




Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

a cura di Pietro Manzari



**I dettagli delle norme che ne prevedono
l'impiego, le modalità pratiche per
accedervi, le procedure di consultazi-
one, la retribuzione al lavoratore e
l'esposizione sul Dm Inps.**

AMMORTIZZATORI SOCIALI LA GUIDA PER IL LORO UTILIZZO

**CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA - CASSA INTEGRAZIONE
STRAORDINARIA - CONTRATTI DI SOLIDARIETA' - MOBILITA' -
DISOCCUPAZIONE**

Sommario

Ammortizzatori sociali, la guida per il loro utilizzo	3
Cassa Integrazione Ordinaria	4
Domanda di CIG	9
CIG soggetta al versamento del contributo addizionale	12
CIG non soggetta al versamento del contributo addizionale	12
Apprendisti – Comparto Edilizia	13
Cassa Integrazione Straordinaria	15
CIGS soggetta al versamento del contributo addizionale	36
CIGS non soggetta al versamento del contributo addizionale	36
Recupero quota di TFR a carico della CIGS	36
Trattamento di CIGS concesso in deroga	37
Contratti Di Solidarietà	39
Contratto Di Solidarietà Difensivo	39
Contratto Di Solidarietà Espansivo	47
Mobilità	50
Disoccupazione	58
Indennità ordinaria di disoccupazione con i requisiti normali	58
Indennità ordinaria di disoccupazione con i requisiti ridotti	62
Novità introdotte dal DL n. 185/08	65

AMMORTIZZATORI SOCIALI, LA GUIDA PER IL LORO UTILIZZO

a cura di Pietro Manzari

**CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA - CASSA
INTEGRAZIONE STRAORDINARIA - CONTRATTI DI
SOLIDARIETA' - MOBILITA' – DISOCCUPAZIONE**

I dettagli delle norme che ne prevedono l'impiego, le modalità pratiche per accedervi, le procedure di consultazione, la retribuzione al lavoratore e l'esposizione sul Dm Inps

Cassa Integrazione Ordinaria

La cassa integrazione guadagni (CIG) è un istituto previsto dalla legge, consistente in una prestazione economica (erogata dall'Inps) in favore dei lavoratori sospesi dall'obbligo di eseguire la prestazione lavorativa o che lavorano a orario ridotto. L'istituto è stato introdotto nell'ordinamento per la prima volta con decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869, che conteneva disposizioni sulle integrazioni salariali, poi ratificato con modificazioni dalla legge 21 maggio 1951, n. 498.

La ratio legis è quella di venire incontro alle aziende che si trovino in momentanea difficoltà, sgravandole in parte dei costi della manodopera temporaneamente non utilizzata.

Le cause integrabili sono:

a)# crisi temporanee di mercato;
b)# ragioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
c)# eventi oggettivamente non evitabili. Si tratta di eventi che, oltre a non essere imputabili al datore di lavoro, risultano totalmente imprevedibili ed estranei al normale rischio d'impresa (Cass. 4 dicembre 1982 n. 6617). Rientrano in questa nozione gli eventi: tipicamente inerenti l'attività produttiva (mancanza di scorte, interruzione della fornitura dell'energia elettrica, ecc.) determinati dalla forza maggior o dal caso fortuito quali, ad esempio, l'ordine di sospensione dell'attività per ragioni sanitarie, l'occupazione dell'azienda da parte di disoccupati, gli eventi naturali, come i terremoti, le alluvioni, o il maltempo nelle lavorazioni all'aperto.

La durata massima dell'intervento ordinario è di 13 settimane consecutive (intese come periodo che va da lunedì a sabato) prorogabili eccezionalmente, di trimestre in trimestre, fino ad un massimo di 52 settimane nel biennio. Le

richieste di proroga, sempre per periodi non superiori alle 13 settimane, dovranno forma oggetto di autonome domande corredate della prescritta documentazione.

Il limite temporale si determina con riferimento alla singola unità produttiva operante nell'ambito dell'azienda.

L'impresa che ha usufruito del periodo massimo integrabile in modo continuativo, senza ripresa di attività tra un periodo e l'altro, prima di presentare un'ulteriore domanda di CIG, dovrà fare decorrere un periodo di almeno 52 settimane. Ai fini dei limiti temporali di durata del trattamento si computano sia le settimane di sospensione, sia quelle di riduzione di attività ma non quelle determinate da eventi oggettivamente non evitabili. Devono altresì escludersi dal tetto massimo delle 52 settimane nel biennio i periodi concessi a titolo di CIGS e/o contratto di solidarietà.

Nel caso in cui un'azienda fruisca del trattamento per periodi non consecutivi il periodo massimo integrabile sarà di 52 settimane nel biennio. A ogni valutazione di domanda d'intervento, per controllare il limite anzidetto, si considererà la prima settimana oggetto di prestazione, a ritroso, si conteggeranno le 104 settimane precedenti (cd. Biennio mobile). Se in tale arco temporale saranno già state utilizzate le 52 settimane precedenti (cd. biennio mobile). Se in tale arco temporale saranno già state utilizzate le 52 settimane di cui travasi non potrà essere riconosciuto il trattamento richiesto, tale conteggio si riproporrà per ogni ulteriore settimana di CIG richiesta (Cric. INPS n. 84 del 29.04.1988).

Al fine del calcolo della durata massima vanno computate solo le settimane di effettivo godimento della CIG e non quelle che sono state interamente lavorate pur essendo incluse in un periodo autorizzato.

Tali disposizioni non si applicano quando la sospensione (o la riduzione) dell'orario di lavoro deriva da eventi oggettivamente non evitabili, determinati da impossibilità sopravvenuta.

Dal tetto massimo delle 52 settimane nel biennio, devono essere esclusi i periodi concessi a titolo di CIGS e /o di contratti di solidarietà.

La CIG è prevista per il settore industriale, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati. Vi rientrano le lavorazioni accessorie non industriali, connesse direttamente con l'attività dell'azienda stessa. Possono beneficiarne inoltre le società cooperative che svolgono attività simili a quelle industriali.

Sono escluse dal campo della CIG ordinaria le aziende:

-#artigiane (L. 443/85);
-#el terziario (art. 49 L. 88/89);
-#el credito, delle assicurazioni e dei servizi tributari;
-#agricole;
-#ercenti la piccola pesca e la pesca industriale;
-#armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento, ferroviari, tranviarie e di navigazione interna;
-#ercenti autoservizi pubblici di linea;
-#ello spettacolo;
-#Cooperative di trasporto, facchinaggio ed altre attività limitatamente ai soci con rapporto di lavoro dipendente;
-#Compagnie e gruppi portuali.

Possono beneficiare della CIG i lavoratori subordinati appartenenti alle categorie degli operai, impiegati e quadri, assunti a tempo indeterminato o a termine, part-time. Sono ricompresi anche i lavoratori in prova.

L'integrazione salariale può essere riconosciuta anche:

- # in caso di contratto di appalto, ai dipendenti dell'appaltatore;
- # ai lavoratori assunti con contratto di inserimento, in coerenza con la disciplina applicata ai lavoratori precedentemente assunti con contratto di formazione e lavoro;
- # ai lavoratori con contratto di lavoro ripartito. La prestazione sarà divisa in base alle disposizioni del contratto di lavoro.

Il trattamento spetta inoltre ai soci e ai dipendenti delle cooperative destinatarie della CIG.

Sono esclusi dal beneficio i seguenti lavoratori:

-# apprendisti (Circ. INPS 5 aprile 1995 1955 n. 446, Resp. Interpello Min. La. 5 novembre 2007 n. 32);
-# dirigenti;
-# somministrati, in quanto le agenzie di somministrazione, loro datori di lavoro formali, non rientrano tra le aziende destinatarie delle integrazioni salariali;
-# distaccati presso un'azienda destinataria del trattamento, in quanto essi rimangono a tutti gli effetti dipendenti dell'azienda di origine;
-# lavoratori a domicilio;
-# autisti addetti esclusivamente al servizio personale del datore di lavoro e del suo nucleo familiare (Circ. INPS 19 giugno 1959 n. 52921).

Nella scelta dei lavoratori da sospendere devono essere seguiti criteri obiettivi, controllabili e verificabili in seguito: deve sussistere un nesso tra la causa di sospensione e i lavoratori interessati (Cass. 10 aprile 1990 n. 3024). Devono

inoltre essere rispettati i 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.

La legge differenzia la procedura sindacale a seconda della causa che ha prodotto la contrazione o la sospensione (art. 5 L. 164/75). L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni (10 giorni per le aziende con meno di 50 dipendenti).

La procedura di consultazione sindacale deve essere esperita sia per la domanda di prima ammissione che per la proroga (Cass. 15 maggio 1987 n. 4486).

Se la contrazione o la sospensione dell'attività è differibile, il datore di lavoro è tenuto a comunicare alle RSA oppure, in mancanza, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia, la durata prevedibile della sospensione o contrazione e il numero dei lavoratori interessati. In tutte le altre ipotesi il datore di lavoro deve comunicare preventivamente le cause di sospensione o riduzione di orario, l'entità, la durata prevedibile, il numero e i criteri di scelta dei lavoratori interessati alle RSA e, anche tramite le associazioni territoriali dei datori di lavoro, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative in ambito provinciale.

Domanda di CIG

La domanda di CIG (su modello I.G.L. 15) deve essere presentata dal datore di lavoro all'INPS competente per territorio, entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario. Qualora il termine coincida con un giorno festivo, la scadenza viene prorogata al primo giorno successivo non festivo (Circ. INPS 3 agosto 1976 n. 58601). In caso di tardiva presentazione della domanda, l'integrazione salariale non può essere erogata per i periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione. Inoltre, qualora i lavoratori perdano (anche parzialmente) il diritto all'integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, a titolo di risarcimento danni, ai lavoratori stessi una somma corrispondente all'integrazione salariale non percepita. Il datore di lavoro deve anche versare i contributi commisurati al tale importo con il conseguente accredito delle settimane di contribuzione. Il risarcimento dei danni è dovuto anche nel caso in cui la domanda non sia stata presentata affatto.

Nei casi che si accerti che non esistevano i presupposti per riconoscere l'integrazione, il datore di lavoro è obbligato al pagamento delle retribuzioni non corrisposte e al risarcimento dell'eventuale danno (Cass. 9 marzo 1984. n. 1646.)

Contro i provvedimenti della Commissione provinciale, è possibile ricorrere, entro 30 giorni dalla notifica, al Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti.

Le imprese che beneficiano dell'intervento della CIG devono versare un contributo aggiuntivo la cui misura varia a seconda del numero dei dipendenti occupati (artt. 12 e 13 L. 164/75):

-# 4% per le aziende fino a 50 dipendenti;
--

-# 8% per le aziende che occupano più di 50 dipendenti.

Il contributo è a totale carico del datore di lavoro e si calcola sull'intero importo delle integrazioni salariali erogate, al netto della riduzione del 5,84%.

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

Il limite dei dipendenti occupati è determinato con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente, dichiarato dall'impresa nel suo complesso, anche se i dipendenti sono occupati presso più unità produttive. Sono da comprendere nel numero dei dipendenti tutti i lavoratori occupati, compresi quelli a domicilio e i dirigenti. Sono invece esclusi dal computo gli apprendisti, i lavoratori assunti con contratto di reinserimento e inserimento.

Per fruire dell'aliquota ridotta i datori di lavoro devono presentare all'INPS, entro il 28 febbraio dell'anno successivo di ciascun anno, una dichiarazione di responsabilità nella quale si attesta la dimensione occupazionale dell'azienda. (Circ. INPS n. 89 del 20 maggio 2003).

L'integrazione salariale spettante ai lavoratori è pari all'80% della retribuzione che essi avrebbero percepito in caso di normale attività (retribuzione di riferimento), limitatamente alle ore integrabili. La somma così determinata, ridotta in misura pari all'aliquota contributiva a carico degli apprendisti (5,84%), non è soggetta a contributi previdenziali. E' invece interamente assoggettata a contributi previdenziali l'eventuale integrazione aziendale.

Oltre alla retribuzione base e alla contingenza, devono essere considerate le altre voci fisse, compresi i superminimi e, ad esempio, l'indennità per turno, l'indennità di trasferta per la parte imponibile, l'indennità di mensa e di cassa. Vanno computati, inoltre, gli aumenti retributivi, gli scatti di anzianità successivi alla messa in CIG, nonché i ratei di tredicesime e delle mensilità aggiuntive maturate durante il periodo di integrazione salariale. Questi ultimi restano a carico

dell'INPS per le quote riferite alle ore di riduzione di orario o sospensione, mentre per la parte corrispondente alle ore lavorate l'obbligo di pagamento ricade sul datore di lavoro, il quale peraltro non è tenuto ad integrare al 100% i ratei a carico dell'Istituto.

Sono escluse dal computo della retribuzione integrabile le quote giornaliere di TFR che, per il periodo di sospensione del rapporto, maturano regolarmente nella stessa misura prevista per il caso di normale attività, rimanendo a carico del datore di lavoro.

Ai lavoratori pagati in misura fissa l'integrazione salariale viene corrisposta anche per le festività cadenti nel periodo. Per i lavoratori retribuiti ad ore le festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno sono considerate dalla legge a carico del datore di lavoro e non integrabili; le restanti festività, sono integrabili dopo i primi 15 gironi di sospensione, mentre sono a carico del datore di lavoro quando si collocano nei primi 15 giorni. Inoltre nei periodi di ricorso alla CIG con riduzione di orario, e quindi con parziale svolgimento della prestazione, le ore non sono integrabili e sono poste a carico del datore di lavoro.

Alla fine di ciascun periodo di paga, l'integrazione salariale è corrisposta dal datore di lavoro per conto dell'INPS. Il relativo importo viene successivamente rimborsato tramite conguaglio dei contributi sul mod. DM 10 o tramite compensazione (Circ. INPS 4 maggio 1991 n. 118).

In assenza di disposizioni di legge, l'obbligo di anticipare il trattamento al lavoratore prima della formale ammissione viene in molti casi regolamentata dai contratti collettivi nazionali o aziendali. In via generale, per il datore di lavoro permane comunque l'obbligo retributivo nella fase anteriore al provvedimento di ammissione, salvo che dimostri un'impossibilità sopravvenuta della prestazione (Cass. SU 20 giugno 1987 n. 5454).

Gli importi di cassa integrazione e i codici per il versamento del contributo addizionale, devono essere sempre accompagnati dalla compilazione della riga 64 e successive con il numero di autorizzazione e le ore conguagliate nel mese. L'importo anticipato per CIG deve essere conguagliato esponendolo nel modo di seguito indicato:

CIG soggetta al versamento del contributo addizionale

Quadro D

Riga 39 Per l'esposizione dell'importo conguagliato.

E800 Per l'esposizione dei ratei di competenze annuali o periodiche (quota 13.ma e, 14.ma ecc.), se spettanti.

Il contributo addizionale deve essere indicato come segue:

Quadro B-C

E300 In corrispondenza del codice occorre indicare il solo importo dovuto.

CIG non soggetta al versamento del contributo addizionale

G400 Per l'esposizione dell'importo conguagliato.

E200 Per l'esposizione dei ratei di competenze annuali o periodiche (quota 13.ma e, 14.ma ecc.), se spettanti.

Apprendisti – Comparto Edilizia

In base al C.C.N.L. 18/6/2008 edilizia industria ed al C.C.N.L. edilizia artigiani 23/7/2008, a partire dal mese di gennaio 2009 i lavoratori apprendisti operai dipendenti delle imprese iscritte alla Cassa Edile potranno beneficiare, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi meteorologici, di una prestazione integrativa salariale (CIG.).

Tale prestazione viene erogata dalla Cassa Edile agli apprendisti operai attraverso l'impresa, utilizzando un Fondo generato ed alimentato dal versamento di un contributo a carico delle imprese con lavoratori apprendisti operai. Sia la prestazione che il relativo contributo decorrono dal 1° gennaio 2009.

A fronte del rimborso CIG apprendisti, tutte le imprese che hanno apprendisti in forza sono tenute al versamento di un contributo aggiuntivo pari allo 0,30%. Lo 0,30% va calcolato solo sulla retribuzione degli apprendisti in forza (somma degli imponibili GNF dei singoli apprendisti).

L'integrazione aziendale compete agli apprendisti solo in caso di perdita di un'intera giornata di lavoro. Le ore integrabili sono quelle indicate nell'autorizzazione INPS, mentre la retribuzione da prendere a riferimento per il rimborso è l'80% di quella persa dall'apprendista, comprensiva della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia (18,50%).

La Cnce (Commissione Nazionale paritetica per le casse edili), con nota del 23 febbraio 2009, spiega che va tenuto presente il massimale retributivo mensile in atto per la prestazione CIG erogata dall'Inps agli operai. Il massimale va considerato per intero e cioè al lordo della riduzione di cui all'articolo 26 della legge n. 41/1986. Ciò in quanto detta riduzione è correlata al fatto che la prestazione Inps per CIG corrisposta agli operai non è soggetta ad alcuna contribuzione previdenziale. Invece, dovendo il trattamento erogato agli apprendisti in sostituzione della CIG essere assoggettato a contribuzione dall'impresa (edile) che lo eroga, anche per la parte a carico del lavoratore (apprendista), l'applicazione della predetta riduzione (ex legge n. 41/1986) si

tradurrebbe in una duplicazione di oneri a carico dell'apprendista. Sullo stesso trattamento, inoltre, vanno operate le ordinarie ritenute fiscali.

Cassa Integrazione Straordinaria

L'intervento straordinario della Cassa trae origine dalla L. 5 novembre 1968, n. 1115, emanata allo scopo di provvedere al sostegno dei redditi degli operai dell'industria, con successivi provvedimenti, tra i quali ricordiamo la L. 8 agosto 1972, n. 464; la L. 20 maggio 1975, n. 164; la L. 12 agosto 1977, n. 675, la L. 23 luglio 1991, n. 223; il DPR 10 giugno 2000, n. 218, la disciplina della CIGS ha subito sostanziali modificazioni.

Attualmente le principali cause che giustificano il ricorso alla CIGS sono:

-# crisi aziendale (economica settoriale o locale);
-# processi di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale;
-# procedure concorsuali.

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

Lo stato di Crisi Aziendale è uno stato di diffusa e continuativa difficoltà dell'impresa di vera e propria impossibilità nella prosecuzione dell'attività (art. 2, comma 4, L. n. 675/1977, art. 1, comma 6, L. n. 223/1991; INPS circ. 30 luglio 1991, n. 204).

La durata non può superare i 12 mesi continuativi, con possibilità di un nuovo intervento, una volta trascorsi almeno i 2/3 del periodo della precedente concessione.

Per fronteggiare tale situazione l'impresa può richiedere il sostegno della CIGS a condizione che nel programma evidenzi la sussistenza dei seguenti presupposti:

-# andamento negativo o involutivo dell'azienda risultante dagli indicatori economico – finanziari;
-# ridimensionamento o stabilità dell'organico aziendale, nel biennio precedente all'intervento CIGS;
-# presentazione di un piano di risanamento, che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisca le azioni intraprese, o da intraprendere;
-# se si prevedono esuberi strutturali, presentazione di un piano di gestione degli stessi;
-# se la situazione di crisi deriva da un evento improvviso e imprevisto, esterno alla gestione aziendale, presentazione della documentazione attestante l'imprevedibilità dell'evento.

Non sono presi in esame i programmi presentati da imprese che abbiano (DM 15 dicembre 2004):

-# iniziato l'attività produttiva nel biennio antecedente alla richiesta di CIGS;
-# omesso di avviare effettivamente l'attività produttiva;
-# 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 lo scopo principale del contenimento dei costi di gestione, nonché i 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.

Per quanto riguarda il caso specifico di crisi aziendale con cessazione di attività, la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale è ammessa qualora si verifichino le seguenti condizioni (art. 1 DL 249/2004 conv. in L. 291/2004, Circ. Ministero del lavoro 28 ottobre 2004, n. 42):

-# la cessazione dell'attività può riguardare l'intera azienda; un settore di attività della stessa; uno o più stabilimenti o parte di essi;
-# l'impresa deve presentare un piano di gestione dei lavoratori in esubero tendente a ridurre il ricorso alla mobilità, salvo il caso in cui il collocamento in mobilità abbia carattere di strumento di ricollocazione, anche parziale, dei lavoratori.

La ristrutturazione è una notevole modifica delle strutture materiali dell'impresa (macchinari o locali), con conseguenti investimenti (art. 3 L. n. 675/1977).

Ai fini dell'approvazione, il programma deve presentare le seguenti caratteristiche:

-# preminenza, intermini 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. Occorre indicare, inoltre l'attività di formazione e riqualificazione professionale rivolta alla valorizzazione delle risorse professionali interne;
-# valore medio annuo degli investimenti per immobilizzazioni materiali ed immateriali superiore, in misura significativa, al valore medio annuo degli investimenti operati nel biennio precedente l'avvio del programma stesso;
-# sospensioni dal lavoro emotivamente 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%.
-# esplicite e dettagliate indicazioni delle modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

Il periodo massimo di CIGS è di 24 mesi consecutivi. Sono tuttavia possibili due ulteriori proroghe di 12 mesi l'una quando per la comprensività del programma, dovuta alle caratteristiche tecniche dei processi o alle rilevanti conseguenze occupazionali, si rende necessario il superamento del biennio ai fini della completa attuazione del programma stesso.

Per riconversione si intende quei progetti diretti sia ad introdurre produzioni appartenenti a comparti merceologici diversi per mezzo la modificazione dei cicli produttivi degli impianti esistenti sia quelli volti a sostituire impianti esistenti nelle aree sviluppate del Centro – Nord con nuovi impianti di corrispondente entità nelle aree del Mezzogiorno (art. 2, L. n. 1115/1968; art. 1, comma 3, L. n. 223/1991).

Mentre per riorganizzazione si intende la necessità di fronteggiare inefficienze della struttura gestionale dovute a squilibri tra apparato produttivo, commerciale, amministrativo: essa comporta una razionalizzazione organizzativa e gestionale.

In questi casi il periodo massimo di CIGS è di 24 mesi consecutivi. Sono tuttavia possibili due ulteriori proroghe di 12 mesi l'una quando per la comprensività del programma, dovuta alle caratteristiche tecniche dei processi o alle rilevanti conseguenze occupazionali, si rende necessario il superamento del biennio ai fini della completa attuazione del programma stesso.

Le procedure concorsuali sono i casi di dichiarazione di fallimento, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa o di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata; ammissione al concordato preventivo consistente nella cessione dei beni (art. 3, comma 1, L. n. 223/1991; Circ. INPS 26 maggio 1992, n. 141; Circ. Ministero del lavoro 13 luglio 2000, n. 48).

In questi casi il limite massimo di durata è di 12 mesi dal provvedimento di ammissione alla procedura stessa. Possono essere ottenute delle proroghe per un

periodo non superiore a 6 mesi se sussistono fondate prospettive di continuazione di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, trami la cessione dell'azienda.

A norma dell'art. 1 della L. 223/1991, possono beneficiare del trattamento straordinario di integrazione salariale le imprese di seguito elencate che, salvo specifiche eccezioni abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente la data di richiesta di intervento.

Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, il requisito occupazionale deve sussistere, per il datore di lavoro subentrante, nel periodo decorrente dalla data del trasferimento. Analogamente, per le aziende di nuova costituzione il requisito va determinato in relazione ai mesi di attività svolta, se inferiori al semestre.

Per le società sottoposte a procedure concorsuali (art. 3 bis, comma 2, D.L. n. 67/1997 conv. in L. 135/97; Circ. Min. Lav. 15 luglio 1997, n. 97) i sei mesi di riferimento decorrono dalla data di adozione del provvedimento di assoggettamento ad una delle predette procedure.

Nel semestre di riferimento devono essere ricompresi anche i periodi di sosta dell'attività e di sospensione stagionale.

Aziende soggette alla CIGS a regime, senza limiti temporali		Imprese industriali (comprese quelle edili ed affini) con più di 15 dipendenti nel semestre precedente.
		<p>Imprese che pur svolgendo attività inquadrabile nel terziario, risultavano inquadrate nel settore industria prima della Legge 88/1989.</p> <p>Imprese appaltatrici del servizio di mensa che effettuino prestazioni</p>

		<p>ridotte in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato da parte di quest'ultima ricorso alla CIGS. L'intervento della CIGS interessa solo i dipendenti che lavorano presso le imprese soggette alla CIGS.</p>
		<p>Imprese commerciali con oltre 200 dipendenti</p>
		<p>Imprese della logistica con più di 200 dipendenti</p>
		<p>Imprese cooperative e loro consorzi, che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, per i dipendenti a tempo indeterminato, con più di 15 dipendenti nel semestre precedente.</p>
		<p>Compagnie e gruppi portuali</p>
		<p>Imprese artigiane dell'indotto, anche se edili ed affini, con più di 15 dipendenti nel semestre precedente, che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza d'interventi di integrazione straordinaria che interessino l'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente. Si ha influsso gestionale prevalente quando nel biennio precedente il fatturato dei beni e servizi verso imprese rientranti nella disciplina CIGS è superiore al 50% (art. 12 L. n. 223/1991, Circolare INPS n. 9</p>

		<p>agosto 1991, n. 211).</p>
		<p>Imprese editrici, destinatarie delle disposizioni di cui alla legge 5 agosto 1981, n. 416 (editrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale) e della Legge n. 67/87 (editrici di giornali periodici). Al riguardo, con apposita disposizione di legge, (art. 7, comma 3, DL n. 148/93) è stata sancita la specialità della specifica normativa.</p> <p>Imprese appaltatrici servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperative DPR 602/1970 inquadrate nel terziario, presso imprese soggette alla CIGS, con più di 15 dipendenti nel semestre precedente, in conseguenza delle attività appaltate ove connesse all'attuazione, da parte dell'appaltante, di programmi di crisi aziendale o di programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, con applicazione del trattamento CIGS. L'intervento della CIGS è limitato ai dipendenti che lavorano presso le imprese soggette alla CIGS.</p> <p>Vettori aerei e società da questi derivanti a seguito di processi di riorganizzazione o trasformazioni societarie, dall'1.1.2005 (art. 1- bis, legge 3.12.2004, n. 291, Circolare INPS 14.02.2005, n. 28)</p>

Aziende soggette con limiti temporali	Il trattamento di CIGS e mobilità per queste categorie è normalmente concesso con proroghe annuali disposte mediante decreto del Ministero del lavoro.	Imprese commerciali, in senso stretto, con più di 50 dipendenti e fino a 200 dipendenti (CSC 7.01.01 al 7.01.10 e dal 7.02.01 al 7.02.07, accompagnati dal codice autorizzazione 3X.)
		<p>Imprese della logistica con più di 50 dipendenti (CSC7.04.01 con i codici autorizzazione 3B e 3X)</p> <p>Imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti (CSC 7.07.08 con il codice autorizzazione 5J)</p> <p>Agenzie di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti. CSC 7.04.01 con il codice autorizzazione 3X.)</p>
Aziende escluse		Imprese ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna
		<p>Imprese di spettacoli</p> <p>Imprese della pesca</p> <p>Artigiani</p> <p>Imprese industriali degli enti pubblici</p> <p>Imprese esercenti pubblici servizi di trasporto in concessione.</p> <p>Imprese armatoriali e di navigazione</p>

La determinazione del numero dei dipendenti occupati va effettuata computando i lavoratori di qualunque qualifica (lavoratori a domicilio, dirigenti, ecc.), ivi compresi, per espressa previsione di legge, gli apprendisti e gli assunti con contratto di formazione e lavoro.

Il lavoratore assente, ancorché non retribuito, per esempio per aspettativa, è computato solo se non è stata disposta la sua sostituzione. In caso contrario, sono considerati i sostituti. Di contro, stante l'art. 20 della L. n. 223/1991, dovrebbero essere esclusi gli assunti con contratto di reinserimento (Circ. INPS 9 agosto 1991, n. 211).

I lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto (art. 6 D.lgs n. 61/2000).

Qualora il datore di lavoro eserciti attività plurime con separati inquadramenti previdenziali il requisito occupazionale va determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati in ciascuna delle distinte attività, anche se articolata in più cantieri, stabilimenti o filiali dislocate nella stessa provincia o province diverse (Circ. INPS 15 febbraio 1995, n. 44).

Il datore di lavoro deve alternare tra loro i lavoratori sospesi o a orario ridotto, in modo tale che la minor retribuzione consistente nell'integrazione salariale non gravi solo su alcuni (rotazione).

Il Ministero del lavoro può stabilire la rotazione d'ufficio nel caso di mancato accordo fra le parti. L'impresa può chiedere, per ragioni tecniche – organizzative, e previa approvazione del Ministero del lavoro, di non ricorrere alla rotazione.

L'impresa che non rispetti la norma sulla rotazione è tenuta a versare il contributo addizionale nella misura doppia, a sua volta maggiorata del 150% dal 25° mese successivo l'atto di concessione della CIG. Il pagamento delle penalità impone ugualmente l'adozione della rotazione, stabilita con DM.

A norma dell'art. 2 del DPR 218/2000, l'imprenditore che intende richiedere l'intervento della CIGS deve, anche per mezzo della propria associazione, darne tempestiva comunicazione alla RSU; o, in mancanza, alle organizzazioni sindacali

di categoria dei lavoratori comparativamente più rappresentative operanti nella provincia.

L'imprenditore o le organizzazioni sindacali, entro 3 giorni, devono presentare domanda di esame congiunto della situazione aziendale a:

-# per unità ubicate nella stessa regione; al competente ufficio individuato dalla regione competente (decentramento D.lgs 469/97);
-# per unità ubicate in più regioni: al Ministero del lavoro (l'Ufficio ministeriale competente richiede il prescritto parere alle regioni interessate).

L'esame congiunto deve avere per oggetto:

-# il programma che l'impresa intende attivare;
-# le misure previste per la gestione degli esuberanti;
-# i criteri per l'individuazione dei lavoratori da sospendere;
-# le modalità di rotazione (Ministero del lavoro circolare del 20.09.2000, n. 64).

La procedura di consultazione si esaurisce entro i 25 giorni (10 giorni, per le aziende fino a 50 dipendenti) dalla data di ricezione, da parte del competente ufficio, della richiesta di esame congiunto.

A conclusione della consultazione sindacale tra le parti, la Direzione generale dei rapporti di lavoro richiede alle regioni interessate il prescritto parere, che deve pervenire alla Divisione XI, ai fini dell'avvio del procedimento. Tale parere è rilasciato dalle regioni entro 20 giorni dalla conclusione della procedura di consultazione sindacale. Decorso i venti giorni, l'ufficio ministeriale potrà comunque procedere indipendentemente dall'acquisizione di detto parere (Circ. Ministero del lavoro 4 novembre 2002, n. 53).

La Finanziaria per il 2009 (legge n. 203/2008, art. 2. comma 36) ha disposto che il Ministero del lavoro possa disporre nuove concessioni o proroghe di Cassa integrazioni guadagni straordinaria, anche in deroga alle disposizioni vigenti in materia di ammortizzatori sociali, entro il 31 dicembre 2009.

Tali programmi dovranno essere oggetto di specifici accordi in sede governativa intervenuti entro il 15 giugno 2009 che recepiscono le intese già stipulate in sede territorialmente ed inviate al Ministero del lavoro entro il 20 maggio 2009.

Nell'ambito delle risorse finanziarie previste, i trattamenti già concessi in deroga (ai sensi dell'articolo 2, comma 521, della legge 24 dicembre 2007, n. 244), possono essere prorogati qualora i piani di gestione delle eccedenze già definiti in specifici accordi in sede governativa abbiano una riduzione nella misura almeno del 10% del numero dei destinatari dei trattamenti scaduti il 31 dicembre 2008. In tal caso la misura de trattamenti è ridota del 10% nel caso di prima proroga, del 30% nel caso di seconda proroga, del 40% nel caso di proroghe successive.

Hanno diritto alle prestazioni CIGS i dipendenti, da almeno 90 giorni alla data di richiesta di intervento (art. 8, comma 3, Legge 160/1988), che in base al combinato dell'art. 2 della L. 115/68 dell'art. 1 L. 464/72 e dell'art. 1 della L. n. 223/1991 ricoprono le qualifiche di: operai, intermedi, impiegati, viaggiatori e piazzisti, quadri, nonché i soci e non soci di cooperative esercenti attività industriali (art. 8, D.L. n. 148/1993) e gli operai a tempo indeterminato di cooperative agricole e zootecniche, lavoratori con contratto di formazione e lavoro (solo se espressamente previsto dal Decreto di concessione), lavoratori con contratto di solidarietà, giornalisti professionisti dipendenti da imprese editrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale.

Sono esclusi dal trattamento CIGS: dirigenti, apprendisti, lavoratori a domicilio e lavoratori con contratto di formazione e lavoro, se non espressamente inclusi nel provvedimento di concessione della CIGS (Circolare INPS 29 aprile 1988, n. 84).

Le modalità di richiesta di intervento della CIGS sono disciplinate dal DPR 10.6.2000, n 218 che prevede che le domande di intervento della CIGS devono essere presentate o inviate al Ministero del lavoro su modello CIGS/SOLID-1, compilato debitamente in ogni sua parte, pena l'improcedibilità della domanda stessa. Copia della seconda pagina della richiesta deve essere inviata alla sede INPS competente (Circ. Ministero del lavoro 28 marzo 2003 n. 8 Circolare Ministero del lavoro 8 ottobre 2004, n. 38).

Oltre al modello, occorre presentare copia del verbale di esame congiunto, esperito nei termini e con le modalità prescritte. La carenza o la scarsa chiarezza della documentazione comportano la sospensione dei termini di conclusione del procedimento.

Ai fini della completezza degli atti il ministero del lavoro deve, inoltre, acquisire il motivato parere della regione o delle regioni competenti (art. 3, c. 3 D.lgs 469/97).

Il procedimento può essere avviato solo nel momento in cui l'ufficio ministeriale è in possesso di tutta la documentazione sopra citata.

Il Ministero del lavoro autorizza l'intervento della CIGS mediante decreto, entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana nella quale il Decreto Ministeriale di concessione è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il datore di lavoro deve presentare la domanda di autorizzazione (MOD. I.G.i.15/str) alla sede INPS competente per territorio.

L'INPS, con apposito provvedimento (Mod. IG.i.6/str.) comunica al datore di lavoro che può porre a conguaglio le somme erogate agli aventi diritto e se dovuto il contributo addizionale.

Ricevuto il modello IG.i.6/str. l'azienda (Circ. INPS 1 luglio 1997 n. 147):

-# corrisponde ai dipendenti, nei limiti del benessere rilasciato dall'INPS e sulla base dell'effettiva riduzione dell'attività lavorativa, le somme a titolo di CIGS;

-# trasmette all'INPS il modello Igstr/Cong. Contenente l'elenco dei lavoratori beneficiari delle prestazioni con tutti i dati relativi: generalità, data di assunzione, periodo integrato, somma da percepire, dichiarazione del lavoratore attestante che nel periodo segnalato ha ricevuto il trattamento indicato, non ha percepito altre prestazioni né ha svolto attività lavorativa;

-# opera il conguaglio ponendo sul Mod. DM10, a proprio credito, le somme anticipate per CIGS.

Ciascuna domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale si riferisce a un periodo massimo di 12 mesi e deve essere inviata entro 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. La presentazione tardiva della domanda, comporta lo slittamento del periodo di intervento di integrazione salariale che decorre dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda stessa. Il termine di presentazione si applica anche alle domande di proroga della concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, mentre non trova applicazione nei confronti delle aziende in amministrazione controllata sottoposte a procedura concorsuale.

Nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, la domanda è contemporaneamente presentata, oltre che al competente ufficio del Ministero del lavoro, anche al servizio ispezione del lavoro delle Direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti in base all'ubicazione delle unità aziendali interessate dall'intervento stesso. Qualora dall'omessa o tardiva presentazione della domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale derivi un danno ai lavoratori dipendenti con la perdita totale o parziale del diritto all'integrazione salariale, l'imprenditore è tenuto a corrispondere ai lavoratori stessi una somma d'importo equivalente all'integrazione salariale non percepita (art. 7, comma 3, L. 20 maggio 1975, n. 164), oltre al versamento degli oneri contributivi commisurati a tale importo.

Nei casi di autorizzazione al pagamento diretto a cura dell'Istituto delle prestazioni della CIGS, le aziende sono tenute a fornire all'INPS per il pagamento i dati e le notizie necessarie attraverso il modello IGSTR/AUT.

Il limite massimo di fruizione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale può essere superato nelle singole unità aziendali nelle procedure concorsuali, (art. 1 comma 9 l. 223/91):

-# l'attività produttiva sia iniziata almeno ventiquattro mesi prima dell'avvio degli interventi di integrazione salariale, protrattisi per il triennio di riferimento;

-# l'attività sia continuata fino ai dodici mesi antecedenti l'ammissione alla procedura concorsuale.

La richiesta di deroga al limite temporale, unitamente alla richiesta del trattamento straordinario di integrazione salariale ed alla documentazione comprovante la sussistenza delle condizioni sopra indicate, deve essere espressamente richiesta al Ministero del lavoro dal curatore, liquidatore o commissario (art. 1 D.M. n. 31445/2002)

Nei casi d'intervento della CIGS connesso alla stipulazione di contratti di solidarietà. Sono previste proroghe a norma del comma 3 dell'art. 1 della l. 223/91 per programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e conversione che presentino una particolare complessità in ragione delle caratteristiche tecniche dei processi produttivi dell'impresa ovvero della rilevanza delle conseguenze sul piano occupazionale (circ. INPS 11 aprile 1995, n. 103.)

L'art. 1, comma 10 della L. 23 luglio 1991, n. 223 prevede che ai fini del raggiungimento del limite massimo integrabile nel quinquennio, non si tenga conto dei periodi precedenti la data di trasformazione dell'assetto proprietario che abbiano determinato l'apporto di consistenti capitali ed investimenti produttivi.

Tale richiesta può essere accolta qualora sussistano le seguenti condizioni (Delibera CIPI 13 luglio 1993):

-# è ammessa la sola presentazione di programmi di ristrutturazione con esclusione di piani di risanamento per crisi aziendale;
-# il mutamento dell'assetto proprietario deve essere dimostrato attraverso il passaggio ad altro soggetto della maggioranza o del controllo nel caso di società quotate in borsa;
-# si considera rilevante l'apporto di capitale che sia maggiore del 50% del capitale sociale precedente la trasformazione e comunque non inferiore a € 258.228,45;
-# si considerano rilevanti gli investimenti produttivi di ammontare non inferiore alla metà dell'apporto di capitale o comunque non inferiori a € 258.228,45, ove l'investimento riguardi un'unica unità produttiva.

Sono indennizzabili le ore non lavorate fino a un massimo di 40 ore settimanali, oppure fino al limite settimanale delle ore previste dal contratto di lavoro, se inferiore a 40. Per determinare il numero massimo delle ore indennizzabili, occorre detrarre dall'orario settimanale contrattuale:

-# le ore lavorate;
-# le assenze non retribuite per permessi, scioperi, ferie ecc.;
-# le festività cadenti in giorno lavorativo;
-# le assenze per malattia, maternità e infortunio.

L'importo della CIGS è pari all'80% della retribuzione globale lorda che il lavoratore avrebbe percepito per le ore di lavoro non prestate (art. 2, L. 164/75), l'importo è dovuto nei limiti del massimale che è stabilito annualmente sia ai fini della CIG ordinaria che straordinaria.

Sono previsti due distinti massimali in relazione alla retribuzione che il lavoratore percepisce, l'importo di retribuzione, oltre il quale si applica il massimale maggiorato, è stabilito annualmente dal Ministero del lavoro mediante decreto (art. 14, comma 1, L. 223/91, art. 2, comma 16, L. 549/95):

-# per le retribuzioni fino a €1.857,48, €886,31;
-# per le retribuzioni superiori €1.065,26.

Al lavoratore in CIGS spetta anche l'integrazione per i ratei di ferie e gratifica natalizia, che sono corrisposti dal datore di lavoro alla normale scadenza. Per il calcolo dell'integrazione sui ratei:

-# si sommano gli emolumenti aggiuntivi (gratifica, quattordicesima, premio di produzione ecc.);
-# l'importo ottenuto si divide per 2000 (divisore fisso);
-# il risultato si moltiplica per le ore di integrazione nell'anno.

L'importo ottenuto rappresenta la retribuzione di riferimento per il calcolo dei ratei. I ratei spettano solo se c'è ancora capienza nel massimale mensile, ad esempio se il lavoratore per un determinato mese raggiunge il massimale integrabile, per tale mese, ancorché ne avrebbe diritto, le quote di rateo di ferie e gratifica natalizia non possono essere rogate.

-# importo di CIGS percepito dal lavoratore deve essere ridotto dell'aliquota contributiva prevista per gli apprendisti pari a 5,84% (l. 427/80; art. 26 l. 41/86; art. 14, c. 1, l. 223/91);
 -# assegno per il nucleo familiare è dovuto in misura intera durante i periodi autorizzati di CIGS.

I lavoratori sospesi, retribuiti a paga oraria, le festività cadenti nei primi quindici giorni del trattamento d'integrazione salariale non sono integrabili e quindi sono a carico del datore di lavoro, mentre per i retribuiti in misura mensile tali festività sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale. Le festività del 25 aprile e del 1° maggio non sono mai integrabili per i lavoratori sospesi retribuiti a paga oraria. Sono sempre integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile, per i dipendenti delle aziende sottoposte a procedura concorsuale nonché nel caso di interventi straordinari concessi ai sensi della Legge 8 agosto 1977, n. 501.

Il datore di lavoro è tenuto a pagare l'integrazione salariale per conto dell'INPS soltanto dopo la pubblicazione del prescritto decreto ministeriale e l'autorizzazione INPS. Le somme anticipate sono conguagliate con i contributi INPS sul modello DM10.

L'art. 12 del DPR 218/2000 prevede che l'INPS deve rideterminare, entro 30 giorni, i termini entro cui l'azienda può procedere alle operazioni di conguaglio e le modalità di presentazione delle relative denunce a credito.

La richiesta di rimborso va effettuata entro il termine ordinatorio di 6 mesi decorrenti (art. 9 D.lgs C.P.S. 869/47; Cass. 3175/1999; Messaggio INPS n. 49/2003):

-# dalla fine del periodo di paga incorso alla scadenza del periodo autorizzato, se la pubblicazione del decreto interviene prima della scadenza;

-# dal termine del periodo di paga in corso alla data di pubblicazione del decreto, se il periodo autorizzato è già esaurito.

Come già accennato i predetti termini hanno natura ordinatoria, pertanto alla richiesta di rimborso della CIGS non è applicabile alcun termine di decadenza, ma è operante l'ordinaria prescrizione decennale (Messaggio INPS n. 49/2003).

La L. 223/91, art. 2, comma 6, stabilisce che il Ministero del lavoro può disporre il pagamento diretto ai lavoratori, da parte dell'INPS, del trattamento straordinario dell'integrazione salariale, quando per l'impresa ricorrono comprovate difficoltà di ordine finanziario accertate dal settore ispezioni del lavoro della Direzione provinciale del lavoro. La richiesta in tale direzione dovrà essere avanzata dall'impresa unitamente alla domanda della CIGS.

Il Ministero del lavoro, con circ. 24.11.1994 n. 108, ha precisato che per le istanze avanzate per ristrutturazione, riorganizzazione e conversione aziendale, in via di principio, non possono essere autorizzate al pagamento diretto da parte dell'INPS, in quanto tale beneficio non è compatibile con la natura delle causali in argomento in quanto le comprovate difficoltà finanziarie metterebbero in discussione il concetto di investimenti, che presuppongono ovviamente delle disponibilità economiche.

Ai sensi dell'art. 2 comma 2 della L. 464/72 è ammesso il rimborso delle quote di TFR maturate durante il periodo di CIGS e dovute ai lavoratori interrottamente sospesi e licenziati (inteso come cessazione del rapporto di lavoro, quindi anche per dimissioni – Circ. INPS 8.2.1973, n. 50973 G.S.) nel corso o al termine del periodo integrato.

Il diritto decade (L. 223/91, art. 5, comma 6) qualora il lavoratore sia posto in mobilità dopo la scadenza del 12° mese dal completamento del programma; sono esclusi i casi di licenziamento non a seguito del collocamento in mobilità come, ad esempio, da rioccupazione presso altra azienda o pensionamento del lavoratore interessato.

Le quote rimborsabili sono quelle immediatamente precedenti la cessazione del rapporto di lavoro. Pertanto qualsiasi evento che interrompa la continuità cronologica della sospensione (per es.: rioccupazione presso la stessa azienda, ferie, festività a carico del datore di lavoro, servizio militare) comporterà l'impossibilità di imputare a carico della CIGS tali quote (Circ. INPS 11 febbraio 1987, n. 303G.S./38).

Costituiscono eccezione a tale disposizione le interruzioni dovute all'astensione obbligatoria per maternità, le festività del 25 aprile e 1° maggio che possono considerarsi non interruttrive della sospensione del lavoro per espresso parere del Ministero del lavoro.

Ai fini del riconoscimento del diritto al rimborso delle quote TFR è ininfluyente che si siano verificate interruzioni nella fruizione della CIGS per effetto della rotazione nell'ambito del programma approvato dal Ministero del lavoro (Messaggio INPS 5 luglio 2001, n. 190).

Le quote di TFR maturate in costanza di periodo di CIGS, non essendo qualificabili come somme dovute a titolo d'integrazione salariale, sono corrisposte secondo la normativa vigente in rapporto alla retribuzione che sarebbe effettivamente spettata e non sono soggette al massimale mensile.

Per le imprese fallite il rimborso delle quote di TFR può essere ammesso atteso che la concessione della CIGS sia condizionata in ogni caso alla permanenza del rapporto di lavoro. I ratei di TFR maturati nel periodo di sospensione sono rimborsati dall'INPS al momento dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro (Circ. INPS 24 gennaio 1982, n. 50G.S.).

Per il finanziamento della CIGS è dovuto un contributo pari allo 0,90%, suddiviso per lo 0,60% a carico del datore di lavoro e per lo 0,30% a carico del lavoratore. Oltre a tale contributo, calcolato sulle retribuzioni, è dovuto anche il contributo addizionale (art. 8 comma 1, D.L. n. 86/1988) calcolato sugli importi messi a conguaglio, che è pari al:

-# 3% per le imprese fino a 50 dipendenti;
-# 4,5% per le imprese con più di 50 dipendenti.

Raddoppia dal primo giorno del 25° mese successivo a quello in cui è fissata la data di decorrenza del trattamento (art. 1 della L. n. 223/1991, commi 4 e 8).

Il Contributo addizionale è altresì raddoppiato, con effetto immediato, in caso di inottemperanza al decreto ministeriale che stabilisce il meccanismo di

rotazione. In questa ipotesi, trascorsi 24 mesi dalla data di decorrenza del trattamento, il contributo è maggiorato del 150% (Circ. INPS 5 ottobre 1991, n. 240 e Circ. INPS n. 26 maggio 1992, n. 141).

Sono escluse dal versamento del contributo addizionale le aziende assoggettate a procedure concorsuale, le società di reimpiego dei lavoratori istituite dalla GEPI, nonché le aziende che ricorrono all'intervento straordinario attraverso il contratto di solidarietà (art.8, comma 8 – bis, D.L. n. 88/1988, Circ. INPS 4 agosto 1988, n. 171 e Circ. INPS3 dicembre 1988 n. 240).

Le istanze di riesame avverso provvedimenti ministeriali di diniego dei benefici CIGS devono essere presentate alla Divisione XI della Direzione generale della previdenza e assistenza sociale e la verifica da parte del servizio ispezione circa i contenuti dell'Istanza e l'evoluzione della situazione aziendale è attivata dal competente ufficio ministeriale (Ministero del lavoro Circ. 23 agosto 2000 n. 61).

Non è previsto alcun ricorso amministrativo nel caso in cui sia respinta la domanda di cassa integrazione straordinaria. Nel caso di reiezione della domanda di CIGS, il datore di lavoro può ricorrere al Tribunale Amministrativo Regionale entro 60 giorni dalla data di notifica del provvedimento.

L'INPS nel caso di CIGS attribuisce i seguenti codici autorizzazione.

CODICI DI AUTORIZZAZIONE INPS	
3X	E' attribuito alle imprese inquadrate in settori diversi da quello dell'industria, ha il significato di azienda soggetta alla disciplina CIGS.
3Y	E' attribuito alle imprese, anche industriali, che raggiungono il requisito occupazionale sommando più posizioni. E' attribuito in aggiunta a 3X per le imprese diverse da quelle industriali e per le imprese commerciali con più di 200, ovvero 50,

	<p>dipendenti; in aggiunta al 5K alle imprese appaltatrici di servizi pulizia.</p>
3J	<p>E' attribuito in aggiunta al 3X alle imprese commerciali che raggiungono il requisito occupazionale di 50 e fino ai 200 dipendenti ed alle agenzie di viaggio e turismo che raggiungono il requisito dei 50 dipendenti, sommando più posizioni.</p>
5J	<p>E' assegnato alle imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti. Se il requisito occupazionale è raggiunto sommando più posizioni, occorre attribuire anche il codice 3Y.</p>
5K	<p>E' attribuito alle imprese appaltatrici di servizi di pulizia.</p>
1S	<p>E' attribuito alle imprese industriali in genere ed avente il significato di azienda industriale (non edile, non lapidea) che applica le aliquote ridotte per i contributi CIG in quanto ha occupato, nell'anno solare precedente, una media non superiore a 50 dipendenti.</p>
1J	<p>Avente il medesimo significato del codice 1S, se si tratta di aziende edili o lapidee.</p>

L'importo anticipato per CIGS deve essere conguagliato esponendo nel modo di seguito indicato, distinguendo tra CIGS soggetta al versamento del contributo addizionale e non.

CIGS soggetta al versamento del contributo addizionale

Quadro D

Riga 40 Per l'esposizione dell'importo conguagliato.

F600 Per l'esposizione dei ratei di competenze annuali o periodiche (quota di 13.ma, 14.ma)

Quadro B-C

E400 Per il versamento del contributo addizionale. In corrispondenza del codice occorre indicare solo il contributo, omettendo il numero dei dipendenti, le giornate e le retribuzioni.

CIGS non soggetta al versamento del contributo addizionale

Quadro D

G600 Per l'esposizione dell'importo conguagliato.

F500 Per l'esposizione dei ratei di competenze annuali o periodiche (quota 13.ma, 14.ma ecc.)

Recupero quota di TFR a carico della CIGS

Per i lavoratori licenziati al termine di un periodo di CIGS, la quota di TRF relativa a tale periodo è a carico della CIGS (Circolare INPS n. 94 del 9.5.1989). I datori di lavoro possono conguagliarla con il codice:

Quadro D

L043 Da utilizzare per i lavoratori che hanno cessato il rapporto di lavoro nel corso o a termine di un periodo di CIGS per i quali il TFR relativo ai periodi di CIGS adiacente al licenziamento è a carico dell'INPS. Il codice richiede anche la compilazione della riga 68 con l'indicazione del numero dei lavoratori ai quali è stato liquidato il TFR a carico dell'INPS.

Trattamento di CIGS concesso in deroga

Qualora il datore di lavoro anticipi il trattamento ai lavoratori, conguagli gli importi erogati nel modo seguente (Messaggio INPS n. 6556 del 9.3.2007):

Quadro D

G801 Per esporre il trattamento di CIGS prorogata ridotta del 10%.

G803 Per esporre il trattamento di CIGS prorogata ridotta del 30%.

G804 Per esporre il trattamento di CIGS prorogata ridotta del 40%.

Quadro B-C

Conguaglio CIGS in deroga – prima proroga (ridotta del 10%.)

Il codice G801 deve essere utilizzato in abbinamento con il codice:

GF01 in corrispondenza del codice dovranno essere esposti il numero dei lavoratori ai quali è stato erogato il trattamento e il numero delle ore conguagliate; nessun dato va riportato nel campo retribuzione e somme a debito.

Conguaglio CIGS in deroga –seconda proroga (ridotta del 30%.)

Il codice G803 deve essere utilizzato in abbinamento con il codice:

GF03 in corrispondenza del codice dovranno essere esposti il numero dei lavoratori ai quali è stato erogato il trattamento e il numero delle ore conguagliate; nessun dato va riportato nel campo retribuzione e somme a debito.

Conguaglio CIGS in deroga – terza proroga (ridotta del 40%.)

Il codice G804 deve essere utilizzato in abbinamento con il codice:

GF04 in corrispondenza del codice dovranno essere esposti il numero dei lavoratori ai quali è stato erogato il trattamento e il numero delle ore conguagliate; nessun dato va riportato nel campo retribuzione e somme a debito.

Contratti Di Solidarietà

Vengono definiti "contratti di solidarietà" gli accordi collettivi aziendali, previsti dagli articoli 1 e 2 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, stipulati con i sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale, aventi ad oggetto una diminuzione dell'orario di lavoro finalizzata:

-# ad affrontare le situazioni di riduzione di personale in caso di crisi aziendale, ed evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale (contratti di solidarietà interna o difensivi);

-# a favorire nuove assunzioni (contratti di solidarietà esterna o espansivi).

Le due fattispecie contrattuali presentano notevoli differenze, sia per le finalità perseguite, che per gli effetti sul piano contributivo - previdenziale:

La stipula di un **contratto di solidarietà difensivo** comporta per i lavoratori la concessione del trattamento di integrazione salariale per compensare la parte di retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, per i datori di lavoro una riduzione dei contributi previdenziali ed assistenziali.

I **contratti di solidarietà espansivi**, invece, assicurano ai datori di lavoro un particolare beneficio contributivo.

Contratto Di Solidarietà Difensivo

Possono fare ricorso ai CDS tutte le aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS, fatta eccezione per quelle che abbiano presentato istanza per essere ammesse a procedure concorsuali oppure siano state assoggetta ad una di esse.

La concessione del trattamento trova applicazione limitatamente alle imprese che abbiano occupato mediamente più di 15 lavoratori (compresi gli apprendisti) né semestre precedente la data di presentazione della domanda di integrazione salariale. Detto requisito occupazionale non si applica tuttavia per le imprese

editrici di giornali quotidiane e agenzie di stampa diffusione nazione, nonché editrici e / o stampatrici di giornali periodici (art. 7, comma 3 DL 148/93 conv. in L. 236/93.)

Il contratto di solidarietà no si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili. Pertanto, nel caso di imprese rientranti nel settore edili, occorre indicare nel contratto il nominativo dei lavoratori inseriti nella struttura permanente, distinguendo detti lavoratori da quelli appartenuti ai casi sopra richiamati.

I contratti di solidarietà si applicano a operai, impiegati, quadri e soci di cooperative di produzione e lavoro, cioè in generale ai lavoratori venti diritto alla CIGS.

Fanno eccezione e restato esclusi:

-# i lavoratori impiegati nei cantieri edili per fine lavoro o per fine fase lavorativa;
-# i dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio,
-# i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato, instaurato al fine di soddisfare le esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale.

Il CDS può riguardare anche i lavoratori part – time a condizione che sia dimostrabile il carattere strutturale del part- time medesimo nella preesistente organizzazione del lavoro. Il CDS vincola anche i lavoratori dissenzienti e i non aderenti ai sindacati stipulanti (Cass. 24 febbraio 1990 n. 1403).

L'ammontare del trattamento di integrazione salariale, determinato dalla predetta legge nella misura del 50% del trattamento retributivo perso a seguito

della riduzione di orario, è attualmente, ai sensi dell'art. 6, comma 3, della legge 608/96, pari al 60% del medesimo trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario.

Il contratto di solidarietà può essere stipulato per un periodo non superiore a 24 mesi, ai sensi della legge 863/84, e può essere prorogato, ai sensi della legge n.48/88, per un massimo di 36 mesi nelle aree del Mezzogiorno (D.P.R. 218/78 e successive modificazioni) e per un massimo di 24 mesi nelle altre aree.

Fino al 31 dicembre 2009, alle imprese non rientranti nel campo di applicazione della CIGS che, al fine di evitare o ridurre le cadenze di personale nel corso di licenziamenti collettivi, stipulano CDS, viene corrisposto, per un periodo massimo di 2 anni, un contributo pari alla meta del monte retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario. Tale contributo viene erogato in rate trimestrali e ripartito in parti uguali tra l'impresa e i lavoratori interessati. Per questi ultimi il contributo non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti contrattuali e di legge, compresi gli obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali. Ai soli fini pensionistici si tiene conto, per il periodo della riduzione, dell'intera retribuzione di riferimento, art 5, comma 5 dl 148/93 conv. in L. 236/93, art. 19 comma 14 Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185.)

Per le imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, il contributo viene erogato a condizione che i lavoratori con orario ridotto percepiscano dai fondi bilaterali istituiti dai CCNL una prestazione di importo non inferiore alla metà della quota del contributo destinata agli stessi lavoratori.

La Circolare n.20 del 25/05/2004 del Ministero del Lavoro, specifica tuttavia che, in analogia a quanto disposto per la CIGS, il periodo temporale di riferimento va inteso in 36 mesi nel corso di un quinquennio purché, nel caso di utilizzo dell'istituto per i primi 24 mesi, vi sia soluzione di continuità con gli ulteriori 12 mesi.

Il contratto di solidarietà deve essere stipulato con le rappresentanze sindacali nell'ambito delle procedure di mobilità, con l'esclusione per quelle aziende a cui la stessa procedura non si applica.

Il contratto deve indicare:	data di stipula (antecedente alla data di inizio del regime di solidarietà);
	data di apertura della procedura di mobilità;
	individuazione delle parti stipulanti;
	CCNL applicato;
	orario di lavoro ordinario applicato ai dipendenti;
	quantificazione dell'esubero e motivi che l'hanno determinato;
	numero di lavoratori interessati alla riduzione di orario, decorrenza del regime di solidarietà e durata;
	percentuale e articolazione della riduzione dell'orario, eventuali deroghe allo stesso;
eventuale devoluzione ai lavoratori della quota spettante all'impresa.	

Qualora il contratto interessi più imprese del medesimo Gruppo o più unità produttive, queste informazioni vanno previste per ogni soggetto.

La richiesta dell'impresa di accedere al Contratto di Solidarietà deve essere prodotta in bollo ed indirizzata alla DPL competente per territorio. A questa devono essere allegati:

a)# accordo sindacale,
b)# schede informativa contenente i dati strutturali dell'impresa,
c)# dettaglio dell'orario ordinario e ridotto;
d)# elenco nominativo del personale interessato al contratto di solidarietà (vedi sezione modelli.)

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.

Al fine di ottenere il rimborso dell'integrazione salariale il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS richiesta di autorizzazione al conguaglio (Mod IGI 15STR). La richiesta deve riguardare l'intero periodo autorizzato con il DM.

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 dell'integrazione:
-# 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 in cumulabilità.

L'INPS attribuisce i seguenti codice autorizzazione:

8K	avente significato di azienda che ha stipulato i contratti di solidarietà successivamente al 14.06.1995, se non autorizzata alla riduzione contributiva a favore dell'azienda.
8k e 7k In entrambi i casi i codici sono assegnati	se l'azienda è autorizzata alla riduzione contributiva, il codice 7k ha il significato di azienda che ha stipulato contratti di solidarietà, beneficiaria della riduzione

solamente dopo l'emissione dei decreti da parte del ministero del lavoro	contributiva a favore dell'azienda.
0N	avente il significato di azienda costituita nelle aree a declino industriale di cui all'obiettivo 2 del Regolamento CEE 2052/1988.
5X	Per le aziende non rientranti nella normativa CIGS viene attribuito il codice autorizzazione 5X . Per gli stessi non sono applicati i minimali giornalieri di retribuzione.

Per quanto riguarda l'esposizione sul DM10

<p>Quadro D Beneficio per i lavoratori G603 Per esporre l'importo erogato al lavoratore, a carico della CIGS. In abbinamento al codice G603, i datori di lavoro devono indicare nel quadro B-C il codice: GF00 In corrispondenza deve essere indicato il numero dei lavoratori ai quali è stato erogato il trattamento, il numero delle ore conguagliate e le retribuzioni sulle quali è stato calcolata la prestazione stessa, omettendo la compilazione della casella somme a debito.</p>
--

Beneficio per le Aziende

L504 Per esporre la riduzione del 25%

L505 Per esporre la riduzione del 30%

L506 Per esporre la riduzione del 35%

L507 Per esporre la riduzione del 40

L508 Per l'esposizione di eventuali arretrati

Quadro B- C

Restituzione di sgravi non spettanti:

M183 Per restituire lo sgravio unico DM 5.8.1994.

M184 Per restituire lo sgravio totale DM 5.8.1994.

M185 Per restituire lo sgravio totale Legge 186/1976.

M186 Per restituire altre agevolazioni contributive non spettanti.

Per il periodo di durata del contratto di solidarietà, l'accantonamento TFR è a carico della CIGS (INPS Circ. n. 94 del 9.5.1989). I datori di lavoro al momento dell'erogazione del TFR, conguagliano l'importo relativo al TFR spettante per i periodi di CIGS per contratto di solidarietà con il codice:

Quadro D

L042 Per esporre l'importo di TFR a carico dell'IMPS. Il codice richiede anche la compilazione della riga 68 con l'indicazione del numero dei lavoratori ai quali è stato liquidato il TFR a carico dell'INPS.

Contratto Di Solidarietà Espansivo

Le aziende che stipulano contratti collettivi con i sindacati al fine di incrementare gli organici attraverso riduzioni stabili dell'orario di lavoro, con decurtazione della retribuzione e contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale con richiesta nominativa, hanno diritto, ai sensi dell'art. 2 del D.L. n. 726/1984, ad un particolare beneficio contributivo.

Per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione ad esso corrisposta l'azienda ha diritto ad un contributo commisurato alle seguenti aliquote della retribuzione prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento:

contributo	15% per i primi 12 mesi;
	10% per i 12 mesi successivi;
	5% per ulteriori 12 mesi.

Per i lavoratori di età compresa tra i 15 ed i 29 anni che vengono assunti con questo tipo di contratto, in sostituzione del contributo di cui sopra, per i primi tre anni dall'assunzione e comunque non oltre il compimento del 29° anno di età del lavoratore, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa corrispondente a quella stabilita per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori (Art. 2 del D.L. n. 726/1984, comma 2).

Nel caso in cui tali lavoratori vengano assunti da aziende aventi diritto agli sgravi per il Mezzogiorno, viene per essi corrisposto, per il medesimo periodo, anche un contributo pari al 30% della retribuzione prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento.

I lavoratori assunti con contratti di solidarietà interni sono esclusi - ex art. 2, comma 7 bis, D.L. n. 726 - dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi solamente per l'applicazione di norme ed istituti che prevedono l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio, mentre sono computati ad ogni altro effetto (applicazione della tutela prevista in caso di licenziamento, assunzioni obbligatorie, ecc.).

Per ottenere questi benefici contributivi, il datore di lavoro deve presentare alla DPL di competenza per territorio il contratto collettivo stipulato con i sindacati.

La concessione del beneficio contributivo in parola è subordinata all'accertamento da parte della Direzione provinciale del lavoro della corrispondenza tra la riduzione concordata di orario e le assunzioni effettuate.

Ottenuto il parere della Direzione, l'azienda lo comunicherà poi alla sede INPS competente. La Direzione eseguirà dei controlli sulla corretta applicazione dei contratti in questione, disponendo la sospensione del contributo nei casi di accertata violazione degli stessi (art. 2, comma 7, D.L. n. 726/1984).

A norma dell'art. 2, comma 4, D.L. n. 726/1984 i benefici contributivi in questione non spettano ai datori di lavoro che nei 12 mesi antecedenti le assunzioni abbiano proceduto a riduzioni di personale o a sospensioni di lavoro, ai sensi dell'art. 2, L. 12 agosto 1977, n. 675. Pertanto i datori di lavoro debbono rilasciare all'INPS apposita dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti che non sono stati adottati i provvedimenti di riduzione o sospensione del personale suesposto.

L'INPS attribuisce, in questo caso il seguente codice autorizzazione:
5L avente il significato di azienda avente dipendenti assunti con contratto di solidarietà Legge 863/1984

Per quanto riguarda l'esposizione sul DM 10

Quadro D

S120 Per l'esposizione del contributo all'azienda del 15, 10 o 5% I datori di lavoro devono riportare direttamente nel quadro B-C la contribuzione dovuta al netto dello sgravio spettante, della riduzione CUAFF ex art. 120, legge 23.12.2000, n. 388 e della riduzione del costo del lavoro dell'1% art. 1, commi 367 e 362 legge 266/2005.

Quadro B-C

152 Per esporre i dati degli operai assunti a seguito di contratto di solidarietà.

252 Per esporre i dati degli impiegati assunti a seguito di contratto di solidarietà.

Mobilità

Possono porre in essere un licenziamento collettivo i datori di lavoro – compresi gli artigiani, le società cooperative di produzione e lavoro e le imprese di navigazione – che occupano più di 15 dipendenti. Con decorrenza 18 maggio 2004, l’ambito di applicazione dei licenziamenti collettivi è stato esteso anche ai datori di lavoro non imprenditori, alle medesime condizioni previste per le imprese. Sono esclusi invece dalla disciplina i casi di fine lavoro nelle costruzioni edili, le attività stagionali o saltuarie e di contratti a termine in scadenza (art. 4, c. 14 L. 223/91).

L’ipotesi di licenziamento collettivo si verifica quando il datore di lavoro intende effettuare nell’arco di 120 giorni almeno cinque licenziamenti nell’unità produttiva oppure in più unità produttive nell’ambito della stessa provincia.

Le cause che giustificano il ricorso ai licenziamenti collettivi, individuate dalla legge, sono:

-# la riduzione o trasformazione dell’attività o del lavoro;
-# la cessazione dell’attività

La procedura prevede che:

-# il datore di lavoro versi il contributo d’ingresso e comunichi alle RSA, entro 7 giorni dalla data del versamento del contributo, la propria intenzione di effettuare una riduzione di personale e di collocare i lavoratori in esubero in mobilità;
-# ricevuta, entro 7 giorni, la comunicazione le RSA possono richiedere un esame congiunto della situazione con il datore di lavoro, al fine di trovare un accordo che preveda soluzioni alternative;

-# terminata tale fase, il datore comunica alla Direzione del lavoro competente l'esito dell'esame sindacale e i motivi dell'eventuale accordo;
-# qualora l'esame sindacale non sia stato effettuato o abbia dato esito negativo, la Direzione può convocare le parti e tenti di trovare un accordo;
-# se neppure in questa fase vengono trovate soluzioni alternative alla messa in mobilità, il datore di lavoro procede al licenziamento dei lavoratori in esubero.

L'inosservanza degli adempimenti obbligatori descritti comporta la violazione della procedura e quindi l'inefficacia dei licenziamenti (Cass. 22 marzo 1999 n. 2701). In tal caso i lavoratori hanno diritto alla reintegrazione, da far valere mediante impugnazione del recesso entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale. Detto termine non opera nel caso di mancata comunicazione per iscritto del recesso.

Per i datori di lavoro non imprenditori la procedura è identica a quella sopra indicata, con le seguenti eccezioni (D.lgs 110/2004):

-# non è dovuto il contributo d'ingresso;
-# nei casi di inefficacia e di annullabilità del recesso intimato ai lavoratori da parte di datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la tutela obbligatoria dei licenziamenti e non la tutela reale.

I lavoratori da collocare in mobilità devono esser e individuati sulla base di criteri ben precisi e in seguito licenziati con regolare atto di recesso.

I criteri da adottare nella scelta dei lavoratori da collocare in mobilità si differenziano a seconda che sia stato raggiunto o meno un accordo sindacale. Nel

primo caso, i criteri vengono concordati con i sindacati sulla base delle esigenze tecnico – produttive ed organizzative. In mancanza dell’accordo sono previsti dalla legge precisi criteri da seguire in concorso tra loro:

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

La comparazione delle diverse posizioni dei lavoratori deve essere effettuata nel rispetto del principio di buona fede e correttezza (art. 1175 e 1375 c.c.) inteso come regola di equilibrata conciliazione dei conflittuali interessi delle parti (Cass. 1° settembre 2004 n. 17556).

I lavoratori individuati come eccedenti, devono essere licenziati mediante atto di recesso in forma scritta, con il rispetto dei termini di preavviso (art. 4, comma 9 L. 223/91).

Il datore di lavoro imprenditore che avvia la procedura di mobilità deve versare all’INPS il cosiddetto contributo d’ingresso, pari ad una mensilità di massimale lordo CIGS (cioè senza riduzione del 5,84%) per ogni lavoratore che intende licenziare e che abbia diritto all’indennità di mobilità (art. 5, c. 4 L. 223/91, art. 18 DL 148/93 conv. In L. 236/93.)

Il versamento costituisce un’anticipazione di quanto complessivamente dovuto all’INPS dal datore di lavoro.

Al termine delle procedure quest’ultimo è tenuto a versare, per ciascun lavoratore effettivamente licenziato e beneficiario dell’indennità di mobilità, una somma pari a:

Versamenti:	6 volte il trattamento iniziale netto di mobilità (cioè ridotto del 5,84%) spettante al lavatore (calcolato sul lordo), in 30 rate mensili, se il licenziamento è avvenuto
-------------	--

	dopo un periodo di fruizione della CIGS;
	9 volte il trattamento iniziale netto di mobilità, nel caso di riduzione del personale senza avere prima utilizzato la CIGS.

In entrambi i casi la somma da pagare è ridotta a 3 mensilità se la messa in mobilità avviene pervio accordo sindacale.

In presenza di determinate condizioni. L'azienda è esonerata dal pagamento del contributo d'ingresso. In particolare sono previste due possibili tipologie di esonero (Circolare INPS 7 settembre 2001 n. 171):

-# totale per gli organi delle procedure concorsuali che dichiarino l'eccedenza di personale;
-# parziale per l'azienda che procuri ai lavoratori che essa stessa abbia collocato in mobilità offerte di lavoro a tempo indeterminato aventi determinate caratteristiche (art. 9, c. 1 L. 223/91). L'azienda è esonerata dal versamento delle residue rate della contribuzione di ingresso dovuta.

Alle aziende che hanno in corso una procedura di mobilità viene attribuito il codice di autorizzazione **6K**, sia a quelle che hanno optato per il versamento del contributo di ingresso alla mobilità in trenta rate mensili (circolare n. 132 dell'14.06.1999).

Il contributo di ingresso alla mobilità, per la parte eccedente l'anticipazione, è versato dalle aziende mediante il modello DM 10/2: il versamento deve iniziare dal mese in cui viene collocato in mobilità il primo lavoratore e, in caso di sospensione o cessazione dell'attività, le rate residue devono essere versate in unica soluzione.

Quadro B-C

M000 Per il versamento delle rate mensili

M001 Per il versamento del contributo in unica soluzione

Nel caso in cui la differenza tra quanto anticipato dal datore di lavoro, al momento dell'avvio delle procedure per la messa in mobilità, e quanto dovuto, in base al numero dei lavoratori effettivamente messi in mobilità, sia a credito del datore di lavoro la differenza può essere recuperata esponendola con il codice.

Quadro D

G800 per il recupero della differenza da parte dell'azienda.

I lavoratori licenziati a seguito di riduzione, trasformazione e cessazione di attività o di lavoro da parte di imprese tenute all'effettuazione delle procedure di mobilità (artt. 4 e 24, L.223/91), i lavoratori licenziati da imprese ammesse al trattamento CIGS che, non potendo reimpiegare tutti o parte dei lavoratori sospesi, avviano le procedure di mobilità (art. 4, L.223/91), i lavoratori licenziati da privati datori di lavoro non imprenditori (D. Lgs. 110/2004), a seguito di procedure di mobilità, i lavoratori licenziati – entro il 31 dicembre 2009 - per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, da imprese anche con meno di 15 dipendenti (art.4, L.236/93), per le quali non ricorrano le condizioni per l'attivazione delle procedure di mobilità (licenziamenti individuali) hanno diritto all'iscrizione in lista di mobilità prevista dall'art.6, L.223/91:

Per quanto riguarda i nominativi dei lavoratori licenziati a seguito delle procedure di mobilità gli stessi sono comunicati direttamente dall'azienda interessata che provvede all'istruttoria delle pratiche e alla conseguente compilazione e approvazione degli elenchi dei lavoratori inseriti in lista di

mobilità, ed al loro invio agli uffici competenti - Centri per l'Impiego e INPS. In particolare l'azienda è tenuta ad inviare la seguente documentazione:

-# apertura delle procedure ex art.4 comma 9 L. 223/91;
-# verbale di accordo o di mancato accordo;
-# scheda azienda ed elenco lavoratori.

Le comunicazioni devono avvenire contestualmente alla collocazione in mobilità dei lavoratori interessati.

Diversamente, i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende non tenute all'effettuazione delle procedure di mobilità devono presentare apposita richiesta di iscrizione in lista di mobilità ai sensi dell'art.4 della L. 236/93 al Centro Impiego competente, compilando l'apposito modulo entro 60 giorni dalla data di licenziamento, ovvero dalla comunicazione dei motivi qualora questa non sia contestuale.

La decorrenza dei benefici connessi all'iscrizione in lista decorre dal giorno successivo al licenziamento, e non dalla data di approvazione in lista di mobilità. I lavoratori che hanno diritto all'indennità di mobilità (licenziati da imprese che rientrano nel campo di applicazione della CIGS) devono indirizzare apposita domanda all'INPS presentandola al centro per l'impiego competente e/o all'INPS entro e non oltre 68 giorni dalla data del licenziamento entro lo stesso termine di 68 giorni, tutti i lavoratori licenziati (che non hanno diritto all'indennità di mobilità) possono rivolgersi ai Centri per l'Impiego e/o all'INPS ai fini della richiesta dell'indennità di disoccupazione ordinaria.

Diversamente, i lavoratori che presentano istanza di iscrizione in lista di mobilità ai sensi della L.236/93 devono recarsi presso il Centro per l'impiego entro 60 giorni dalla data di licenziamento. La durata di iscrizione in lista di mobilità,

come nel caso dell'indennità di mobilità, varia in relazione all'età del lavoratore ed all'ubicazione dell'azienda:

-# Per lavoratori fino a 39 anni: 12 mesi, oppure 24 se provenienti da aziende del Mezzogiorno
-# Per lavoratori tra 40 e 49 anni i mesi diventano 24 nel centro nord e 36 nel Mezzogiorno.
-# Per lavoratori da 50 anni compiuti in poi i mesi sono 36 nel centro-nord e 48 nel Mezzogiorno.

Le aree ricadenti nel territorio del Mezzogiorno sono specificate dal DPR 218/78.

Si può prolungare l'iscrizione in lista di mobilità nel caso di assunzione con contratto a tempo determinato, fino a raggiungere il doppio della durata prevista inizialmente (es.: un lavoratore con meno di 40 anni ha diritto a dodici mesi di iscrizione in lista di mobilità; qualora venga assunto con uno o più contratti a tempo determinato, può protrarre l'iscrizione iniziale fino a raggiungere 24 mesi di permanenza in lista di mobilità).

Le istanze di iscrizione non possono essere accolte – e quindi i lavoratori non possono essere iscritti in lista di mobilità - nei seguenti casi:

-# il lavoratore non è stato licenziato per giustificato motivo oggettivo, ma per ragioni altre (es. licenziamento per giusta causa);
-# il lavoratore non è stato licenziato ma si è dimesso;
-# la domanda di iscrizione è stata presentata in ritardo, oltre i termini di 60 giorni previsti dalla legge, ed il lavoratore non può giustificare tale ritardo (sono ammesse al riguardo certificazioni sanitarie rilasciate da strutture pubbliche);

-# la domanda di iscrizione è incompleta (es. manca la dichiarazione circa l'organico aziendale);

-# il rapporto di lavoro era a tempo determinato;

-# il datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore era tenuto all'effettuazione delle procedure di mobilità ai sensi della L.223/91 (organico superiore a 15 dipendenti ed almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni).

Disoccupazione

Indennità ordinaria di disoccupazione con i requisiti normali

La disoccupazione del lavoratore costituisce una situazione che lo Stato tutela direttamente in quanto rientrante nei compiti di garanzia della sicurezza sociale previsti dalla Costituzione (art. 38 Cost.).

I soggetti beneficiari dei trattamenti di disoccupazione sono individuati dalla legge in base al principio del rischio: la tutela non è generalizzata a tutti, secondo i principi di universalità della sicurezza sociale, ma è limitata solo a chi corre il rischio di perdere il lavoro involontariamente.

In generale, sono assoggettate all'assicurazione contro la disoccupazione le persone di entrambi i sessi e di qualsiasi nazionalità che abbiano compiuto l'età minima per l'ammissione al lavoro e che prestino lavoro retribuito alle dipendenze altrui. Sono ricompresi i seguenti lavoratori:

-# dirigenti;
-# soci di cooperative diverse da quelle disciplinate dal DPR 602/70;
-# operanti all'estero in paesi non convenzionati (art. 1 DL 317/87 conv. in L. 398/87);
-# a domicilio (art. 9 L. 877/73);
-# saltuari, ossia coloro che nelle lavorazioni a ciclo continuo sostituiscono gli addetti che godono del turno di riposo settimanale (art. 77 RDL 2270/24);
-# saltuariamente occupati e stagionali, cioè coloro che lavorano sol occasionalmente e coloro che sono occupati in lavorazioni che si compiono annualmente in determinati periodi di durata inferiore ai sei mesi (art. 1, c. 2 L. 169/91);
-# domestici;
-# portieri;

I requisiti e le condizioni che danno diritto all'indennità di disoccupazione sono i seguenti;

-# stato di disoccupazione;
-# possesso del requisito di 2 anni di anzianità assicurativa ed un anno di contribuzione nel biennio precedentemente la domanda;
-# conservazione di una residua capacità lavorativa;
-# presentazione della domanda.

Per stato di disoccupazione si deve intendere:

- # la cessazione del rapporto di lavoro;
- # l'involontarietà della disoccupazione in quanto non determinata dal comportamento del lavoratore. Pertanto, la cessazione del rapporto per dimissioni non dà titolo alla concessione dell'indennità di disoccupazione, salvo che si tratti di dimissioni per giusta causa (C.Cost. 24 giugno 2002 n. 269; Circ. INPS 4 giugno 2003 n. 97).

-#

In generale la risoluzione consensuale del rapporto non può esser considerata come causa di disoccupazione involontaria. Fanno eccezione le seguenti ipotesi (Circ. INPS 10 ottobre 2006 n. 108):

- # risoluzione causata dal trasferimento del lavoratore ad una diversa sede dell'azienda quanto quest'ultima si trovi ad una notevole distanza dalla residenza e/o dall'ultima sede presso la quale il dipendente prestava la propria attività. In particolare la sede di destinazione deve trovarsi a più di 50 Km dalla residenza del lavoratore e/o si trovi un luogo raggiungibile in 80 minuti con i mezzi pubblici.
- # risoluzione determinata da notevoli variazioni di lavoro conseguenti a cessione dell'azienda.

Per quanto riguarda i requisiti contributivi nel computo vanno compresi anche i periodi di contribuzione figurativa relativa alle seguenti situazioni:

-# astensione (obbligatoria e facoltativa) per maternità;
-# servizio militare effettivo (volontario e obbligatorio);
-# lavoro all'estero, se la contribuzione figurativa è riconosciuta in base agli accordi di sicurezza sociale.

Sono, invece considerati neutri ai fini del computo del biennio di assicurazione, ciò significa che per poter ricostruire il periodo in questione occorre andare a ritroso per un periodo corrispondente anche oltre i due anni:

-# assenza per maternità se non coperta da contribuzione figurativa;
-# lavoro all'estero non coperto da contribuzione figurativa;
-# malattia idoneamente certificata che supera i 12 mesi;
-# ricovero in sanatorio;
-# sospensione totale dal lavoro per cassa integrazione ordinaria o straordinaria;
-# servizio militare eccedere il periodo corrispondente al servizio di leva.

A partire dal 1° gennaio 2008 l'indennità spetta nella misura del 60% della retribuzione media lorda dei sei mesi, al 50% per i due mesi seguenti e al 40% per i restanti. Ai lavoratori sospesi è pagata nella misura del 50% della retribuzione (art. 1, c. 25 e 26 L. 247/2007).

L'indennità viene corrisposta per 30 giorni al mese (indipendentemente dal fatto che il mese sia di 30 o 31 giorni) ad eccezione del mese di febbraio, per il quale viene corrisposta per l'esatto numero di giorni (28 o 29).

A coloro che, anche per un solo giorno, percepiscono l'indennità di disoccupazione nel periodo compreso tra il 18 e il 24 dicembre, è corrisposto, oltre all'indennità normalmente spettante, un assegno speciale pari a 6 giorni di indennità (cosiddetta gratifica natalizia).

Il disoccupato che percepisce l'indennità ha diritto, dopo aver presentato domanda, anche all'assegno per il nucleo familiare.

A partire dal 1° gennaio 2008 il periodo massimo indennizzabile, per i trattamenti di disoccupazione ordinaria con requisiti normali, è stato elevato a otto mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a 50 anni e a dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 50 anni. I requisiti di età devono essere posseduti alla data di inizio della disoccupazione indennizzabile.

Il prolungamento si applica soltanto all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali, con esclusione, quindi, degli altri trattamenti di disoccupazione.

Ai lavoratori sospesi spetta nel limite massimo di 65 giorni.

La domanda va redatta sull'apposito modulo DS21 reperibile presso le sedi Inps, allegando:

- # la dichiarazione per le detrazioni d'imposta richieste;
- # la dichiarazione di responsabilità di essere disoccupato e di aver provveduto a presentarsi presso il Centro per l'impiego più vicino alla residenza o al domicilio abituale per l'immediata disponibilità all'attività lavorativa.

In caso di dimissioni per giusta causa, il lavoratore dovrà corredare la domanda con una documentazione da cui risulti la sua volontà a difendersi in giudizio nei confronti del datore di lavoro (allegando, ad esempio, diffide, esposti, querele, citazioni in giudizio, sentenze ecc.)

Ricordiamo che il modello DS22 è stato abolito l'Istituto previdenziale procederà alla liquidazione dell'indennità di disoccupazione ordinaria sulla base dei dati disponibili con il flusso E.mens (Circ. INPS 31 dicembre 2008, n. 115).

Il pagamento termina quando il disoccupato:

-# ha percepito tutte le giornate di indennità;
-# viene avviato ad un nuovo lavoro (il lavoratore dovrà comunicarlo immediatamente all’Inps), salvo il caso in cui si rioccupi per un periodo non superiore ai 5 giorni consecutivi;
-# inizia un’attività di lavoro autonomo;
-# viene cancellato, per qualunque motivo, dalle liste dei disoccupati;
-# diviene titolare di un trattamento pensionistico diretto (pensione di vecchiaia,
-# di anzianità, pensione anticipata, pensione di inabilità o assegno di invalidità);
-# si trasferisce, durante il periodo di godimento dell’indennità, in paesi extracomunitari non convenzionati, salvo che si tratti di brevi periodi per gravi e comprovati motivi di salute o di famiglia.

Si ha diritto all’indennità di disoccupazione anche nel caso in cui si svolga un’attività in proprio di qualsiasi natura, purché tale attività sia stata avviata prima della fine del rapporto di lavoro dipendente. In caso contrario, l’interessato ha diritto all’indennità solo se l’attività non riveste carattere di continuità e professionalità.

Indennità ordinaria di disoccupazione con i requisiti ridotti

E’ una prestazione a sostegno del reddito del lavoratore che, avendo svolto lavori brevi e discontinui (ad esempio, le supplenze del personale precario della scuola), non riesce a raggiungere il requisito di contribuzione minimo richiesto per ottenere l’indennità di disoccupazione con i requisiti normali (52 contributi settimanali). La disoccupazione con i requisiti ridotti ha la finalità di indennizzare i periodi di non occupazione che si sono verificati nell’anno solare precedente la domanda.

L'indennità di disoccupazione con i requisiti ridotti spetta a coloro che, nell'anno solare di riferimento, hanno prestato attività di lavoro dipendente (utile per il diritto alla prestazione) per un periodo limitato di tempo.

Se hanno avuto un unico rapporto di lavoro terminato con le dimissioni, non avranno diritto a nessuna indennità di disoccupazione. Nel caso di più rapporti di lavoro successivi, il periodo non indennizzabile è quello compreso fra le dimissioni e l'inizio del nuovo rapporto di lavoro. È, invece, indennizzabile il periodo successivo al rapporto di lavoro terminato per motivi diversi dalle dimissioni, fino all'inizio di un nuovo rapporto lavorativo. Tutti i periodi lavorati, comunque, sono da ritenere utili sia ai fini del diritto sia della durata e della misura della prestazione da liquidare.

Le dimissioni intervenute l'anno precedente o che intervengano l'anno seguente a quello di riferimento, non hanno rilevanza ai fini dell'accertamento del diritto all'indennità.

Per avere diritto al pagamento della disoccupazione ordinaria con i requisiti ridotti bisogna:

-# avere almeno 2 anni di anzianità assicurativa contro la disoccupazione involontaria; il biennio si calcola a ritroso a partire dal 31 dicembre dell'anno per il quale viene richiesta la prestazione;

-# avere svolto lavoro dipendente per almeno 78 giorni di calendario nel periodo di riferimento. Per verificare il requisito delle 78 giornate vanno considerate non solo le giornate effettivamente lavorate ma anche quelle comunque interne ad un rapporto di lavoro e per le quali sussista l'obbligo di contribuzione. Nel calcolo dei giorni sono incluse anche le giornate indennizzate a titolo di malattia, maternità ecc.; sono, invece, escluse le assenze a titolo personale (scioperi, congedi non retribuiti ecc.).

Si ricorda che non è necessaria la copertura contro la disoccupazione, ma è sufficiente che risulti versata o dovuta la contribuzione per invalidità, vecchiaia e superstiti nell'assicurazione generale obbligatoria o in una delle forme esonerative

(fondi aziendali), sostitutive o esclusive della stessa (fondo volo, fondo telefonici ecc.).

La domanda deve essere presentata alla sede Inps più vicina entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui si sono verificati i periodi di disoccupazione. La domanda deve essere:

-# compilata sull'apposito modulo (DS21);
-# accompagnata da tanti moduli DL 86/88 bis (dichiarazioni dei datori di lavoro) quanti sono stati i rapporti di lavoro dipendente nell'anno solare di riferimento;
-# corredata dal modulo per le detrazioni ai fini dell'Irpef, compilato e firmato dall'interessato.
-# In caso di richiesta dell'assegno per il nucleo familiare (ANF) è necessario allegare: la domanda di assegno per il nucleo familiare (modulo ANF/prest);
-# lo stato di famiglia o l'autocertificazione sostitutiva.

L'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti è pari al 30% della retribuzione di riferimento con i limiti di importo massimo previsti.

Spetta per i periodi di non occupazione nell'anno solare precedente e per un numero di giornate pari a quelle effettivamente lavorate nello stesso anno (sono escluse le giornate lavorate da parasubordinato) fino ad un massimo di 156, comprese quelle eventualmente indennizzate con i requisiti normali.

A part i re dal 1° gennaio 2008 l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti è pari al 35 % della retribuzione per i primi 120 giorni e al 40 % per i successivi giorni, fino a 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.(art. 1, c. 26 L. 247/2007).

Novità introdotte dal DL n. 185/08

Il DL. n. 185/08 convertito in Legge 28 gennaio 2009, n. 2, 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 esclusi.

In particolare l'art 19 del DL n. 185/08 ha esteso l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali in settori che non hanno i requisiti per accedere alla CIG ordinaria o speciale; ai dipendenti da imprese del settore artigianato ovvero ai dipendenti di agenzie di somministrazione di lavoro in missione presso imprese del settore artigiano sospesi per crisi aziendali o occupazionali.

Inoltre, in via sperimentale per il triennio 2009-2011 agli apprendisti sospesi per crisi aziendali, o in caso di risoluzione del rapporto di lavoro potranno usufruire dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali.

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 10 % del reddito percepito l'anno precedente in caso di fine lavoro.

Altra novità prevista dal decreto in oggetto che il sistema degli enti bilaterali eroghi ad apprendisti, lavoratori somministrati e discontinui una quota integrativa pari almeno alla misura del 20% fino a concorrenza delle risorse disponibili. Spetta ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabilire le risorse minime a valere sul territorio nazionale.

Proprio sul ruolo degli Enti bilaterali, durante il Forum Lavoro 2009, c'è stata un'importante precisazione. E' stato chiarito che nessuna discriminazione avverrà sulla base dell'iscrizione o meno agli Enti bilaterali. L'adesione continuerà ad essere su base volontaria, il nuovo regime degli ammortizzatori sociali, nato con l'attuale disegno del legislatore, di fatto moltiplica le opzioni per i potenziali

destinatari. Un primo livello è costituito dagli interventi di cassa integrazione ordinaria e straordinaria per le aziende che già ne potevano usufruire in base alla normativa vigente. Un secondo è rappresentato da quei soggetti che proprio perché non rientranti fra i beneficiari della normativa, possono sfruttare gli interventi in deroga che, ricordiamo, introdotti dall'art. 2, comma 521, della legge 244/2007, che sono stati prorogati per il 2009. Un terzo livello, infine, sarà quello rappresentato dalla bilateralità: chi vorrà e potrà usufruire di tale canale avrà l'opportunità di usufruire delle nuove misure (sperimentali) ed, inoltre, un trattamento integrativo del 20%, che renderà più ricca la stessa indennità. L'impresa, quindi, sarà libera di accedere al sistema degli Enti bilaterali, o di fare riferimento agli interventi in deroga. Il punto è, però, che tale doppio canale, a differenza del primo, non è comunque "strutturato", nel senso che la dotazione finanziaria è limitata. Quindi le scelte dei datori di lavoro sono in teoria libere, perché pur sempre subordinate al mancato esaurimento delle risorse stanziare. Si prevede, quindi, un salto da una misura all'altra a seconda della presenza o meno della disponibilità occorrente.

Scendendo nei dettagli, l'art. 19, comma 1, lettera a) della L 2/2009 prevede la concessione dell'indennità ordinaria di disoccupazione per i lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali in settori che non hanno i requisiti per accedere alla CIG ordinaria o speciale.

Per potere accedere occorre che i lavoratori debbano possedere i requisiti contributivi previsti per l'indennità ordinaria di disoccupazione (52 settimane nel biennio precedente la sospensione)

Sono esclusi lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale. contratti di lavoro a tempo indeterminato con previsione di sospensioni lavorative programmate e di contratti di lavoro a tempo parziale verticale.:

L'indennità di disoccupazione non spetta nelle ipotesi di perdita e sospensione dello stato di disoccupazione disciplinate dalla normativa in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

La durata massima del trattamento non può superare novanta giornate di indennità nell'anno solare.

Per quanto riguarda i dipendenti da imprese del settore artigianato ovvero ai dipendenti di agenzie di somministrazione di lavoro in missione presso imprese del settore artigiano sospesi per crisi aziendali o occupazionali, per accedere all'indennità di disoccupazione ordinaria, devono possedere in possesso previsti all'articolo 7, comma 3 DL 86/88 (almeno 78 giornate nell'anno precedente la sospensione, assicurati da almeno due anni e con almeno un contributo settimanale prima del biennio precedente la domanda).(art 19, comma 1 lettera b) del L 2009/09)

I Soggetti esclusi sono:

- # lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale
- # contratti di lavoro a tempo indeterminato con previsione di sospensioni lavorative programmate e di contratti di lavoro a tempo parziale verticale.

La durata massima del trattamento non può superare novanta giornate di indennità nell'anno solare.

L'eventuale ricorso nell'anno 2009 all'utilizzo di trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria o di mobilità in deroga alla normativa vigente è in ogni caso subordinato all'esaurimento dei periodi di tutela di cui alla presente lettera b) dell'art. 19.

Mentre gli apprendisti per accedere all'indennità di disoccupazione ordinaria devono aver prestato almeno tre mesi di servizio presso l'azienda interessata. (art. 19 c. 1, lettera c) del DL 185/08).

La durata dell'intervento è pari novanta giornate nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendista.

Come già accennato, nei casi sopra descritti, è previsto un intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva compresi quelli di cui all'articolo 12 del

decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni. Il sistema degli enti bilaterali eroga la quota integrativa Fino a concorrenza delle risorse disponibili.

In tutti i casi il datore di lavoro è tenuto a comunicare, con apposita dichiarazione da inviare ai Centri per l'impiego, e alla sede dell'Istituto nazionale della previdenza sociale territorialmente competente, la sospensione dell'attività lavorativa e le relative motivazioni, nonché i nominativi dei lavoratori interessati.”

I lavoratori devono aver reso dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro al locale centro per l'impiego.

Infine i Centri per l'impiego comunicano tempestivamente, e comunque non oltre cinque giorni, alle Agenzie per il lavoro ex articoli 4, 5, 6 e 7 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 i nominativi dei lavoratori disponibili al lavoro o a un percorso formativo finalizzato alla ricollocazione nel mercato del lavoro ai sensi della normativa vigente.

Il requisito fondamentale, per accedere alla forma di sostegno prevista per i collaboratori coordinati e continuativi è quello di essere iscritto in via esclusiva alla gestione separata presso l'INPS, sono esclusi, pertanto, coloro che possono vantare altre forme di previdenza obbligatoria, è prevista un'indennità forfettaria in caso di perdita di lavoro. Inoltre:

- # collaboratore a progetto deve aver operato in regime di monocommittenza;
- # deve aver conseguito l'anno precedente a quello di riferimento un reddito superiore a 5.000 euro e pari o inferiore al minimale di reddito (art. 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233, pari per il 2008 ad euro 13.819,00);
- # non riferimento all'anno di riferimento siano accreditati presso la gestione separata un numero di mensilità non inferiore a tre;

-#non risultino accreditati nell'anno precedente almeno due mesi presso la stessa gestione separata.

Il nuovo comma 2 dell'art. 19 puntualizza che l'indennità forfettaria del 10% (del reddito dell'anno precedente) in favore dei collaboratori a progetto iscritti in via esclusiva alla gestione sparata INPS, in possesso dei requisiti prescritti dalla norma, è dovuta solo in caso di fine lavoro, e a condizione che i lavoratori prestino la dichiarazione di disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale, e ne rispettino il contenuto.

Le disposizione su menzionate sono subordinate all'emanazione di un decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto stesso, e nel quale saranno definite anche le modalità di applicazione, nonché le procedure di comunicazione all'INPS.

[Leggere la circolare Inps n.39/2009](#)