel caso in cui un'azienda abbia fruito di 52 settimane di CIGO, seguite da 52 settimane di CIGS ed intenda chiedere un ulteriore periodo di CIGO, l'anno di CIGS possa essere considerato al pari di una ripresa di attività lavorativa solo nel caso in cui non vi sia stata sospensione a zero ore, ma l'attività lavorativa sia comunque proseguita per 52 settimane, seppur ad orario ridotto. Nel caso, quindi, in cui una ditta abbia fruito di 52 settimane di CIGS a zero ore non è ammissibile la richiesta di un nuovo periodo di CIGO prima che sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di attività lavorativa;

Rapporti tra CIGO e mobilità :

- l'apertura della procedura di mobilità presuppone una dichiarazione aziendale di esubero strutturale di personale che determina, pertanto, in linea di massima, una situazione non compatibile con il requisito della "temporaneità" su cui si fonda la CIGO. Si tende, perciò, ad escludere il ricorso a quest'ultima durante la procedura di mobilità (che può durare fino a 75 giorni), salvo fattispecie particolari riguardanti settori e/o lavoratori non coinvolti nella situazione di esubero strutturale;

Rapporti tra CIGO e ammortizzatori sociali in deroga :

- di norma non vi può essere concomitanza tra gli ammortizzatori sociali "a regime" e gli ammortizzatori sociali "in deroga" prevedendo la Legge che il ricorso a questi ultimi sia possibile dopo aver utilizzato gli ammortizzatori "a regime" oppure quando ad essi non si possa far ricorso o non spettino;



## 2 - LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA – CIGO - GESTIONE EDILIZIA

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (C.I.G.O.) Gestione Edilizia finalizzata ad integrare la retribuzione dei lavoratori, sebbene presenti molti punti in comune con la CIGO del settore industria, è caratterizzata dalla particolarità del settore edile come per esempio l'esecuzione di lavori difficilmente programmabili e i vari eventi meteorologici.

### Imprese interessate

Aziende, industriali ed artigiane, appartenenti ai seguenti settori:

- edile ed affine (costruzioni edili, costruzioni idrauliche, movimento terra, cave, strade, ponti e viadotti, cave di prestito, costruzione e manutenzione in genere di strade ed autostrade, esecuzione di segnaletica stradale);
- imprese che operano installazione di impianti anche ferroviari che effettuano prevalentemente messa in opera con lavori di sterro e reinterro o sbancamento e/o opere murarie;
- escavazione e lavorazione materiale lapideo;
- cooperative di produzione e lavoro appartenenti al settore edile e affini;

### Lavoratori beneficiari

- operai
- impiegati
- quadri
- soci di cooperative di produzione e lavoro
- titolari di contratto di solidarietà (art.2 L.863/84)
- apprendisti confermati al termine del contratto anche durante i 12 mesi nei quali si applica la contribuzione ridotta
- giovani assunti con diploma o attestato di qualifica professionale per i quali, per un periodo di 6 mesi, è applicabile la contribuzione ridotta nella misura degli apprendisti
- lavoratori con contratto di inserimento
- lavoratori con contratto a termine





- lavoratori con contratto a tempo parziale, nei limiti dell'orario ridotto

#### Lavoratori esclusi

- dirigenti
- apprendisti
- autisti addetti esclusivamente ai servizi personali dell'imprenditore e del suo nucleo familiare

#### Finanziamento della CIGO EDILIZIA

La CIGO EDILIZIA viene finanziata attraverso il versamento di un contributo, da parte delle aziende che ne possono beneficiare, percentualmente stabilito in misura diversa a seconda della media dei lavoratori occupati nell'anno precedente (vanno compresi dirigenti e lavoratori a domicilio ed esclusi apprendisti, lavoratori assunti dallo Stato di lavoratori socialmente utili e successivamente stabilizzati, lavoratori assunti con contratto di reinserimento – precedentemente in cassa integrazione straordinaria da più di ventiquattro mesi)

Il contributo è versato in via ordinaria dalle aziende soggette alla disciplina della CIGO EDILIZIA in misura pari al:

- 5,20 % della retribuzione lorda per gli operai e 1,90% della retribuzione lorda per gli impiegati e quadri delle industrie edili fino a 50 dipendenti
- 5,20 % della retribuzione lorda per gli operai e 2,20% della retribuzione lorda per gli impiegati e quadri delle industrie edili con oltre 50 dipendenti
- 3,70 % della retribuzione lorda per gli operai e 1,90% della retribuzione lorda per gli impiegati e quadri delle imprese lapidei fino a 50 dipendenti
- 5,20 % della retribuzione lorda per gli operai e 2,20% della retribuzione lorda per gli impiegati e quadri delle imprese lapidei con oltre 50 dipendenti
- 5,20 % della retribuzione lorda per gli operai e 1,90% della retribuzione lorda per gli impiegati e quadri delle imprese edili artigiane





Il contributo è versato in via aggiuntiva dalle aziende che beneficiano della CIGO EDILIZIA in misura pari al:

- 5% dell'integrazione salariale corrisposta (non dovuto in caso di eventi oggettivamente non evitabili)

#### Motivazioni del ricorso alla CIGO EDILIZIA

Il ricorso alla CIGO EDILIZIA è ammesso al verificarsi delle seguenti condizioni, chiamate "cause integrabili":

- intemperie stagionali ( cause meteorologiche che impediscono la normale esecuzione dell'attività in qualsiasi periodo dell'anno quali pioggia, neve, gelo, nebbia, vento, oscurità, nonché le temperature eccezionalmente elevate );
- fine fase lavorativa/fine lavoro/mancanza di commesse;
- altri eventi non imputabili al datore di lavoro e al lavoratore;
- eventi connessi al mancato rispetto dei termini previsti nei contratti di appalto per la realizzazione di opere pubbliche di grandi dimensioni, alle varianti di carattere necessario apportate ai progetti originali delle predette opere, nonché ai provvedimenti dell'autorità giudiziaria emanati ai sensi della Legge Antimafia n.575/1965 e successive modificazioni ed integrazioni (causale in vigore dal 11/08/1991 - Art.10 Legge 223/91);

#### Presentazione dell'istanza

- la domanda di intervento di integrazione salariale ordinaria per l'edilizia deve essere presentata, esclusivamente per via telematica dal 01/02/2012 (Circ. INPS n.141 del 28/10/2011), dal datore di lavoro alla sede INPS competente per territorio, entro un termine perentorio di 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui è iniziata la sospensione o la riduzione.
- la domanda viene esaminata dalla Commissione Provinciale INPS che decide entro 90 giorni dalla ricezione della stessa.



### Ricorsi

Qualora l'istanza di integrazione salariale venga respinta può essere presentato ricorso:

- al Comitato Prestazioni Temporanee della Direzione Generale dell'INPS;
- entro 30 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale si comunica il rifiuto.

Il ricorso deve essere presentato in via telematica, come previsto dalla Circ. INPS 32/2011, attraverso la procedura RiOL( Ricorsi On Line) :

- direttamente dal cittadino;
- tramite gli Enti di Patronato e gli altri soggetti abilitati all'intermediazione con l'INPS;

### Durata dell'integrazione salariale

- l'integrazione salariale può essere corrisposta per un massimo di 3 mesi continuativi (13 settimane). Con Circ. n. 58 del 20/04/2009 l'INPS ha precisato che il limite di 3 mesi (13 settimane) potrà essere computato avendo riguardo non ad un'intera settimana di calendario ma alle singole giornate di sospensione del lavoro considerando usufruita una settimana solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato 6 giorni, o 5 in caso di settimana corta. Tale metodo di conteggio, inizialmente previsto solo per la CIGO Ordinaria è stato esteso anche alla CIGO Edilizia (Messaggio INPS 22320/2010 e Interpello Min. Lavoro n.26/2010);
- possono essere concesse delle proroghe trimestrali fino al limite ultimo di 12 mesi continuativi (Messaggio INPS 22320/2010 e Interpello Min. Lavoro n.26/2010);
- se l'azienda ha fruito della CIGO EDILIZIA per 12 mesi consecutivi, una nuova domanda può essere presentata quando siano trascorse almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.
- se invece l'azienda ha fruito della CIGO EDILIZIA per 12 mesi complessivi, poiché il limite massimo di durata in caso di fruizione per periodi non consecutivi è di 12 mesi nell'arco di due anni, una nuova domanda può essere presentata solo qualora venga accertato che nelle 104 settimane precedenti siano state fruito meno di 52 settimane (biennio mobile).



### Importo dell'integrazione salariale

L'integrazione ammonta all'80% della retribuzione (ridotta dell'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti, pari al 5,84%).

Tuttavia l'integrazione salariale non può superare un massimale mensile il cui importo viene rivalutato annualmente.

Per il 2011, se la causale di intervento è derivante da fine lavoro e mancanza di commesse, i limiti sono i seguenti:

- € 906,80 mensili per i lavoratori la cui retribuzione è pari o inferiore a € 1961,80 lordi mensili;
- € 1.089,89 mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 1961,80 lordi mensili.

Per il 2011, se la causale di intervento è derivante da eventi meteorologici, i limiti – maggiorati del 20% - sono i seguenti:

- € 1.088,16 mensili per i lavoratori la cui retribuzione è pari o inferiore a € 1961,80 lordi mensili;
- € 1.307,87 mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 1961,80 lordi mensili.

### Il pagamento dell'Integrazione salariale

- il trattamento economico è a carico dell'INPS, ma è anticipato dal datore di lavoro al termine di ciascun periodo di paga;
- nei casi giuridicamente rilevanti di insolvenza dell'azienda o per "serie e documentate difficoltà finanziarie" o ancora per "sopravvenuta cessazione dell'azienda" le sedi INPS, ove ritenessero fondate le motivazioni addotte dall'azienda, possono autorizzare il pagamento diretto ( Messaggio INPS n. 33735 del 7/10/2005 ).

### Condizione per l'erogazione ed il mantenimento dell'Integrazione salariale

Il comma 10 dell' Art. 19 della Legge 28 Gennaio 2009, n.2 prevede che  
*"Il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, e' subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilita' al lavoro o a un*





*percorso di riqualificazione professionale, secondo quanto precisato dal decreto di cui al comma 3. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilit  o, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo ai sensi dell'articolo 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti gi  maturati.*

- Le modalit  di presentazione dell'anzidetta dichiarazione di immediata disponibilit  (DID) sono specificate nella Circ. INPS n.133 del 22/10/2010.
- Nel caso della CIGO EDILIZIA le DID presentate dai singoli lavoratori interessati dall'intervento sono conservate dal datore di lavoro che deve attestare la circostanza all'INPS all'atto della richiesta dell'intervento di integrazione salariale.

#### Perdita dell'Integrazione salariale

L'integrazione salariale si perde in caso di :

- rifiuto a sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilit  (DID) di cui al punto precedente;
- rifiuto di partecipare a un percorso di formazione e/o di riqualificazione professionale, ovvero non vi si partecipi regolarmente senza adeguata giustificazione;
- mancata accettazione di un' offerta di lavoro congrua;
- assunzione a tempo pieno e indeterminato;
- mancata preventiva comunicazione all'INPS dell'inizio di un'attivit  (autonoma o subordinata) saltuaria o temporanea;
- accesso alla pensione di vecchiaia, anzianit , inabilit .



### Sospensione dell'Integrazione salariale

L'integrazione salariale si sospende in caso di :

- occupazione remunerata (autonoma o subordinata) saltuaria o temporanea, previo consenso del datore di lavoro e previa comunicazione preventiva all'INPS. In tal caso il pagamento viene sospeso per tutta la durata dell'attività lavorativa.

### Cumulabilità dell'integrazione salariale con prestazioni di lavoro

In alcuni casi è prevista la possibilità di cumulare totalmente o parzialmente l'integrazione salariale con la retribuzione ricavata da un successivo rapporto di lavoro.

Alcune indicazioni tratte dalla Circolare INPS n.130 del 04/10/2010 :

- Compatibilità tra nuova attività di lavoro e integrazione salariale - cumulabilità totale dell'indennità con la remunerazione.
  - Si ha piena compatibilità tra attività di lavoro ed integrazione salariale, laddove la nuova attività di lavoro dipendente intrapresa, per la collocazione temporale in altre ore della giornata o in periodi diversi dell'anno, sarebbe stata comunque compatibile con l'attività lavorativa sospesa che ha dato luogo all'integrazione salariale. In tali casi l'integrazione salariale è pienamente cumulabile con la remunerazione derivante dalla nuova attività lavorativa. Quest'ipotesi ricorre nel caso in cui i due rapporti di lavoro siano part-time, sia orizzontale (con riduzione dell'orario ordinario giornaliero) e sia verticale (con prestazione del lavoro per intere giornate in periodi predeterminati). Del resto nell'ipotesi di part-time verticale l'integrazione salariale è dovuta soltanto nei periodi in cui sarebbe stata espletata l'attività lavorativa. Da ultimo si segnala che si può avere compatibilità anche tra un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e uno part-time, purché le due attività siano tra loro comunque compatibili nel limite dell'orario massimo settimanale di lavoro.



- Cumulabilità parziale tra le integrazioni salariali ed il reddito da lavoro subordinato - rapporto di lavoro a tempo determinato e contratto di lavoro part-time:
  - Nel caso in cui il beneficiario della integrazione salariale stipuli un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, tale contratto risulta compatibile con il diritto all'integrazione salariale. Se il reddito derivante dalla nuova attività lavorativa è inferiore all'integrazione, sarà possibile il cumulo parziale della stessa con il reddito, a concorrenza dell'importo totale della integrazione spettante.
  - Analogamente nel caso in cui il lavoratore – beneficiario di integrazione salariale rispetto ad un rapporto di lavoro a tempo pieno – stipuli un nuovo contratto di lavoro subordinato a tempo parziale (sia esso a tempo determinato o indeterminato), sarà possibile il cumulo parziale dell'integrazione salariale con il reddito derivante da tale attività anche se, tale attività - a differenza del caso contemplato al punto precedente - non sarebbe compatibile con il contratto di lavoro che ha dato luogo all'integrazione salariale, in quanto parzialmente sovrapponibile.
- Cumulabilità parziale tra le integrazioni salariali ed il reddito da lavoro autonomo o simili:
  - Se il lavoratore beneficiario del trattamento di integrazione salariale intraprende una nuova attività di lavoro autonomo, non rileva il fatto che il lavoro sospeso sia a tempo parziale o a tempo pieno, né il tempo dedicato alla prestazione di lavoro autonomo e neanche il fatto che tale nuova attività non comporti una contestuale tutela previdenziale di natura obbligatoria: non sussiste alcuna presunzione circa la possibile equivalenza tra il provento di tale attività e la misura dell'integrazione salariale cui il lavoratore avrebbe avuto diritto. Spetterà pertanto al lavoratore interessato dimostrare e documentare l'effettivo ammontare dei guadagni e la loro collocazione temporale al fine di consentire all'Istituto l'erogazione dell'eventuale quota differenziale di integrazione salariale. Nel caso in cui l'ammontare dei redditi non sia agevolmente quantificabile o collocabile temporalmente, l'Istituto deve comunque sospendere l'erogazione delle integrazioni salariali al momento della comunicazione preventiva. Si segnala che rientrano in tale ipotesi anche le somme percepite per incarichi pubblici elettivi o in virtù di un rapporto di servizio onorario con la Pubblica Amministrazione.



- Compatibilità e cumulabilità delle integrazioni salariali con le prestazioni di lavoro accessorio:
  - La legislazione vigente, per gli anni 2009-2010 e 2011, consente ai lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa di effettuare lavoro accessorio in tutti i settori produttivi e per tutte le attività con il limite massimo di 3.000 euro per anno solare. Il limite dei 3.000 euro (da intendersi al netto dei contributi previdenziali) è riferito al singolo lavoratore; pertanto va computato in relazione alle remunerazioni da lavoro accessorio che lo stesso percepisce nel corso dell'anno solare, sebbene legate a prestazioni effettuate nei confronti di diversi datori di lavoro. Conseguentemente, per il solo caso di emolumenti da lavoro accessorio che rientrano nel limite dei 3.000 euro annui, l'interessato non sarà obbligato a dare alcuna comunicazione all'Istituto. Le remunerazioni da lavoro accessorio che superino il limite dei 3.000 euro non sono integralmente cumulabili; ad esse dovrà essere applicata la disciplina ordinaria sulla compatibilità ed eventuale cumulabilità parziale della retribuzione. Il lavoratore ha inoltre l'obbligo di presentare preventiva comunicazione all'Istituto. Nel caso di più contratti di lavoro accessorio stipulati nel corso dell'anno e retribuiti singolarmente per meno di 3.000 euro per anno solare, la comunicazione andrà resa prima che il compenso determini il superamento del predetto limite dei 3.000 euro se sommato agli altri redditi per lavoro accessorio.

#### Contribuzione figurativa

Nei periodi di cassa integrazione l'INPS provvede direttamente al riconoscimento della contribuzione figurativa, calcolata sulla base della retribuzione cui è riferito il trattamento di integrazione salariale.



### Il rapporto della CIGO EDILIZIA con gli altri istituti legali e contrattuali

Durante i periodi di intervento della CIGO EDILIZIA:

- l'anzianità di servizio matura agli effetti contrattuali (durata del periodo di comporto, preavviso, etc.) sia che la CIGO sia a zero ore o ad orario ridotto;
- l'assegno per il nucleo familiare è dovuto in misura intera durante i periodi autorizzati di CIGO;
- per i trattamenti pensionistici vige lo stesso regime di cumulo pensione-retribuzione in atto prima del collocamento in CIGO;
- il TFR rimane a carico del datore di lavoro e deve essere calcolato come se corresse normalmente la prestazione lavorativa (fatto salva la possibilità di richiedere il rimborso a cura del datore di lavoro per la quota maturata durante il periodo di Integrazione Salariale nei casi previsti dall'Art.2, comma 2, Legge 464/72);
- le ferie, salvo espressa previsione contrattuale, non maturano nel caso di CIGO a zero ore. Nel caso di CIGO ad orario ridotto maturano in quanto riferite alla durata del rapporto di lavoro e non alle ore effettivamente lavorate. Seguono la normativa speciale prevista dal settore con pagamento a carico delle Casse Edili;
- il congedo matrimoniale del lavoratore in CIGO sospende l'erogazione del trattamento e il datore di lavoro corrisponde l'intera retribuzione (può successivamente chiedere una quota di rimborso all'INPS, ma solo per gli operai ed intermedi);
- nel caso di infortuni sul lavoro (o nelle ricadute collegate all'infortunio) che comportano temporanea inabilità il trattamento CIGO viene sospeso e sostituito dall'indennità INAIL.;
- le ore di allattamento corrispondenti ai riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino, essendo considerate come lavorative, sono integrabili;
- nelle prestazioni di maternità i periodi di astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio prevalgono sempre rispetto alla integrazione salariale, perché costituenti un trattamento economico di miglior favore;





- in caso di malattia
  - d) se la malattia è insorta prima della sospensione dell'attività lavorativa che interessa la totalità del personale del reparto di appartenenza, il lavoratore percepisce l'integrazione CIGO piuttosto che l'indennità di malattia erogata dall'INPS;
  - e) se la malattia è insorta prima della sospensione dell'attività lavorativa che non interessa la totalità del personale del reparto di appartenenza, il lavoratore continuerà a percepire l'indennità di malattia erogata dall'INPS piuttosto che l'integrazione CIGO;
  - f) se la malattia insorge durante la sospensione dell'attività lavorativa, il lavoratore continuerà a percepire l'integrazione CIGO piuttosto che l'indennità di malattia erogata dall'INPS;
- nei permessi per portatori di handicap prevale il trattamento CIGO in quanto i permessi previsti dalla L. 104/92, commi 2 e 3 sono relativi ad ore lavorative e, quindi, integrabili;
- nelle attività di volontariato i compensi corrisposti dalle Prefetture competenti per attività di volontariato promosse dalla Protezione Civile non sono cumulabili con l'importo spettante a titolo di CIGO ;
- per i membri eletti a cariche di amministrazioni locali il compenso corrisposto dall'Ente locale non è cumulabile con gli importi spettanti a titolo di CIGO, almeno sino alla concorrenza dell'importo dell'integrazione salariale;
- le festività:
  - a) per lavoratori sospesi retribuiti a paga oraria le festività ricadenti nei primi 15 giorni di CIGO non sono integrabili (restano a carico del datore di lavoro);
  - b) per i lavoratori sospesi o retribuiti in misura fissa mensile le stesse festività (nazionali, civili e religiose) sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale;
  - c) per i lavoratori ad orario ridotto (retribuiti o meno in misura fissa mensile) le festività ricadenti nel periodo di CIGO non sono integrabili;
  - d) le festività del 25 aprile , 1° maggio e 2 giugno non sono integrabili per i lavoratori sospesi retribuiti a paga oraria; sono integrabili per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile, nei limiti dell'orario contrattuale settimanale;



Le giornate non più festive (L. 54 del 5/3/77) sono lavorative a tutti gli effetti anche ai fini della normativa sulle integrazioni salariali ;

- nell'astensione facoltativa post-partum, dopo l'astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice può:
  1. rientrare al lavoro, nel qual caso ha diritto al trattamento di CIGO come tutti gli altri;
  2. fruire di assenza facoltativa non potendo però percepire le integrazioni salariali;
- per la donazione di sangue, essendo riconosciuta per legge una giornata di riposo retribuito (il giorno in cui avviene il prelievo) con il diritto all'intera retribuzione pagata dal datore di lavoro e rimborsata dall'INPS, si determina la non integrabilità della giornata stessa sia nei casi di sospensione che di riduzione di orario;
- i lavoratori sospesi non perdono i loro diritti sindacali ed in particolare quello previsto dall'art. 20 dello statuto dei lavoratori, ossia il diritto di riunirsi nell'unità produttiva in cui prestavano la loro opera ;
- in caso di sciopero, l'integrazione salariale spetta ai lavoratori già sospesi o che lavorino ad orario ridotto, salvo adesione espressa allo sciopero provata da specifica dichiarazione rivolta al datore di lavoro.

#### [Il rapporto della CIGO EDILIZIA con gli altri Ammortizzatori Sociali](#)

Rapporti tra CIGO EDILIZIA e CIGS :

- l'impresa non può richiedere l'intervento straordinario per le unità produttive per le quali abbia richiesto, per gli stessi periodi, l'intervento ordinario;
- in via eccezionale, il concomitante ricorso alla CIGO EDILIZIA ed alla CIGS nella stessa unità produttiva è possibile quando
  - le causali siano autonome (es. mancanza di commesse e ristrutturazione aziendale)
  - riguardi lavoratori diversi e diverse aree produttive
  - sussistano le condizioni di legge previste distintamente per la specifica forma di intervento





Successione, senza soluzione di continuità, tra CIGO EDILIZIA e CIGS :

- Il Ministero del Lavoro, con nota 5251/2009, nel definire, gli ambiti di applicazione della crisi per evento improvviso ed imprevisto (una delle fattispecie di accesso alla CIGS per crisi aziendale) ha ritenuto, una volta esaurito il periodo massimo di CIGO, possibile il passaggio alla CIGS secondo una nozione più ampia di "straordinarietà" di fatto coincidente con l'eccezionale situazione di crisi in atto.
  - l'INPS, con messaggi n.6990/2009 e n.13406/2009, ha chiarito che, seppure CIGO EDILIZIA e CIGS si basano su presupposti differenti, è possibile che alla prima segua la seconda, ritenendo accoglibile l'istanza di CIGO EDILIZIA, o ritenendo legittima l'autorizzazione già concessa, anche se l'impresa non ha ripreso l'attività produttiva prima di ricorrere alla CIGS e ciò indipendentemente dalla causale (ristrutturazione, crisi, etc.);
  - parimenti l'INPS, con messaggio n. 25623/2010 ritiene che al successivo periodo di CIGS possa, ancora, seguire l'intervento della CIGO qualora sussistano tutti i presupposti previsti dalla Legge (non imputabilità dell'evento, temporaneità e transitorietà dello stesso e prevedibilità di ripresa dell'attività lavorativa) e nel rispetto dei limiti temporali previsti dalla Legge. Con messaggio n. 19350 del 11/10/2011, visto quanto previsto dalla Legge 164/1975 (qualora l'impresa abbia fruito di 12 mesi consecutivi di CIGO, una nuova domanda può essere proposta quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di attività lavorativa), l'INPS ha precisato che nel caso in cui un'azienda abbia fruito di 52 settimane di CIGO, seguite da 52 settimane di CIGS ed intenda chiedere un ulteriore periodo di CIGO, l'anno di CIGS possa essere considerato al pari di una ripresa di attività lavorativa solo nel caso in cui non vi sia stata sospensione a zero ore, ma l'attività lavorativa sia comunque proseguita per 52 settimane, seppur ad orario ridotto. Nel caso, quindi, in cui una ditta abbia fruito di 52 settimane di CIGS a zero ore non è ammissibile la richiesta di un nuovo periodo di CIGO prima che sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di attività lavorativa;

Rapporti tra CIGO EDILIZIA e mobilità :

- l'apertura della procedura di mobilità presuppone una dichiarazione aziendale di esubero strutturale di personale che determina, pertanto, in linea di massima, una situazione non compatibile con il





requisito della "temporaneità" su cui si fonda la CIGO. Si tende, perciò, ad escludere il ricorso a quest'ultima durante la procedura di mobilità (che può durare fino a 75 giorni), salvo fattispecie particolari riguardanti settori e/o lavoratori non coinvolti nella situazione di esubero strutturale;

Rapporti tra CIGO EDILIZIA e ammortizzatori sociali in deroga :

- di norma non vi può essere concomitanza tra gli ammortizzatori sociali "a regime" e gli ammortizzatori sociali "in deroga" prevedendo la Legge che il ricorso a questi ultimi sia possibile dopo aver utilizzato gli ammortizzatori "a regime" oppure quando ad essi non si possa far ricorso o non spettino;



### 3 – LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN AGRICOLTURA - CISOA

La Cassa Integrazione Guadagni nel settore agricolo per gli operai agricoli a tempo indeterminato, ma anche per i quadri e gli impiegati ,temporaneamente sospesi per intemperie stagionale o per altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori, è un trattamento sostitutivo della retribuzione. Viene successivamente estesa anche agli impiegati e quadri. L'art.21 della Legge 223/91 ha previsto il riconoscimento dell'integrazione salariale anche nei casi di riconversione e ristrutturazione aziendale nonché di eccezionali calamità o avversità atmosferiche.

#### Aziende interessate

- aziende che svolgono attività, anche in forma associata, di natura agricola. Esercitano, cioè, un'attività diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento degli animali e attività connesse. Sono considerate connesse le attività dirette alla trasformazione dei prodotti agricoli, quando rientrano nel normale esercizio dell'agricoltura;
- amministrazioni pubbliche che gestiscono aziende agricole o eseguono lavori di forestazione (limitatamente al personale operaio con contratto di diritto privato);
- imprese appaltatrici o concessionarie di lavori di forestazione;
- consorzi di irrigazione e di miglioramento fondiario, nonché consorzi di bonifica, di sistemazione montana e di rimboschimento;
- imprese che provvedono alla cura e protezione della fauna selvatica e all'esercizio controllato della caccia (guardiacaccia e guardiapesca);
- imprese che provvedono alla raccolta di prodotti agricoli limitatamente al personale addetto;
- imprese che svolgono attività di acquacoltura, quando i redditi che ne derivano sono prevalenti rispetto a quelli di altre attività economiche non agricole svolte dallo stesso soggetto;



### Aziende escluse

- cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici ricavati dall'attività propria o dei soci, di coltivazione, silvicoltura o allevamento degli animali, in quanto per i dipendenti si applica la normativa delle integrazioni salariali dell'industria;

### Lavoratori beneficiari

- lavoratori agricoli con contratto a tempo indeterminato (operai, impiegati e quadri) che svolgono annualmente presso la stessa azienda oltre 180 giornate di effettivo lavoro (nel caso di sospensione dovuta a eccezionali calamità o avversità atmosferiche, i lavoratori devono essere alle dipendenze dell'azienda da più di un anno anche se non hanno maturato il requisito delle 181 giornate annue di lavoro);
- ai soci delle cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività retribuita per conto delle cooperative stesse;

Le integrazioni salariali possono essere concesse per tutte le giornate di lavoro non prestate nei sei mesi successivi all'adozione di tali provvedimenti, a prescindere dal possesso del requisito delle 181 giornate lavorative in un anno.

### Lavoratori esclusi

- lavoratori agricoli a tempo determinato;
- lavoratori di cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano i prodotti agricoli e zootecnici ricavati dall'attività, propria o dei soci, di coltivazione, silvicoltura o allevamento degli animali. Per i dipendenti di tali cooperative si applica la normativa delle integrazioni salariali dell'industria;
- lavoratori assunti e mantenuti in soprannumero rispetto alle esigenze delle imprese;





### Motivazioni del ricorso alla Integrazione Salariale

- cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori:
  - fenomeni infettivi e attacchi parassitari rilevanti;
  - perdita consistente del prodotto;
  - breve stasi stagionale (fine lavori, mancanza lavoro) quando, in relazione all'ordinamento colturale dell'azienda ed alla consistenza numerica degli operai addetti, sia comunque assicurata una sostanziale continuità di occupazione;
  - imprevedibile ed eccezionale mancanza di materie prime con comprovata irreperibilità sul mercato;
- intemperie stagionali:
  - neve, gelo, pioggia (ovviamente solo per le lavorazioni all'aperto);
  - per la funghicoltura, l'elevata temperatura solo quando siano messe in atto misure preventive di contenimento della stessa;
  - siccità, qualora risulti incidente sul tipo di lavorazione;
- esigenze di riconversione e ristrutturazione aziendale da imprese che occupino almeno sei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, ovvero che ne occupino quattro con contratto a tempo indeterminato e nell'anno precedente abbiano impiegato manodopera agricola per un numero di giornate non inferiore a milleottanta;
- eccezionali calamità o avversità atmosferiche, limitatamente alle aziende site nei comuni dichiarati colpiti da tali eventi;

### Presentazione dell'istanza

La domanda deve essere presentata all'I.N.P.S. , per via telematica, entro:

- 15 giorni dall'inizio della sospensione dell'attività lavorativa;



### Ricorsi

Qualora l'istanza di integrazione salariale venga respinta può essere presentato ricorso:

- al Comitato Prestazioni Temporanee della Direzione Generale dell'INPS;
- entro 30 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale si comunica il rifiuto.

Il ricorso deve essere presentato in via telematica, come previsto dalla Circ. INPS 32/2011, attraverso la procedura RiOL( Ricorsi On Line) :

- direttamente dal cittadino;
- tramite gli Enti di Patronato e gli altri soggetti abilitati all'intermediazione con l'INPS;

### Durata dell'integrazione salariale

- La durata massima dell'integrazione salariale è di 90 giorni all'anno.

### Importo dell'integrazione salariale

- l'integrazione salariale è pari all' 80% della retribuzione media giornaliera pagata nel mese precedente a quello in cui si è verificata la sospensione dell'attività lavorativa
- anche per i lavoratori agricoli l'integrazione salariale non può superare un massimale mensile, come previsto per le integrazioni salariali straordinarie, fatta eccezione per:
  - i primi 6 mesi consecutivi di fruizione delle integrazioni salariali ordinarie( il periodo di 6 mesi deve intendersi con riferimento all'azienda cui sono addetti i lavoratori interessati);
  - i trattamenti concessi per intemperie stagionali;



### Il pagamento dell'Integrazione salariale

- Il pagamento è anticipato dal datore di lavoro se esistono previsioni "contrattuali" in tal senso. Il datore di lavoro recupera le somme anticipate tramite conguaglio con i contributi da versare all'I.N.P.S.;
- In assenza di previsioni contrattuali l'INPS autorizza i datori di lavoro a procedere, in via facoltativa, al pagamento e successivo conguaglio delle prestazioni (Circ. INPS n.118/2007);

L'integrazione salariale non è dovuta:

- per le giornate di assenza che non comportino retribuzione e di conseguenza il datore di lavoro non deve includerle fra le giornate di sospensione (domeniche, ferie e riposi compensativi, festività retribuite, assenze volontarie, sospensioni oggetto di recupero);
- per le giornate di assenza in cui i lavoratori si dedicano ad altre attività remunerate (con obbligo per il lavoratore di dare comunicazione preventiva all'INPS);
- per le giornate di assenza per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, gravidanza e puerperio, sciopero e servizio militare (con obbligo per il lavoratore di dare comunicazione all'INPS);

### Contribuzione figurativa

I periodi in cui è percepita l'integrazione salariale sono utili per il diritto e per la misura della pensione.

### Il rapporto dell'Integrazione Salariale con gli altri Ammortizzatori Sociali

Rapporti tra Integrazione Salariale in agricoltura e ammortizzatori sociali in deroga :

- di norma non vi può essere concomitanza tra le integrazioni salariali in agricoltura e gli ammortizzatori sociali "in deroga" prevedendo la Legge che il ricorso a questi ultimi sia possibile dopo aver utilizzato gli strumenti "ordinari" oppure quando ad essi non si possa far ricorso o non spettino;



Provincia di Siena  
Settore Formazione e Lavoro  
Servizio Crisi Aziendali



Direzione Provinciale  
di Siena



## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA





#### 4 - LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA - CIGS

La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) consente di sospendere l'attività lavorativa e di integrare la retribuzione dei lavoratori, a fronte di situazioni di crisi aziendale, di processi di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale o, infine, di procedure concorsuali. In sostanza mentre la CIGO presuppone una sospensione dell'attività aziendale solo momentanea in vista di certa ripresa, la CIGS è finalizzata a fronteggiare situazioni di crisi più lunghe e dall'esito incerto.

##### Imprese interessate

- a) imprese industriali, comprese quelle edili e lapidee (con un organico medio di oltre 15 dipendenti nel semestre precedente);
- b) imprese artigiane, comprese quelle edili e lapidee (con un organico medio di oltre 15 dipendenti nel semestre precedente e solo in conseguenza del riconoscimento della CIGS alle imprese committenti che esercitano influsso gestionale sulle medesime);
- c) imprese appaltatrici di servizi mensa o ristorazione (con un organico medio di oltre 15 dipendenti nel semestre precedente a condizione che l'azienda appaltatrice dei servizi di mensa abbia registrato una contrazione dell'attività di mensa direttamente connessa alla contrazione dell'attività dell'azienda committente con ricorso da parte della stessa alla CIGS);
- d) imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e agenzie di stampa a diffusione nazionale senza limite minimo di dipendenti;
- e) cooperative di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli e loro consorzi (con un organico medio di oltre 15 addetti nel semestre precedente);
- f) cooperative di produzione e lavoro ;
- g) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in cooperative (con un organico medio di almeno 15 addetti nel semestre precedente per cui siano versati i contributi CIG ed che subiscano una contrazione dell'attività);
- h) imprese esercenti attività commerciali e della logistica (con un organico medio nel semestre precedente di oltre 200 dipendenti ovvero sino al 31.12.2012 di oltre 50 dipendenti);





- i) agenzie di viaggio e turismo compresi gli operatori turistici, fino al 31.12.2012 (con un organico medio di oltre 50 addetti nel semestre precedente);
- j) imprese di vigilanza, fino al 31.12.2012 (con un organico medio di almeno 15 addetti nel semestre precedente);
- k) imprese che svolgono attività di navigazione area;
- l) imprese del settore ausiliario connesso e complementare al servizio ferroviario;
- m) imprese e compagnie portuali;

Ai fini della determinazione dell'organico aziendale vengono computati anche gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro (contratto oggi sostituito da quello di inserimento).

#### Lavoratori beneficiari

- operai, intermedi, impiegati e quadri (anche part-time – tempo determinato)
- I lavoratori interessati alla C.I.G.S. devono avere un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni.

#### Lavoratori esclusi

- Dirigenti
- Apprendisti
- Lavoratori a domicilio (a meno che non siano espressamente previsti nel provvedimento di concessione del trattamento)

#### Finanziamento della CIGS

- La CIGS viene finanziata attraverso il versamento di un contributo ordinario da versare in via continuativa mensile da parte delle aziende che ne possono beneficiare, indipendentemente dalla dimensione aziendale, in misura pari al:
  - 0,90% della retribuzione lorda (ripartito per lo 0,60% a carico del datore di lavoro e per lo 0,30% a carico del lavoratore)



- Le imprese che si avvalgono dell'intervento di CIGS (ad esclusione dalle imprese soggette a procedure concorsuali o sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria) sono, inoltre, tenute al versamento di un contributo addizionale stabilito in misura diversa a seconda della media dei lavoratori occupati nell'anno precedente, e pari al:
  - 3% dell'integrazione salariale corrisposta, per le aziende fino a 50 dipendenti
  - 4,5% dell'integrazione salariale corrisposta, per le aziende con più di 50 dipendenti

Il contributo addizionale, decorsi 24 mesi dalla data di decorrenza del trattamento, raddoppia e dal 25° mese di CIGS in poi diventa pari al:

- 6% dell'integrazione salariale corrisposta, per le aziende fino a 50 dipendenti
- 9% dell'integrazione salariale corrisposta, per le aziende con più di 50 dipendenti

Il contributo addizionale, in caso di inottemperanza al Decreto Ministeriale che - ricorrendone i presupposti - stabilisce meccanismi di rotazione, viene così rideterminato :

- a) fino al momento dell'emanazione del Decreto Ministeriale:
  - 3% dell'integrazione salariale corrisposta, per le aziende fino a 50 dipendenti
  - 4,5% dell'integrazione salariale corrisposta, per le aziende con più di 50 dipendenti
- b) dell'emanazione del Decreto Ministeriale al 24° mese di CIGS:
  - 6% dell'integrazione salariale corrisposta, per le aziende fino a 50 dipendenti
  - 9% dell'integrazione salariale corrisposta, per le aziende con più di 50 dipendenti
- c) dal 25° mese di CIGS in poi:
  - 7,5% dell'integrazione salariale corrisposta, per le aziende fino a 50 dipendenti
  - 11,25% dell'integrazione salariale corrisposta, per le aziende con più di 50 dipendenti



### Motivazioni del ricorso alla CIGS

- Il presupposto per il riconoscimento dell'integrazione salariale è la predisposizione, da parte dell'impresa, di un programma di intervento volto, in generale, al rilancio dell'attività e alla salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione.

Ipotesi che giustificano il ricorso alla CIGS

### **Crisi Aziendale**

- Si sostanzia in uno stato di diffusa e continuativa difficoltà dell'impresa e di vera e propria impossibilità nella prosecuzione dell'attività.

In tale fattispecie i criteri di approvazione del programma di intervento - previsti dal DM n. 31826 del 18 dicembre 2002 (integrato dal DM n. 35302 del 15 dicembre 2004) – sono :

- a) dagli indicatori economico finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo; l'impresa deve presentare - unitamente ai documenti contabili relativi al suddetto biennio - specifica relazione tecnica, recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economico finanziaria;
- b) deve essere verificato, in via generale, il ridimensionamento - o, quantomeno, la stabilità - dell'organico aziendale nel biennio precedente all'intervento CIGS; deve, altresì, riscontrarsi, di norma, l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie. Nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad assumere personale, ovvero intenda assumerne durante il periodo di fruizione del beneficio della Cassa integrazione guadagni straordinaria, l'impresa stessa motiva la necessità delle suddette assunzioni, nonché la loro compatibilità con la disciplina normativa e le finalità dell'istituto della CIGS;
- c) deve essere presentato, da parte dell'impresa, un piano di risanamento che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisca le azioni intraprese, o da intraprendere, per il superamento delle difficoltà dell'impresa, distinte per ciascun settore di attività



dell'impresa stessa, nonché per ciascuna unità aziendale interessata dall'intervento straordinario di integrazione salariale;

- d) qualora l'impresa, nel corso dell'intervento CIGS, ovvero al termine dello stesso, preveda esuberi strutturali, deve presentare un piano di gestione degli stessi;
  - e) il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere concesso, quando la situazione di crisi aziendale sia conseguente ad un evento improvviso ed imprevisto, esterno alla gestione aziendale. L'impresa deve, in tal caso, documentare l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto gli effetti negativi, la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale.
    - ai fini dell'approvazione del programma di crisi aziendale deve riscontrarsi la contestuale ricorrenza delle condizioni di cui alle lettere da a) a d).
    - nel caso di crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto di cui alla lettera e), la fattispecie è valutata, pur in assenza delle condizioni di cui alle lettere a) e b), sempre che siano soddisfatti i requisiti di cui alle lettere c) e d). Ai fini dell'approvazione del programma di crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto di cui alla lettera e) non trovano applicazione i casi di esclusione sottoindicati.
    - nel caso di crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto il Decreto del Ministro del Lavoro n.46863 del 29/6/2009 ha stabilito che per il triennio 2009/2011 la fattispecie è valutata anche in assenza del piano di risanamento di cui alla precedente lett. c).
- **Casi di esclusione**  
Non sono presi in esame, in via generale, i programmi di crisi aziendale, presentati da imprese che:
- a) abbiano iniziato l'attività produttiva nel biennio antecedente alla richiesta di CIGS;
  - b) non abbiano effettivamente avviato l'attività produttiva;
  - c) abbiano subito significative trasformazioni societarie nel biennio antecedente alla richiesta di CIGS, salvo che tali trasformazioni siano avvenute tra imprese che presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, con la preminente finalità del contenimento dei costi di gestione, nonché nei casi in cui, pur in presenza di assetti proprietari non coincidenti, tali trasformazioni comportino per le imprese subentranti azioni volte al risanamento aziendale e di salvaguardia occupazionale.



### Crisi Aziendale nei casi di Cessazione di Attività

Per quanto riguarda il caso specifico di crisi aziendale con cessazione di attività, la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale è ammessa secondo i criteri previsti dall'Art.2 del DM n.31826 del 18 dicembre 2002, che sono :

- a) la cessazione dell'attività può riguardare l'intera azienda; un settore di attività della stessa; uno o più stabilimenti o parte di essi;
  - b) l'impresa deve presentare un piano di gestione dei lavoratori in esubero che sia teso a ridurre il ricorso alla mobilità, salvo che tale ricorso non assuma, nel corso del periodo dell'intervento straordinario di integrazione salariale richiesto, ovvero nell'arco dei dodici mesi successivi al termine di tale intervento, carattere di strumento di ricollocazione, anche parziale, dei suddetti lavoratori;
- per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale, nei casi di cessazione di attività, deve essere soddisfatta la condizione di cui alla precedente lettera b), pur in assenza delle condizioni relative alla situazione finanziaria e occupazionale previste nella generalità dei casi di ricorso alla CIGS per Crisi Aziendale e pur se l'impresa si trovi in una o più condizioni che, sempre nella generalità dei casi di ricorso alla CIGS per Crisi Aziendale, rappresentano casi di esclusione;



### Riorganizzazione o riconversione aziendale

- La riconversione consiste in un progetto diretto sia ad introdurre produzioni appartenenti a comparti merceologici diversi attraverso la modificazione dei cicli produttivi degli impianti esistenti sia quelli volti a sostituire impianti esistenti in aree diverse
- La riorganizzazione origina dalla necessità di fronteggiare inefficienze della struttura gestionale dovute a squilibri tra apparato produttivo, commerciale, amministrativo comportando una razionalizzazione organizzativa e gestionale.

In tale fattispecie i criteri di approvazione del programma di intervento - previsti dall'Art.1 del D.M. n.31444 del 20 Agosto 2002 - sono :

- a) l'impresa richiedente deve presentare un programma di interventi volti a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale per squilibri tra apparato produttivo, commerciale, amministrativo. Tale programma deve essere predisposto anche nel caso di ridefinizione dell'assetto societario e del capitale sociale, ovvero della ricomposizione dell'assetto dell'impresa e della sua articolazione produttiva. Il programma di interventi deve contenere indicazioni sugli investimenti produttivi e sull'attività di formazione e riqualificazione professionale rivolta al recupero di risorse interne;
  - b) il valore medio annuo degli investimenti previsti nel programma - relativo alle unità aziendali interessate all'intervento, inclusi i costi per la formazione e riqualificazione professionale di cui sopra, comprensivi dei contributi pubblici sia nazionali che dei fondi U.E. - deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti operati nel biennio precedente;
  - c) le sospensioni dal lavoro devono essere motivatamente ricollegabili, nell'entità e nei tempi, al processo di riorganizzazione da realizzare. Il rapporto tra i lavoratori coinvolti nei processi formativi e quelli sospesi non può essere inferiore al 30%. Per i programmi superiori a dodici mesi, deve essere esplicitato il piano di gestione delle sospensioni e degli esuberi, avendo riguardo alle verifiche previste, per i semestri successivi al primo anno di intervento, dall'articolo 4, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 10 giugno 2000, n. 218;
  - d) devono essere esplicitamente e dettagliatamente indicate le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.
- ai fini dell'approvazione del programma di riorganizzazione aziendale deve riscontrarsi la contestuale ricorrenza delle condizioni di cui alle precedenti lettere da a) a d) .





### Ristrutturazione aziendale

- La ristrutturazione è una notevole modifica delle strutture materiali dell'impresa (macchinari o locali), con conseguenti investimenti.

In tale fattispecie i criteri di approvazione del programma di intervento - previsti dall'Art.4 del D.M. n.31444 del 20 Agosto 2002 - sono :

- a) preminenza, in termini percentuali di valore corrente, delle quote di investimenti per impianti fissi ed attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo rispetto al complesso degli investimenti previsti nell'arco temporale di esecuzione del programma aziendale. Il programma di investimenti deve contenere indicazioni sull'attività di formazione e riqualificazione professionale rivolta alla valorizzazione delle risorse professionali interne
  - b) il valore medio annuo degli investimenti per immobilizzazioni materiali ed immateriali previsti nel programma - relativo alle unità aziendali interessate dall'intervento, inclusi i costi per la formazione e riqualificazione professionale di cui sopra, comprensivi dei contributi pubblici sia nazionali che dei fondi U.E. - deve essere superiore, in misura significativa, al valore medio annuo degli investimenti operati nel biennio precedente l'avvio del programma stesso;
  - c) le sospensioni dal lavoro devono essere motivatamente ricollegabili, nell'entità e nei tempi, al processo di ristrutturazione da realizzare. Il rapporto tra i lavoratori coinvolti nei processi formativi e quelli sospesi non può essere inferiore al 30%. Per i programmi superiori a dodici mesi, deve essere esplicitato il piano di gestione delle sospensioni e degli esuberi, avendo riguardo alle verifiche previste per i semestri successivi al primo anno, dall' Art.4, comma 2, del D.P.R. 218/2000(verifica ispettiva sull'attuazione del programma);
  - d) devono essere esplicitamente e dettagliatamente indicate le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati
- ai fini dell'approvazione del programma di ristrutturazione aziendale deve riscontrarsi la contestuale ricorrenza delle condizioni di cui alle precedenti lettere da a) a d).



### Procedure concorsuali

- Il trattamento di CIGS è concesso anche nei casi di imprese assoggettate a procedure concorsuali e, in particolare, nei casi di :
  - Fallimento;
  - Concordato preventivo;
  - Liquidazione coatta amministrativa;
  - Amministrazione straordinaria con continuazione dell'esercizio di impresa;
  - Amministrazione straordinaria senza continuazione dell'esercizio di impresa;
  - Accordi di ristrutturazione dei debiti

### Procedura di consultazione

La procedura di consultazione finalizzata alla richiesta di intervento di CIGS è prevista dall'Art.2 del DPR 218/2000. Nel dettaglio:

1. L'imprenditore che intende richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisca o conferisca mandato, ne dà tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali unitarie, o in mancanza di queste, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori comparativamente più rappresentative operanti nella Provincia.
2. Entro tre giorni dalla comunicazione di cui al comma 1 è presentata, dall'imprenditore o dagli organismi rappresentativi dei lavoratori di cui al medesimo comma, domanda di esame congiunto della situazione aziendale.
3. La richiesta di esame congiunto è presentata: (\*)
  - a) al competente ufficio individuato dalla Regione nel cui territorio sono ubicate le unità aziendali interessate dall'intervento straordinario di integrazione salariale, qualora l'intervento riguardi unità aziendali ubicate in una sola Regione;



- b) al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale – Direzione Generale dei rapporti di lavoro , qualora l'intervento riguardi unità aziendali ubicate in più Regioni. In tal caso, l'ufficio richiede, comunque, il parere delle Regioni interessate.
4. Agli incontri per l'esame congiunto della situazione aziendale in sede regionale partecipano anche i funzionari della Direzione Provinciale del Lavoro o della Direzione Regionale del Lavoro, a seconda che l'intervento di integrazione salariale straordinaria riguardi unità produttive ubicate in una sola Provincia o in più Province della medesima Regione.
  5. Costituisce oggetto dell'esame congiunto il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione, nonché delle misure previste per la gestione di eventuali eccedenze di personale, i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità della rotazione tra i lavoratori occupati nelle unità produttive interessate dalla sospensione. L'impresa è tenuta ad indicare le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.
  6. L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce entro i 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima, ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti.
- (\*) In virtù della delega conferita dalla Regione Toscana alle Province del territorio regionale : la domanda va indirizzata alla Provincia qualora l'intervento riguardi unità produttive ubicate in un solo territorio provinciale, alla Regione Toscana qualora l'intervento riguardi unità aziendali ubicate in più territori provinciali della stessa regione, al Ministero del Lavoro qualora l'intervento riguardi unità aziendali ubicate in più Regioni.



### Presentazione dell'istanza

- L'istanza per l'ottenimento del trattamento di integrazione salariale straordinaria deve essere presentata dall'impresa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali ed Incentivi all'Occupazione - Divisione IV esclusivamente mediante il canale informatico predisposto dal medesimo Ministero del Lavoro, entro il termine perentorio di :
  - 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro;
- Nel caso di difficoltà finanziarie dell'azienda, accertate successivamente dalla Direzione Provinciale del Lavoro, è previsto il pagamento diretto da parte dell'INPS (per le sospensioni successive al 01/04/2009) e la relativa domanda deve essere presentata entro :
  - 20 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro (articolo 7 ter della legge 33/2009);
- Nei casi di richieste di intervento di CIGS per riconversione, riorganizzazione e ristrutturazione aziendale o nei casi in cui venga richiesto il pagamento diretto del trattamento la domanda è contestualmente presentata anche al Servizio Ispezione del Lavoro delle Direzioni Provinciali del Lavoro.
- I predetti termini non si applicano nei casi di aziende in amministrazione straordinaria o soggette a procedure concorsuali;

### Ricorsi

Qualora l'istanza di integrazione salariale venga respinta avverso tale provvedimento può essere presentato:

- ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale (TAR) entro 60 giorni dalla notifica;
- ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, entro 120 giorni dalla notifica;

ovvero, in alternativa:

- istanza di riesame al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali ed Incentivi all'Occupazione;





### Durata dell'integrazione salariale

Il trattamento di integrazione salariale straordinaria viene corrisposto al massimo per:

- 12 mesi in caso di crisi aziendale (una nuova erogazione per la medesima causale non può essere disposta prima che sia decorso un periodo pari a 2/3 di quello relativo alla precedente concessione);
- 12 mesi in caso di crisi aziendale con cessazione di attività (una nuova erogazione per la medesima causale non può essere disposta prima che sia decorso un periodo pari a 2/3 di quello relativo alla precedente concessione);
  - nei casi di crisi aziendale con cessazione di attività in presenza programmi biennali di gestione degli esuberi finalizzati alla ricollocazione dei lavoratori e contenenti, ove necessaria, la formazione delle maestranze, il trattamento, inizialmente di 12 mesi, può essere prorogato per ulteriori 12 mesi sulla base di specifici accordi stipulati in sede Governativa. Gli accordi in sede Governativa, oltre che per la proroga, sono richiesti anche per la richiesta del periodo di trattamento iniziale. La proroga è subordinata all'accertamento del concreto avvio dei piani di gestione degli esuberi ed alla realizzazione di percorsi formativi finalizzate alla ricollocazione (Art.1 L.291/2004 rifinanziato, a tutto il 2012, dall'Art.33, comma 23, Legge 12 Novembre 2011, n.183 – Legge di stabilità 2012);
- 12 mesi in caso di procedure esecutive concorsuali (prorogabili di altri 6 mesi se esistono fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività);
- 24 mesi in caso di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale (prorogabili di altri 24 per programmi di particolare complessità o per la rilevanza delle conseguenze occupazionali in riferimento alla dimensione dell'impresa);

I trattamenti di CIGS, per ciascuna unità produttiva, non possono avere una durata complessiva superiore a 36 mesi nell'arco di un quinquennio. (Il quinquennio si calcola con segmenti temporali fissi consecutivi a partire dal 11 Agosto 1990. Il quinquennio in corso dal 11 Agosto 2010 si concluderà il 10 Agosto 2015)

- al raggiungimento del limite del quinquennio concorrono:
  - i periodi di CIGO per situazioni temporanee di mercato
  - i periodi di integrazione salariale per contratti di solidarietà, alternativi alla procedura di mobilità





- non si computano, invece :
  - i periodi di CIGO causati da eventi oggettivamente non evitabili
  - le proroghe del trattamento di CIGS per crisi aziendale nei casi di cessazione di attività
  - i periodi di CIG concessi in deroga

#### Importo dell'integrazione salariale

L'integrazione ammonta all'80% della retribuzione (ridotta dell'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti, pari al 5,84%).

Tuttavia l'integrazione salariale non può superare un massimale mensile il cui importo viene rivalutato annualmente.

Per il 2011 i limiti sono i seguenti:

- € 906,80 mensili per i lavoratori la cui retribuzione è pari o inferiore a € 1961,80 lordi mensili;
- € 1.089,89 mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 1961,80 lordi mensili.

#### Il pagamento dell'Integrazione salariale

- Una volta intervenuta l'autorizzazione del Ministero del Lavoro, l'impresa inoltra domanda all'Inps territorialmente competente volta ad ottenere:
  - il recupero delle somme anticipate ai lavoratori dall'Azienda, mediante conguaglio;
- Nel caso di pagamento diretto della CIGS, l'INPS dispone il pagamento contestualmente all'autorizzazione del trattamento di integrazione salariale straordinaria da parte del Ministero, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario dell'impresa.
- Al fine di consentire ai lavoratori sospesi il sostegno al reddito in attesa del pagamento da parte dell'INPS, la Provincia di Siena ha sottoscritto con gli Istituti di Credito Locali un protocollo che consente l'anticipazione del trattamento della CIGS e della CIG in Deroga. Per informazioni è consultabile il sito internet della Provincia di Siena <http://www.provincia.siena.it> Rete dei Servizi – Attività Economiche.





### Condizione per l'erogazione ed il mantenimento dell'Integrazione salariale

Il comma 10 dell' Art. 19 della Legge 28 Gennaio 2009, n.2 prevede che  
*"Il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, e' subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilita' al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, secondo quanto precisato dal decreto di cui al comma 3. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilita' ovvero, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo ai sensi dell'articolo 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti gia' maturati."*

- Le modalità di presentazione dell'anzidetta dichiarazione di immediata disponibilità (DID) sono specificate nella Circ. INPS n.133 del 22/10/2010.
- Nel caso della CIGS le DID presentate dai singoli lavoratori interessati dall'intervento sono conservate dal datore di lavoro che deve attestare la circostanza all'INPS all'atto della richiesta dell'intervento di integrazione salariale.

### Perdita dell'Integrazione salariale

L'integrazione salariale si perde in caso di :

- rifiuto a sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) di cui al punto precedente;
- rifiuto di partecipare a un percorso di formazione e/o di riqualificazione professionale, ovvero non vi si partecipi regolarmente senza adeguata giustificazione;
- mancata accettazione di un' offerta di lavoro congrua;
- assunzione a tempo pieno e indeterminato;
- mancata preventiva comunicazione all'INPS dell'inizio di un'attività (autonoma o subordinata) saltuaria o temporanea;
- accesso alla pensione vecchiaia, anzianità, inabilità.



### Sospensione dell'Integrazione salariale

L'integrazione salariale si sospende in caso di :

- occupazione remunerata (autonoma o subordinata) saltuaria o temporanea, previo consenso del datore di lavoro e previa comunicazione preventiva all'INPS. In tal caso il pagamento viene sospeso per tutta la durata dell'attività lavorativa.

### Cumulabilità dell'integrazione salariale con prestazioni di lavoro

In alcuni casi è prevista la possibilità di cumulare totalmente o parzialmente l'integrazione salariale con la retribuzione ricavata da un successivo rapporto di lavoro.

Alcune indicazioni tratte dalla Circolare INPS n.130 del 04/10/2010 :

- Compatibilità tra nuova attività di lavoro e integrazione salariale - cumulabilità totale dell'indennità con la remunerazione.
  - Si ha piena compatibilità tra attività di lavoro ed integrazione salariale, laddove la nuova attività di lavoro dipendente intrapresa, per la collocazione temporale in altre ore della giornata o in periodi diversi dell'anno, sarebbe stata comunque compatibile con l'attività lavorativa sospesa che ha dato luogo all'integrazione salariale. In tali casi l'integrazione salariale è pienamente cumulabile con la remunerazione derivante dalla nuova attività lavorativa. Quest'ipotesi ricorre nel caso in cui i due rapporti di lavoro siano part-time, sia orizzontale (con riduzione dell'orario ordinario giornaliero) e sia verticale (con prestazione del lavoro per intere giornate in periodi predeterminati). Del resto nell'ipotesi di part-time verticale l'integrazione salariale è dovuta soltanto nei periodi in cui sarebbe stata espletata l'attività lavorativa. Da ultimo si segnala che si può avere compatibilità anche tra un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e uno part-time, purché le



due attività siano tra loro comunque compatibili nel limite dell'orario massimo settimanale di lavoro.

- Cumulabilità parziale tra le integrazioni salariali ed il reddito da lavoro subordinato - rapporto di lavoro a tempo determinato e contratto di lavoro part-time:
  - Nel caso in cui il beneficiario della integrazione salariale stipuli un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, tale contratto risulta compatibile con il diritto all'integrazione salariale. Se il reddito derivante dalla nuova attività lavorativa è inferiore all'integrazione, sarà possibile il cumulo parziale della stessa con il reddito, a concorrenza dell'importo totale della integrazione spettante.
  - Analogamente nel caso in cui il lavoratore – beneficiario di integrazione salariale rispetto ad un rapporto di lavoro a tempo pieno – stipuli un nuovo contratto di lavoro subordinato a tempo parziale (sia esso a tempo determinato o indeterminato), sarà possibile il cumulo parziale dell'integrazione salariale con il reddito derivante da tale attività anche se, tale attività - a differenza del caso contemplato al punto precedente - non sarebbe compatibile con il contratto di lavoro che ha dato luogo all'integrazione salariale, in quanto parzialmente sovrapponibile.
- Cumulabilità parziale tra le integrazioni salariali ed il reddito da lavoro autonomo o simili:
  - Se il lavoratore beneficiario del trattamento di integrazione salariale intraprende una nuova attività di lavoro autonomo, non rileva il fatto che il lavoro sospeso sia a tempo parziale o a tempo pieno, né il tempo dedicato alla prestazione di lavoro autonomo e neanche il fatto che tale nuova attività non comporti una contestuale tutela previdenziale di natura obbligatoria: non sussiste alcuna presunzione circa la possibile equivalenza tra il provento di tale attività e la misura dell'integrazione salariale cui il lavoratore avrebbe avuto diritto. Spetterà pertanto al lavoratore interessato dimostrare e documentare l'effettivo ammontare dei guadagni e la loro collocazione temporale al fine di consentire all'Istituto l'erogazione dell'eventuale quota differenziale di integrazione salariale. Nel caso in cui l'ammontare dei redditi non sia agevolmente quantificabile o collocabile temporalmente, l'Istituto deve comunque sospendere l'erogazione delle integrazioni salariali al momento della comunicazione preventiva. Si segnala che





rientrano in tale ipotesi anche le somme percepite per incarichi pubblici elettivi o in virtù di un rapporto di servizio onorario con la Pubblica Amministrazione.

- Compatibilità e cumulabilità delle integrazioni salariali con le prestazioni di lavoro accessorio:
  - La legislazione vigente, per gli anni 2009-2010 e 2011, consente ai lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa di effettuare lavoro accessorio in tutti i settori produttivi e per tutte le attività con il limite massimo di 3.000 euro per anno solare. Il limite dei 3.000 euro (da intendersi al netto dei contributi previdenziali) è riferito al singolo lavoratore; pertanto va computato in relazione alle remunerazioni da lavoro accessorio che lo stesso percepisce nel corso dell'anno solare, sebbene legate a prestazioni effettuate nei confronti di diversi datori di lavoro. Conseguentemente, per il solo caso di emolumenti da lavoro accessorio che rientrano nel limite dei 3.000 euro annui, l'interessato non sarà obbligato a dare alcuna comunicazione all'Istituto. Le remunerazioni da lavoro accessorio che superino il limite dei 3.000 euro non sono integralmente cumulabili; ad esse dovrà essere applicata la disciplina ordinaria sulla compatibilità ed eventuale cumulabilità parziale della retribuzione. Il lavoratore ha inoltre l'obbligo di presentare preventiva comunicazione all'Istituto. Nel caso di più contratti di lavoro accessorio stipulati nel corso dell'anno e retribuiti singolarmente per meno di 3.000 euro per anno solare, la comunicazione andrà resa prima che il compenso determini il superamento del predetto limite dei 3.000 euro se sommato agli altri redditi per lavoro accessorio.

#### Contribuzione figurativa

I periodi di Cassa integrazione guadagni sono utili per il diritto e per la misura della pensione.



### Il rapporto della CIGS con gli altri istituti legali e contrattuali

Durante i periodi di intervento della CIGS :

- l'anzianità di servizio matura agli effetti contrattuali (durata del periodo di comporto, preavviso, etc.) sia che la CIGS sia a zero ore o ad orario ridotto;
- l'assegno per il nucleo familiare è dovuto in misura intera durante i periodi autorizzati di CIGS;
- per i trattamenti pensionistici vige lo stesso regime di cumulo pensione-retribuzione in atto prima del collocamento in CIGS;
- le mensilità aggiuntive sono integrabili, ma eccedendo il tetto dei massimali mensili raramente vengono percepite;
- il IFR rimane a carico del datore di lavoro e deve essere calcolato come se corresse normalmente la prestazione lavorativa (fatto salva la possibilità di richiedere il rimborso a cura del datore di lavoro per la quota maturata durante il periodo di Integrazione Salariale nei casi previsti dall'Art.2, comma 2, Legge 464/72);
- le ferie, salvo espressa previsione contrattuale, non maturano nel caso di CIGS a zero ore. Nel caso di CIGS ad orario ridotto maturano in quanto riferite alla durata del rapporto di lavoro e non alle ore effettivamente lavorate, e saranno a carico del datore di lavoro;
- il congedo matrimoniale del lavoratore in CIGS sospende l'erogazione del trattamento e il datore di lavoro corrisponde l'intera retribuzione (può successivamente chiedere una quota di rimborso all'INPS, ma solo per gli operai ed intermedi);
- nel caso di infortuni sul lavoro (o nelle ricadute collegate all'infortunio) che comportano temporanea inabilità il trattamento CIGS viene sospeso e sostituito dall'indennità INAIL.;
- le ore di allattamento corrispondenti ai riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino, essendo considerate come lavorative, sono integrabili;
- nelle prestazioni di maternità i periodi di astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio prevalgono sempre rispetto alla integrazione salariale, perché costituenti un trattamento economico di miglior favore;





- in caso di malattia
  - o se la malattia è insorta prima della sospensione dell'attività lavorativa che interessa la totalità del personale del reparto di appartenenza, il lavoratore percepisce l'integrazione CIGS piuttosto che l'indennità di malattia erogata dall'INPS;
  - o se la malattia è insorta prima della sospensione dell'attività lavorativa che non interessa la totalità del personale del reparto di appartenenza, il lavoratore continuerà a percepire l'indennità di malattia erogata dall'INPS piuttosto che l'integrazione CIGS;
  - o se la malattia insorge durante la sospensione dell'attività lavorativa, il lavoratore continuerà a percepire l'integrazione CIGS piuttosto che l'indennità di malattia erogata dall'INPS;
- nei permessi per portatori di handicap prevale il trattamento CIGS in quanto i permessi previsti dalla L. 104/92, commi 2 e 3 sono relativi ad ore lavorative e, quindi, integrabili;
- nelle attività di volontariato i compensi corrisposti dalle Prefetture competenti per attività di volontariato promosse dalla Protezione Civile non sono cumulabili con l'importo spettante a titolo di CIGS ;
- per i membri eletti a cariche di amministrazioni locali il compenso corrisposto dall'Ente locale non è cumulabile con gli importi spettanti a titolo di CIGS, almeno sino alla concorrenza dell'importo dell'integrazione salariale;
- le festività:
  - a) per lavoratori sospesi retribuiti a paga oraria le festività ricadenti nei primi 15 giorni di CIGS non sono integrabili (restano a carico del datore di lavoro);
  - b) per i lavoratori sospesi o retribuiti in misura fissa mensile le stesse festività (nazionali, civili e religiose) sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale;
  - c) per i lavoratori ad orario ridotto (retribuiti o meno in misura fissa mensile) le festività ricadenti nel periodo di CIGS non sono integrabili;
  - d) le festività del 25 aprile , 1° maggio e 2 giugno non sono integrabili per i lavoratori sospesi retribuiti a paga oraria; sono integrabili per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile, nei limiti dell'orario contrattuale settimanale;





- e) le giornate non più festive (L. 54 del 5/3/77) sono lavorative a tutti gli effetti anche ai fini della normativa sulle integrazioni salariali ;
- nell'astensione facoltativa post-partum, dopo l'astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice può:
    1. rientrare al lavoro, nel qual caso ha diritto al trattamento di CIGS come tutti gli altri;
    2. fruire di assenza facoltativa non potendo però percepire le integrazioni salariali;
  - per la donazione di sangue, essendo riconosciuta per legge una giornata di riposo retribuito (il giorno in cui avviene il prelievo) con il diritto all'intera retribuzione pagata dal datore di lavoro e rimborsata dall'INPS, si determina la non integrabilità della giornata stessa sia nei casi di sospensione che di riduzione di orario;
  - i lavoratori sospesi non perdono i loro diritti sindacali ed in particolare quello previsto dall'art. 20 dello statuto dei lavoratori, ossia il diritto di riunirsi nell'unità produttiva in cui prestavano la loro opera ;
  - in caso di sciopero, l'integrazione salariale spetta ai lavoratori già sospesi o che lavorino ad orario ridotto, salvo adesione espressa allo sciopero provata da specifica dichiarazione rivolta al datore di lavoro.

#### Il rapporto della CIGS con gli altri Ammortizzatori Sociali

Rapporti tra CIGS e CIGO :

- l'impresa non può richiedere l'intervento straordinario per le unità produttive per le quali abbia richiesto, per gli stessi periodi, l'intervento ordinario;
- in via eccezionale, il concomitante ricorso alla CIGO ed alla CIGS nella stessa unità produttiva è possibile quando
  - le causali siano autonome (es. mancanza di commesse e ristrutturazione aziendale)
  - riguardi lavoratori diversi e diverse aree produttive





- sussistano le condizioni di legge previste distintamente per la specifica forma di intervento

Successione, senza soluzione di continuità, tra CIGO e CIGS :

- Il Ministero del Lavoro, con nota 5251/2009, nel definire, gli ambiti di applicazione della crisi per evento improvviso ed imprevisto (una delle fattispecie di accesso alla CIGS per crisi aziendale) ha ritenuto, una volta esaurito il periodo massimo di CIGO, possibile il passaggio alla CIGS secondo una nozione più ampia di "straordinarietà" di fatto coincidente con l'eccezionale situazione di crisi in atto.
  - l'INPS, con messaggi n.6990/2009 e n.13406/2009, ha chiarito che, seppure CIGO e CIGS si basano su presupposti differenti, è possibile che alla prima segua la seconda, ritenendo accoglibile l'istanza di CIGO, o ritenendo legittima l'autorizzazione già concessa, anche se l'impresa non ha ripreso l'attività produttiva prima di ricorrere alla CIGS e ciò indipendentemente dalla causale (ristrutturazione, crisi, etc.);
  - parimenti l'INPS, con messaggio n. 25623/2010 ritiene che al successivo periodo di CIGS possa, ancora, seguire l'intervento della CIGO qualora sussistano tutti i presupposti previsti dalla Legge (non imputabilità dell'evento, temporaneità e transitorietà dello stesso e prevedibilità di ripresa dell'attività lavorativa) e nel rispetto dei limiti temporali previsti dalla Legge. Con messaggio n. 19350 del 11/10/2011, visto quanto previsto dalla Legge 164/1975 (qualora l'impresa abbia fruito di 12 mesi consecutivi di CIGO, una nuova domanda può essere proposta quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di attività lavorativa), l'INPS ha precisato che nel caso in cui un'azienda abbia fruito di 52 settimane di CIGO, seguite da 52 settimane di CIGS ed intenda chiedere un ulteriore periodo di CIGO, l'anno di CIGS possa essere considerato al pari di una ripresa di attività lavorativa solo nel caso in cui non vi sia stata sospensione a zero ore, ma l'attività lavorativa sia comunque proseguita per 52 settimane, seppur ad orario ridotto. Nel caso, quindi, in cui una ditta abbia fruito di 52 settimane di CIGS a zero ore non è ammissibile la richiesta di un nuovo periodo di CIGO prima che sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di attività lavorativa;



#### Rapporti tra CIGS e Contratti di Solidarietà :

- nell'unità produttiva interessata sia da contratti di solidarietà sia da programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria il cumulo dei due distinti benefici è consentito a condizione che
  - i programmi di CIGS siano esclusivamente quelli approvati (Art.1 Legge 223/91) per ristrutturazione, riorganizzazione e conversione aziendale ovvero per crisi aziendale;
  - nei casi di crisi aziendale sia in corso di attuazione, nell'unità produttiva, un programma di risanamento, fondato su prospettive di mantenimento dell'attività produttiva e di recupero occupazionale, con esclusione assoluta, quindi, dei casi di cessazione della predetta attività;
  - i lavoratori interessati ai due distinti benefici siano comunque diversi e, precisamente, individuati tramite appositi elenchi nominativi – tale diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo in cui coesistono i due istituti;
- nell'unità produttiva interessata sia da contratti di solidarietà sia da programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria il cumulo dei due distinti benefici è escluso nei seguenti casi
  - l'impresa abbia presentato istanza per essere ammessa al fallimento o alla liquidazione coatta amministrativa o all'amministrazione straordinaria, ovvero sia sottoposta a una delle suddette procedure;
  - l'impresa fruisca del trattamento di CIGS previsto per i dipendenti delle case editrici o stampatrici di giornali quotidiani e delle agenzie di stampa;
  - nell'unità produttiva interessata sia in corso di applicazione l'accordo per la gestione degli esuberanti;

#### Rapporti tra CIGS e mobilità :

- è compatibile con la mobilità l'utilizzo della CIGS, ricorrendo agli estremi per la richiesta di intervento;



Rapporti tra CIGS e ammortizzatori sociali in deroga :

- di norma non vi può essere concomitanza tra gli ammortizzatori sociali "a regime" e gli ammortizzatori sociali "in deroga" prevedendo la Legge che il ricorso a questi ultimi sia possibile dopo aver utilizzato gli ammortizzatori "a regime" oppure quando ad essi non si possa far ricorso o non spettino;



Provincia di Siena  
Settore Formazione e Lavoro  
Servizio Crisi Aziendali



Direzione Provinciale  
di Siena

## IL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ



[www.impiego.provincia.siena.it](http://www.impiego.provincia.siena.it)

[www.inps.it](http://www.inps.it)





## 5 - IL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ NELLE AZIENDE SOGGETTE ALLA CIGS

### Contratto di solidarietà difensivo

- Istituito dall'Art.1 delle Legge 863/84, come modificata dall'Art.5 della Legge 236/93, prevede la possibilità di stipulare contratti collettivi aziendali con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale che stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esubero di personale anche attraverso un suo più razionale impiego

### Contratto di solidarietà espansivo

- Si sostanzia nelle ipotesi in cui l'accordo collettivo aziendale preveda una riduzione di orario finalizzata a favorire l'assunzione di nuovi lavoratori.

In questo capitolo verrà preso in esame il **Contratto di Solidarietà Difensivo** ( nel seguito CdS)

### Imprese interessate

Possono stipulare tale tipologia di CdS:

- tutte le imprese rientranti nel campo di applicazione della Cigs , comprese:
  - Aziende appaltatrici di Servizi Mensa e Pulizia,
  - Editori e stampatori di giornali e periodici e agenzia di stampa, indipendentemente dal numero degli addetti;

### Imprese escluse

Sono escluse le imprese:

- in amministrazione straordinaria
- in fallimento o in altra procedura concorsuale, qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o siano cessate
- quelle edili in fase di fine lavoro o fine fase lavorativa nei cantieri





#### Lavoratori beneficiari

- operai, intermedi, impiegati e quadri (anche a tempo determinato)
- i dipendenti part-time, purché esso abbia carattere strutturale nella organizzazione del lavoro preesistente;
- i lavoratori interessati al CdS devono avere un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni.

#### Lavoratori esclusi

- lavoratori dei cantieri edili per fine lavoro o fine fase lavorativa;
- dirigenti;
- apprendisti;
- lavoratori a domicilio;
- lavoratori con contratto a tempo determinato di natura stagionale;

#### Procedura di consultazione sindacale

Essendo il CdS definito nell'ambito di contratti collettivi aziendali, non vi è obbligo di attivazione della procedura di consultazione prevista dall'Art.2 del DPR 218/200.

Le imprese e le rappresentanze dei lavoratori, qualora lo ritengano opportuno, possono comunque richiedere che la stipula del CdS avvenga in sede amministrativa presso la Pubblica Amministrazione competente per territorio così come individuata nel caso di ricorso alla CIGS dal DPR anzidetto.

- Il CdS stipulato dalle imprese con le rappresentanze sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale deve contenere:
  - data di stipula (anteriore alla data di inizio del regime di solidarietà);
  - esatta individuazione delle Parti stipulanti riportando accanto alla firma nome, cognome e cariche dei rappresentanti delle OO.SS. competenti alla stipula e dell'impresa;





- CCNL applicato;
  - orario di lavoro ordinario applicato e sua articolazione;
  - data dell'eventuale apertura della procedura di mobilità (ex Artt. 4 e 24 della Legge 223/91) e numero esuberanti dichiarati;
  - quantificazione dell'esubero di personale all'atto della stipula dell'accordo;
  - motivi che hanno determinato tale esubero;
  - decorrenza contratto di solidarietà;
  - durata di validità del contratto;
  - forme di riduzione dell'orario;
  - articolazione puntuale della riduzione;
  - parametrizzazione su orario medio settimanale;
  - indicazione della percentuale complessiva di riduzione di orario;
  - eventuali deroghe all'orario concordato (Art.5, comma 10, Legge 236/93);
  - misure che le parti intendono intraprendere per agevolare il mantenimento dell'occupazione;
- al CdS deve essere allegato, costituendone parte integrante, l'elenco nominativo dei lavoratori in solidarietà, con la specifica della qualifica e della data di assunzione distinte per unità produttiva e per reparti, sottoscritto dalle OO.SS. e dall'impresa;
  - l'eventuale variazione dei nominativi interessati dal CdS, fermo restando il numero complessivo degli stessi dovrà essere prevista nell'accordo o, se successiva alla data di stipula dello stesso, dovrà formare oggetto di specifico accordo integrativo tra le parti da trasmettere al Ministero del Lavoro e all'INPS. In ogni caso dovranno comparire nell'elenco i nominativi dei lavoratori per i quali è stata applicata la riduzione di orario;
  - qualora il contratto interessi più imprese del medesimo Gruppo o più unità produttive, le informazioni anzidette vanno previste per ogni soggetto;
  - il CDS vincola anche i lavoratori dissenzienti e i non aderenti ai sindacati stipulanti (Cass. 24 febbraio 1990 n. 1403);



### Riduzione dell'orario

Il D.M. 10 Luglio 2009, n.46448 ha semplificato "le modalita' di accesso al trattamento di integrazione salariale in favore dei lavoratori dipendenti di aziende le quali abbiano sottoscritto contratti collettivi aziendali denominati contratti di solidarieta'" abolendo la decretazione precedente.

Questa la regolamentazione in materia di riduzione di orario:

- la riduzione di orario può essere stabilita nelle forme di riduzione dell'orario giornaliero, settimanale o mensile;
- il CdS e' considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, non superi il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel CdS; (\*)
- qualora le parti, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, ritengano di derogare nel senso di una minore riduzione di orario, cosi' come gia' determinata nel CdS, le modalita' di tale deroga devono essere previste nel contratto stesso;
- la percentuale massima di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale può realizzarsi anche per sommatoria dei singoli periodi settimanali e/o mensili di riduzione di orario dei lavoratori coinvolti nel CdS e, nella fattispecie, le modalita' di compensazione devono essere previste nel contratto stesso;
- in tutti i casi in cui la deroga comporti, invece, una maggiore riduzione dell'orario stabilito nel contratto e' necessario stipulare un nuovo CdS;

(\*) Il Ministero del Lavoro, con nota n.3558 del 08/02/2010 ha ritenuto che il tetto massimo della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro possa essere riferito alla media di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale della platea dei lavoratori coinvolti nel CdS. Dall'applicazione di tale modalità di calcolo consegue che alcuni lavoratori potranno essere coinvolti con una percentuale di riduzione dell'orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, superiore al 60% dell'orario di lavoro contrattuale ed altri con una riduzione inferiore. La riduzione dell'orario così concordata deve, però, nella media, rispettare il tetto massimo del 60% di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale della platea dei lavoratori coinvolti nel CdS.





- non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarieta', a meno che l'impresa non dia prova di sopravvenute e straordinarie esigenze collegate all'attivita' produttiva.

#### Durata del CdS

- il CdS puo' avere una durata non superiore a ventiquattro mesi, prorogabile, come previsto dall'Art. 7 della Legge 28 Febbraio 1988, n.48, di ulteriori ventiquattro mesi (nelle aree del mezzogiorno il limite massimo per detta facolta' di deroga e' fissato in trentasei mesi);
- qualora il CdS raggiunga la durata massima prevista dal sopra citato Art. 7 della Legge 28 Febbraio 1988, n.48, un nuovo CdS puo' essere stipulato, per le medesime unita' aziendali coinvolte dal contratto precedente, decorsi dodici mesi ;
- la durata del contratto di solidarieta', per le aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS, qualora rappresenti strumento alternativo alla procedura di dichiarazione di mobilita', non concorre al calcolo del limite dei 36 mesi di integrazioni salariali nel quinquennio;

#### Importo dell'integrazione salariale

- per i lavoratori coinvolti nel CdS, la retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro viene in parte recuperata con il trattamento sostitutivo del reddito dell'Integrazione Salariale Straordinaria per un importo pari al 60% trattamento retributivo perso a seguito della medesima riduzione di orario;
- in via sperimentale, tale Integrazione Salariale è stata aumentata per il periodo 2009-2012 del 20% ad opera della Legge 102/2009 come integrata dall'Art.1, comma 33 , Legge 220/2010 e dall'Art.33, comma 24 , Legge 183/2011 - Legge di stabilita' 2012;
- la Regione Toscana ha previsto, con Delibera della Giunta Regionale del 20/04/2009, una integrazione da riconoscere ai lavoratori coinvolti nel CdS, fino a consentire (cumulandolo alle integrazioni previste dalla legislazione nazionale) di raggiungere il 90% del trattamento retributivo perso. Per informazioni sulla misura e sulle modalita' di accesso all'integrazione è consultabile il sito internet della Regione Toscana <http://www.regione.toscana.it> Sezione Lavoro e Formazione;





- all'integrazione salariale corrisposta per i Contratti di Solidarietà non si applicano i massimali mensili previsti per la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e per la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.

#### Presentazione dell'istanza

- l'istanza per l'ottenimento del trattamento di integrazione salariale nei Contratti di Solidarietà deve essere presentata dall'impresa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali ed Incentivi all'Occupazione - Divisione IV esclusivamente mediante il canale informatico predisposto dal medesimo Ministero del Lavoro
  - non prevedendo la normativa termini espliciti di presentazione dell'istanza, si ritiene debbano essere adottati quelli previsti per la richiesta di CIGS e cioè 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la riduzione dell'orario di lavoro;
- Nel caso di difficoltà finanziarie dell'azienda, accertate successivamente dalla Direzione Provinciale del Lavoro, è previsto il pagamento diretto da parte dell'INPS (per le sospensioni successive al 01/04/2009) e la relativa domanda deve essere presentata entro :
  - 20 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro (articolo 7 ter della legge 33/2009);
- In tal caso la domanda è contestualmente presentata anche al Servizio Ispezione del Lavoro delle Direzioni Provinciali del Lavoro;



### Ricorsi

Qualora l'istanza di integrazione salariale venga respinta avverso tale provvedimento può essere presentato:

- ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale (TAR) entro 60 giorni dalla notifica;
- ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, entro 120 giorni dalla notifica;

ovvero, in alternativa:

- istanza di riesame al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali ed Incentivi all'Occupazione;

### Il pagamento dell'Integrazione salariale

- Una volta intervenuta l'autorizzazione del Ministero del Lavoro, l'impresa inoltra domanda all'Inps territorialmente competente volta ad ottenere:
  - il recupero delle somme anticipate ai lavoratori dall'Azienda, mediante conguaglio;
- Nel caso di pagamento diretto, l'INPS dispone il pagamento contestualmente all'autorizzazione del trattamento di integrazione salariale da parte del Ministero, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario dell'impresa.
- Ai fini del pagamento dell'integrazione salariale il datore di lavoro deve inoltre trasmettere con cadenza trimestrale all'INPS l'elenco nominativo dei lavoratori cui è stato anticipato o è dovuto il trattamento, specificando per ciascuno di essi:
  - le ore previste dal contratto di lavoro;
  - il numero delle ore effettivamente prestate nel trimestre;
  - il numero delle ore perse in applicazione del CDS;
  - l'ammontare della retribuzione oraria;
  - la retribuzione non dovuta;
  - l'importo lordo dell'integrazione;
  - l'importo al netto della quota a carico del lavoratore;
  - le ritenute erariali;





### I benefici per le imprese

- per ogni lavoratore interessato, l'impresa beneficia di una riduzione contributiva pari al:
  - 25% (30% nel Mezzogiorno e nelle aree di declino industriale) se la riduzione di orario (riferita non al singolo lavoratore ma alla media delle ore complessivamente lavorate) è superiore al 20%;
  - al 35% (40% nel Mezzogiorno e nelle aree di declino industriale) se la riduzione di orario è superiore al 30%;
- devesi precisare che il Ministero del Lavoro ha, ad oggi, "sbloccato" le risorse per i benefici di cui sopra limitatamente ai CdS stipulati entro il 31/12/2005.

### Condizione per l'erogazione ed il mantenimento dell'Integrazione salariale

Il comma 10 dell' Art. 19 della Legge 28 Gennaio 2009, n.2 prevede che  
*"Il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, e' subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilita' al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, secondo quanto precisato dal decreto di cui al comma 3. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilita' ovvero, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo ai sensi dell'articolo 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti gia' maturati."*

- Le modalità di presentazione dell'anzidetta dichiarazione di immediata disponibilità (DID) sono specificate nella Circ. INPS n.133 del 22/10/2010.



- Nel caso della CdS le DID presentate dai singoli lavoratori interessati dall'intervento sono conservate dal datore di lavoro che deve attestare la circostanza all'INPS all'atto della richiesta dell'intervento di integrazione salariale.

#### Perdita dell'Integrazione salariale

L'integrazione salariale si perde in caso di :

- rifiuto a sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) di cui al punto precedente;
- rifiuto di partecipare a un percorso di formazione e/o di riqualificazione professionale, ovvero non vi si partecipi regolarmente senza adeguata giustificazione;
- accesso alla pensione vecchiaia, anzianità, inabilità.

#### Sospensione dell'Integrazione salariale

L'integrazione salariale si sospende in caso di :

- occupazione remunerata (autonoma o subordinata) saltuaria o temporanea, previo consenso del datore di lavoro e previa comunicazione preventiva all'INPS. In tal caso il pagamento viene sospeso per tutta la durata dell'attività lavorativa.

#### Cumulabilità dell'integrazione salariale con prestazioni di lavoro

In alcuni casi è prevista la possibilità di cumulare totalmente o parzialmente l'integrazione salariale con la retribuzione ricavata da un successivo rapporto di lavoro.

Alcune indicazioni, di carattere generale, tratte dalla Circolare INPS n.130 del 04/10/2010 :

- Compatibilità tra nuova attività di lavoro e integrazione salariale - cumulabilità totale dell'indennità con la remunerazione.
  - Si ha piena compatibilità tra attività di lavoro ed integrazione salariale, laddove la nuova attività di lavoro dipendente intrapresa, per la collocazione temporale in altre ore della giornata o in periodi diversi dell'anno, sarebbe stata comunque compatibile con l'attività lavorativa sospesa che ha dato luogo all'integrazione salariale. In tali casi l'integrazione salariale è pienamente cumulabile con la remunerazione derivante dalla nuova attività lavorativa. Quest'ipotesi ricorre nel caso in cui i due rapporti di lavoro siano part-time,



sia orizzontale (con riduzione dell'orario ordinario giornaliero) e sia verticale (con prestazione del lavoro per intere giornate in periodi predeterminati). Del resto nell'ipotesi di part-time verticale l'integrazione salariale è dovuta soltanto nei periodi in cui sarebbe stata espletata l'attività lavorativa. Da ultimo si segnala che si può avere compatibilità anche tra un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e uno part-time, purché le due attività siano tra loro comunque compatibili nel limite dell'orario massimo settimanale di lavoro.

- Cumulabilità parziale tra le integrazioni salariali ed il reddito da lavoro subordinato - rapporto di lavoro a tempo determinato e contratto di lavoro part-time:
  - Nel caso in cui il beneficiario della integrazione salariale stipuli un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, tale contratto risulta compatibile con il diritto all'integrazione salariale. Se il reddito derivante dalla nuova attività lavorativa è inferiore all'integrazione, sarà possibile il cumulo parziale della stessa con il reddito, a concorrenza dell'importo totale della integrazione spettante.
  - Analogamente nel caso in cui il lavoratore – beneficiario di integrazione salariale rispetto ad un rapporto di lavoro a tempo pieno – stipuli un nuovo contratto di lavoro subordinato a tempo parziale (sia esso a tempo determinato o indeterminato), sarà possibile il cumulo parziale dell'integrazione salariale con il reddito derivante da tale attività anche se, tale attività - a differenza del caso contemplato al punto precedente - non sarebbe compatibile con il contratto di lavoro che ha dato luogo all'integrazione salariale, in quanto parzialmente sovrapponibile.
- Cumulabilità parziale tra le integrazioni salariali ed il reddito da lavoro autonomo o simili:
  - Se il lavoratore beneficiario del trattamento di integrazione salariale intraprende una nuova attività di lavoro autonomo, non rileva il fatto che il lavoro sospeso sia a tempo parziale o a tempo pieno, né il tempo dedicato alla prestazione di lavoro autonomo e neanche il fatto che tale nuova attività non comporti una contestuale tutela previdenziale di natura obbligatoria: non sussiste alcuna presunzione circa la possibile equivalenza tra il provento di tale attività e la misura dell'integrazione salariale cui il lavoratore avrebbe avuto diritto. Spetterà pertanto al lavoratore interessato dimostrare e





documentare l'effettivo ammontare dei guadagni e la loro collocazione temporale al fine di consentire all'Istituto l'erogazione dell'eventuale quota differenziale di integrazione salariale. Nel caso in cui l'ammontare dei redditi non sia agevolmente quantificabile o collocabile temporalmente, l'Istituto deve comunque sospendere l'erogazione delle integrazioni salariali al momento della comunicazione preventiva. Si segnala che rientrano in tale ipotesi anche le somme percepite per incarichi pubblici elettivi o in virtù di un rapporto di servizio onorario con la Pubblica Amministrazione.

- Compatibilità e cumulabilità delle integrazioni salariali con le prestazioni di lavoro accessorio:
  - La legislazione vigente, per gli anni 2009-2010 e 2011, consente ai lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa di effettuare lavoro accessorio in tutti i settori produttivi e per tutte le attività con il limite massimo di 3.000 euro per anno solare. Il limite dei 3.000 euro (da intendersi al netto dei contributi previdenziali) è riferito al singolo lavoratore; pertanto va computato in relazione alle remunerazioni da lavoro accessorio che lo stesso percepisce nel corso dell'anno solare, sebbene legate a prestazioni effettuate nei confronti di diversi datori di lavoro. Conseguentemente, per il solo caso di emolumenti da lavoro accessorio che rientrano nel limite dei 3.000 euro annui, l'interessato non sarà obbligato a dare alcuna comunicazione all'Istituto. Le remunerazioni da lavoro accessorio che superino il limite dei 3.000 euro non sono integralmente cumulabili; ad esse dovrà essere applicata la disciplina ordinaria sulla compatibilità ed eventuale cumulabilità parziale della retribuzione. Il lavoratore ha inoltre l'obbligo di presentare preventiva comunicazione all'Istituto. Nel caso di più contratti di lavoro accessorio stipulati nel corso dell'anno e retribuiti singolarmente per meno di 3.000 euro per anno solare, la comunicazione andrà resa prima che il compenso determini il superamento del predetto limite dei 3.000 euro se sommato agli altri redditi per lavoro accessorio.



### Contribuzione figurativa

- Durante il periodo di vigenza del contratto di solidarietà al lavoratore vengono accreditati d'ufficio i contributi figurativi, ai fini pensionistici, nella misura corrispondente all'intera retribuzione persa;

### Il rapporto del CdS con gli altri istituti legali e contrattuali

Tra i contenuti del contratto di solidarietà è opportuno che sia espressamente previsto che per effetto della riduzione di orario di lavoro, la retribuzione diretta, indiretta o differita, nonché gli istituti normativi, contrattuali e di legge sono definiti e/o corrisposti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro-  
Ciò premesso, si esaminano specificamente le principali fattispecie:

- l'anzianità di servizio matura agli effetti contrattuali (durata del periodo di comporto, preavviso, etc.);
- per i trattamenti pensionistici vige lo stesso regime di cumulo pensione-retribuzione in atto prima del collocamento in CdS;
- il congedo matrimoniale del lavoratore in CdS è cumulabile con la concessione del trattamento integrativo, di conseguenza spetta l'assegno per congedo matrimoniale calcolato sul minor orario stabilito dal CdS e, in aggiunta, per lo stesso periodo, l'integrazione salariale per CdS;
- le ferie durante il CdS maturano per intero. Per l'aspetto economico occorre precisare (Circ. INPS 212/94):
  - o per le ferie maturate in periodi anteriori al Cds, dovrà escludersi qualsiasi intervento di integrazione salariale per le giornate corrispondenti;
  - o sarà invece da ammettere il trattamento integrativo per le quote di retribuzione persa relative a periodi di ferie maturati in costanza del Cds ed usufruiti nell'ambito di validità dello stesso;
  - o non è invece integrabile l'indennità sostitutiva delle ferie;





- è ammesso l'intervento di integrazione salariale per la quota di retribuzione persa relativa alle festività che cadono durante il periodo di vigenza del Cds. Un esame specifico richiede, secondo l'Inps, il trattamento per le giornate festive infrasettimanali a seconda della riduzione di orario concordata nel CdS:
  - o nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia di tipo orizzontale, il trattamento di integrazione salariale può erogarsi a complemento del minor salario corrisposto dal datore di lavoro per la festività;
  - o qualora la riduzione dell'orario sia invece di tipo verticale, occorre distinguere: se la festività cade durante un periodo lavorato e retribuito ad orario normale, non sussistono i presupposti per l'intervento di integrazione salariale. Negli altri casi, la festività cadente in periodo di sospensione totale dal lavoro è pienamente integrabile;
- per la Tredicesima o gratifica natalizia si può affermare che per il lavoratore maturano due quote di tredicesima mensilità (o altre mensilità aggiuntive):
  - o la prima è quella corrispondente alle ore effettivamente lavorate (e/o alle ore non lavorate che tuttavia concorrono alla maturazione dei ratei: malattia, infortunio, ecc.) ed è a carico del datore di lavoro;
  - o la seconda è quella riferita alle ore non lavorate per effetto della riduzione di orario pattuita nel Cds ed è oggetto di integrazione salariale a carico dell'Inps;
- l'assegno per il nucleo familiare è dovuto in misura intera durante il Cds;
- per la donazione di sangue, se il lavoratore è in riduzione di orario (in applicazione del CdS) per tutta la giornata spetterà il trattamento integrativo. Se la riduzione di orario (in applicazione del CdS) interessa una parte delle ore della giornata il trattamento integrativo spetterà per le quote orarie di retribuzione persa concomitanti con il permesso fruito;
- in caso di malattia :
  - o in presenza di riduzione verticale dell'orario di lavoro, se intervenuta durante l'assenza dell'attività lavorativa per effetto del contratto di solidarietà, al lavoratore continua ad essere pagata la cassa integrazione per contratto di solidarietà. Se, invece, la malattia interviene durante lo svolgimento dell'attività lavorativa viene pagata l'indennità di malattia.





- In caso di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro, al lavoratore spetta sia il trattamento di integrazione salariale per contratto di solidarietà che l'indennità di malattia ripartiti in modo proporzionale rispetto alle modalità di riduzione dell'orario di lavoro previste dal contratto di solidarietà;
- in caso di infortunio sul lavoro se, questo, si è verificato prima dell'inizio del Cds, il lavoratore ha diritto al normale trattamento contrattuale di infortunio, anche se l'assenza si protrae nel periodo di applicazione del Cds. Qualora invece l'infortunio si verifica durante il Cds, il calcolo del trattamento di infortunio (indennità corrisposta dall'Inail e relativo trattamento da parte del datore di lavoro) verrà effettuato con riferimento alle ore lavorative ridotte. Il lavoratore avrà inoltre diritto all'integrazione salariale in relazione alla retribuzione persa a seguito del Cds ;
- in caso di congedo di maternità (astensione obbligatoria) la lavoratrice, per tutta la durata del congedo stesso, avrà diritto a percepire l'indennità di maternità;
- per quanto riguarda il congedo parentale (astensione facoltativa) questa, presupponendo l'attualità dell'obbligo della prestazione lavorativa, va erogata solo per i periodi di prevista attività. Per i rimanenti periodi è erogabile il trattamento di integrazione salariale;
- qualora, durante il Cds, vengano richieste le due ore di riposo giornaliero per maternità, spettanti nel primo anno di vita del bambino (cd. «allattamento»), alla lavoratrice compete il trattamento di integrazione salariale, con riferimento alla retribuzione relativa alle ore di riposo perse a seguito del Cds. Spetterà invece l'indennità a carico dell'Inps, pari all'intero ammontare della retribuzione se i riposi si collocano in un giorno interamente lavorato;
- medesimi criteri valgono relativamente ai permessi ex lege n. 104/1992;
- il trattamento di fine rapporto (TFR), per il quale trovano applicazione le disposizioni dell'Art.1, terzo comma, della Legge 29/05/1982, n.297 e dell'Art.1, quinto comma, del D.L. 30/10/1984 n.726 convertito con modificazioni nella Legge 19/12/1984, n.863, matura sull'intero importo della retribuzione contrattuale. La diminuzione della retribuzione per effetto del contratto di solidarietà, quindi, non produce alcun effetto su tale trattamento. Infatti, per le ore lavorate, il datore di lavoro continuerà ad accantonare il Tfr mentre per quelle non lavorate per effetto del contratto di solidarietà, il Tfr è a carico dell'Inps e sarà erogato al lavoratore





sempre dal datore di lavoro che successivamente lo recupererà dall'Inps. Al riguardo, l'INPS ha precisato che il diritto al rimborso delle suddette quote di Tfr può essere riconosciuto soltanto a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, evento che potrebbe verificarsi anche a distanza di anni dalla scadenza del Cds;

### Il rapporto del CdS con gli altri Ammortizzatori Sociali

#### Rapporti tra CdS e CIGO :

- l'uso del Cds non è incompatibile con il ricorso alla CIGO sia per gli stessi lavoratori interessati al CdS che per le altre unità produttive per le quali il CdS non abbia efficacia;
- durante il periodo di utilizzo del CdS , qualora l'impresa ricorra alla CIGO in base alle circostanze che ne legittimano l'intervento, il limite massimo delle ore integrabili per la CIGO sarà determinato sulla base del nuovo orario concordato nel CdS;

#### Rapporti tra CdS e CIGS :

- nell'unità produttiva interessata sia da contratti di solidarietà sia da programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria il cumulo dei due distinti benefici è consentito a condizione che
  - i programmi di CIGS siano esclusivamente quelli approvati (Art.1 Legge 223/91) per ristrutturazione, riorganizzazione e conversione aziendale ovvero per crisi aziendale;
  - nei casi di crisi aziendale sia in corso di attuazione, nell'unità produttiva, un programma di risanamento, fondato su prospettive di mantenimento dell'attività produttiva e di recupero occupazionale, con esclusione assoluta, quindi, dei casi di cessazione della predetta attività;
  - i lavoratori interessati ai due distinti benefici siano comunque diversi e, precisamente, individuati tramite appositi elenchi nominativi – tale diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo in cui coesistono i due istituti;
- nell'unità produttiva interessata sia da contratti di solidarietà sia da programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria il cumulo dei due distinti benefici è escluso nei seguenti casi



- l'impresa abbia presentato istanza per essere ammessa al fallimento o alla liquidazione coatta amministrativa o all'amministrazione straordinaria, ovvero sia sottoposta a una delle suddette procedure;
- l'impresa fruisca del trattamento di CIGS previsto per i dipendenti delle case editrici o stampatrici di giornali quotidiani e delle agenzie di stampa;
- nell'unità produttiva interessata sia in corso di applicazione l'accordo per la gestione degli esuberanti;

Rapporti tra CdS e mobilità :

- è compatibile con la mobilità l'utilizzo del CdS, ricorrendo agli estremi per la richiesta di intervento, nel caso in cui il CdS risolva, anche solo parzialmente, le eccedenze di personale;

Rapporti tra CdS e ammortizzatori sociali in deroga :

- di norma non vi può essere concomitanza tra gli ammortizzatori sociali "a regime" e gli ammortizzatori sociali "in deroga" prevedendo la Legge che il ricorso a questi ultimi sia possibile dopo aver utilizzato gli ammortizzatori "a regime" oppure quando ad essi non si possa far ricorso o non spettino;





## 6 - IL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ NELLE AZIENDE ESCLUSE DALLA CIGS

- L'Art.5, commi 5 e 8 , della Legge 19 Luglio 1993, n.236 ha esteso alle imprese non rientranti nel campo di applicazione della Legge 19 Dicembre 1984, n.863 (aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS di cui al capitolo precedente), al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'Art.24 della legge 223/91 o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo (fattispecie, quest'ultima, aggiunta dall'Art. 7-ter della Legge Legge 9 aprile 2009, n. 33) , la possibilità di stipulare Contratti di Solidarietà (nel seguito CdS);
- Tale estensione, non di carattere illimitato, è stata prorogata, in ultimo, fino al 31/12/2012 dall'Art.33, comma 23 , Legge 183/2011 - Legge di stabilità 2012;

(Si segnala la Circ. n.20 del 25 Maggio 1994 del Ministero del Lavoro - Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e degli Incentivi all'Occupazione - Divisione I, contenente indicazioni operative in materia)

### Imprese interessate

- E' prevista, per i motivi anzidetti, la stipulazione di Cds per:
  - imprese non rientranti nel campo di applicazione della Cigs che intendono evitare o ridurre le eccedenze di personale (ivi compresi gli studi professionali – Interpello Min. Lavoro n.33/2011):
  - imprese alberghiere o aziende termali pubbliche e private operanti in località termali che presentano gravi crisi occupazionali, individuate con D.P.C.M del 01/10/1993;
  - imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione della Cigs, anche con meno di 16 dipendenti, a condizione che vi sia la partecipazione di un Ente Bilaterale, con una quota non inferiore alla metà dell'integrazione percepita dal lavoratore;





Rispetto al punto immediatamente precedente la procedura per l'accesso ai contributi dei Fondi Bilaterali, indicata nella Circ. n.20 del Ministero del Lavoro già citata, è la seguente:

- a) in caso di crisi congiunturale le parti, nelle sedi bilaterali sindacali, possono sottoscrivere un accordo per procedere, in luogo dei licenziamenti, alla riduzione dell'orario di lavoro;
- b) la stessa sede sindacale invia copia dell'accordo al fondo regionale previsto dall'Accordo interconfederale del 21/7/1988, unitamente alla richiesta volta ad ottenere i benefici in favore dell'impresa e dei lavoratori interessati;
- c) il fondo regionale delibera l'erogazione del contributo a proprio carico, che avviene secondo i tempi e le modalità proprie del fondo, e fornisce all'impresa la certificazione attestante la finalità e l'entità del contributo;
- d) l'impresa inoltra al Ministero del Lavoro e P.S. la domanda per l'accesso ai benefici previsti dall'art. 5, comma 5 Legge 19 Luglio 1993, n.236, secondo le modalità previste per le altre imprese. Alla domanda l'impresa artigiana deve allegare, oltre a quanto richiesto per le altre imprese, anche copia della delibera di cui al punto c) oppure l'attestazione – da parte del fondo regionale – dell'adozione della delibera.

#### Lavoratori beneficiari

- lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro subordinato, già in essere alla data di apertura della procedura di mobilità, ad esclusione dei dirigenti;
  - lavoratori con contratto a termine o con contratto di inserimento e apprendisti, in ogni caso, non oltre il termine di scadenza del contratto e purché il contratto di solidarietà non impedisca il raggiungimento degli obiettivi formativi, ove previsti dalla fattispecie contrattuale applicata;
  - i dipendenti a tempo parziale, purché questo abbia carattere strutturale nella organizzazione del lavoro preesistente alla stipulazione del contratto;
- In merito agli apprendisti il Ministero del lavoro ha precisato che è ammessa l'estensione della disciplina prevista dall'art. 19, comma 8, del D.L. n. 185/2008, convertito nella legge n. 2 del 2009 (C.d.S. in deroga) anche ai lavoratori apprendisti in regime di solidarietà ex art. 5 della legge 236/93, avvalendosi delle risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori in deroga alla normativa vigente.





#### Procedura di consultazione sindacale

- Il CdS stipulato dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale deve contenere:
  - data di stipula (antecedente alla data di inizio del regime di solidarietà);
  - esatta individuazione delle Parti stipulanti riportando accanto alla firma nome, cognome e cariche dei rappresentanti delle OO.SS. competenti alla stipula e dell'impresa;
  - CCNL applicato;
  - orario di lavoro ordinario applicato e sua articolazione;
  - data dell'eventuale apertura della procedura di mobilità (Art 24 della Legge 223/91 per le imprese con oltre 15 dipendenti) e numero esuberi dichiarati;
  - quantificazione dell'esubero di personale all'atto della stipula dell'accordo;
  - motivi che hanno determinato tale esubero;
  - decorrenza contratto di solidarietà;
  - durata di validità del contratto;
  - forme di riduzione dell'orario;
  - articolazione puntuale della riduzione;
  - parametrizzazione su orario medio settimanale;
  - indicazione della percentuale complessiva di riduzione di orario;
  - l'eventuale devoluzione ai lavoratori della quota spettante all'impresa;
  - eventuali deroghe all'orario concordato (Art.5, comma 10, Legge 236/93);
  - misure che le parti intendono intraprendere per agevolare il mantenimento dell'occupazione;
- al CdS deve essere allegato, costituendone parte integrante, l'elenco nominativo dei lavoratori in solidarietà, con la specifica della qualifica e della data di assunzione distinte per unità produttive e per reparti, sottoscritto dalle OO.SS. e dall'impresa;
- l'eventuale variazione dei nominativi interessati dal CdS, fermo restando il numero complessivo degli stessi dovrà essere prevista nell'accordo o , se successiva alla data di stipula dello stesso, dovrà formare oggetto di specifico accordo integrativo tra le parti da trasmettere al Ministero del Lavoro e all'INPS. In ogni caso dovranno comparire nell'elenco i nominativi dei lavoratori per i quali è stata applicata la riduzione di orario;





- qualora il contratto interessi più imprese del medesimo Gruppo o più unità produttive, le informazioni anzidette vanno previste per ogni soggetto;
- il CDS vincola anche i lavoratori dissenzienti e i non aderenti ai sindacati stipulanti (Cass. 24 febbraio 1990 n. 1403);

#### Riduzione dell'orario

- la riduzione di orario può essere stabilita nelle forme di riduzione dell'orario giornaliero, settimanale o mensile;
  - in analogia alla regolamentazione prevista per le imprese che rientrano nel campo di applicazione della CIGS, il CdS e' considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, non superi il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel CdS; (\*)
  - qualora le parti, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, ritengano di derogare nel senso di una minore riduzione di orario, così' come già' determinata nel CdS, le modalità' di tale deroga devono essere previste nel contratto stesso e l'impresa dovrà comunicare l'avvenuta variazione di orario alla Direzione Provinciale del Lavoro;
  - la percentuale massima di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale può realizzarsi anche per sommatoria dei singoli periodi settimanali e/o mensili di riduzione di orario dei lavoratori coinvolti nel CdS e, nella fattispecie, le modalità' di compensazione devono essere previste nel contratto stesso;
  - in tutti i casi in cui la deroga comporti, invece, una maggiore riduzione dell'orario stabilito nel contratto e' necessario stipulare un nuovo CdS;
- (\*) analogamente è estensibile alla presente tipologia di CdS la nota n.3558 del 08/02/2010 del Ministero del Lavoro, con la quale si è ritenuto che il tetto massimo della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro possa essere riferito alla media di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale della platea dei lavoratori coinvolti nel CdS. Dall'applicazione di tale modalità di calcolo consegue che alcuni lavoratori potranno essere coinvolti con una percentuale di riduzione dell'orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, superiore al 60% dell'orario di lavoro contrattuale ed altri con una riduzione inferiore. La riduzione dell'orario così concordata deve, però, nella media, rispettare il tetto





massimo del 60% di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale della platea dei lavoratori coinvolti nel CdS.

#### Durata del CdS

Il contratto di solidarietà può durare continuativamente massimo 24 mesi e non può essere concessa nessuna proroga se non vi sia soluzione di continuità;

Ai contratti di solidarietà stipulati dalle imprese non rientranti nel campo di applicazione della CIGS si applica, in analogia con la durata massima della CIGS, il limite temporale di 36 mesi nell'arco di un quinquennio;

#### Importo del contributo previsto per le ore di riduzione stabilite nel CdS

- la legge prevede per il lavoratore, al quale viene ridotto l'orario di lavoro, un contributo pari al 25% della retribuzione persa;
- il contributo è corrisposto in uguale misura anche all'azienda ;
- La Regione Toscana ha previsto, con Delibera della Giunta Regionale del 20/04/2009, una integrazione da riconoscere ai lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà, fino a consentire (cumolandolo alle integrazioni previste dalla legislazione nazionale) di raggiungere il 70% del trattamento perso per i contratti di solidarietà ex L.236/93. Per informazioni sulla misura e sulle modalità di accesso all'integrazione è consultabile il sito internet della Regione Toscana <http://www.regione.toscana.it> Sezione Lavoro e Formazione

#### Presentazione dell'istanza

- la richiesta dell'impresa di accedere al CdS deve essere prodotta in bollo ed indirizzata alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio;
- a questa devono essere allegati:
  - a) accordo sindacale;
  - b) scheda informativa contenente i dati strutturali dell'impresa ;
  - c) dettaglio dell'orario ordinario e ridotto;
  - d) elenco nominativo del personale interessato al contratto di solidarietà;





- la DPL, ricevuta l'istanza e verificati i presupposti di legge, la trasmette alla Direzione Generale Ammortizzatori Sociali e I.O. - Divisione I del Ministero del Lavoro;
- Il decreto direttoriale di concessione del contributo di solidarietà, munito del visto dell'Ufficio Centrale di Bilancio, viene trasmesso dalla Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e I.O. alla D.P.L. competente per territorio e all'INPS - Direzione Centrale prestazioni a sostegno del reddito, nonché alla sede provinciale INPS territorialmente competente. Successivamente la DPL procede alle verifiche trimestrali per determinare l'importo del contributo da versare da parte dell'INPS.

#### Ricorsi

Qualora l'istanza di integrazione salariale venga respinta avverso tale provvedimento può essere presentato:

- ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale (TAR) entro 60 giorni dalla notifica;
- ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, entro 120 giorni dalla notifica;

ovvero, in alternativa:

- istanza di riesame al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali ed Incentivi all'Occupazione;

#### Il pagamento del contributo previsto per le ore di riduzione stabilite nel CdS

- il contributo viene erogato in rate trimestrali;
- al fine di ottenere il rimborso dell'integrazione salariale il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS richiesta di autorizzazione al conguaglio;
- la richiesta deve riguardare l'intero periodo autorizzato con il Decreto Direttoriale di concessione del contributo di solidarietà;
- il datore di lavoro deve inoltre trasmettere con cadenza trimestrale all'INPS l'elenco nominativo dei lavoratori cui è stato anticipato il trattamento, specificando per ciascuno di essi:
  - le ore previste dal contratto di lavoro;
  - il numero delle ore effettivamente prestate nel trimestre;
  - il numero delle ore perse in applicazione del CDS,
  - l'ammontare della retribuzione oraria;
  - la retribuzione non dovuta;





- l'importo lordo del contributo;
  - l'importo al netto della quota a carico del lavoratore;
  - le ritenute erariali;
  - le trattenute sulle pensioni;
  - la quota TFR;
  - gli estremi delle denunce del mod. DM10 con le quali è stato operato il conguaglio degli importi esposti;
- l'elenco citato deve essere controfirmato dai lavoratori interessati che attestano l'avvenuto pagamento e dichiarano l'assenza di situazioni di incompatibilità o incumulabilità.

Condizione per l'erogazione ed il mantenimento del contributo previsto per le ore di riduzione stabilite nel CdS

Il comma 10 dell' Art. 19 della Legge 28 Gennaio 2009, n.2 prevede che  
*"Il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, e' subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilita' al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, secondo quanto precisato dal decreto di cui al comma 3. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilita' ovvero, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo ai sensi dell'articolo 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti gia' maturati."*

- Le modalità di presentazione dell'anzidetta dichiarazione di immediata disponibilità (DID) sono specificate nella Circ. INPS n.133 del 22/10/2010.
- Nel caso della CdS le DID presentate dai singoli lavoratori interessati dall'intervento sono conservate dal datore di lavoro che deve attestare la circostanza all'INPS all'atto della richiesta dell'intervento di integrazione salariale.





#### Perdita del contributo previsto per le ore di riduzione stabilite nel CdS

- L'integrazione salariale si perde in caso di :
  - rifiuto a sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) di cui al punto precedente;
  - rifiuto di partecipare a un percorso di formazione e/o di riqualificazione professionale, ovvero non vi si partecipi regolarmente senza adeguata giustificazione;
  - accesso alla pensione vecchiaia, anzianità, inabilità.

#### Sospensione del contributo previsto per le ore di riduzione stabilite nel CdS

- L'integrazione salariale si sospende in caso di :
  - occupazione remunerata (autonoma o subordinata) saltuaria o temporanea, previo consenso del datore di lavoro e previa comunicazione preventiva all'INPS. In tal caso il pagamento viene sospeso per tutta la durata dell'attività lavorativa.

#### Cumulabilità del contributo previsto per le ore di riduzione stabilite nel CdS con prestazioni di lavoro

In alcuni casi è prevista la possibilità di cumulare totalmente o parzialmente l'integrazione salariale con la retribuzione ricavata da un successivo rapporto di lavoro.

Alcune indicazioni, di carattere generale, tratte dalla Circolare INPS n.130 del 04/10/2010 :

- Compatibilità tra nuova attività di lavoro e integrazione salariale - cumulabilità totale dell'indennità con la remunerazione.
  - Si ha piena compatibilità tra attività di lavoro ed integrazione salariale, laddove la nuova attività di lavoro dipendente intrapresa, per la collocazione temporale in altre ore della giornata o in periodi diversi dell'anno, sarebbe stata comunque compatibile con l'attività lavorativa sospesa che ha dato luogo all'integrazione salariale. In tali casi l'integrazione salariale è pienamente cumulabile con la remunerazione derivante dalla nuova attività





lavorativa. Quest'ipotesi ricorre nel caso in cui i due rapporti di lavoro siano part-time, sia orizzontale (con riduzione dell'orario ordinario giornaliero) e sia verticale (con prestazione del lavoro per intere giornate in periodi predeterminati). Del resto nell'ipotesi di part-time verticale l'integrazione salariale è dovuta soltanto nei periodi in cui sarebbe stata espletata l'attività lavorativa. Da ultimo si segnala che si può avere compatibilità anche tra un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e uno part-time, purché le due attività siano tra loro comunque compatibili nel limite dell'orario massimo settimanale di lavoro.

- Cumulabilità parziale tra le integrazioni salariali ed il reddito da lavoro subordinato - rapporto di lavoro a tempo determinato e contratto di lavoro part-time:
  - Nel caso in cui il beneficiario della integrazione salariale stipuli un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, tale contratto risulta compatibile con il diritto all'integrazione salariale. Se il reddito derivante dalla nuova attività lavorativa è inferiore all'integrazione, sarà possibile il cumulo parziale della stessa con il reddito, a concorrenza dell'importo totale della integrazione spettante.
  - Analogamente nel caso in cui il lavoratore – beneficiario di integrazione salariale rispetto ad un rapporto di lavoro a tempo pieno – stipuli un nuovo contratto di lavoro subordinato a tempo parziale (sia esso a tempo determinato o indeterminato), sarà possibile il cumulo parziale dell'integrazione salariale con il reddito derivante da tale attività anche se, tale attività - a differenza del caso contemplato al punto precedente - non sarebbe compatibile con il contratto di lavoro che ha dato luogo all'integrazione salariale, in quanto parzialmente sovrapponibile.
- Cumulabilità parziale tra le integrazioni salariali ed il reddito da lavoro autonomo o simili:
  - Se il lavoratore beneficiario del trattamento di integrazione salariale intraprende una nuova attività di lavoro autonomo, non rileva il fatto che il lavoro sospeso sia a tempo parziale o a tempo pieno, né il tempo dedicato alla prestazione di lavoro autonomo e neanche il fatto che tale nuova attività non comporti una contestuale tutela previdenziale di natura obbligatoria: non sussiste alcuna presunzione circa la possibile equivalenza tra il provento di tale attività e la misura dell'integrazione salariale cui il





lavoratore avrebbe avuto diritto. Spetterà pertanto al lavoratore interessato dimostrare e documentare l'effettivo ammontare dei guadagni e la loro collocazione temporale al fine di consentire all'Istituto l'erogazione dell'eventuale quota differenziale di integrazione salariale. Nel caso in cui l'ammontare dei redditi non sia agevolmente quantificabile o collocabile temporalmente, l'Istituto deve comunque sospendere l'erogazione delle integrazioni salariali al momento della comunicazione preventiva. Si segnala che rientrano in tale ipotesi anche le somme percepite per incarichi pubblici elettivi o in virtù di un rapporto di servizio onorario con la Pubblica Amministrazione.

- **Compatibilità e cumulabilità delle integrazioni salariali con le prestazioni di lavoro accessorio:**
  - La legislazione vigente, per gli anni 2009-2010 e 2011, consente ai lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa di effettuare lavoro accessorio in tutti i settori produttivi e per tutte le attività con il limite massimo di 3.000 euro per anno solare. Il limite dei 3.000 euro (da intendersi al netto dei contributi previdenziali) è riferito al singolo lavoratore; pertanto va computato in relazione alle remunerazioni da lavoro accessorio che lo stesso percepisce nel corso dell'anno solare, sebbene legate a prestazioni effettuate nei confronti di diversi datori di lavoro. Conseguentemente, per il solo caso di emolumenti da lavoro accessorio che rientrano nel limite dei 3.000 euro annui, l'interessato non sarà obbligato a dare alcuna comunicazione all'Istituto. Le remunerazioni da lavoro accessorio che superino il limite dei 3.000 euro non sono integralmente cumulabili; ad esse dovrà essere applicata la disciplina ordinaria sulla compatibilità ed eventuale cumulabilità parziale della retribuzione. Il lavoratore ha inoltre l'obbligo di presentare preventiva comunicazione all'Istituto. Nel caso di più contratti di lavoro accessorio stipulati nel corso dell'anno e retribuiti singolarmente per meno di 3.000 euro per anno solare, la comunicazione andrà resa prima che il compenso determini il superamento del predetto limite dei 3.000 euro se sommato agli altri redditi per lavoro accessorio.





#### Contribuzione figurativa

- durante il periodo di vigenza del contratto di solidarietà al lavoratore vengono accreditati d'ufficio i contributi figurativi, ai fini pensionistici, nella misura corrispondente all'intera retribuzione persa;

#### Il rapporto del CdS con gli altri istituti legali e contrattuali

- una particolare possibilità riguarda le imprese che ricorrono al CdS ex Legge 236/93, che è quella di derogare al divieto di assunzione con contratto a termine, anche per mansioni per le quali sono interessati lavoratori in solidarietà (legge n. 172/ 2002), deroga che, come già accennato, non è prevista per le imprese che rientrano nel campo di applicazione della CIGS;
- gli ultimi orientamenti ministeriali escludono dalla base retributiva utile ai fini del calcolo del contributo integrativo previsto per le ore di riduzione stabilite nel CdS il rateo del TFR. Ciò in quanto le voci da ricomprendere nel calcolo del contributo integrativo sono quelle connotate dall'immediatezza della fruizione da parte del lavoratore in solidarietà, caratteristica questa non ascrivibile al rateo del TFR che, anche se caratterizzata dalla stabilità di erogazione e non maturata a titolo occasionale, ne costituisce elemento differito. Peraltro il datore di lavoro continuerà ad accantonare il TFR , per le ore lavorate.

#### Il rapporto del CdS con gli altri Ammortizzatori Sociali

- il ricorso alla solidarietà, qualora siano stati concordati periodi di riduzione dell'orario di lavoro a zero ore, esclude la possibilità, per i lavoratori interessati di accedere ad ogni altro tipo di sostegno al reddito, ove previsto;



Provincia di Siena  
Settore Formazione e Lavoro  
Servizio Crisi Aziendali



Direzione Provinciale  
di Siena



## LA MOBILITÀ





## 7 - LA PROCEDURA DI MOBILITÀ

### Imprese interessate

- a) imprese ammesse all'intervento di cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) che ritengano di non poter reimpiegare tutti o parte dei lavoratori sospesi;
- b) imprese, che occupano più di 15 dipendenti, e che intendano effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive della stessa provincia, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro (ipotesi di "licenziamento collettivo"). La soglia dei 15 dipendenti deve essere calcolata con riferimento all'organigramma produttivo, in mancanza di questo all'occupazione media dell'ultimo semestre;
  - sono interessati dalla procedura, alle condizioni di cui al punto b), anche i privati datori di lavoro non imprenditori ;
  - parimenti sono interessati dalla procedura, alle condizioni di cui al punto b), anche le imprese o i privati datori di lavoro non imprenditori che intendano cessare l'attività;

Sono interessate alla procedura di mobilità anche le imprese soggette a procedure concorsuali quando non sia possibile la continuazione dell'attività, anche tramite cessione dell'azienda o di sue parti, o quando i livelli occupazionali possano essere salvaguardati solo parzialmente.

### Imprese escluse

- imprese e privati datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti ma che non intendano effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive della stessa provincia, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro (ipotesi di "licenziamento collettivo");
- imprese e privati datori di lavoro che non occupano più di 15 dipendenti;



### Ulteriori casi di esclusione dalla procedura di mobilità

- eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali o saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato

### Lavoratori interessati

- lavoratori occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale, in qualità di :
  - operai
  - impiegati
  - quadri
- Sono interessati dalla procedura di mobilità anche i lavoratori a domicilio quando per volontà delle parti o per lo svolgimento concreto del rapporto di lavoro a domicilio l'elemento della precarietà manchi e il rapporto stesso risulti, per l'effetto, caratterizzato da una ragionevole e qualificata continuità, tale da comportare un effettivo inserimento di questi nell'organizzazione aziendale.

### Finanziamento della Mobilità

Le imprese soggette alla disciplina della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) sono soggette al versamenti di specifici contributi finalizzati al finanziamento delle prestazioni economiche di mobilità

Un contributo versato in via ordinaria in misura pari al:

- 0,30% della retribuzione imponibile dei lavoratori beneficiari;

Un ulteriore contributo denominato "contributo di ingresso" versato in via aggiuntiva in misura pari a:

- 3 volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore qualora la procedura di cui al punto successivo si concluda con accordo sindacale;





- 6 volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore qualora la procedura di cui al punto successivo si concluda in assenza di accordo sindacale (nel caso di riduzione di personale durante o in esito a un periodo di CIGS);
- 9 volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore qualora la procedura di cui al punto successivo si concluda in assenza accordo sindacale (nel caso di riduzione di personale senza un periodo di CIGS);

Il "contributo di ingresso" non è dovuto dalle imprese sottoposte a procedure concorsuali.

#### Procedura

- 1) L'impresa deve dare preventiva comunicazione circa la necessità di ricorrere alla mobilità sia alle R.S.U. sia alle rispettive associazioni di categoria; in mancanza delle predette rappresentanze, la comunicazione deve essere rivolta alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi che hanno determinato la situazione di eccedenza, dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi che non consentono di ovviare alla situazione di eccedenza altrimenti che con il ricorso alla mobilità, del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente, dei tempi del programma di mobilità, delle eventuali misure programmate per far fronte alle conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma. Copia di tale comunicazione deve essere inviata alla Provincia competente per territorio qualora l'intervento riguardi unità produttive ubicate in una sola provincia, alla Regione qualora l'intervento riguardi unità aziendali ubicate in più Province della stessa Regione, o al Ministero del Lavoro qualora l'intervento riguardi unità aziendali ubicate in più Regioni. Le imprese rientranti nei criteri richiesti per la corresponsione dell'indennità di mobilità ai lavoratori devono inviare unitamente alle comunicazioni anche la ricevuta del versamento a titolo di anticipazione di una somma pari al trattamento mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.



- 2) Entro sette giorni dalla ricezione della suddetta comunicazione le rappresentanze sindacali e le rispettive associazioni possono richiedere di procedere ad un esame congiunto. Tale procedura deve concludersi entro 45 giorni, decorsi i quali l'impresa comunicherà alla autorità amministrativa competente i risultati della consultazione ed i motivi dell'eventuale esito negativo di essa. I termini prescritti per lo svolgimento dell'esame congiunto sono ridotti a 30 giorni nel caso delle procedure concorsuali; sono ridotti alla metà (23 giorni), qualora il numero dei lavoratori eccedenti sia inferiore a dieci. Detti accordi, inoltre, poiché finalizzati alla salvaguardia dei livelli occupazionali, possono prevedere l'assegnazione dei lavoratori a mansioni inferiori. Infine gli accordi sindacali, allo scopo di evitare le riduzioni di personale, possono regolare il comando o il distacco di uno o più lavoratori dall'impresa ad un'altra, per una durata temporanea.
- 3) Conclusa la consultazione sindacale, qualunque ne sia stato l'esito, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione all'autorità amministrativa competente. In difetto di accordo l'autorità amministrativa convocherà le parti per un ulteriore esame, formulando proposte di accordo. Tale ulteriore esame deve concludersi entro 30 giorni. I termini prescritti per lo svolgimento dell'esame sono ridotti alla metà, qualora il numero dei lavoratori eccedenti sia inferiore a dieci. L'accordo raggiunto soltanto con alcuni dei soggetti sindacali è valido, se raggiunto con gli organismi maggiormente rappresentativi dei dipendenti interessati.
- 4) Raggiunto l'accordo sindacale, o, comunque, esperita la procedura sopra descritta, l'impresa può procedere a collocare in mobilità i lavoratori in esubero, comunicando loro per iscritto il recesso nel rispetto dei termini di preavviso. La facoltà di collocare in mobilità deve essere esercitata entro 120 giorni dalla conclusione della procedura ovvero entro il differente termine previsto dall'accordo sindacale. Superato tale termine, la procedura di mobilità perde di efficacia ed occorre, eventualmente, avviarne una nuova. L'elenco dei lavoratori collocati in mobilità deve essere comunicato per iscritto alla autorità amministrativa, oltre che alle associazioni sindacali di categoria dei lavoratori. L'elenco deve contenere l'indicazione, per ciascuno dei lavoratori collocati in mobilità, del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché la puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità.



Il rispetto della delineata procedura è estremamente importante. La legge sanziona, infatti, con la inefficacia del recesso del rapporto di lavoro, la sua eventuale violazione.

L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire in base alle esigenze tecnico produttive e organizzative dell'azienda e nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi. In mancanza di questi ultimi, la scelta deve avvenire nel rispetto dei seguenti concorrenti criteri:

- a) carichi di famiglia;
- b) anzianità;
- c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

Il rinvio all'autonomia contrattuale rende possibile adottare criteri anche totalmente diversi da quelli, meramente suppletivi, indicati dalla legge. In ogni caso, però, i criteri contemplati dall'accordo collettivo devono essere dotati del carattere dell'astrattezza, non possono essere discriminatori e non possono, infine, violare alcune particolari disposizioni dettate dalla legge come inderogabili. In particolare, il numero degli invalidi soggetti alla disciplina del collocamento obbligatorio non può essere inferiore alle percentuali previste dalla legge 68/1999. L'impresa non può altresì collocare in mobilità una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione.

#### Inserimento dei lavoratori nella lista di mobilità – Durata dell'iscrizione

La lista di mobilità è compilata dall'Amministrazione Regionale competente per territorio (\*) a seguito della comunicazione da parte dell'impresa dei nominativi dei lavoratori collocati in mobilità in esito alle procedure e nel rispetto delle modalità previste dalla Legge.

- I lavoratori, in assenza di cause di esclusione, vengono inseriti nelle liste con decorrenza dal giorno successivo al licenziamento per una durata pari a :
  - 12 mesi per i lavoratori che all'atto del licenziamento hanno fino a 40 anni di età;



- 24 mesi per i lavoratori che all'atto del licenziamento hanno da 40 anni di età fino a 50 anni di età;
- 36 mesi per i lavoratori che all'atto del licenziamento hanno oltre 50 anni di età;
- Nel mezzogiorno e nelle aree di crisi le durate anzidette sono rispettivamente di 24, 36 e 48 mesi.

(\*) In virtù della delega conferita dalla Regione Toscana alle Province del territorio regionale la compilazione della lista di mobilità è demandata alle Province competenti territorialmente in relazione all'ubicazione dell'unità produttiva dell'azienda che ha operato i licenziamenti.

#### Sospensione dei lavoratori dalla lista di mobilità

- il lavoratore in mobilità ha facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato, a tempo parziale, ovvero a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista;
- il lavoratore mantiene, egualmente, l'iscrizione in lista di mobilità in caso di lavoro autonomo qualora da questa attività non derivi un reddito annuale lordo superiore a €. 4.800,00;
- parimenti i periodi di maternità ed il servizio di leva, ai fini dell'iscrizione in lista di mobilità, sono considerati periodi neutri e, conseguentemente, il periodo di iscrizione in lista "slitta" per un periodo corrispondente al congedo di maternità o al servizio di leva;

In tali casi l'iscrizione in lista di mobilità è prorogata per un periodo di durata corrispondente.

In ogni caso, però, l'iscrizione in mobilità può essere prorogata al massimo per un periodo corrispondente a quello iniziale di cui al punto precedente.

- nel caso di rioccupazione a tempo determinato il lavoratore può dare le dimissioni senza perdere il diritto alla permanenza in lista (purchè sia decorso e superato il periodo di prova durante il quale le dimissioni equivalgono a "rifiuto dell'occupazione" e comportano la cancellazione dalla lista);





### Cancellazione dei lavoratori dalla lista di mobilità

Il lavoratore è cancellato dalla lista di mobilità e decade dai trattamenti e dalle indennità, eventualmente spettanti, in caso di:

- assunzione a tempo pieno e indeterminato;
- mancata preventiva comunicazione all'INPS dell'inizio di un'attività (autonoma o subordinata) saltuaria o temporanea;
- ricorso alla facoltà di percepire in un'unica soluzione l'indennità di mobilità;
- scadenza del periodo di godimento dei trattamenti e delle indennità collegate all'iscrizione in lista di mobilità;
- dimissioni nel periodo di prova da un rapporto di lavoro a tempo determinato (tale evenienza si configura quale "rifiuto dell'occupazione") ;
- rifiuto a sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) da rilasciare all'INPS ai fini della percezione dell'indennità di mobilità (qualora spettante);
- rifiuto di partecipare a un percorso di formazione e/o di riqualificazione professionale, ovvero non vi si partecipi regolarmente senza adeguata giustificazione;
- mancata accettazione di un' offerta di lavoro congrua;
- mancata risposta, senza motivo giustificato, alla convocazione da parte dei servizi per l'impiego ai fini dell'inserimento in percorsi di politica attiva nonché per la sottoposizione un colloquio finalizzato a conoscere, oltre a notizie anagrafiche e professionali, anche disponibilità e aspirazioni rispetto alla ricollocazione al lavoro;
- accesso alla pensione vecchiaia, anzianità, inabilità;

### Reiscrizione dei lavoratori nella lista di mobilità

- il lavoratore rioccupato a tempo pieno e indeterminato, già cancellato dalla lista dal primo giorno di lavoro, può essere reinscritto per massimo due volte solo per licenziamento da parte del datore di lavoro per mancato superamento della prova (non per dimissioni nel periodo di prova);





## 8 - LA MOBILITÀ PER I LICENZIATI DA DATORI DI LAVORO ESCLUSI DALLA PROCEDURA

- I lavoratori licenziati da imprese non soggette alla procedura di mobilità di cui al capitolo precedente possono essere iscritti, previa presentazione di apposita istanza, nelle liste di mobilità, a norma dell'Art.4 della Legge 236/93;
- La possibilità di tale iscrizione in lista di mobilità, non di carattere illimitato, è stata annualmente prorogata dalle varie leggi finanziarie. In ultimo la proroga fino al 31/12/2012 è stata disposta dall'Art.33, comma 23 , Legge 183/2011 - Legge di stabilità 2012;

### Imprese di provenienza dei lavoratori licenziati

- Imprese e privati datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti ma che non intendono effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive della stessa provincia, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro (ipotesi di "licenziamento collettivo");
  - imprese , anche artigiane o cooperative di produzione e lavoro, e privati datori di lavoro che occupano anche meno di 15 dipendenti;
- l'orientamento per il quale il datore di lavoro di provenienza debba essere imprenditore ai sensi dell'art. 2082 del C.C. , è superato in ordine all'adeguamento, recepito in sede istituzionale, alla normativa della Unione Europea che supera la distinzione fra "impresa" e "datore di lavoro". La giurisprudenza comunitaria afferma infatti che occorre incentrarsi su una nozione intesa in senso ampio di datore di lavoro, superando in tal modo lo stretto perimetro della nozione di imprenditore ed intendendo con quest'ultima qualunque soggetto che svolge attività economica e che sia attivo su un determinato mercato (Interpello Ministero Lavoro n.10/2011 – Mobilità Studi professionali Individuali);
- inoltre, possono essere ricomprese fra le imprese di provenienza quelle che in caso di cessazione totale dell'attività, ancorché soggette, non abbiano attivato la procedura di mobilità risultando, pertanto, inadempienti. La conseguente inefficacia dei licenziamenti non incide sulla effettiva





cessazione del rapporto di lavoro in quanto la reintegra postula l'esistenza dell'impresa che è, invece, cessata (Corte Costituzionale - sentenza 18-21 Gennaio 1999, n.6). In tal caso il lavoratore si sostituisce al datore di lavoro inadempiente e richiede individualmente l'iscrizione in lista di mobilità e, ove spettante, la relativa indennità di mobilità;

#### Motivazioni del licenziamento per l'inserimento in lista di mobilità

- licenziamenti individuali, anche plurimi, per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, quale risulta dalla comunicazione dei motivi intervenuta ai sensi dell'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604 , come sostituito dall'articolo 2, comma 2, della legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali);
- licenziamenti per riduzione di personale di lavoratori che non fruiscono dell'indennità di mobilità;
- é possibile l'iscrizione in lista di mobilità anche in caso di dimissioni per giusta causa laddove il lavoratore "per motivi indipendenti dalla sua volontà, si trova privato della possibilità di continuare a svolgere la prestazione lavorativa e/o pur lavorando non riceve più la retribuzione o non viene adibito alle sue mansioni etc. ", (In tal caso il lavoratore, all'atto della richiesta di iscrizione, deve manifestare la volontà di difendersi in giudizio e impegnarsi a comunicare l'esito della vertenza - sentenza Corte Costituzionale 269/2002).

#### Lavoratori interessati

- lavoratori occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale, in qualità di :
  - operai
  - impiegati
  - quadri
- sono interessati dalla procedura di mobilità anche i lavoratori a domicilio quando per volontà delle parti o per lo svolgimento concreto del rapporto di lavoro a domicilio l'elemento della precarietà manchi e il rapporto stesso risulti, per l'effetto, caratterizzato da una ragionevole e qualificata continuità, tale da comportare un effettivo inserimento di questi nell'organizzazione aziendale.





- possono essere inseriti in lista di mobilità anche i lavoratori occupati in qualità di apprendisti (con nota del 07/04/2010 del Ministero del Lavoro in risposta a quesito specifico proposto dalla Provincia di Padova ha ritenuto estensibile agli apprendisti la possibilità di iscrizione in lista di mobilità ai sensi dell'Art.4 della Legge 236/93, in presenza di risoluzioni dei relativi rapporti di lavoro per le motivazioni da tale normativa previste)

#### Presentazione delle richieste di iscrizione nella lista di mobilità

- la domanda deve essere presentata al Centro per l'Impiego di competenza (riferito al domicilio del lavoratore) entro e non oltre 60 giorni di calendario dalla data del licenziamento o della comunicazione dei motivi dello stesso da parte del datore di lavoro, se successiva alla cessazione del rapporto stesso;
- in base alla Delibera della Commissione Regionale per l'Impiego della Toscana del 9 Giugno 1994, la domanda può essere presentata anche oltre il termine anzidetto purché il lavoratore abbia acquisito lo "stato di disoccupazione" presentandosi al Centro per l'Impiego del luogo ove ha stabilito il proprio domicilio rendendo la dichiarazione prevista Decreto Legislativo 297/2002, entro 60 giorni di calendario dalla data del licenziamento;
- il Centro per l'Impiego esegue una prima istruttoria per verificare il possesso dei requisiti per l'inserimento in lista da parte del lavoratore e trasmette i dati al competente organo per l'approvazione;

#### Inserimento dei lavoratori nella lista di mobilità – Durata dell'iscrizione

La lista di mobilità è compilata dall'Amministrazione Regionale competente per territorio (\*) previa valutazione delle richieste di iscrizione presentate ai Centri per l'Impiego dai lavoratori interessati.

- I lavoratori, in assenza di cause di esclusione, vengono inseriti nelle liste con decorrenza dal giorno successivo al licenziamento per una durata pari a :
  - 12 mesi per i lavoratori che all'atto del licenziamento hanno fino a 40 anni di età;
  - 24 mesi per i lavoratori che all'atto del licenziamento hanno da 40 anni di età fino a 50 anni di età;
  - 36 mesi per i lavoratori che all'atto del licenziamento hanno oltre 50 anni di età;





- Nel mezzogiorno e nelle aree di crisi le durate anzidette sono rispettivamente di 24, 36 e 48 mesi.
- L'iscrizione in lista di mobilità a norma dell'Art.4 della Legge 236/93 non dà diritto all'indennità di mobilità ma, eventualmente, all'indennità di disoccupazione in presenza dei requisiti previdenziali richiesti dalla normativa vigente. ( Un'eccezione è rappresentata per i lavoratori licenziati da imprese cessate che, ancorché obbligate, non hanno attivato la procedura di mobilità. In tal caso i lavoratori, se in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente, hanno diritto ad usufruire l'indennità di mobilità presentando la relativa domanda all'INPS)

(\* ) In virtù della delega conferita dalla Regione Toscana alle Province del territorio regionale la compilazione della lista di mobilità è demandata alle Province competenti territorialmente in relazione al domicilio dei lavoratori licenziati.

#### Sospensione dei lavoratori dalla lista di mobilità

- il lavoratore in mobilità ha facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato, a tempo parziale, ovvero a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista;
- il lavoratore mantiene, egualmente, l'iscrizione in lista di mobilità in caso di lavoro autonomo qualora da questa attività non derivi un reddito annuale lordo superiore a €. 4.800,00;
- parimenti i periodi di maternità ed il servizio di leva, ai fini dell'iscrizione in lista di mobilità, sono considerati periodi neutri e, conseguentemente, il periodo di iscrizione in lista "slitta" per un periodo corrispondente al congedo di maternità o a servizio di leva;

In tali casi l'iscrizione in lista di mobilità è prorogata per un periodo di durata corrispondente.

In ogni caso, però, l'iscrizione in mobilità può essere prorogata al massimo per un periodo corrispondente a quello iniziale di cui al punto precedente.

- nel caso di rioccupazione a tempo determinato il lavoratore può dare le dimissioni senza perdere il diritto alla permanenza in lista (purchè sia decorso e superato il periodo di prova durante il quale le dimissioni equivalgono a "rifiuto dell'occupazione" e comportano la cancellazione dalla lista);





### Cancellazione dei lavoratori dalla lista di mobilità

Il lavoratore è cancellato dalla lista di mobilità e decade dai trattamenti e dalle indennità, eventualmente spettanti, in caso di:

- assunzione a tempo pieno e indeterminato;
- mancata preventiva comunicazione all'INPS dell'inizio di un'attività (autonoma o subordinata) saltuaria o temporanea;
- ricorso alla facoltà di percepire in un'unica soluzione l'indennità di mobilità;
- scadenza del periodo di godimento dei trattamenti e delle indennità collegate all'iscrizione in lista di mobilità;
- dimissioni nel periodo di prova da un rapporto di lavoro a tempo determinato (tale evenienza si configura quale "rifiuto dell'occupazione") ;
- rifiuto a sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) da rilasciare all'INPS ai fini della percezione dell'indennità di mobilità (qualora spettante);
- rifiuto di partecipare a un percorso di formazione e/o di riqualificazione professionale, ovvero non vi si partecipi regolarmente senza adeguata giustificazione;
- mancata accettazione di un' offerta di lavoro congrua;
- mancata risposta, senza motivo giustificato, alla convocazione da parte dei servizi per l'impiego ai fini dell'inserimento in percorsi di politica attiva nonché per la sottoposizione a un colloquio finalizzato a conoscere, oltre a notizie anagrafiche e professionali, anche disponibilità e aspirazioni rispetto alla ricollocazione al lavoro;
- accesso alla pensione vecchiaia, anzianità, inabilità;

### Reiscrizione dei lavoratori nella lista di mobilità

- il lavoratore rioccupato a tempo pieno e indeterminato, già cancellato dalla lista dal primo giorno di lavoro, può essere reiscritto per massimo due volte solo per licenziamento da parte del datore di lavoro per mancato superamento della prova (non per dimissioni nel periodo di prova);





## 9 - INDENNITÀ DI MOBILITÀ

- L'indennità di mobilità (Art.7 Legge 223/91) garantisce, per un periodo predeterminato, ai lavoratori licenziati un trattamento economico sostitutivo della retribuzione da lavoro persa;

### Imprese di provenienza dei lavoratori licenziati

- imprese soggette alla disciplina della cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) che hanno attivato le procedure di mobilità di cui agli artt. 4 e 24 delle legge 223/1991 (ved. precedente Capitolo 7) ;
- inoltre, possono essere ricomprese fra le imprese di provenienza quelle che in caso di cessazione totale dell'attività, ancorché soggette, non abbiano attivato la procedura di mobilità risultando, pertanto, inadempienti. In tal caso i lavoratori sostituendosi al datore di lavoro inadempiente, richiede individualmente l'iscrizione in lista di mobilità e, hanno diritto, qualora in possesso dei requisiti soggettivi previsti dalla legge, alla relativa indennità di mobilità. (Corte Costituzionale - sentenza 18-21 Gennaio 1999, n.6);

### Lavoratori destinatari

- lavoratori provenienti da contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale, in qualità di :
  - operai
  - impiegati
  - quadri
- lavoratori in possesso dei seguenti requisiti soggettivi:
  - iscrizione nelle liste di mobilità;
  - anzianità aziendale complessiva di almeno 12 mesi;
  - almeno 6 mesi di effettivo lavoro (comprese ferie, festività).





- i lavoratori che fruiscono dell'assegno o della pensione di invalidità, all'atto dell'iscrizione nelle liste di mobilità, possono optare tra tali trattamenti e quello di mobilità;
- ai lavoratori delle imprese edili spetta un trattamento in misura pari all'indennità di mobilità qualora licenziati da imprese edili che hanno attuato un programma di integrazione, salariale ai sensi della L. 451/94 art. 3, o qualora licenziati da imprese edili operanti nelle aree nelle quali il CIPI abbia accertato la sussistenza di uno stato di grave crisi dell'occupazione ai sensi dell'art. 11 c. 2 della L. 223/91. Negli altri casi i lavoratori dell'edilizia hanno diritto al trattamento di disoccupazione speciale per l'edilizia;

#### Lavoratori esclusi

- dirigenti
- apprendisti;
- lavoratori con contratto a tempo determinato e i lavoratori stagionali;
- dipendenti di datori di lavoro non imprenditori, come le associazioni politiche o sindacali, le associazioni di volontariato, gli enti senza fine di lucro, gli studi professionali;

#### Presentazione della richiesta di indennità di mobilità

- la domanda deve essere presentata entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro all'INPS di competenza per domicilio del lavoratore;
- la trasmissione della domanda deve avvenire per via telematica direttamente a cura del lavoratore o per il tramite degli Istituti di Patronato;





### Ricorsi

- Nel caso in cui la domanda venga respinta è possibile presentare ricorso:
  - al Comitato Provinciale dell'INPS (entro 90 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale l'INPS comunica il rifiuto all'interessato);
- Il ricorso deve essere presentato in via telematica, come previsto dalla Circ. INPS 32/2011, attraverso la procedura RiOL( Ricorsi On Line) :
  - direttamente dal cittadino;
  - tramite gli Enti di Patronato e gli altri soggetti abilitati all'intermediazione con l'INPS;

### Durata dell'indennità di mobilità

- la durata dell'indennità varia in relazione:
  - all'età del lavoratore al momento del licenziamento;
  - all'ubicazione dell'azienda;
  - all'anzianità aziendale complessiva maturata presso l'azienda che ha attivato la procedura di mobilità;

In sintesi :

Età del lavoratore	Aziende del centro-nord	Aziende del mezzogiorno
fino a 40 anni	12 mesi	24 mesi
da 40 a 50 anni	24 mesi	36 mesi
oltre 50 anni	36 mesi	48 mesi

- l'indennità di mobilità non può comunque essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità maturata dal lavoratore alle dipendenze dell'impresa che ha attivato la procedura di mobilità.





#### Decorrenza dell'indennità di mobilità

- dall' 8° giorno successivo a quello del licenziamento, se la domanda è presentata entro 8 giorni dalla data di licenziamento;
- dal 5° giorno successivo a quello della presentazione della domanda se la stessa è stata presentata dopo gli otto giorni e comunque entro i termini massimi;

#### Importo dell'indennità di mobilità

- Per i primi 12 mesi:
  - 100% del trattamento di CIGS percepito o che sarebbe spettato nel periodo immediatamente precedente il licenziamento;
- Per i periodi successivi:
  - 80% del predetto importo;
- Tuttavia l'indennità di mobilità non può superare un massimale mensile il cui importo viene rivalutato annualmente. Per il 2011 i limiti sono i seguenti:
  - € 906,80 mensili per i lavoratori la cui retribuzione è pari o inferiore a € 1961,80 lordi mensili;
  - € 1.089,89 mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 1961,80 lordi mensili;

#### Il pagamento dell'indennità di mobilità

- L'indennità è pagata ogni mese dall'INPS direttamente al lavoratore:
  - allo sportello di un qualsiasi ufficio postale del territorio nazionale;
  - con bonifico sul proprio conto corrente bancario o postale (in tal caso devono essere indicati anche gli estremi dell'ufficio presso cui si intende riscuotere la prestazione, nonché le coordinate bancarie o postali (IBAN) e il numero di conto corrente che deve essere intestato necessariamente all'assicurato beneficiario)





### Condizione per l'erogazione ed il mantenimento dell'indennità di mobilità

Il comma 10 dell' Art. 19 della Legge 28 Gennaio 2009, n.2 prevede che  
*"Il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, e' subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilita' al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, secondo quanto precisato dal decreto di cui al comma 3. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilita' ovvero, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo ai sensi dell'articolo 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti gia' maturati."*

- Le modalità di presentazione dell'anzidetta dichiarazione di immediata disponibilità (DID) sono specificate nella Circ. INPS n.133 del 22/10/2010.
- Nel caso dell'indennità di mobilità la DID è presentata dal singolo lavoratore all'INPS contestualmente alla richiesta del trattamento.

### Perdita dell'indennità di mobilità

- L'indennità si perde nei seguenti casi (con conseguente cancellazione dalle liste di mobilità) :
  - rifiuto a sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) da rilasciare all'INPS;
  - assunzione a tempo indeterminato;
  - rifiuto all'avviamento ad un progetto individuale di inserimento nel mercato del lavoro, ovvero ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo si frequenti regolarmente ;
  - mancata accettazione di un' offerta di lavoro congrua;
  - dimissioni nel periodo di prova da un rapporto di lavoro a tempo determinato (tale evenienza si configura quale "rifiuto dell'occupazione") ;
  - mancata comunicazione all'INPS dell'inizio di un'attività lavorativa a tempo determinato entro 5 giorni dall'evento;





- accesso alla pensione vecchiaia, anzianità;
- riscossione dell'indennità in un'unica soluzione, c.d. "anticipazione dell'indennità di Mobilità", per avvio di una attività di lavoro autonomo o per associazione in cooperativa;

#### Ripristino dell'indennità di mobilità

- i lavoratori che hanno perso il diritto all'indennità di mobilità a seguito di cancellazione dalla lista per rioccupazione a tempo indeterminato, qualora nuovamente licenziati senza aver maturato i requisiti per una nuova indennità oltre alla iscrizione in lista di mobilità hanno diritto al ripristino del pagamento della prestazione di mobilità di provenienza per la parte residua decurtata del periodo di attività lavorativa prestata;
- i lavoratori reinscritti nella lista di mobilità (nel numero massimo di due volte) a seguito di licenziamento per mancato superamento del periodo di prova, non decadono dal beneficio della prestazione;

#### Sospensione dell'indennità di mobilità

- l'indennità è sospesa in caso di:
  - assunzione con contratto a tempo determinato o parziale (con conseguente comunicazione entro 5 giorni dall'avvenuta assunzione all'INPS);
  - servizio di leva;
  - maternità (l'indennità di mobilità cesserà al suo scadere naturale senza subire spostamenti per effetto di tale sospensione – tale periodo è da considerarsi "neutro" solo ai fini dell'iscrizione in lista di mobilità);

#### Contribuzione figurativa

- e' riconosciuta la contribuzione figurativa per il periodo di percezione dell' indennità. I contributi sono utili a tutti gli effetti al raggiungimento del requisito pensionistico.



## 10 - ANTICIPAZIONE INDENNITÀ DI MOBILITÀ

- i lavoratori in mobilità, che ne facciano richiesta per intraprendere un'attività autonoma o per associarsi in cooperativa in conformità alle norme vigenti, possono ottenere la corresponsione anticipata dell'indennità di mobilità, detraendone il numero di mensilità già godute ;
- l'anticipazione spetta anche ai lavoratori che, alla data in cui sono collocati in mobilità, svolgono già un'attività autonoma con la finalità di favorire lo sviluppo dell'attività autonoma iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente;

### Presentazione della richiesta di anticipo dell'indennità di mobilità

- La domanda deve essere presentata, per via telematica, all'INPS entro 60 giorni dall'inizio dell'attività di lavoro autonomo o di associazione in cooperativa di nuova costituzione o già costituita.
- Alla richiesta occorre allegare:
  - documentazione necessaria per attestare l'attività lavorativa autonoma, intrapresa o che si intende intraprendere, ovvero la costituzione di una cooperativa o l'associazione ad una cooperativa già costituita;

### Ricorsi

- Nel caso in cui la domanda venga respinta è possibile presentare ricorso:
  - al Comitato Provinciale dell'INPS (entro 90 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale l'INPS comunica il rifiuto all'interessato);
- Il ricorso deve essere presentato in via telematica, come previsto dalla Circ. INPS 32/2011, attraverso la procedura RiOL( Ricorsi On Line) :
  - direttamente dal cittadino;
  - tramite gli Enti di Patronato e gli altri soggetti abilitati all'intermediazione con l'INPS;





#### Importo dell'anticipazione dell'indennità di mobilità

- il trattamento in argomento viene corrisposto dall'INPS in un'unica soluzione ed è pari all' ammontare dell'indennità di mobilità di cui il beneficiario ha diritto, diminuito del numero delle mensilità eventualmente già godute (il trattamento non ricomprende l'Assegno al Nucleo Familiare);

#### Contribuzione figurativa

- per il periodo in relazione al quale viene concesso il trattamento anticipato di mobilità non spetta la contribuzione figurativa.

#### Il pagamento dell'anticipazione dell'indennità di mobilità

- L'indennità è pagata in un'unica soluzione dall' INPS direttamente al lavoratore:
  - con bonifico sul proprio conto corrente bancario o postale (devono essere indicati anche gli estremi dell'ufficio presso cui si intende riscuotere la prestazione, nonché le coordinate bancarie o postali (IBAN) e il numero di conto corrente che deve essere intestato necessariamente all'assicurato beneficiario);
  - tramite bonifico domiciliato;

#### Perdita dell'anticipazione dell'indennità di mobilità

- I beneficiari del trattamento in argomento devono restituire all'I.N.P.S. l'importo percepito nel caso si rioccupino in qualità di lavoratori dipendenti nei 24 mesi successivi alla data di erogazione dell'anticipazione;



Provincia di Siena  
Settore Formazione e Lavoro  
Servizio Crisi Aziendali



Direzione Provinciale  
di Siena

## I TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE



[www.impiego.provincia.siena.it](http://www.impiego.provincia.siena.it)

[www.inps.it](http://www.inps.it)





## 11 - INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE ORDINARIA

- é una indennità riconosciuta ai lavoratori assicurati contro la disoccupazione involontaria, licenziati o lavoratori che abbiano cessato un contratto a termine.
- l'indennità è riconosciuta anche per dimissioni solo nei seguenti casi:
  - dimissioni per giusta causa addebitabili al datore di lavoro (es: mobbing, mancata retribuzione ecc.);
  - dimissioni presentate durante il periodo di maternità o con figlio di età inferiore ad un anno all'atto delle dimissioni;

### Lavoratori destinatari

- impiegati, operai, intermedi;
- dirigenti di qualsiasi settore privato;
- lavoratori a domicilio (non è riconosciuta l'indennità nel caso di sospensione del lavoro tra una commessa e l'altra);
- soci dipendenti di cooperative con esclusione di quelle disciplinate dal D.P.R. 602/70;
- personale dipendente da aziende pubbliche nonché da aziende esercenti pubblici esercizi e da quelle private (L. 133/2008);
- Casi particolari nei quali spetta l'indennità:
  - al lavoratore licenziato che svolge nel contempo una attività di lavoro autonomo di qualsiasi natura, purchè tale attività sia stata avviata prima della fine del rapporto di lavoro dipendente;
  - al lavoratore già occupato contemporaneamente presso due aziende e lo stesso viene licenziato solo da un'azienda. Ha diritto all'indennità di disoccupazione solo nel caso in cui il lavoratore perde il posto di lavoro (licenziamento) dal quale percepisce il maggior reddito;
  - i lavoratori che fruiscono dell'assegno o della pensione di invalidità, possono optare tra tali trattamenti e quello di disoccupazione ordinaria (Circ. INPS n.138 del 26/10/2011);





#### Lavoratori esclusi

- cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni volontarie;
- lavoratori autonomi;
- lavoratori con contratto a tempo parziale verticale;
- lavoratori extracomunitari titolari di un permesso di soggiorno per lavoro stagionale;
- soci di cooperative o enti cooperativi anche di fatto di cui al D.P.R. 602/70 (es. facchinaggio, pulizie, etc..);
- lavoratori a domicilio, per i periodi intercorrenti tra una commessa e l'altra nel corso del rapporto di lavoro;

#### Incompatibilità dell'indennità di disoccupazione ordinaria con altri trattamenti

- l'indennità è incompatibile con:
  - le pensioni dirette (pensione di vecchiaia, di anzianità, pensione anticipata, pensione di inabilità);
  - l'assegno ordinario di invalidità; (con sentenza Corte Costituzionale 234/2011 – G.U. 32/2011- previsto il principio dell'opzione fra il trattamento di invalidità e il trattamento di disoccupazione)
  - l'indennità giornaliera antitubercolare;
  - l'indennità di malattia;

#### Requisiti e adempimenti preliminari del lavoratore che richiede l'indennità di disoccupazione ordinaria

- requisiti:
  - occorre aver svolto un'attività lavorativa, con relativo versamento di contributo settimanale, almeno 2 anni prima del licenziamento, vale a dire essere assicurato contro la disoccupazione involontaria da almeno due anni;
  - occorrono 52 settimane di contributi da lavoro dipendente subordinato nel biennio precedente alla data del licenziamento (dal 01/01/2006 non sono utili, al raggiungimento delle 52 settimane, i contributi figurativi relativi al servizio civile volontario);





- in via sperimentale, fino al 31/12/2012, sono utili al raggiungimento del requisito contributivo anzidetto, con modalità da definire con apposito Decreto Interministeriale, i periodi di attività prestati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, nella misura massima di 13 settimane (Art.33, comma 25 , Legge 183/2011 - Legge di stabilità 2012);
- adempimenti
  - il lavoratore deve aver acquisito lo "stato di disoccupazione" presentandosi al Centro per l'Impiego del luogo ove ha stabilito il proprio domicilio e rendere la dichiarazione prevista Decreto Legislativo 297/2002;

#### Presentazione della richiesta di indennità di disoccupazione ordinaria

- la domanda deve essere presentata entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro all'INPS di competenza per domicilio del lavoratore;
- la trasmissione della domanda deve avvenire per via telematica direttamente a cura del lavoratore o per il tramite degli Istituti di Patronato;

#### Ricorsi

- Nel caso in cui la domanda venga respinta è possibile presentare ricorso:
  - al Comitato Provinciale dell'INPS (entro 90 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale l'INPS comunica il rifiuto all'interessato);
- Il ricorso deve essere presentato in via telematica, come previsto dalla Circ. INPS 32/2011, attraverso la procedura RiOL( Ricorsi On Line) :
  - direttamente dal cittadino;
  - tramite gli Enti di Patronato e gli altri soggetti abilitati all'intermediazione con l'INPS;



### Durata dell'indennità di disoccupazione ordinaria

- Dal 01 gennaio 2008 la durata dell'indennità è la seguente:
  - 8 mesi per i lavoratori che all'atto della presentazione della domanda hanno meno di 50 anni;
  - 12 mesi per i lavoratori che all'atto della presentazione della domanda hanno oltre 50 anni;

### Decorrenza dell'indennità di disoccupazione ordinaria

- dall'ottavo giorno successivo alla data del licenziamento se:
    - la domanda è stata presentata nei primi 8 giorni;
    - è stata resa la dichiarazione per l'acquisizione dello "stato di disoccupazione" al Centro per l'Impiego competente per domicilio del lavoratore, entro il suddetto termine;
  - dal quinto giorno successivo alla data di presentazione della richiesta di indennità se:
    - la domanda è stata presentata dopo l'ottavo giorno ed entro i termini previsti (68 gg.);
    - è stata resa la dichiarazione per l'acquisizione dello "stato di disoccupazione" al Centro per l'Impiego competente per domicilio del lavoratore;
  - dalla data in cui si è resa la dichiarazione per l'acquisizione dello "stato di disoccupazione" al Centro per l'Impiego competente per domicilio del lavoratore, se questa è successiva alla data di presentazione della domanda indicate nelle due precedenti ipotesi;
  - dall'ottavo giorno successivo alla data finale dell'indennità di preavviso nel caso di corresponsione di tale indennità sostitutiva;
  - dal 38° giorno della data del licenziamento, nel caso di licenziamento in tronco per giusta causa;
- l'indennità non può, comunque, decorrere prima della data della dichiarazione per l'acquisizione dello "stato di disoccupazione" presentata al Centro per l'Impiego competente per domicilio del lavoratore;





### Importo dell'indennità di disoccupazione ordinaria

- L'indennità spetta:
  - nella misura del 60% per i primi 6 mesi di indennità calcolata sulla retribuzione media lorda percepita dal lavoratore negli ultimi 3 mesi;
  - del 50% per i successivi 2 mesi;
  - del 40 % per i restanti mesi;
- Tuttavia l'indennità non può superare un massimale mensile il cui importo viene rivalutato annualmente. Per il 2011 i limiti sono i seguenti:
  - € 906,80 mensili per i lavoratori la cui retribuzione è pari o inferiore a € 1961,80 lordi mensili;
  - € 1.089,89 mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 1961,80 lordi mensili;

### Il pagamento dell'indennità di disoccupazione ordinaria

- L'indennità è pagata dall'INPS direttamente al lavoratore:
  - allo sportello di un qualsiasi ufficio postale del territorio nazionale;
  - con bonifico sul proprio conto corrente bancario o postale (in tal caso devono essere indicati anche gli estremi dell'ufficio presso cui si intende riscuotere la prestazione, nonché le coordinate bancarie o postali (IBAN) e il numero di conto corrente che deve essere intestato necessariamente all'assicurato beneficiario)

### Condizione per l'erogazione ed il mantenimento dell'indennità di disoccupazione ordinaria

Il comma 10 dell' Art. 19 della Legge 28 Gennaio 2009, n.2 prevede che  
*"Il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, e' subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilita' al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, secondo quanto precisato dal decreto di cui al comma 3. In caso di*





*rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità ovvero, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo ai sensi dell'articolo 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti già maturati."*

- Le modalità di presentazione dell'anzidetta dichiarazione di immediata disponibilità (DID) sono specificate nella Circ. INPS n.133 del 22/10/2010.
- Nel caso dell'indennità di disoccupazione ordinaria la DID è presentata dal singolo lavoratore all'INPS contestualmente alla richiesta del trattamento.

#### Perdita dell'indennità di disoccupazione ordinaria

- l'indennità si perde nei seguenti casi:
  - inizio di attività lavorativa come dipendente/autonomo/parasubordinato;
  - trasferimento in paesi extracomunitari non convenzionati (eccezione: gravi e comprovati motivi di famiglia o salute);
  - perdita dello "stato di disoccupazione";
  - accesso a pensione diretta;
  - rifiuto a sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) da rilasciare all'INPS;
  - rifiuto all'avviamento ad un progetto individuale di inserimento nel mercato del lavoro, ovvero ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo si frequenta regolarmente ;
  - mancata accettazione di un' offerta di lavoro congrua;
  - mancata comunicazione all'INPS dell'inizio di un'attività lavorativa a tempo determinato entro 5 giorni dall'evento;



### Sospensione dell'indennità di disoccupazione ordinaria

- l'indennità si sospende nei seguenti casi:
  - maternità;
  - malattia (indennizzata dall'INPS);
  - ricovero ospedaliero;
  - occupazione non superiore a 5 giorni consecutivi;

### Contribuzione figurativa

- e' riconosciuta la contribuzione figurativa per il periodo di percezione dell' indennità.



## 12 - INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE A REQUISITI RIDOTTI

- é una indennità che ha la finalità di indennizzare i periodi di non occupazione dei lavoratori che hanno svolto lavori brevi e discontinui e non riescono a raggiungere il requisito di contribuzione minimo richiesto per ottenere l'indennità di disoccupazione ordinaria;
- l'indennità è riconosciuta anche per dimissioni solo nei seguenti casi:
  - dimissioni per giusta causa addebitabili al datore di lavoro (es. mobbing, mancata retribuzione ecc.);
  - dimissioni presentate durante il periodo di maternità o con figlio di età inferiore ad un anno all'atto delle dimissioni;

### Lavoratori destinatari

- ai lavoratori dipendenti;

### Lavoratori esclusi

- cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni volontarie;
- lavoratori con contratto a tempo parziale verticale;
- soci di cooperative o enti cooperativi anche di fatto di cui al D.P.R. 602/70 (es. facchinaggio, pulizie, etc.);
- ai lavoratori iscritti alla gestione separata I.N.P.S.;

### Incompatibilità dell'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti con altri trattamenti

- l'indennità è incompatibile con:
  - le pensioni dirette (pensione di vecchiaia, di anzianità, pensione anticipata, pensione di inabilità);
  - l'assegno ordinario di invalidità;
  - l'indennità giornaliera antitubercolare;
  - l'indennità di malattia;
  - l'indennità di maternità;





#### Requisiti del lavoratore che richiede l'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti

- aver lavorato, nell'anno precedente almeno 78 giornate, comprese le festività e le giornate di assenza indennizzate (malattia, maternità, ferie ecc...);
- essere assicurato contro la disoccupazione involontaria da almeno due anni, vale a dire avere un contributo settimanale prima del biennio precedente (il biennio si calcola a ritroso a partire dal 31 dicembre dell'anno per il quale viene richiesta la prestazione);

#### Presentazione della richiesta di indennità di disoccupazione a requisiti ridotti

- la domanda deve essere presentata entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello a cui si riferisce l'indennità all'INPS di competenza per domicilio del lavoratore;
- la trasmissione della domanda deve avvenire (dal 01/04/2012) per via telematica direttamente a cura del lavoratore o per il tramite degli Istituti di Patronato;

#### Ricorsi

- Nel caso in cui la domanda venga respinta è possibile presentare ricorso:
  - al Comitato Provinciale dell'INPS (entro 90 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale l'INPS comunica il rifiuto all'interessato);
- Il ricorso deve essere presentato in via telematica, come previsto dalla Circ. INPS 32/2011, attraverso la procedura RiOL (Ricorsi On Line) :
  - direttamente dal cittadino;
  - tramite gli Enti di Patronato e gli altri soggetti abilitati all'intermediazione con l'INPS;



#### Durata dell'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti

- La durata dell'indennità è:
  - pari al numero di giornate effettivamente lavorate nell'anno precedente e per un massimo di 180 giornate e comunque non superiore alla differenza tra il numero 360, diminuito delle giornate di trattamento di disoccupazione eventualmente goduto, e quello delle giornate di lavoro prestate;

#### Importo dell'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti

- l'indennità spetta:
  - nella misura 35% della retribuzione media giornaliera per i primi 120 giorni;
  - del 40% per i giorni successivi;
- Tuttavia l'indennità non può superare un massimale mensile il cui importo viene rivalutato annualmente. Essendo l'indennità riferita all'anno precedente, per le domande presentate nel 2011 trovano applicazione gli importi stabiliti per il medesimo anno precedente che sono i seguenti:
  - € 892,96 mensili per i lavoratori la cui retribuzione è pari o inferiore a € 1.931,86 lordi mensili;
  - € 1.073,25 mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 1.931,86 lordi mensili;

#### Il pagamento dell'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti

- L'indennità è pagata dall'INPS direttamente al lavoratore:
  - allo sportello di un qualsiasi ufficio postale del territorio nazionale;
  - con bonifico sul proprio conto corrente bancario o postale (in tal caso devono essere indicati anche gli estremi dell'ufficio presso cui si intende riscuotere la prestazione, nonché le coordinate bancarie o postali (IBAN) e il numero di conto corrente che deve essere intestato necessariamente all'assicurato beneficiario)

#### Contribuzione figurativa

- e' riconosciuta la contribuzione figurativa per il periodo di percezione dell' indennità.





### 13 - INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE IN AGRICOLTURA

- e' una indennità che ha la finalità di indennizzare i periodi di non occupazione dei lavoratori del settore agricolo.
- dal 01/01/2009 indennità ordinaria di disoccupazione agricola e i trattamenti di disoccupazione speciale agricola sono unificati nell'unica prestazione di disoccupazione agricola. (L. 247/2007 art. 1 c. 55).
- L'indennità è riconosciuta anche per dimissioni solo nei seguenti casi:
  - dimissioni per giusta causa addebitabili al datore di lavoro (es: mobbing, mancata retribuzione etc.)
  - dimissioni presentate durante il periodo di maternità o con figlio di età inferiore ad un anno all'atto della dimissione;

#### Lavoratori destinatari

- operai agricoli iscritti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli in qualità di:
  - operai agricoli a tempo determinato (c.d. O.T.D.) ;
  - piccoli coloni;
  - compartecipanti familiari;
  - piccoli coltivatori diretti che integrano le giornate di attività agricola come lavoro dipendente con giornate di lavoro autonomo.
- coloro i quali hanno lavorato come operai agricoli a tempo indeterminato per parte dell'anno e sono stati licenziati;

#### Lavoratori esclusi

- cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni volontarie;
- lavoratori extracomunitari con permesso di soggiorno per motivi di lavoro stagionale;
- lavoratori titolari di pensione diretta;
- lavoratori iscritti alla gestione separata solo per le giornate lavorate come lavoro autonomo parasubordinato;





### Requisiti del lavoratore che richiede l'indennità di disoccupazione agricola

- essere iscritto, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli nell'anno solare precedente, sia operaio a tempo determinato (O.T.D.) e sia operaio a tempo indeterminato (O.T.I.);
  - avere almeno due anni di assicurazione contro la disoccupazione involontaria;
  - avere almeno 102 contributi giornalieri nel biennio precedente la richiesta ( o in mancanza dei 102 contributi giornalieri, l'indennità spetta comunque, purché il lavoratore abbia svolto nell'anno cui si riferisce la richiesta, lavoro dipendente per almeno 78 giornate. In tal caso l'interessato può richiedere l'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti).
- e' possibile cumulare lavoro dipendente agricolo e lavoro dipendente non agricolo purché vi sia prevalenza di attività agricola subordinata nell'anno o nel biennio cui si riferisce la domanda (L. 247/2007 art. 1 c.56);

### Presentazione della richiesta di indennità di disoccupazione agricola

- la domanda deve essere presentata entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello a cui si riferisce l'indennità all'INPS di competenza per domicilio del lavoratore;
- la trasmissione della domanda deve avvenire (dal 01/01/2012) per via telematica direttamente a cura del lavoratore o per il tramite degli Istituti di Patronato;





### Ricorsi

- Nel caso in cui la domanda venga respinta è possibile presentare ricorso:
  - al Comitato Provinciale dell'INPS (entro 90 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale l'INPS comunica il rifiuto all'interessato);
- Il ricorso può essere presentato in via telematica, come previsto dalla Circ. INPS 32/2011, attraverso la procedura RIOL( Ricorsi On Line) :
  - direttamente dal cittadino;
  - tramite gli Enti di Patronato e gli altri soggetti abilitati all'intermediazione con l'INPS;

### Durata dell'indennità di disoccupazione agricola

- La durata dell'indennità è:
  - pari al numero di giornate effettivamente lavorate nell'anno di riferimento;

tale numero non può, comunque, essere superiore alla differenza tra il numero 365 ed il numero di giornate di effettiva occupazione (attività agricola e non agricola), prestate nell'anno di riferimento. Vanno inoltre sottratti i periodi di servizio militare, malattia indennizzata, maternità indennizzata, infortunio indennizzato, Integrazione agricola, disoccupazione.





### Importo dell'indennità di disoccupazione agricola

- l'importo giornaliero dell'indennità è fissato:
  - nella misura della misura del 40% della retribuzione;

per retribuzione si intende quella prevista da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo (art. 1 del decreto legge 09/10/1989 n. 388 convertito in legge n. 389 del 07/12/1989).

### Il pagamento dell'indennità di disoccupazione agricola

- l'indennità è pagata dall'INPS direttamente al lavoratore:
  - allo sportello di un qualsiasi ufficio postale del territorio nazionale;
  - con bonifico sul proprio conto corrente bancario o postale (in tal caso devono essere indicati anche gli estremi dell'ufficio presso cui si intende riscuotere la prestazione, nonché le coordinate bancarie o postali (IBAN) e il numero di conto corrente che deve essere intestato necessariamente all'assicurato beneficiario)

### Contribuzione figurativa

- e' riconosciuta la contribuzione figurativa per il periodo di percezione dell' indennità.



Provincia di Siena  
Settore Formazione e Lavoro  
Servizio Crisi Aziendali



Direzione Provinciale  
di Siena

## 14 - TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE SPECIALE NELL'EDILIZIA



[www.impiego.provincia.siena.it](http://www.impiego.provincia.siena.it)

[www.inps.it](http://www.inps.it)





### a) Indennità di disoccupazione speciale edile

- e' una indennità che spetta ai lavoratori dell'edilizia, disoccupati, che hanno cessato l'attività lavorativa alle dipendenze di terzi per:
  - cessazione dell'attività aziendale;
  - ultimazione del cantiere;
  - ultimazione delle singole fasi lavorative;
  - riduzione di personale;
  - fallimento di aziende edili;

#### Lavoratori destinatari

- ai lavoratori del settore dell'edilizia

#### Lavoratori esclusi

- cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni volontarie;

#### Scelta tra l'indennità di disoccupazione ordinaria ed l'indennità di disoccupazione speciale edile

- il lavoratore, in possesso dei requisiti previsti per beneficiare sia dell'indennità di disoccupazione ordinaria che del trattamento speciale edile, al momento della presentazione della domanda presso le Sedi dell'INPS territorialmente competenti, potrà optare tra le seguenti possibilità:
  - fruire dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali ai sensi della normativa vigente (termini di decadenza / importo / durata);
  - fruire del trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia ai sensi della legge 427/1975 (termini di decadenza / importo / durata), con la possibilità, al termine dei 90 giorni del trattamento speciale, di fruire del periodo residuo dell' indennità di disoccupazione ordinaria.

L'opzione indicata al secondo punto dovrà essere effettuata esclusivamente al momento della presentazione della domanda.. (Rif. Messaggio INPS 5 novembre 2008, n. 24694). Qualora i lavoratori ritengano, una volta



ricevuti i primi pagamenti, di aver effettuato una scelta errata, possono chiedere la riliquidazione della domanda. (per le domande presentate dopo il 05.11.2008) - Rif. Messaggio INPS 23 marzo 2009 n. 6609

#### Requisiti e adempimenti del lavoratore che richiede l'indennità di disoccupazione speciale edile

- requisiti:
  - almeno 43 contributi settimanali o 10 contributi mensili versati per attività nel settore edile nell'ultimo biennio.

per il riconoscimento della prestazione in argomento non è richiesto il requisito del biennio di anzianità nell'assicurazione per la disoccupazione;

- adempimenti
  - il lavoratore deve aver acquisito lo "stato di disoccupazione" presentandosi al Centro per l'Impiego del luogo ove ha stabilito il proprio domicilio e rendere la dichiarazione prevista Decreto Legislativo 297/2002;

#### Presentazione della richiesta di indennità di disoccupazione speciale edile

- la domanda deve essere presentata entro 2 anni dalla cessazione del rapporto di lavoro all'INPS di competenza per domicilio del lavoratore;
- la trasmissione della domanda deve avvenire (dal 01/04/2012) per via telematica direttamente a cura del lavoratore o per il tramite degli Istituti di Patronato;

#### Ricorsi

- Nel caso in cui la domanda venga respinta è possibile presentare ricorso:
  - al Comitato Provinciale dell'INPS (entro 90 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale l'INPS comunica il rifiuto all'interessato);
- Il ricorso deve essere presentato in via telematica, come previsto dalla Circ. INPS 32/2011, attraverso la procedura RiOL ( Ricorsi On Line ) :
  - direttamente dal cittadino;
  - tramite gli Enti di Patronato e gli altri soggetti abilitati all'intermediazione con l'INPS;





#### Durata dell'indennità di disoccupazione speciale edile

- l'indennità viene corrisposta per un massimo di 90 giorni.

#### Decorrenza dell'indennità di disoccupazione speciale edile

- dal giorno successivo alla data del licenziamento se:
  - è stata resa la dichiarazione per l'acquisizione dello "stato di disoccupazione" al Centro per l'Impiego competente per domicilio del lavoratore, entro 7 giorni dalla cessazione;
- dalla data in cui si è resa la dichiarazione per l'acquisizione dello "stato di disoccupazione" al Centro per l'Impiego competente per domicilio del lavoratore, negli altri casi;

#### Importo dell'indennità di disoccupazione speciale edile

- l'indennità spetta:
  - nella misura dell'80% della retribuzione media giornaliera percepita nelle ultime 4 settimane;
- l'importo massimo che deve essere corrisposto ai lavoratori che hanno diritto al trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia, è fissato per l'anno 2011 in € 592,89 che, al netto della riduzione del 5,84 %, è pari a € 558,27;

#### Il pagamento dell'indennità di disoccupazione speciale edile

- L'indennità è pagata dall'INPS direttamente al lavoratore:
  - allo sportello di un qualsiasi ufficio postale del territorio nazionale;
  - con bonifico sul proprio conto corrente bancario o postale (in tal caso devono essere indicati anche gli estremi dell'ufficio presso cui si intende riscuotere la prestazione, nonché le coordinate bancarie o postali (IBAN) e il numero di conto corrente che deve essere intestato necessariamente all'assicurato beneficiario)



### Condizione per l'erogazione ed il mantenimento dell'indennità di disoccupazione speciale edile

Il comma 10 dell' Art. 19 della Legge 28 Gennaio 2009, n.2 prevede che  
*"Il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, e' subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilita' al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, secondo quanto precisato dal decreto di cui al comma 3. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilita' ovvero, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo ai sensi dell'articolo 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti gia' maturati."*

- Le modalità di presentazione dell'anzidetta dichiarazione di immediata disponibilità (DID) sono specificate nella Circ. INPS n.133 del 22/10/2010.
- Nel caso dell'indennità di disoccupazione speciale edile la DID è presentata dal singolo lavoratore all'INPS contestualmente alla richiesta del trattamento.

### Perdita dell'indennità di disoccupazione speciale edile

- l'indennità si perde nei seguenti casi:
  - percepimento di tutte le giornate di trattamento speciale;
  - avviamento ad un nuovo lavoro;
  - perdita dello "stato di disoccupazione";
  - accesso ad un trattamento pensionistico diretto (pensione di vecchiaia, di anzianità, pensione anticipata, pensione di inabilità o assegno di invalidità).
  - rifiuto a sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) da rilasciare all'INPS;





- rifiuto all'avviamento ad un progetto individuale di inserimento nel mercato del lavoro, ovvero ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo si frequenta regolarmente ;
- mancata accettazione di un' offerta di lavoro congrua;
- mancata comunicazione all'INPS dell'inizio di un'attività lavorativa a tempo determinato entro 5 giorni dall'evento;

#### Contribuzione figurativa

- e' riconosciuta la contribuzione figurativa per il periodo di percezione dell' indennità.



### b) Trattamenti ex Art.11 Legge 223/91

- oltre a quanto previsto dall'Art.9 della Legge 427/1975 (ved. paragrafo precedente), anche l'Art. 11 della Legge 223/91 prevede il riconoscimento di una particolare tipologia di indennità di disoccupazione speciale edile

#### Lavoratori destinatari

- sono destinatari dello specifico trattamento di cui all'Art.11 L.223/91 i lavoratori che :
  - 1) nelle aree nelle quali il CIPI accerta la sussistenza di uno stato di grave crisi occupazionale conseguente al previsto completamento di impianti industriali o di opere pubbliche (\*) di grandi dimensioni, siano stati licenziati dopo essere stati impegnati in tali aree e nelle predette attività (Art.11, comma2, Legge 223/91);
  - 2) già in CIGS per crisi aziendale o per ristrutturazione, riorganizzazione o conversione, siano stati licenziati in esito alla procedura di mobilità di cui all'art. 4 della L. 223/91 (Art.3, comma 3 Legge 451/1994)

(\*) per la definizione di "opere pubbliche" e per le disposizioni applicative del punto 1) si rimanda alle Delibere CIPI n.1725 del 25/03/1992 e n.6872 del 19/10/1993 riportate a fine capitolo.

#### Condizioni particolari per i lavoratori di cui al precedente punto 1)

Rilevano ai fini dell'applicazione dell'istituto:

- Il numero dei lavoratori licenziati
  - deve essere pari a 40 unità nelle aree ricomprese nei territori di cui al DPR 6 marzo 1978, n. 218 e nelle circoscrizioni che presentano un rapporto superiore alla media nazionale tra iscritti alla prima classe di collocamento e popolazione residente in età da lavoro (ridotto fino ad un minimo di 30 unità se nelle medesime zone questo rapporto è superiore del 30% della media nazionale);
  - deve essere pari a 80 unità nelle aree non ricomprese nei territori di cui sopra;





- I tempi dei licenziamenti
  - la tutela prevista dall'istituto è riferita ai lavoratori licenziati in un arco temporale di sei mesi a far data dal primo licenziamento ed estendibile nel semestre successivo a lavoratori impegnati nelle stesse opere;

#### Requisiti e adempimenti del lavoratore che richiede l'indennità

- requisiti per i lavoratori di cui al precedente punto 1):
  - essere stati impegnati nelle relative aree ed attività per un periodo effettivo di lavoro non inferiore a diciotto mesi;
  - essere stati licenziati dopo che l'avanzamento dei lavori edili abbia superato il 70% delle opere;
- requisiti per i lavoratori di cui al precedente punto 2):
  - avere un'anzianità aziendale di almeno 36 mesi di cui almeno 24 di lavoro effettivamente prestato (comprese ferie, festività, infortunio);
- adempimenti comuni alle due tipologie di lavoratori:
  - i lavoratori devono aver acquisito lo "stato di disoccupazione" presentandosi al Centro per l'Impiego del luogo ove ha stabilito il proprio domicilio e rendere la dichiarazione prevista Decreto Legislativo 297/2002 ( per i lavoratori di cui al punto 2) lo "stato di disoccupazione" acquisito con l'iscrizione nella lista di mobilità successiva alla procedura esperita dal datore di lavoro);

#### Presentazione della richiesta di indennità

- la domanda deve essere presentata entro 2 anni dalla cessazione del rapporto di lavoro all'INPS di competenza per domicilio del lavoratore;
- la trasmissione della domanda deve avvenire per via telematica direttamente a cura del lavoratore o per il tramite degli Istituti di Patronato;





### Ricorsi

- Nel caso in cui la domanda venga respinta è possibile presentare ricorso:
  - al Comitato Provinciale dell'INPS (entro 90 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale l'INPS comunica il rifiuto all'interessato);
- Il ricorso deve essere presentato in via telematica, come previsto dalla Circ. INPS 32/2011, attraverso la procedura RiOL( Ricorsi On Line) :
  - direttamente dal cittadino;
  - tramite gli Enti di Patronato e gli altri soggetti abilitati all'intermediazione con l'INPS;

### Durata dell'indennità

- l'indennità viene corrisposta per un periodo non superiore a diciotto mesi
- nelle aree del Mezzogiorno il trattamento è corrisposto per ventisette mesi;

### Importo dell'indennità

L'importo dell'indennità è equiparato a quello dell'indennità di mobilità , e cioè :

- per i primi 12 mesi:
  - 100% del trattamento di CIGS percepito o che sarebbe spettato nel periodo immediatamente precedente il licenziamento;
- per i periodi successivi:
  - 80% del predetto importo;
- tuttavia l'indennità non può superare un massimale mensile il cui importo viene rivalutato annualmente. Per il 2011 i limiti sono i seguenti:
  - € 906,80 mensili per i lavoratori la cui retribuzione è pari o inferiore a € 1961,80 lordi mensili;
  - € 1.089,89 mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 1961,80 lordi mensili;





### Il pagamento dell'indennità

- L'indennità è pagata dall'INPS direttamente al lavoratore:
  - allo sportello di un qualsiasi ufficio postale del territorio nazionale;
  - con bonifico sul proprio conto corrente bancario o postale (in tal caso devono essere indicati anche gli estremi dell'ufficio presso cui si intende riscuotere la prestazione, nonché le coordinate bancarie o postali (IBAN) e il numero di conto corrente che deve essere intestato necessariamente all'assicurato beneficiario)

### Condizione per l'erogazione ed il mantenimento dell'indennità

Il comma 10 dell' Art. 19 della Legge 28 Gennaio 2009, n.2 prevede che  
*"Il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, e' subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilita' al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, secondo quanto precisato dal decreto di cui al comma 3. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilita' ovvero, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo ai sensi dell'articolo 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti gia' maturati."*

- Le modalità di presentazione dell'anzidetta dichiarazione di immediata disponibilità (DID) sono specificate nella Circ. INPS n.133 del 22/10/2010.
- Nel caso dell'indennità di disoccupazione speciale edile la DID è presentata dal singolo lavoratore all'INPS contestualmente alla richiesta del trattamento.



### Perdita dell'indennità

- l'indennità si perde nei seguenti casi:
  - esaurimento delle giornate di trattamento speciale;
  - avviamento ad un nuovo lavoro;
  - perdita dello "stato di disoccupazione";
  - accesso ad un trattamento pensionistico diretto (pensione di vecchiaia, di anzianità, pensione anticipata, pensione di inabilità o assegno di invalidità).
  - rifiuto a sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) da rilasciare all'INPS;
  - rifiuto all'avviamento ad un progetto individuale di inserimento nel mercato del lavoro, ovvero ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo si frequenta regolarmente ;
  - mancata accettazione di un' offerta di lavoro congrua;
  - mancata comunicazione all'INPS dell'inizio di un'attività lavorativa a tempo determinato entro 5 giorni dall'evento;

### Contribuzione figurativa

- e' riconosciuta la contribuzione figurativa per il periodo di percezione dell' indennità.





Testi della normativa richiamata nel capitolo

**TESTO DELIBERA CIPI 25 MARZO 1992 n. 1725**

1) Ai fini dell'applicazione dell'art. 11 della Legge 23 luglio 1991 n. 223 , è definita opera pubblica quella in cui siano amministrazioni aggiudicatrici lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, i comuni, gli altri enti locali, gli enti pubblici e le associazioni fra i soggetti anzidetti, di carattere immobiliare, destinata ad un fine pubblico, finanziata in tutto o in parte con fondi dello Stato, delle regioni o di enti pubblici.

In relazione alle finalità si hanno:

- a) opere di edilizia residenziale pubblica ed edifici destinati a scopi amministrativi;
- b) lavori edili relativi ad ospedali, edifici scolastici ed universitari, impianti sportivi e ricreativi;
- c) lavori di genio civile (strade, ponti, ferrovie, aeroporti, pozzi, gallerie, opere fluviali, marittime e idrauliche, ecc.).

La grande dimensione delle opere pubbliche è individuata in base ad un criterio composito che tiene conto delle caratteristiche tecniche e delle finalità da soddisfare e si basa su tre elementi fondamentali:

- a) importo del progetto generale approvato: uguale o maggiore a 50 miliardi di lire (aggiornati annualmente in base allo specifico indice ISTAT);
- b) durata dell'esecuzione dei lavori del progetto generale approvato : uguale o maggiore a 30 mesi naturali e consecutivi;
- c) incidenza della manodopera sull'importo del progetto generale approvato uguale o maggiore al 20%;

2) L'importo dei lavori edili, previsti dai singoli contratti di appalto o subappalto, non può essere inferiore a 7.5 miliardi di lire;

3) Lo stato di avanzamento dei lavori edili è verificato sulla base dell'ultimo SAL approvato o delle annotazioni sul registro di contabilità alla data della richiesta di accertamento della crisi occupazionale;





- 4) Il numero dei lavoratori edili licenziati non deve essere inferiore:
- a 40 unità nelle aree ricomprese nei territori di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, nonché nella circoscrizioni che presentino un rapporto superiore alla media nazionale fra iscritti alla prima classe di collocamento e la popolazione residente in età da lavoro; il numero delle unità può essere ridotto fino ad un minimo di 30 qualora nelle medesime zone il suindicato rapporto fra iscritti alla prima classe di collocamento e popolazione residente in età da lavoro sia superiore del 30% alla media nazionale;
  - a 80 unità nelle aree non ricomprese nei territori di cui al precedente punto;
- 5) il numero complessivo dei licenziamenti da considerare deve essere riferito ad un arco temporale di 6 mesi a far data dal primo licenziamento. Il numero minimo di licenziamenti non deve necessariamente coincidere: con il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti a carattere soggettivo (periodo di lavoro effettivo non inferiore a 18 mesi, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivante da ferie, festività ed infortuni);
- 6) il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale proporrà l'accertamento dello stato di crisi dell'occupazione corredando le istanze degli elementi indicati nel modulo informativo di cui all'allegato a);
- 7) il Comitato di cui all'art. 19 della legge 28 febbraio 1986, n. 41 riferirà al CIPI entro il mese di dicembre 1992 sull'attuazione della presente deliberazione, proponendo le eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie per una migliore applicabilità dello strumento legislativo.

Roma, 25 marzo 1992



### MODULO INFORMATIVO

(All. A, Delibera CIPI n., 1725 del 25.3.1992)  
Art. 11 della Legge 21 Luglio 1991 n° 223

1. Impresa che ha operato i licenziamenti .....
  2. Sede ..... prov. .... CAP .....
  3. Via ..... n° ..... tel. .... fax. ....
  4. Cantiere di ..... prov. ....
  5. Tipo e denominazione dell'opera .....
  6. Importo del progetto generale approvato .....
  7. Durata del progetto generale approvato .....
  8. Ente Appaltante .....
  9. Ente Finanziatore .....
  10. Incidenza del costo della manodopera .....
  11. Numero dei contratti d'appalto .....
  12. Numero e denominazione delle imprese subappaltatrici .....
  13. Importo dei lavori assegnati all'impresa di cui al punto 1) con contratto di appalto o di subappalto .....
  14. Ultimo stato di avanzamento lavori edili approvato o risultate dal registro di contabilità dell'impresa (\*) .....
  15. Data del primo licenziamento .....
  16. Numero dei lavoratori licenziati .....
- (\*) in questo caso allegare attestato del direttore dei lavori.



## TESTO DELIBERA CIPI N. 6872 DEL 19 OTTOBRE 1993

1. Ai fini dell'applicazione dell'art. 11 della legge 23 luglio 1991 n. 223 è definita opera pubblica quella in cui siano amministrazioni aggiudicatrici lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, i comuni, gli altri enti locali, gli enti pubblici e le associazioni fra i soggetti anzidetti, di carattere immobiliare, destinata ad un fine pubblico, finanziata in tutto o in parte con fondi dello Stato delle regioni o di enti pubblici.

In relazione alle finalità si hanno:

- a) opere di edilizia residenziale pubblica ed edifici destinati a scopi amministrativi;
- b) lavori edili relativi ad ospedali, edifici scolastici ed universitari, impianti sportivi e ricreativi;
- c) lavori di genio civile (strade, ponti, ferrovie, aeroporti, pozzi, gallerie, opere fluviali, marittime e idrauliche, ecc.).

La grande dimensione delle opere pubbliche è individuata ai sensi del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148 – convertito nella legge 19 luglio 1993 n. 236.

2. Lo stato di avanzamento dei lavori edili è verificato sulla base dell'ultimo SAL approvato o delle annotazioni sul registro di contabilità alla data della richiesta di accertamento della crisi occupazionale.

3. Il numero dei lavoratori edili licenziati non deve essere inferiore:

- a 40 unità nelle aree ricomprese nei territori di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, nonché nelle circoscrizioni che presentino un rapporto superiore alla media nazionale tra iscritti alla prima classe di collocamento e la popolazione residente in età da lavoro: il numero delle unità può essere ridotto fino ad un minimo di 30 qualora nelle medesime zone il suindicato rapporto tra iscritti alla prima classe di collocamento e popolazione residente in età da lavoro sia superiore del 30% alla media nazionale;
- a 80 unità nelle aree non ricomprese nei territori di cui al precedente punto.

4. Il numero complessivo dei licenziamenti da considerare deve essere riferito ad un arco temporale di sei mesi a far data dal primo licenziamento. La tutela si estende anche ai lavoratori licenziati nel semestre successivo impegnati nelle stesse opere. Il numero minimo di licenziati non deve necessariamente coincidere con il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti a carattere soggettivo quali individuati dal 1° comma dell'art. 6 della legge n. 236/93(\*).





5. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale proporrà l'accertamento dello stato di crisi dell'occupazione corredando le istanze degli elementi indicati nel modulo informativo di cui all'allegato A.

6. Il Comitato di cui all'art. 19 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, riferirà al CIPI entro il mese di dicembre 1993 sull'attuazione della presente deliberazione, proponendo le eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie per una migliore applicabilità dello strumento legislativo.

Roma, 19 ottobre 1993

(\*) " ..... In deroga a quanto previsto dall'art. 11, comma 2, della Legge 23 Luglio 1991, n. 223, il computo dei 18 mesi è riferito alla sussistenza del rapporto di lavoro".



### MODULO INFORMATIVO

All. A, delibera CIPI n. 6872 del 19 ottobre 1993  
(Art. 11 della legge 23 luglio 1991 – n° 223)

1. Impresa che ha operato i licenziamenti .....
  2. Sede ..... Prov. .... CAP.....
  3. Via ..... n° ..... tel. .... fax. ....
  4. Cantiere di .....
  5. Tipo e denominazione dell'opera .....
  6. Importo del progetto generale approvato .....
  7. Durata del progetto generale approvato .....
  8. Ente appaltante .....
  9. Ente finanziatore .....
  10. Incidenza del costo della manodopera .....
  11. Numero dei contratti d'appalto .....
  12. Numero e denominazione delle imprese subappaltatrici .....
  13. Importo dei lavori assegnati all'impresa di cui al punto 1) con contratto di appalto o di subappalto .....
  14. Ultimo stato di avanzamento lavori edili approvato o risultante dal registro di contabilità dell'impresa (\*) .....
  15. Data del primo licenziamento .....
  16. Numero dei lavoratori licenziati .....
- (\*) In questo caso allegare attestato del direttore dei lavori



## GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI "IN DEROGA"

Gli ammortizzatori sociali in deroga hanno l'obiettivo generale di estendere le misure di sostegno e sostituzione del reddito previste dagli ammortizzatori a regime (trattamenti di cassa integrazione guadagni, di mobilità e di disoccupazione speciale), a categorie di lavoratori normalmente escluse dal campo di applicazione a causa della tipologia di contratto di lavoro di cui sono titolari, dell'appartenenza settoriale dell'azienda di cui sono dipendenti o della dimensione aziendale.

Nell'ottica dell'estensione dell'accesso alle misure di sostegno e sostituzione del reddito in questo periodo di crisi aziendali collegate alla congiuntura economica negativa, la normativa vigente stabilisce che gli ammortizzatori sociali in deroga siano destinati a tutte le tipologie di lavoratori subordinati del settore privato compresi i lavoratori in apprendistato e in somministrazione.

Operando in deroga per tutte le forme di lavoro dipendente e per tutti i datori di lavoro, tale tipologia di ammortizzatori garantiscono al momento, seppure con modalità non automatiche e nel limite delle risorse stanziare, una copertura ampiamente estesa nei confronti delle imprese e dei lavoratori.

E' appena il caso di ricordare che il ricorso agli ammortizzatori sociali in deroga è possibile successivamente all'esaurimento degli strumenti di tutela di cui all'Art. 19 della L. 2/2009 (illustrati ai capitoli 17,18 e 19 della presente guida) ai quali concorrono, con un intervento integrativo, gli Enti Bilaterali. Nel caso in cui non sia possibile l'intervento integrativo a carico degli Enti Bilaterali, previsto per gli strumenti di tutela anzidetti, le imprese accedono direttamente agli ammortizzatori sociali in deroga.





Le leggi finanziarie definiscono i termini e le condizioni degli interventi in deroga e in particolare assegnano al Fondo per l'Occupazione le risorse destinate per l'anno a tale tipologia di ammortizzatori sociali.

In ultimo, l'Art.33, comma 21, della Legge 12 Novembre 2011, n.183 - Legge di stabilità 2012 - ha prorogato l'accesso agli ammortizzatori sociali "in deroga" a tutto il 2012.

L'accordo Stato-Regioni sottoscritto in data 20 aprile 2011, per il biennio 2011-2012, prevede, tra l'altro, il concorso delle Regioni alle misure di sostegno al reddito tramite l'integrazione di politiche attive con un cofinanziamento in misura percentuale pari al 40% delle risorse necessarie.

Le singole Regioni, sulla base degli accordi stipulati dalle medesime in sede governativa, stabiliscono le condizioni e i termini di ricorso e di accesso agli ammortizzatori sociali in deroga. A tal fine stipulano specifici accordi con le parti sociali, a valere su tutto il territorio regionale.

La Regione Toscana ha provveduto a regolamentare la materia degli ammortizzatori sociali in deroga, in ultimo, con accordo sottoscritto con le Parti Sociali il 16.09.2011 in sostituzione degli accordi quadro precedentemente sottoscritti.

Con Deliberazione della Giunta Regionale Toscana n.831 del 3 Ottobre 2011 sono state approvate le Linee Guida per l'erogazione degli ammortizzatori sociali in deroga per la Toscana - Biennio 2011-2012, in applicazione dell'accordo con le parti sociali anzidetto.

Nei capitoli successivi vengono riportate le Linee Guida anzidette, distinte per le due tipologie di ammortizzatori sociali ("Cig in deroga" e "Mobilità in deroga") regolamentate dalla Regione Toscana.



## 15 - TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI "IN DEROGA" – CIGD -

Si riporta il testo delle linee guida per la regolamentazione della Cig in Deroga nella Regione Toscana per il biennio 2011-2012 approvate con delibera di Giunta Regionale n.831 del 3 Ottobre 2011 in applicazione dell'accordo sottoscritto con le Parti Sociali il 16.09.2011

### CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

A decorrere dalla data del 04/05/09 le domande di concessione di CIG in deroga per il periodo 2009-2012 sono presentate alla Regione Toscana, che ne cura l'istruttoria ed emana i provvedimenti autorizzativi.

#### 1. Presupposti per la richiesta e destinatari del trattamento

Ai sensi della L. 2/2009 costituiscono motivo di accesso alla CIG in deroga le crisi aziendali o occupazionali (crisi di mercato; mancanza di lavoro; mancanza di commesse o di ordini; mancanza di materie prime; altri eventi impreveduti ed improvvisi).

Sono in ogni caso esclusi i casi di sospensione programmata dell'attività lavorativa.

##### 1.1. Aziende tipologia A

Aziende di qualsiasi settore operanti in Toscana per cui non è prevista la corresponsione di ammortizzatori sociali dalla normativa ordinaria (cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e misure di integrazione salariale destinate a specifici settori) – tipologia A di cui all'accordo quadro del 16/09/2011.

##### 1.2. Aziende tipologia B

Aziende di qualsiasi settore operanti in Toscana per cui sono previsti ammortizzatori sociali dalla normativa a regime (cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e misure di integrazione salariale destinate a specifici settori) e che non possono più usufruire di tali ammortizzatori o non possono più accedervi – tipologia B di cui all'accordo quadro del 16/09/2011.





## 2. Lavoratori beneficiari

I lavoratori subordinati con anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso l'azienda richiedente aventi la qualifica di:

- a) operai; equiparati - intermedi
- b) impiegati
- c) quadri

Con riferimento ai lavoratori con contratto di apprendista l'integrazione salariale in deroga è utilizzabile anche in parallelo agli strumenti ordinari (CIGO e CIGS), come precisato dalla risposta ad interpello n. 52/2009 del Ministero del Lavoro.

## 3. Durata del trattamento di integrazione salariale in deroga

Fermo restando quanto indicato dalla L. 220/2010 (Legge Finanziaria per l'anno 2011), che stabilisce che la concessione di ammortizzatori sociali in deroga può avvenire per un periodo non superiore a 12 mesi, e preso atto che l'attuale impegno per la copertura finanziaria della CIG in deroga con il FSE riguarda il periodo 2009-2012, e che quindi le possibilità di intervento debbono essere contenute entro il 31.12.2012, le indicazioni procedurali che le parti ritengono di formulare sono le seguenti:

- a. Ciascuna richiesta di intervento della CIG in deroga non può riguardare un periodo superiore ai 4 mesi continuativi;
- b. ciascuna richiesta di intervento della CIG in deroga non può essere inferiore ai 15 giorni né superiore ai 4 mesi continuativi a lavoratore, fino ad un massimo di 12 mesi complessivi per lavoratore per anno solare;
- c. nei casi di aziende in fallimento che non possono accedere alla CIGS e per le quali sia già stata emessa la sentenza dal Tribunale, è possibile richiedere, da parte del Curatore, un'unica autorizzazione di 12 mesi, non prorogabili, qualora per i lavoratori sussistano fondate prospettive di ricollocazione anche





attraverso la riattivazione delle attività aziendali. All'atto di invio della richiesta di CIG in deroga per 12 mesi la sentenza del Tribunale deve già essere stata emessa. In caso contrario l'autorizzazione sarà rilasciata per un periodo massimo di 4 mesi. Per l'istruttoria delle domande per periodi di 12 mesi di cui al presente paragrafo è necessario contattare direttamente gli Uffici del Settore Lavoro della Regione Toscana;

d. le aziende già autorizzate in precedenza dalla Regione Toscana alla CIG in deroga, vedranno accolte successive richieste solo se allegheranno alla domanda la certificazione (copia della modulistica presentata ad INPS oppure autocertificazione) dell'effettivo utilizzo di almeno il 50% delle ore complessive richieste nella domanda precedente. Nel caso in cui non sia stato utilizzato almeno il 50% delle ore richieste nella precedente domanda è necessario allegare alle domande successive un'apposita relazione contenente le motivazioni che hanno determinato il mancato utilizzo. Tale richiesta sarà successivamente valutata dalla Regione Toscana con le Parti Sociali firmatarie dell'accordo del 22/04/2011;

Il meccanismo dell'effettivo utilizzo o del mancato utilizzo di almeno il 50% delle ore richieste riguarda solo quelle aziende che hanno precedenti domande con data inizio Cig uguale o successiva al 01/01/2011. Le aziende che hanno domande precedenti con data inizio Cig fino al 31/12/2010 sono escluse dall'obbligo di certificazione dell'utilizzo o meno del 50% delle ore richieste nella precedente domanda;

e. per le aziende di tipologia B) nell'accordo sindacale l'azienda deve dare atto delle motivazioni effettive per cui non può usufruire della Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e misure di integrazione salariale destinate a specifici settori, o non può più accedervi.;

f. La Regione Toscana attiverà una convenzione con la Direzione Regionale del Lavoro per definire congiuntamente le forme di controllo e di ispezione per le aziende che hanno fatto domanda di Cig in Deroga.



#### 4. Procedura per la presentazione della domanda di CIG in deroga

##### 4.1. Consultazione Sindacale

Le aziende che intendano accedere alla CIG in deroga devono avviare la procedura di consultazione sindacale comunicando alla RSU o RSA aziendale, ovvero, in mancanza, ai sindacati provinciali di categoria, la durata presumibile della sospensione o riduzione di orario ed il numero dei lavoratori da collocare in CIG.

Tale comunicazione deve essere inoltrata alle organizzazioni sindacali almeno una settimana prima dell'inizio del periodo di sospensione/riduzione (contestualmente alla comunicazione scritta di sospensione/riduzione al dipendente, v. par. 7).

L'azienda interessata deve quindi procedere alla stipula del verbale di accordo con almeno una delle rappresentanze sindacali convocate. Per la sottoscrizione del verbale di accordo ai fini della concessione di CIG in deroga è possibile utilizzare lo schema allegato del presente documento. E' possibile presentare anche un verbale di accordo redatto secondo un diverso schema purché siano richiamati tutti i dati di quello allegato al presente documento.

La consultazione sindacale di cui all'art. 5 della L. 164/1975 per le richieste di CIG in deroga, secondo lo schema allegato alle presenti Linee Guida, deve concludersi con la sottoscrizione del verbale di accordo da parte di almeno una delle Rappresentanze Sindacali convocate entro 15 giorni dalla data di invio della convocazione per la consultazione sindacale da parte dell'azienda richiedente, o, in caso di periodo di sospensione e/o riduzione inferiore a 15 giorni, entro il periodo di sospensione e/o riduzione richiesto.

Qualora entro 15 giorni dall'invio della convocazione non si sia realizzata la consultazione con la sottoscrizione del verbale di accordo, ed in assenza di motivazione scritta circa la mancata sottoscrizione da parte della/e Organizzazione/i Sindacale/i, l'azienda può presentare domanda di CIG in deroga allegando alla domanda copia della convocazione e della documentazione comprovante l'invio e la data dello stesso. In questo caso le domande sono valutate da uno specifico Gruppo di Lavoro costituito presso la Regione Toscana al fine di un esame delle stesse, individuando possibili soluzioni ed adoperandosi per il raggiungimento dell'accordo territoriale.





Al termine del percorso individuato dal Gruppo di Lavoro, ove entro 15 giorni non sia stato raggiunto l'accordo territoriale, la Provincia convoca le parti per l'esame congiunto. Nei successivi 15 giorni dalla convocazione, la Provincia deve far pervenire alla Regione Toscana l'esito dell'incontro. Nel caso in cui all'incontro in Provincia non si presenti l'azienda o chi la rappresenta la domanda si ritiene respinta. Nel caso in cui non si presenti alcuna organizzazione sindacale la domanda verrà comunque accolta, anche se priva di verbale di accordo. La valutazione del Gruppo di Lavoro non sostituisce in alcun modo l'accordo sindacale a livello territoriale.

#### 4.2. Presentazione domanda

Una volta esaurita la procedura di consultazione sindacale di cui sopra, il datore di lavoro interessato invia la domanda alla Regione Toscana.

A tal fine la Regione Toscana ha approntato la procedura informatica per consentire la trasmissione delle domande di CIG in deroga, che si trova all'interno del sistema CO Toscana al seguente indirizzo:

<https://webs.rete.toscana.it/CigInDeroga>.

Al termine della compilazione on-line, il sistema produce la stampa dei modelli (domanda di CIG e dichiarazioni di disponibilità) come risultanti dalla procedura di inoltro.

La domanda così stampata, con apposta marca da bollo da € 14,62, dovrà essere firmata ed inviata **a mezzo raccomandata A/R** a:

Regione Toscana  
Settore Lavoro  
Via Pico della Mirandola 24  
50132 Firenze





Alla domanda devono essere allegati:

1. **le dichiarazioni di disponibilità**, come risultanti dalla stampa della compilazione della domanda on-line, sottoscritte dai lavoratori interessati dalla sospensione o riduzione dell'orario di lavoro ad una eventuale offerta di lavoro o di riqualificazione professionale;
2. **il verbale di accordo sindacale** (vedi punto 4.1);
3. per le aziende in fallimento, per le quali sia già stata emessa la sentenza del Tribunale e che fanno una richiesta di CIG in deroga per 12 mesi non prorogabili (v. par.3 lett.c), deve essere allegata **copia della sentenza del Tribunale fallimentare che dichiara il fallimento**.

**Nel caso in cui l'imposta di bollo venga assolta in modo virtuale**, l'invio della domanda è assolto con la compilazione on-line della stessa, mentre le dichiarazioni di disponibilità, come risultanti dalla stampa della compilazione della domanda on-line, debitamente sottoscritte, ed il verbale di accordo sindacale, dovranno essere inoltrati, previa scannerizzazione, per via telematica attraverso la procedura.

In entrambi i casi l'azienda avrà cura di conservare gli originali degli allegati (dichiarazioni di disponibilità dei lavoratori e verbale di accordo).

**La compilazione della domanda on-line è obbligatoria, pena la non ricevibilità della stessa.**

Per accedere al servizio di CigInDeroga è necessario un Certificato digitale (smart card) fornito da un Ente Certificatore.

#### **UTENTI GIA' REGISTRATI AL SISTEMA ComunicazioniOnLine**

Gli utenti già registrati al sistema di ComunicazioniOnLine, inseriscono la smart card e accedono direttamente alla procedura per le domande Cig in deroga cliccando su Utente Registrato.

#### **UTENTI NON REGISTRATI AL SISTEMA ComunicazioniOnLine**

Chi non è ancora registrato dovrà cliccare su Registrazione Utente utilizzando un Certificato Digitale (smart card).





In tal modo l'utente (soggetto responsabile delle domande) dovrà registrarsi al sistema immettendo le proprie generalità, l'azienda o le aziende per le quali vuole operare e gli eventuali collaboratori da abilitare all'invio delle domande di Cig in deroga. La procedura consentirà al soggetto responsabile di scegliere se l'accesso dei propri collaboratori dovrà avvenire con smart card o attraverso utente e password. Effettuata la registrazione, gli utenti saranno riconosciuti dal sistema e potranno quindi procedere all'invio delle domande.

#### 4.2.1. Termini di presentazione e modalità di pagamento

In caso di richiesta **con pagamento diretto** da parte di INPS, secondo quanto previsto dalla L. 33/2009, art. 7-ter, il termine di presentazione della domanda di CIG in deroga è di 20 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro. Qualora il periodo di sospensione/riduzione richiesto abbia una durata complessiva inferiore a 20 giorni, la domanda deve essere presentata entro la fine del periodo di sospensione/riduzione richiesto.

Per **data di presentazione** si intende:

- nel caso di inoltro della domanda in bollo a mezzo raccomandata A/R, compresi gli allegati, la data di invio della raccomandata
- nel caso di inoltro telematico della domanda con bollo virtuale, compresi gli allegati, la data di effettuazione di tale inoltro

Le domande presentate oltre il periodo richiesto di sospensione/riduzione dell'orario di lavoro verranno respinte.

**A partire dal 17/10/2011 l'unica modalità di pagamento possibile per la CIG in deroga è il pagamento diretto**, pertanto, a partire da tale data, il sistema informativo on-line non consentirà più l'inserimento di domande con richiesta di pagamento a conguaglio.

Le domande che alla data del 17/10/2011 risulteranno già inviate nel sistema informativo on-line con richiesta di pagamento a conguaglio saranno autorizzate con tale modalità di pagamento.

Le domande che verranno inviate nel sistema informativo on-line e presentate dal 17/10/2011 fino al 31/10/2011 con allegato il verbale di accordo stipulato prima del 17/10/2011 e recante l'indicazione del





pagamento a conguaglio saranno autorizzate con pagamento diretto senza necessità di procedere alla sottoscrizione di un nuovo accordo con l'indicazione corretta della modalità di pagamento.

Per le domande che verranno inserite nel sistema informativo on-line e presentate dopo il 31/10/2011, qualora nell'accordo sindacale sia indicata la modalità di pagamento a conguaglio, sarà necessario stipulare un nuovo accordo con l'indicazione del pagamento diretto.

La possibilità di utilizzare il pagamento a conguaglio sarà oggetto di riesame in relazione all'andamento della procedura del flusso UNIFORMIS di cui alla circolare INPS 133 del 22/10/2010 e a seguito della realizzazione da parte della Direzione Centrale INPS di un sistema di monitoraggio della spesa e rendicontazione come previsto attualmente per il pagamento diretto.

#### 5. Istruttoria delle domande e rilascio delle autorizzazioni

Le domande saranno valutate e autorizzate, secondo l'ordine cronologico di arrivo della documentazione completa dall'ufficio Regione Toscana - Settore Lavoro, nei limiti delle disponibilità finanziarie di cui ai Decreti Ministeriali di assegnazione delle risorse alla Regione Toscana.

L'autorizzazione ovvero la comunicazione di diniego della stessa verrà inviata all'azienda richiedente o al referente per la domanda indicata sulla stessa, nonché all'INPS Regionale.

Saranno ritenute inammissibili e, quindi, dovranno essere ripresentate con nuova marca da bollo le domande che:

- 1) utilizzano modulistica diversa da quella regionale derivante dalla stampa della procedura on-line;
- 2) sono prive delle dichiarazioni d'immediata disponibilità dei lavoratori o portano a corredo dichiarazioni d'immediata disponibilità difformi dal modello stampato dalla procedura on-line;
- 3) non indicano o non indicano in modo corretto le unità aziendali coinvolte o non coinvolte dalla CIG in deroga;
- 4) pervengono esclusivamente in formato cartaceo senza l'obbligatoria presentazione on-line.



E' fatta salva la data di presentazione della domanda (vedi par. 4.2.1) al fine di evitare il maturarsi di scadenze in pregiudizio ai lavoratori.

Sia nel caso di domande ritenute inammissibili, sia nel caso di domande incomplete o inesatte, a fronte di specifica richiesta da parte della Regione Toscana, l'azienda è tenuta a far pervenire le informazioni/documentazioni mancanti entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta stessa, inviata a mezzo raccomandata A/R. Decorso 30 giorni dal ricevimento della richiesta, qualora non siano pervenute le integrazioni dovute, la domanda si ritiene respinta.

Un lavoratore già autorizzato per un periodo non può essere oggetto di una nuova autorizzazione per lo stesso periodo o per un periodo incluso nell'autorizzazione già rilasciata.

#### 6. Comunicazione all'INPS e pagamento

Sulla base della convenzione tra la Regione Toscana e l'INPS Regionale Toscana, la Regione Toscana – Settore Lavoro trasmette all'INPS l'elenco delle autorizzazioni concesse ai fini della procedura di pagamento di competenza di quest'ultimo.

Una volta ricevuta l'autorizzazione al trattamento di CIG in deroga da parte della Regione Toscana le aziende devono trasmettere all'INPS specifica modulistica predisposta da INPS entro 60 gg. successivi alla data dell'avvenuto ricevimento della comunicazione di autorizzazione da parte della Regione Toscana per i periodi conclusi e entro 60 gg. rispetto al mese di riferimento per i periodi ancora in corso;

Nel caso di mancato utilizzo della autorizzazione le aziende dovranno comunicare a Regione Toscana ed INPS, a mezzo lettera raccomandata a.r. sottoscritta dal proprio legale rappresentante, la rinuncia al provvedimento di autorizzazione richiedendone l'annullamento entro 60 giorni a decorrere dalla fine del periodo autorizzato.

Nel caso di mancato invio all'INPS di specifica modulistica predisposta da INPS entro i termini indicati, la Regione Toscana si riserva la facoltà di non riconoscere il diritto dell'intervento di CIG in deroga.





## 7. Obblighi del lavoratore e dell'azienda

Ai sensi del comma 10 dell'art. 19 della legge 2 del 28 gennaio 2009, il rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo determina la perdita del diritto all'erogazione del trattamento di cassa integrazione, fatti salvi i diritti già maturati.

Al fine di poter mantenere il proprio diritto all'erogazione degli ammortizzatori sociali in deroga, **il lavoratore** destinatario di tali trattamenti deve **recarsi al Centro per l'Impiego** competente per domicilio, o nel caso in cui tale Centro per l'Impiego si trovi fuori dal territorio regionale toscano, al Centro per l'Impiego della Provincia in cui si trova l'unità produttiva presso la quale lavora, presentando copia della comunicazione scritta di sospensione dall'attività lavorativa, **entro 48 ore dall'inizio dell'effettiva sospensione/riduzione dell'orario di lavoro (fatti salvi i giorni di chiusura degli uffici), pena la decadenza dal diritto di percepire il trattamento di integrazione salariale.**

Pertanto, l'azienda che ha fatto richiesta di CIG in deroga o intende avviare la procedura è tenuta a dare comunicazione scritta di sospensione dall'attività lavorativa o riduzione dell'orario di lavoro ai dipendenti interessati, secondo il fac-simile allegato al presente vademecum, almeno una settimana prima dell'inizio del periodo di sospensione/riduzione.

Tale comunicazione deve essere presentata in copia dal lavoratore posto in cassa integrazione nel momento in cui lo stesso si reca presso il Centro per l'Impiego competente.

L'azienda ha l'obbligo di curare la conservazione dell'originale di tale comunicazione al fine di un eventuale successivo controllo.

**La mancata presentazione al Centro per l'Impiego da parte del lavoratore posto in CIG in deroga viene considerata come rifiuto ad un percorso di riqualificazione professionale o ad un lavoro congruo, ed il lavoratore perderà pertanto il diritto all'erogazione del trattamento di integrazione salariale.**





## 8. Interventi di politica attiva per i lavoratori in Cig in deroga

Come disposto dalla "Linee guida per l'attuazione del Programma di interventi anti-crisi POR FSE 2007-2013 per il biennio 2011-2012" (DGR 319/2011), i Centri per l'Impiego sono titolari della gestione degli interventi di riqualificazione professionale e, in generale, di politica attiva del lavoro.

Per tutti i lavoratori posti in CIG in deroga, una volta formulata la dichiarazione di disponibilità, verrà formalizzato il piano di azione individuale presso i Centri per l'Impiego.

Il piano di azione individuale tra lavoratore e Centro per l'Impiego prevedrà un percorso di politica attiva che sia coerente con il bisogno effettivo della persona e compatibile con le caratteristiche del suo stato; in particolare, gli interventi dovranno essere articolati e personalizzati in ragione dell'effettiva durata e distribuzione temporale della CIG in deroga.

Le attività previste costituiscono un insieme integrato di misure di politica attiva quali, a titolo esemplificativo: orientamento, tirocinio, stage, qualificazione, riqualificazione, bilancio delle competenze, valutazione e validazione delle competenze, tutoraggio, counselling, servizi di conciliazione.

Norma transitoria:

Le domande di Cig in Deroga già inviate precedentemente al 01/05/2011 o inviate dopo al 01/05/2011 ma relative a periodi con data inizio CIG antecedente al 01/05/2011, seguiranno le modalità previste dall' accordo del 28/01/2010.





Cassa integrazione guadagni in deroga ai sensi della L. 220/2010, dell'art. 19 comma 9/bis della legge 2/2009 e degli accordi sottoscritti in sede di Conferenza Stato Regioni il 12 febbraio 2009 e il 20/04/2011.

### SCHEMA VERBALE DI ACCORDO

Addi \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_ , presso \_\_\_\_\_

si sono riuniti:

- per l'azienda in persona di \_\_\_\_\_

- per l'ass. datoriale in persona di \_\_\_\_\_

- per le OO.SS. in persona di \_\_\_\_\_

L'incontro è finalizzato all'esame della comunicazione formulata dall'azienda \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ con sede legale in \_\_\_\_\_

via \_\_\_\_\_ codice fiscale \_\_\_\_\_

appartenente al settore \_\_\_\_\_ .

Conformemente a quanto previsto dall'accordo quadro sottoscritto tra la Regione Toscana e le Parti Sociali per l'erogazione della CIG in deroga in Toscana sottoscritto in data 16/09/2011, le parti, esaminata la situazione aziendale ed il seguente programma di gestione del personale interessato:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_





Le parti si danno atto di aver esperito la procedura di consultazione sindacale di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1975, n. 164 ed esprimono parere favorevole alla prevista sospensione dell'attività produttiva (ovvero riduzione dell'orario di lavoro) con richiesta di intervento di CIG in deroga **con pagamento diretto** per l'unità produttiva sita in \_\_\_\_\_  
per il periodo dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ in favore di n. \_\_\_\_ dipendenti sospesi a zero ore/ovvero con orario ridotto.

Il rappresentante dell'azienda dà atto dell'impossibilità della stessa di usufruire, per i lavoratori di cui sopra, di CIGO, CIGS o di misure di integrazione salariale destinate a specifici settori per le seguenti motivazioni:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Letto, firmato e sottoscritto

- per l'azienda \_\_\_\_\_
- per l'ass. datoriale \_\_\_\_\_
- per le OO.SS. \_\_\_\_\_





COMUNICAZIONE DI SOSPENSIONE DAL LAVORO PER INTERVENTO  
DELLA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

Azienda \_\_\_\_\_

Sede Legale \_\_\_\_\_

CF \_\_\_\_\_

Al Sig./Sig.ra \_\_\_\_\_

[Indirizzo] \_\_\_\_\_

Con la presente sono a comunicarLe la Sua  sospensione e/o  riduzione dall'attività lavorativa quale dipendente dell'azienda \_\_\_\_\_, unità produttiva di via \_\_\_\_\_, Comune di \_\_\_\_\_ (Provincia) per i sottoelencati periodi:

Dal	Al	N. giorni	N. ore	Sospensione o riduzione

Per i sopraccitati periodi l'azienda presenterà domanda di CIG in deroga alla Regione Toscana.

Le comunico inoltre che, ai sensi della L. 2/2009, art. 19, comma 10, il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, è subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione





professionale. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità ovvero, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti già maturati.

Al fine di poter mantenere il Suo diritto all'erogazione della CIG in deroga per i sopraindicati periodi, secondo quanto disposto dalla Regione Toscana, dovrà recarsi al Centro per l'Impiego competente per domicilio, o nel caso in cui tale Centro per l'Impiego si trovi fuori dal territorio regionale toscano, al Centro per l'Impiego della Provincia in cui si trova l'unità produttiva presso la quale lavora, presentando la comunicazione scritta di sospensione dall'attività lavorativa, entro 48 ore dall'inizio dell'effettiva sospensione/riduzione dell'orario di lavoro (fatti salvi i giorni di chiusura degli uffici).

Secondo quanto disposto dalla Regione Toscana la mancata presentazione al Centro per l'Impiego nei tempi sopra indicati sarà considerata come rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo, e comporta pertanto la decadenza del diritto all'erogazione del trattamento di cassa integrazione.

Data	Firma del legale rappresentante dell'azienda	Firma del lavoratore per ricevuta
_____	_____	_____

L'azienda ha l'obbligo di curare la conservazione dell'originale della presente comunicazione al fine di un eventuale successivo controllo.





## 16 - TRATTAMENTI DI MOBILITA' "IN DEROGA"

Si riporta il testo delle linee guida per la regolamentazione della Mobilità in Deroga nella Regione Toscana per il biennio 2011-2012 approvate con delibera di Giunta Regionale n.831 del 3 Ottobre 2011 in applicazione dell'accordo sottoscritto con le Parti Sociali il 16.09.2011

### MOBILITA' IN DEROGA

#### 1. Destinatari del trattamento:

- A) Lavoratori apprendisti licenziati che sono esclusi dal trattamento di cui all'art. 19, commi 1, lettera c), 1-bis, 1-ter della Legge 2/2009;
- B) Lavoratori subordinati ammessi al trattamento di mobilità ex lege 223/91, o di disoccupazione ordinaria che abbiano esaurito il predetto trattamento nel corso del 2011/2012 e che maturino il requisito pensionistico (vedi paragrafo 2) nei dodici mesi successivi; ovvero i lavoratori che abbiano già esaurito tutti gli ammortizzatori sociali nel biennio 2011-2012, dipendenti da imprese cessate e per le quali sono in corso progetti di reindustrializzazione;
- C) I lavoratori subordinati ivi compresi i lavoratori con contratti a tempo determinato e i lavoratori con contratto di somministrazione, licenziati o cessati nel corso del 2011/2012, che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, siano esclusi dal trattamento di mobilità ex lege 223/91 e dal trattamento di disoccupazione ordinaria.

#### 2. Requisiti:

- I lavoratori di cui ai punti A), B) e C) devono essere iscritti allo stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente e domiciliati in Toscana;





- i lavoratori di cui ai punti A) e C) devono essere stati interessati nel periodo dal 1.1.2011 al 31.12.2012 da licenziamento (ad eccezione dei licenziamenti per giusta causa) o da cessazione del rapporto di lavoro ivi incluse le dimissioni giusta causa con esclusione delle dimissioni volontarie;
- i lavoratori di cui ai punti A) e C) non devono beneficiare dei trattamenti di cui all'art. 7 della Legge 223/91 o dell'indennità di disoccupazione ordinaria; oppure nel caso di lavoratori di cui al punto B), l'esaurimento del trattamento di mobilità L.223/91 e/o di disoccupazione ordinaria non deve essere antecedente al 01/01/2011;
- i lavoratori di cui ai punti A), B), e C) devono aver maturato presso l'impresa che ha effettuato il licenziamento o la cessazione del rapporto di lavoro un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e maternità, con un rapporto di carattere continuativo, fatta eccezione per i lavoratori somministrati che possono aver maturato una anzianità aziendale di almeno 12 mesi anche come somma di più missioni con più aziende utilizzatrici all'interno di uno stesso contratto di somministrazione;
- i lavoratori di cui al punto C) devono aver maturato inoltre un'anzianità lavorativa complessiva con qualunque tipologia di contratto subordinato o parasubordinato non inferiore ai 36 mesi (inclusi i 12 mesi del precedente requisito);
- nel caso di lavoratori di cui al punto B) prossimi alla pensione, gli stessi devono maturare il requisito pensionistico come di seguito specificato:
  - 1.) lavoratori per i quali, al termine della mobilità ordinaria o della disoccupazione ordinaria, pur avendo maturato i requisiti, anagrafico e contributivo, la decorrenza effettiva della pensione è prevista dopo 12 o 18 mesi dal raggiungimento di tali requisiti per effetto della finestra mobile prevista dalla legge.
  - 2.) lavoratori che maturano i requisiti, anagrafico e contributivo, per il diritto alla pensione nei 12 mesi successivi al termine della mobilità ordinaria o della disoccupazione ordinaria.



Tali lavoratori non devono inoltre rientrare nell'annunciato decreto del Ministero del Lavoro che potrebbe prevedere la proroga del trattamento della mobilità ex lege 223/91 per i 10.000 derogati dallo slittamento della finestra pensionistica);

- i lavoratori di cui ai punti A), B) e C) non devono aver richiesto e ottenuto la concessione di analogo trattamento di mobilità in deroga da una Regione diversa dalla Toscana.

### 3. Misura, durata del trattamento di sostegno al reddito in deroga

La misura dell'indennità di trattamento di sostegno al reddito è equivalente all'importo previsto per l'indennità di mobilità ai sensi dell'art. 7 della Legge 23 luglio 1991, n.223

Viene concesso per un periodo di tempo pari a:

- 4 mesi per gli apprendisti licenziati o cessati di cui al punto A), e per i lavoratori subordinati di cui al punto C) ;
- fino a 12 mesi per i lavoratori di cui al punto B).

### 4. Procedura per la presentazione della domanda

Per la richiesta del trattamento di sostegno al reddito i lavoratori richiedenti la mobilità in deroga devono recarsi presso i Centri per l'Impiego per la compilazione e sottoscrizione dei seguenti documenti:

- Domanda di mobilità in deroga (mod. A)
- Certificazione dei Centri per l'Impiego (mod. B)



- Dichiarazione di Immediata Disponibilità (modulo disponibile presso i C.P.I.) ad un percorso di riqualificazione professionale o la disponibilità ad un nuovo lavoro,
- Sottoscrizione del Piano di Azione (modulo disponibile presso i C.P.I.)
- Documento di Identità del Lavoratore,
- Modello INPS DS21-SR05

La domanda di richiesta del trattamento, corredata da tutti i documenti sottoscritti presso il Centro per l'Impiego, deve essere inviata tramite raccomandata a: Regione Toscana – Settore Lavoro – via Pico della Mirandola, 24 – 50129 FIRENZE.

#### 5. Termini per la presentazione della domanda

La domanda di trattamento di sostegno al reddito deve essere inviata alla Regione Toscana, a pena di decadenza, **entro 30 giorni dal licenziamento/cessazione** per i lavoratori delle tipologie A) e C), oppure **entro 30 giorni dall'esaurimento dell'indennità di mobilità o disoccupazione ordinaria** per i lavoratori della tipologia B).

Per i lavoratori licenziati o che hanno esaurito gli aa.ss. antecedentemente all'emanazione del presente provvedimento la domanda potrà essere presentata **entro 30 giorni dalla data di pubblicazione della presente delibera**.

#### 6. Istruttoria delle domande e rilascio delle autorizzazioni

Le domande saranno valutate e autorizzate, secondo l'ordine cronologico di arrivo della documentazione completa, dall'ufficio Regione Toscana - Settore Lavoro, nei limiti delle disponibilità finanziarie di cui ai Decreti Ministeriali di assegnazione delle risorse alla Regione Toscana.



Sulla base della convenzione tra la Regione Toscana e l'Inps Regionale Toscana del 18/06/2009, la Regione Toscana – Settore Lavoro trasmette all'INPS l'elenco delle autorizzazioni concesse ai fini della procedura di pagamento di competenza di quest'ultimo.

L'autorizzazione ovvero la comunicazione di diniego della stessa verrà inviata al richiedente all'indirizzo indicato sulla domanda, nonché all'INPS Regionale.

#### 7. Obblighi del lavoratore in mobilità in deroga e interventi di politica attiva

Come disposto dalla "Linee guida per l'attuazione del Programma di interventi anti-crisi POR FSE 2007-2013 per il biennio 2011-2012" (DGR 319/2011), i Centri per l'Impiego sono titolari della gestione degli interventi di riqualificazione professionale e, in generale, di politica attiva del lavoro.

Ai sensi del comma 10 dell'art. 19 della legge 2 del 28 gennaio 2009, il rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo determina la perdita del diritto all'erogazione del trattamento di mobilità in deroga, fatti salvi i diritti già maturati.

Al fine di poter mantenere il proprio diritto all'erogazione degli ammortizzatori sociali in deroga, il lavoratore, destinatario di tali trattamenti nel momento in cui si reca presso il Centro per l'impiego dovrà formalizzare il piano di azione individuale.

Il piano di azione individuale tra lavoratore e Centro per l'Impiego prevederà un percorso di politica attiva che sia coerente con il bisogno effettivo della persona e compatibile con le caratteristiche del suo stato; in particolare, gli interventi dovranno essere articolati e personalizzati in ragione dell'effettiva durata della mobilità in deroga.

Le attività previste costituiscono un insieme integrato di misure di politica attiva quali, a titolo esemplificativo: orientamento, tirocinio, stage, qualificazione, riqualificazione, bilancio delle competenze, tutoraggio, counselling, servizi di conciliazione.





Nota:

Il trattamento di mobilità in deroga verrà autorizzato dalla Regione Toscana ai lavoratori subordinati cessati dall'impiego tra cui gli apprendisti, i somministrati e i tempi determinati in forma sperimentale per quattro mesi. Le tipologie di beneficiari e la durata del trattamento di mobilità in deroga saranno oggetto di monitoraggio e sperimentazione per un quadrimestre, dopodichè sarà valutata dalle parti firmatarie la possibilità di confermare e/o variare tali misure.

Norma transitoria:

I Lavoratori che hanno già presentato domanda di mobilità in deroga antecedentemente al 01/05/2011 ai sensi dell'accordo quadro del 06/09/2010, seguiranno, sino alla scadenza della domanda, le modalità previste dal citato accordo.





Provincia di Siena  
Settore Formazione e Lavoro  
Servizio Crisi Aziendali



Direzione Provinciale  
di Siena

(MODELLO. A)

Regione Toscana  
Settore Lavoro  
Via Pico della Mirandola, 24  
50132 Firenze

### Domanda di Mobilità in deroga


IL/LA SOTTOSCRITTO/A.....NATO/A A.....  
 PROV.....IL.....,C.F.....  
 RESIDENTE IN VIA/PIAZZA .....  
 CAP.....COMUNE.....PROV.....  
 EMAIL.....  
 DOMICILIO (SE DIVERSO DALLA RESIDENZA) .....  
 IBAN O RECAPITO POSTALE .....

CHIEDE  
 La concessione del trattamento di mobilità in deroga  
 A TAL FINE DICHIARA

consapevole della responsabilità penale a cui può andare incontro in caso di dichiarazioni mendaci, falsità in atti e uso di atti falsi, ai sensi e per gli effetti degli artt. 46, 47 e 76 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.





- 
- Di appartenere alla seguente tipologia di beneficiari:  
(barrare la categoria di interesse)
- A) apprendisti licenziati
  - B1) lavoratori prossimi alla pensione
  - B2) lavoratori dipendenti di imprese cessate
  - C) lavoratori subordinati (compresi i somministrati) esclusi da aa.ss.
- Di trovarsi nella seguente situazione:
- di essere iscritto allo stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente,
  - di essere domiciliato in Toscana,
  - di non avere i requisiti necessari per beneficiare dei trattamenti di cui all'art. 7 della Legge 23 luglio 1991, n.223 o dell'indennità di disoccupazione ordinaria o nel caso di lavoratori delle tipologie B1 e B2, di aver esaurito il predetto trattamento nel corso del biennio 2011-2012;
  - di aver maturato presso l'impresa che ha effettuato il licenziamento o la cessazione un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni, con un rapporto di carattere continuativo, fatta eccezione per i lavoratori somministrati che possono aver maturato una anzianità aziendale di almeno 12 mesi anche come somma di più missioni con più aziende utilizzatrici all'interno di uno stesso contratto di somministrazione;
  - di aver maturato un'anzianità lavorativa complessiva con qualunque tipologia di contratto subordinato o parasubordinato non inferiore ai 36 mesi nel caso di lavoratori di cui al punto C),



- di essere stati interessati nel periodo dal 1.1.2011 al 31.12.2012 da licenziamento (ad eccezione dei licenziamenti per giusta causa) o da cessazione del rapporto di lavoro ivi incluse le dimissioni giusta causa con esclusione delle dimissioni volontarie;
- di non aver richiesto e di non aver ottenuto la concessione di analogo trattamento di mobilità in deroga da una regione diversa dalla Toscana,
- di confermare l'immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale,
- di essere a conoscenza che, ai sensi del comma 10 dell'art. 19 della legge 2 del 28 gennaio 2009, il rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo determina la perdita del diritto all'erogazione del trattamento di mobilità in deroga,
- di maturare il requisito pensionistico nei dodici mesi successivi all'esaurimento del trattamento di mobilità ex lege 223/91 o di disoccupazione ordinaria nel caso di lavoratori prossimi alla pensione di cui al punto B1),

Di essere stati interessati da licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro presso:

Datore di lavoro (RAGIONE SOCIALE DELL'AZIENDA)

\_\_\_\_\_

Codice Fiscale dell'Azienda

\_\_\_\_\_

Comune \_\_\_\_\_ Prov ( \_\_\_\_\_ )CAP \_\_\_\_\_

Indirizzo \_\_\_\_\_





Provincia di Siena  
Settore Formazione e Lavoro  
Servizio Crisi Aziendali



Direzione Provinciale  
di Siena

Stabilimento o Unità Produttiva nel Comune di \_\_\_\_\_ Prov (\_\_\_\_)

Alle cui dipendenze è stato occupato dal (GG/MM/AAAA) \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Tipologia del contratto: \_\_\_\_\_

Qualifica: \_\_\_\_\_

Anzianità lavorativa complessiva (in mesi): \_\_\_\_\_ (solo per i lavoratori tip. C)

Data di maturazione del requisito pensionistico (solo per i lavoratori di cui al punto B1): \_\_\_\_\_

Data di fine indennità di mobilità o disoccupazione ordinaria (solo per i lavoratori tip. B1 e B2): \_\_\_\_\_

Si allega:

1. fotocopia della Carta d'Identità
2. Certificazione dei Centri per l'Impiego
3. Dichiarazione di Immediata Disponibilità ad un percorso di riqualificazione professionale o la disponibilità ad un nuovo lavoro
4. Sottoscrizione del Piano di Azione Individuale
5. modello INPS DS21- cod SR05 compilato

Luogo e data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

Timbro Centro per l' Impiego



[www.impiego.provincia.siena.it](http://www.impiego.provincia.siena.it)

[www.inps.it](http://www.inps.it)





Provincia di Siena  
Settore Formazione e Lavoro  
Servizio Crisi Aziendali



Direzione Provinciale  
di Siena

(MODELLO B)

Regione Toscana  
Settore Lavoro  
Via Pico della Mirandola, 24  
50132 Firenze

## DICHIARAZIONE DEL CENTRO PER L'IMPIEGO

Per la concessione dell'indennità di MOBILITA' IN DEROGA prevista  
dall'Accordo Quadro Regione Toscana/Parti Sociali del 22/4/2011

Il CENTRO PER L'IMPIEGO DELLA PROVINCIA DI \_\_\_\_\_

CON SEDE IN \_\_\_\_\_

D I C H I A R A C H E

Il/la Sig./Sig.ra \_\_\_\_\_

Codice Fiscale \_\_\_\_\_

Nato/a il \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_





Residente in \_\_\_\_\_

Cap \_\_\_\_\_ Comune \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_

si è presentato presso questo ufficio in data \_\_\_\_\_ per predisporre la domanda di mobilità in deroga, e che sulla base delle dichiarazioni rese dal lavoratore e dalle verifiche condotte dal Centro per l'Impiego sulle informazioni in possesso di questo ufficio alla data odierna risulta che il lavoratore:

1. appartiene alla seguente categoria di beneficiari prevista dall'Accordo regionale e parti Sociali del 22/04/2011:

- A) apprendisti licenziati
- B1) lavoratori prossimi alla pensione
- B2) lavoratori dipendenti di imprese cessati
- C) lavoratori subordinati esclusi da aa.ss. (compresi i somministrati)

E' in possesso dei requisiti per accedere all'indennità di mobilità in deroga dichiarati nel modello A.

annotazioni per Regione: \_\_\_\_\_

Data, \_\_\_\_\_

Timbro e firma \_\_\_\_\_





## I PIÙ RECENTI STRUMENTI DI TUTELA

La Legge 28 gennaio 2009, n. 2 (di conversione del D.L. 29 novembre 2008, n. 185) ha introdotto nuove possibilità di accesso agli strumenti di sostegno del reddito dei lavoratori delle aziende in crisi e nuove forme di tutela per categorie in precedenza escluse.

In particolare l'art 19 dell'anzidetta Legge 2/2009 ha esteso, seppur per un periodo di minor durata, l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali e con requisiti ridotti ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali in settori che non hanno le caratteristiche per accedere alla CIG ordinaria o straordinaria.

Inoltre, in via sperimentale per il triennio 2009-2011 gli apprendisti sospesi o licenziati per crisi aziendali o occupazionali potranno usufruire dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali.

Altra novità prevista dalla Legge in oggetto è che il sistema degli enti bilaterali eroghi ai soggetti di cui sopra una quota integrativa del trattamento spettante pari almeno alla misura del 20% fino a concorrenza delle risorse disponibili.

Infine, sempre in via sperimentale per il triennio 2009-2011, ai collaboratori coordinati e continuativi a progetto sarà liquidata un'indennità forfetaria in un'unica soluzione pari al 30% del reddito percepito l'anno precedente in caso di fine lavoro.



## 17 - INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE ORDINARIA PER LAVORATORI SOSPESI PER CRISI AZIENDALI E OCCUPAZIONALI

- é una indennità riconosciuta ai lavoratori assicurati contro la disoccupazione involontaria, sospesi dal lavoro, per crisi aziendale ed occupazionale, da aziende non destinatarie per settore o dimensione di:
  - cassa integrazione guadagni ordinaria
  - cassa integrazione guadagni straordinaria
  - cassa integrazione guadagni edilizia
  - cassa integrazione guadagni agricola

### Cosa si intende per crisi aziendale e occupazionale (Decreto del M.L.P.S. n.46441 del 19/05/2009 art. 2)

- Si tratta di eventi transitori e di carattere temporaneo dovuti a situazioni di mercato o eventi naturali che comportino, per qualunque tipologia di datore di lavoro privato, mancanza di lavoro, di commesse, di ordini o clienti e precisamente:
  - crisi di mercato, comprovata dall'andamento negativo ovvero involutivo degli indicatori economico-finanziari complessivamente considerati;
  - mancanza o contrazione di lavoro, commesse, clienti, prenotazioni o ordini ovvero contrazione o cancellazione delle richieste di missioni nel caso delle agenzie di somministrazione di lavoro;
  - mancanza di materie prime o contrazione di attività non dipendente da inadempienze contrattuali della azienda o da inerzia del datore di lavoro;
  - sospensioni o contrazioni della attività lavorativa in funzione di scelte economiche, produttive o organizzative dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
  - eventi improvvisi e imprevisti quali incendio, calamità naturali, condizioni meteorologiche incerte;
  - ritardati pagamenti oltre 150 giorni in caso di appalti o forniture verso la pubblica amministrazione;



### Lavoratori destinatari

- impiegati, operai, intermedi;
- dirigenti di qualsiasi settore privato;
- lavoratori a domicilio (non è riconosciuta l'indennità nel caso di sospensione del lavoro tra una commessa e l'altra);
- soci dipendenti di cooperative (con esclusione di quelle disciplinate dal D.P.R. 602/70);
  
- Casi particolari in cui spetta l'indennità:
  - al lavoratore sospeso che svolge nel contempo una attività di lavoro autonomo di qualsiasi natura, purchè tale attività sia stata avviata prima della sospensione del rapporto di lavoro dipendente;
  - al lavoratore già occupato contemporaneamente presso due aziende e lo stesso viene sospeso solo da un'azienda. Ha diritto all'indennità di disoccupazione solo nel caso in cui il lavoratore viene sospeso dal posto di lavoro dal quale percepisce il maggior reddito;

### Lavoratori esclusi

- lavoratori dipendenti:
  - da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale;
  - con contratti di lavoro a tempo indeterminato con previsione di sospensioni lavorative programmate;
  - con contratti di lavoro a tempo parziale verticale;
  - ai lavoratori a domicilio, per i periodi intercorrenti tra una commessa e l'altra nel corso del rapporto di lavoro.
- non spetta, inoltre nel caso di mancata integrazione del 20% dell'indennità da parte dell'Ente Bilaterale. In tal caso i lavoratori potranno accedere (avendo i requisiti individuati dalla Regione) direttamente agli ammortizzatori sociali in deroga.



### Requisiti oggettivi e adempimenti dei datori di lavoro

- Requisiti oggettivi
  - sospensione per crisi aziendale o occupazionale (art. 2, Decreto M.L.P.S. 46441 del 19/05/2009);
  - erogazione del 20% della indennità da parte di un ente bilaterale o di un fondo interprofessionale per la formazione continua;
  - sottoscrizione di un apposito accordo sindacale.
- Adempimenti dei datori di lavoro
  - I datori di lavoro sono tenuti a comunicare ai Centri per l'Impiego territorialmente competenti, per il tramite dell'INPS (direttamente o per il tramite degli Enti Bilaterali):
    - la sospensione dell'attività lavorativa e le relative motivazioni nonché l'elenco dei nominativi interessati;
    - copia degli accordi sindacali da inviare esclusivamente all'INPS;
  - la comunicazione deve essere inviata una sola volta al momento della sospensione;
  - le eventuali riprese lavorative devono essere comunicate (in attesa dell'adeguamento del sistema informativo che consentirà una comunicazione unica):
    - all'INPS mensilmente (alla fine di ogni mese);
    - al Centro per l'Impiego deve essere comunicata solo la ripresa lavorativa definitiva;.

### Requisiti soggettivi dei lavoratori

- occorrono 52 settimane di contributi da lavoro dipendente subordinato nel biennio precedente alla data della sospensione (dal 01/01/2006 non sono utili, al raggiungimento delle 52 settimane, i contributi figurativi relativi al servizio civile volontario);





- occorre aver svolto un'attività lavorativa, con relativo versamento di contributo settimanale, almeno 2 anni prima del licenziamento, vale a dire essere assicurato contro la disoccupazione involontaria da almeno due anni;
- Per accedere alla prestazione in argomento, ai fini della maturazione dei requisiti assicurativi e contributivi, sono utili, a titolo di contribuzione figurativa, anche i periodi di lavoro di apprendistato, nel particolare caso in cui l'apprendista trasformi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tale aspetto è previsto dal Decreto interministeriale n. 46441 del 19/05/2009 all'Art. 5, comma 5, e nel messaggio INPS n. 17114 del 29/07/2009;

#### Adempimenti Ente Bilaterale

- L'Ente bilaterale deve comunicare mensilmente all'INPS:
  - i nominativi dei lavoratori titolari dell'intervento integrativo;
  - il relativo periodo di erogazione;
  - l'impegno assunto dallo stesso ente a pagare l'intervento integrativo non oltre 6 mesi dalla comunicazione della sospensione del lavoro. (art. 8 Decreto del M.L.P.S. n. 46441 del 19/05/2009).
- Per l'operatività del suddetto adempimento è necessario che:
  - l'INPS sottoscriva apposite convenzioni con gli Enti Bilaterali coinvolti nella prestazione;
- ❖ Nello specifico, ad esempio, la CIA di Siena (Ente Bilaterale per il settore artigiano della Provincia di Siena, nato dagli Accordi Provinciali tra le associazioni imprenditoriali, Confartigianato e CNA e le organizzazioni sindacali dei lavoratori CGIL, CISL e UIL) ha siglato, in data 08/04/2010, la convenzione con la Direzione Regionale INPS della Toscana che permette, a decorrere dal 1° maggio 2010, per i lavoratori delle aziende iscritte al proprio Fondo di Sostegno al Reddito di usufruire dell'intervento integrativo a carico dell'Ente Bilaterale necessario per l'accesso alla prestazione di disoccupazione in argomento;





- La prestazione di disoccupazione non potrà essere erogata dall'INPS al lavoratore in mancanza dell'intervento integrativo del 20% dell'indennità stessa da parte di un ente bilaterale o di un fondo interprofessionale per la formazione continua. In mancanza dell'intervento integrativo dell'Ente Bilaterale i lavoratori (con le procedure indicate dalla Regione) potranno accedere direttamente agli ammortizzatori sociali in deroga.

#### Presentazione della richiesta di indennità

- la domanda deve essere presentata dal lavoratore all'INPS entro 20 giorni dalla sospensione dal lavoro (la domanda può essere presentata comunque entro 68 giorni dalla sospensione, salvo gli effetti sulla decorrenza dell' indennità);
- la trasmissione della domanda deve avvenire per via telematica direttamente a cura del lavoratore o per il tramite degli Istituti di Patronato;
- nel caso di ripresa lavoro superiore ai 5 giorni continuativi non occorre ripresentare la domanda di disoccupazione (precisazione INPS con circolare 73 del 26/05/2009 );

#### Ricorsi

- Nel caso in cui la domanda venga respinta è possibile presentare ricorso:
  - al Comitato Provinciale dell'INPS (entro 90 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale l'INPS comunica il rifiuto all'interessato);
- Il ricorso deve essere presentato in via telematica, come previsto dalla Circ. INPS 32/2011, attraverso la procedura RiOL( Ricorsi On Line) :
  - direttamente dal cittadino;
  - tramite gli Enti di Patronato e gli altri soggetti abilitati all'intermediazione con l'INPS;

#### Durata dell'indennità

- per i lavoratori sospesi la durata dell'indennità è la seguente:
  - n. 90 giornate annue al massimo;





### Decorrenza dell'indennità

- Nel caso in cui la domanda sia stata presentata entro i 20 giorni dalla sospensione dal lavoro l'indennità decorre:
  - dalla data di sospensione (per i lavoratori sospesi non è prevista la carenza dei sette giorni);
- Qualora la domanda sia stata presentata oltre tale termine (20 giorni) e comunque non oltre i 68 giorni dalla sospensione, la prestazione decorre:
  - dalla data di effettiva presentazione della domanda;

### Importo dell'indennità

- l'indennità spetta:
  - nella misura del 60% della retribuzione giornaliera lorda media degli ultimi 3 mesi a carico dell'Inps;
  - nella misura 20% dell'indennità medesima (vale a dire il 12% della retribuzione) a carico dell'ente bilaterale;
- per il triennio 2009-2011 è prevista una ulteriore integrazione dell'Inps a concorrenza dell'80% della retribuzione. (disposizione introdotta dall'Art. 7-ter della L. 33/2009 al fine di garantire ai lavoratori il medesimo trattamento riconosciuto ai lavoratori nell'ambito degli ammortizzatori sociali in deroga);
- Tuttavia l'indennità non può superare un massimale mensile il cui importo viene rivalutato annualmente. Per il 2011 i limiti sono i seguenti:
  - € 906,80 mensili per i lavoratori la cui retribuzione è pari o inferiore a € 1961,80 lordi mensili;
  - € 1.089,89 mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 1961,80 lordi mensili;





### Il pagamento dell'indennità

- L'indennità è pagata dall'INPS direttamente al lavoratore:
  - allo sportello di un qualsiasi ufficio postale del territorio nazionale;
  - con bonifico sul proprio conto corrente bancario o postale (in tal caso devono essere indicati anche gli estremi dell'ufficio presso cui si intende riscuotere la prestazione, nonché le coordinate bancarie o postali (IBAN) e il numero di conto corrente che deve essere intestato necessariamente all'assicurato beneficiario)

### Condizione per l'erogazione ed il mantenimento dell'indennità

Il comma 10 dell' Art. 19 della Legge 28 Gennaio 2009, n.2 prevede che  
*"Il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, e' subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilita' al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, secondo quanto precisato dal decreto di cui al comma 3. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilita' ovvero, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo ai sensi dell'articolo 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti gia' maturati."*

- Le modalità di presentazione dell'anzidetta dichiarazione di immediata disponibilità (DID) sono specificate nella Circ. INPS n.133 del 22/10/2010.
- Nel caso specifico dell'indennità trattata in questo capitolo la DID è presentata dal singolo lavoratore all'INPS contestualmente alla richiesta del trattamento.





#### Perdita dell'indennità

- l'indennità si perde nei seguenti casi:
  - inizio di attività lavorativa come dipendente/autonomo/parasubordinato;
  - trasferimento in paesi extracomunitari non convenzionati (eccezione: gravi e comprovati motivi di famiglia o salute);
  - accesso a pensione diretta;
  - rifiuto a sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) da rilasciare all'INPS;
  - rifiuto all'avviamento ad un progetto individuale di inserimento nel mercato del lavoro, ovvero ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo si frequenta regolarmente ;
  - mancata accettazione di un' offerta di lavoro congrua;

#### Sospensione dell'indennità

- l'indennità si sospende nei seguenti casi:
  - maternità;
  - malattia (indennizzata dall'INPS);
  - ricovero ospedaliero;
  - ripresa di lavoro durante il periodo di sospensione;

#### Contribuzione figurativa

- e' riconosciuta la contribuzione figurativa per il periodo di percezione dell' indennità.



## 18 - INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE A REQUISITI RIDOTTI PER LAVORATORI SOSPESI PER CRISI AZIENDALI E OCCUPAZIONALI

- é una indennità che ha la finalità di indennizzare i periodi di non occupazione dei lavoratori sospesi per crisi aziendale o occupazionale da aziende non destinatarie per settore o dimensione di cassa integrazione guadagni ordinaria, di cassa integrazione guadagni straordinaria, che non riescono a raggiungere il requisito di contribuzione minimo richiesto per ottenere l'indennità di disoccupazione ordinaria;

### Lavoratori destinatari

- impiegati, operai, intermedi;
- dirigenti di qualsiasi settore privato;
- lavoratori a domicilio (non è riconosciuta l'indennità nel caso di sospensione del lavoro tra una commessa e l'altra);
- soci dipendenti di cooperative (con esclusione di quelle disciplinate dal D.P.R. 602/70);
- Casi particolare in cui spetta l'indennità:
  - al lavoratore sospeso che svolge nel contempo una attività di lavoro autonomo di qualsiasi natura, purchè tale attività sia stata avviata prima della sospensione del rapporto di lavoro dipendente;
  - al lavoratore già occupato contemporaneamente presso due aziende e lo stesso viene sospeso solo da un'azienda. Ha diritto all'indennità di disoccupazione solo nel caso in cui il lavoratore viene sospeso dal posto di lavoro dal quale percepisce il maggior reddito;



### Lavoratori esclusi

- lavoratori dipendenti:
  - da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale;
  - con contratti di lavoro a tempo indeterminato con previsione di sospensioni lavorative programmate;
  - con contratti di lavoro a tempo parziale verticale;
  - ai lavoratori a domicilio, per i periodi intercorrenti tra una commessa e l'altra nel corso del rapporto di lavoro.
  - ai soci di cooperative di cui al D.P.R. 602/70 (es. facchinaggio, pulizie, ect.);
  - ai lavoratori iscritti alla gestione separata INPS;
- non spetta, inoltre nel caso di mancata integrazione del 20% dell'indennità da parte dell'Ente Bilaterale. In tal caso i lavoratori potranno accedere (avendo i requisiti individuati dalla Regione) direttamente agli ammortizzatori sociali in deroga.

### Requisiti oggettivi e adempimenti dei datori di lavoro

- Requisiti oggettivi
  - sospensione per crisi aziendale o occupazionale (secondo la definizione dell'Art. 2, Decreto M.L.P.S. 46441 del 19/05/2009 – ved. capitolo precedente);
  - erogazione del 20% della indennità da parte di un ente bilaterale o di un fondo interprofessionale per la formazione continua;
  - sottoscrizione di un apposito accordo sindacale.
- Adempimenti dei datori di lavoro
  - I datori di lavoro sono tenuti a comunicare ai Centri per l'Impiego territorialmente competenti, per il tramite dell'INPS (direttamente o per il tramite degli Enti Bilaterali):
    - la sospensione dell'attività lavorativa e le relative motivazioni nonché l'elenco dei nominativi interessati;





- copia degli accordi sindacali da inviare esclusivamente all'INPS;
- la comunicazione deve essere inviata una sola volta al momento della sospensione;
- le eventuali riprese lavorative devono essere comunicate (in attesa dell'adeguamento del sistema informativo che consentirà una comunicazione unica):
  - all'INPS mensilmente (alla fine di ogni mese);
  - al Centro per l'Impiego deve essere comunicata solo la ripresa lavorativa definitiva;

#### Requisiti soggettivi dei lavoratori

- aver lavorato, nell'anno di riferimento almeno 78 giornate, comprese le festività e le giornate di assenza indennizzate (malattia, maternità, ferie ecc...);
  - essere assicurato contro la disoccupazione involontaria da almeno due anni, vale a dire avere un contributo settimanale prima del biennio precedente (il biennio si calcola a ritroso a partire dal 31 dicembre dell'anno per il quale viene richiesta la prestazione);
- Per accedere alla prestazione in argomento, ai fini della maturazione dei requisiti assicurativi e contributivi, sono utili, a titolo di contribuzione figurativa, anche i periodi di lavoro di apprendistato, nel particolare caso in cui l'apprendista trasformi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tale aspetto è previsto dal Decreto interministeriale n. 46441 del 19/05/2009 all'Art. 5, comma 5, e nel messaggio INPS n. 17114 del 29/07/2009;

#### Adempimenti Ente Bilaterale

- L'Ente bilaterale deve comunicare mensilmente all'INPS:
  - i nominativi dei lavoratori titolari dell'intervento integrativo;
  - il relativo periodo di erogazione;



- l'impegno assunto dallo stesso ente a pagare l'intervento integrativo non oltre 6 mesi dalla comunicazione della sospensione del lavoro. (art. 8 Decreto del M.L.P.S. n. 46441 del 19/05/2009).
- Per l'operatività del suddetto adempimento è necessario che:
  - l'INPS sottoscriva apposite convenzioni con gli Enti Bilaterali coinvolti nella prestazione;
- ❖ Nello specifico, ad esempio, la CIA di Siena (Ente Bilaterale per il settore artigiano della Provincia di Siena, nato dagli Accordi Provinciali tra le associazioni imprenditoriali, Confartigianato e CNA e le organizzazioni sindacali dei lavoratori CGIL, CISL e UIL) ha siglato, in data 08/04/2010, la convenzione con la Direzione Regionale INPS della Toscana che permette, a decorrere dal 1° maggio 2010, per i lavoratori delle aziende iscritte al proprio Fondo di Sostegno al Reddito di usufruire dell'intervento integrativo a carico dell'Ente Bilaterale necessario per l'accesso alla prestazione di disoccupazione in argomento;

#### Presentazione della richiesta di indennità

- la domanda deve essere presentata dal lavoratore all'INPS entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui è avvenuta la sospensione;
- la trasmissione della domanda deve avvenire (dal 01/04/2012) per via telematica direttamente a cura del lavoratore o per il tramite degli Istituti di Patronato;

#### Ricorsi

- Nel caso in cui la domanda venga respinta è possibile presentare ricorso:
  - al Comitato Provinciale dell'INPS (entro 90 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale l'INPS comunica il rifiuto all'interessato);
- Il ricorso deve essere presentato in via telematica, come previsto dalla Circ. INPS 32/2011, attraverso la procedura RiOL( Ricorsi On Line) :
  - direttamente dal cittadino;
  - tramite gli Enti di Patronato e gli altri soggetti abilitati all'intermediazione con l'INPS;



#### Durata dell'indennità

- per i lavoratori sospesi la durata dell'indennità è la seguente:
  - n. 90 giornate annue al massimo;
- la durata del trattamento è equivalente ad un numero di giornate pari a quelle di sospensione (entro il limite massimo anzidetto) o per il minor periodo lavorato nell'anno precedente.

#### Importo dell'indennità

- l'indennità spetta:
  - nella misura del 35% della retribuzione media giornaliera, a carico dell'Inps;
  - nella misura 20% dell'indennità medesima (vale a dire il 7% della retribuzione) a carico dell'ente bilaterale;
- per il triennio 2009-2011 è prevista una ulteriore integrazione dell'Inps a concorrenza dell'80% della retribuzione. (disposizione introdotta dall'Art. 7-ter della L. 33/2009 al fine di garantire ai lavoratori il medesimo trattamento riconosciuto ai lavoratori nell'ambito degli ammortizzatori sociali in deroga);
- Tuttavia l'indennità non può superare un massimale mensile il cui importo viene rivalutato annualmente. Per il 2011 i limiti sono i seguenti:
  - € 906,80 mensili per i lavoratori la cui retribuzione è pari o inferiore a € 1961,80 lordi mensili;
  - € 1.089,89 mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 1961,80 lordi mensili;

#### Il pagamento dell'indennità

- L'indennità è pagata dall'INPS direttamente al lavoratore:
  - allo sportello di un qualsiasi ufficio postale del territorio nazionale;
  - con bonifico sul proprio conto corrente bancario o postale (in tal caso devono essere indicati anche gli estremi dell'ufficio presso cui si intende riscuotere la prestazione, nonché le coordinate bancarie o postali (IBAN) e il numero di conto corrente che deve essere intestato necessariamente all'assicurato beneficiario)

#### Contribuzione figurativa

- e' riconosciuta la contribuzione figurativa per il periodo di percezione dell'indennità.





## 19 - INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE ORDINARIA PER APPRENDISTI SOSPESI O LICENZIATI PER CRISI AZIENDALI E OCCUPAZIONALI

- é una indennità riconosciuta agli apprendisti sospesi o licenziati, per crisi aziendale ed occupazionale, da qualsiasi datore di lavoro interessato dalla crisi, in via sperimentale per il triennio 2009-2011;

### Requisiti oggettivi e adempimenti dei datori di lavoro

- Requisiti oggettivi
  - sospensione per crisi aziendale o occupazionale (secondo la definizione dell'Art. 2, Decreto M.L.P.S. 46441 del 19/05/2009 – ved. capitolo precedente);
  - erogazione del 20% della indennità da parte di un ente bilaterale o di un fondo interprofessionale per la formazione continua;
  - sottoscrizione di un apposito accordo sindacale.
- Adempimenti dei datori di lavoro
  - I datori di lavoro sono tenuti a comunicare ai Centri per l'Impiego territorialmente competenti, per il tramite dell'INPS (direttamente o per il tramite degli Enti Bilaterali):
    - la sospensione dell'attività lavorativa e le relative motivazioni nonché l'elenco dei nominativi interessati;
    - copia degli accordi sindacali da inviare esclusivamente all'INPS;
  - la comunicazione deve essere inviata una sola volta al momento della sospensione;
  - le eventuali riprese lavorative devono essere comunicate (in attesa dell'adeguamento del sistema informativo che consentirà una comunicazione unica):
    - all'INPS mensilmente (alla fine di ogni mese);
    - al Centro per l'Impiego deve essere comunicata solo la ripresa lavorativa definitiva;.





### Requisiti soggettivi dei lavoratori

- risultare occupati in qualità di apprendista alla data del 29/11/2008;
- avere almeno 3 mesi di servizio presso l'azienda interessata da crisi aziendale o occupazionale;
- (nel caso di licenziamento) l'apprendista deve aver acquisito lo "stato di disoccupazione" presentandosi al Centro per l'Impiego del luogo ove ha stabilito il proprio domicilio e rendere la dichiarazione prevista dal Decreto Legislativo 297/2002;

### Adempimenti Ente Bilaterale

- L'Ente bilaterale deve comunicare mensilmente all'INPS:
  - i nominativi dei lavoratori apprendisti titolari dell'intervento integrativo;
  - il relativo periodo di erogazione;
  - l'impegno assunto dallo stesso ente a pagare l'intervento integrativo non oltre 6 mesi dalla comunicazione della sospensione del lavoro e del licenziamento (art. 8 Decreto del M.L.P.S. n. 46441 del 19/05/2009).
- Per l'operatività del suddetto adempimento è necessario che:
  - l'INPS sottoscriva apposite convenzioni con gli Enti Bilaterali coinvolti nella prestazione;
- ❖ Nello specifico, ad esempio, la CIA di Siena (Ente Bilaterale per il settore artigiano della Provincia di Siena, nato dagli Accordi Provinciali tra le associazioni imprenditoriali, Confartigianato e CNA e le organizzazioni sindacali dei lavoratori CGIL, CISL e UIL) ha siglato, in data 08/04/2010, la convenzione con la Direzione Regionale INPS della Toscana che permette, a decorrere dal 1° maggio 2010, per i lavoratori delle aziende iscritte al proprio Fondo di Sostegno al Reddito di usufruire dell'intervento integrativo a carico dell'Ente Bilaterale necessario per l'accesso alla prestazione di disoccupazione in argomento;





- La prestazione in argomento non potrà essere erogata dall'INPS al lavoratore in mancanza dell'intervento integrativo del 20% dell'indennità stessa da parte di un ente bilaterale o di un fondo interprofessionale per la formazione continua. In mancanza dell'intervento integrativo dell'Ente Bilaterale i lavoratori (con le procedure indicate dalla Regione) potranno accedere direttamente agli ammortizzatori sociali in deroga;

#### Presentazione della richiesta di indennità

- la domanda deve essere presentata dall'apprendista all'INPS entro 20 giorni dalla sospensione dal lavoro (la domanda può essere presentata comunque entro 68 giorni dalla sospensione, salvo gli effetti sulla decorrenza dell' indennità);
- la trasmissione della domanda deve avvenire per via telematica direttamente a cura del lavoratore o per il tramite degli Istituti di Patronato;
- nel caso di ripresa lavoro superiore ai 5 giorni continuativi non occorre ripresentare la domanda di disoccupazione (precisazione INPS con circolare 73 del 26/05/2009 );

#### Ricorsi

- Nel caso in cui la domanda venga respinta è possibile presentare ricorso:
  - al Comitato Provinciale dell'INPS (entro 90 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale l'INPS comunica il rifiuto all'interessato);
- Il ricorso deve essere presentato in via telematica, come previsto dalla Circ. INPS 32/2011, attraverso la procedura RiOL( Ricorsi On Line) :
  - direttamente dal cittadino;
  - tramite gli Enti di Patronato e gli altri soggetti abilitati all'intermediazione con l'INPS;

#### Durata dell'indennità

- per gli apprendisti sospesi o licenziati la durata dell'indennità è la seguente:
  - n. 90 giornate annue al massimo;
  - un numero di giornate pari a quelle di sospensione e comunque non oltre 90 giornate nell'anno;





- può essere riconosciuto un numero minore di giornate qualora il contratto di apprendistato scada prima della durata massima dell'indennità.  
La prestazione può essere usufruita anche in modo frazionato e non continuativo

#### Decorrenza dell'indennità

- Nel caso in cui la domanda sia stata presentata entro i 20 giorni dalla sospensione o dal licenziamento l'indennità decorre:
  - dalla data di sospensione (per i lavoratori sospesi non è prevista la carenza dei sette giorni);
- Qualora la domanda sia stata presentata oltre tale termine (20 giorni) e comunque non oltre i 68 giorni dalla sospensione o dal licenziamento, la prestazione decorre:
  - dalla data di effettiva presentazione della domanda;
- nel caso di licenziamento l'indennità non può, comunque, decorrere prima della data della dichiarazione per l'acquisizione dello "stato di disoccupazione" presentata al Centro per l'Impiego competente per domicilio del lavoratore;

#### Importo dell'indennità

- l'indennità spetta:
  - nella misura del 60% della retribuzione giornaliera lorda media degli ultimi 3 mesi a carico dell'Inps;
  - nella misura 20% dell'indennità medesima (vale a dire il 12% della retribuzione) a carico dell'ente bilaterale;



- per il triennio 2009-2011 è prevista una ulteriore integrazione dell'Inps a concorrenza dell'80% della retribuzione. (disposizione introdotta dall'Art. 7-ter della L. 33/2009 al fine di garantire ai lavoratori il medesimo trattamento riconosciuto ai lavoratori nell'ambito degli ammortizzatori sociali in deroga);
- Tuttavia l'indennità non può superare un massimale mensile il cui importo viene rivalutato annualmente. Per il 2011 i limiti sono i seguenti:
  - € 906,80 mensili per i lavoratori la cui retribuzione è pari o inferiore a € 1961,80 lordi mensili;
  - € 1.089,89 mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 1961,80 lordi mensili;

#### Il pagamento dell'indennità

- L'indennità è pagata dall'INPS direttamente al lavoratore:
  - allo sportello di un qualsiasi ufficio postale del territorio nazionale;
  - con bonifico sul proprio conto corrente bancario o postale (in tal caso devono essere indicati anche gli estremi dell'ufficio presso cui si intende riscuotere la prestazione, nonché le coordinate bancarie o postali (IBAN) e il numero di conto corrente che deve essere intestato necessariamente all'assicurato beneficiario)

#### Condizione per l'erogazione ed il mantenimento dell'indennità

Il comma 10 dell' Art. 19 della Legge 28 Gennaio 2009, n.2 prevede che  
*"Il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, e' subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilita' al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, secondo quanto precisato dal decreto di cui al comma 3. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilita' ovvero, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo ai sensi dell'articolo 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del*





*reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti già maturati."*

- Le modalità di presentazione dell'anzidetta dichiarazione di immediata disponibilità (DID) sono specificate nella Circ. INPS n.133 del 22/10/2010.
- Nel caso specifico dell'indennità trattata in questo capitolo la DID è presentata dal singolo lavoratore all'INPS contestualmente alla richiesta del trattamento.

#### Perdita dell'indennità di disoccupazione ordinaria

- l'apprendista sospeso o licenziato perde nei seguenti casi:
  - inizio di attività lavorativa come dipendente/autonomo/parasubordinato;
  - trasferimento in paesi extracomunitari non convenzionati (eccezione: gravi e comprovati motivi di famiglia o salute);
  - perdita dello "stato di disoccupazione";
  - rifiuto a sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) da rilasciare all'INPS;
  - rifiuto all'avviamento ad un progetto individuale di inserimento nel mercato del lavoro, ovvero ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo si frequenti regolarmente ;
  - mancata accettazione di un' offerta di lavoro congrua;

#### Sospensione dell'indennità

- l'indennità si sospende nei seguenti casi:
  - maternità;
  - malattia (indennizzata dall'INPS);
  - ricovero ospedaliero;
  - occupazione non superiore a 5 giorni consecutivi;

#### Contribuzione figurativa

- e' riconosciuta la contribuzione figurativa per il periodo di percezione dell'indennità.





## 20 – IL TRATTAMENTO EQUIVALENTE ALL'INDENNITA' DI MOBILITA'

- il beneficio indirizzato a tutelare, in caso di licenziamento o di cessazione del rapporto di lavoro i lavoratori non destinatari dell'indennità di mobilità di cui all'Art. 7 della Legge 223/91 era disciplinato dal comma 10-bis dell'Art.19 della Legge 2/2009 ;
- ad opera dell'Art.18, secondo comma, della Legge 111/2011 la norma di cui sopra è stata abrogata e così riformulata, con effetto dal 6 Luglio 2011, :
  - "nell'ambito delle risorse di cui al fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'art.18, comma 1 lettera a), del Decreto Legge n.185 del 2008, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, può concedere ai lavoratori non rientranti nella disciplina di cui all'art.7 della Legge 23 Luglio 1991, n.223, in caso di licenziamento o di cessazione del rapporto di lavoro e qualora i lavoratori medesimi siano percettori dell'indennità di disoccupazione con requisiti normali, un trattamento aggiuntivo pari alla differenza tra il trattamento di disoccupazione spettante e l'indennità di mobilità per un numero di mesi pari alla durata dell'indennità di disoccupazione";

### Alcune osservazioni sull'utilizzo dell'istituto prima della modificazione operata dal legislatore

- in relazione alla passata utilizzazione dell'istituto, finanziato con le risorse stanziare per gli ammortizzatori sociali in deroga, fatta eccezione per alcune concessioni autorizzate dal Ministero del Lavoro per lavoratori provenienti da aziende con unità produttive localizzate su più territori regionali, non si sono registrati molti accordi regionali in materia. Ad esempio la Regione Veneto, che aveva con accordo con le parti sociali del 22/06/2009 previsto l'istituto del trattamento equivalente della mobilità, con successivo accordo del 04/12/2009 rivedeva il proprio indirizzo optando per la destinazione delle risorse a tale scopo destinate verso l'istituto della mobilità in deroga, sicuramente di più agevole normazione e utilizzazione. La Regione Toscana, peraltro, non aveva previsto negli accordi con le parti sociali l'istituto del trattamento equivalente della mobilità ;
- la durata era quella stabilita nel provvedimento di concessione, sia ad opera del Ministero del Lavoro che delle singole Regioni, con evidente possibilità di difforme applicazione;
- la platea dei destinatari, per la formulazione della norma, non ne consentiva una univoca definizione;





### Alcune osservazioni sull'utilizzo dell'istituto dopo la modificazione operata dal legislatore

- la nuova formulazione della norma è certamente più stringente e definisce in maniera compiuta i destinatari e la durata del trattamento;
  - riferendosi espressamente, la norma, ai lavoratori già percettori dell'indennità di disoccupazione con requisiti normali non può che presumersi che debbano applicarsi le disposizioni a tale trattamento relative e già riportate al capitolo 11 della presente guida;
- successive disposizioni dovranno indicare le modalità di attribuzione del "trattamento aggiuntivo pari alla differenza tra il trattamento di disoccupazione spettante e l'indennità di mobilità", dei relativi adempimenti e dei soggetti che dovranno porli in essere;





## 21 - INDENNITÀ PER I LAVORATORI A PROGETTO

- è uno strumento introdotto in via sperimentale, per i triennio 2009-2011, dall'Art.19, comma 2, della Legge 2/2009, quale sostegno al reddito dei collaboratori coordinati e continuativi nei casi di fine lavoro;

### Lavoratori destinatari

- ai collaboratori coordinati e continuativi e collaboratori a progetto nel solo caso di fine lavoro;

### Lavoratori esclusi

- collaboratori occasionali
- lavoratori autonomi occasionali

### Requisiti soggettivi dei lavoratori

- è necessario che il collaboratori coordinati e continuativi ed a progetto:
  - siano iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'INPS;
  - operino in regime di mono-committenza;
  - risultino senza contratto da almeno due mesi;
  - abbiano conseguito nell'anno precedente un reddito superiore a € 5.000 e pari o inferiore a €20.000;
  - abbiano un numero di mensilità accreditate alle gestione separata, nell'anno precedente, non inferiore a 3;
  - abbiano accreditato nell'anno di riferimento almeno 1 mese presso la gestione separata;



#### Presentazione della richiesta di indennità

- la domanda deve essere presentata, per via telematica, dal lavoratore all'INPS entro i 30 giorni successivi al periodo di due mesi di assenza di contratto previsti per l'accesso alla prestazione;
- dopo aver presentato la richiesta del trattamento, il lavoratore deve comunicare all'INPS qualunque variazione relativa alla situazione lavorativa entro 30 giorni dall'avvenuto cambiamento;

#### Durata dell'indennità

- erogata in un'unica soluzione;

#### Importo dell'indennità

- spetta nella misura del 30% del reddito dell'anno precedente e comunque non superiore a € 4.000;

#### Il pagamento dell'indennità

- L'indennità è pagata dall'INPS direttamente al lavoratore:
  - allo sportello di un qualsiasi ufficio postale del territorio nazionale;
  - con bonifico sul proprio conto corrente bancario o postale (in tal caso devono essere indicati anche gli estremi dell'ufficio presso cui si intende riscuotere la prestazione, nonché le coordinate bancarie o postali (IBAN) e il numero di conto corrente che deve essere intestato necessariamente all'assicurato beneficiario)



### Condizione per l'erogazione ed il mantenimento dell'indennità

Il comma 10 dell' Art. 19 della Legge 28 Gennaio 2009, n.2 prevede che

*"Il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, e' subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilita' al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, secondo quanto precisato dal decreto di cui al comma 3. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilita' ovvero, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo ai sensi dell'articolo 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti gia' maturati."*

- Le modalità di presentazione dell'anzidetta dichiarazione di immediata disponibilità (DID) sono specificate nella Circ. INPS n.133 del 22/10/2010.
- Nel caso specifico dell'indennità trattata in questo capitolo la DID è presentata dal singolo lavoratore all'INPS contestualmente alla richiesta del trattamento.



Provincia di Siena  
Settore Formazione e Lavoro  
Servizio Crisi Aziendali



Direzione Provinciale  
di Siena

Si ringraziano per il prezioso contributo dato alla realizzazione della Guida:

- le strutture della provincia di Siena di
  - CGIL
  - CISL
  - UIL
  - CONFINDUSTRIA
  - API
  - CNA
  - CONFARTIGIANATO
  - CONFESERCENTI
  - CONFCOMMERCIO
  - CONFEDERAZIONE NAZIONALE AGRICOLTORI C.I.A.
  - CONFAGRICOLTURA
  - COLDIRETTI
  - LEGA COOP
  - CONFCOOPERATIVE
  
- i colleghi  
dei Centri per l'Impiego di
  - Siena
  - Abbadia San Salvatore
  - Montepulciano
  - Poggibonsi
  - Sinalunga
 della Direzione provinciale INPS di
  - Siena

che operano, ognuno per la parte di propria competenza, sulle materie illustrate nella Guida

La modulistica utile per le procedure e le istanze illustrate nella Guida è reperibile sui siti internet [www.impiego.provincia.siena.it](http://www.impiego.provincia.siena.it) e [www.inps.it](http://www.inps.it)



Provincia di Siena  
Settore Formazione e Lavoro  
Servizio Crisi Aziendali

Responsabile del Servizio: Luciano Vagaggini  
Telef. 0577 774141 Fax 0577 774150  
e-mail : [vagaggini@provincia.siena.it](mailto:vagaggini@provincia.siena.it)



INPS  
Direzione Provinciale di Siena  
Ufficio Prestazioni  
Sostegno Reddito

Responsabile dell'Ufficio: Carla Lamioni  
Telef. 0577 291284 Fax 0577 291351  
e-mail : [carla.lamioni@inps.it](mailto:carla.lamioni@inps.it)

