

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Ringraziamenti

Diverse persone hanno contribuito a questo lavoro. Tra queste ringrazio l'Avv. Rosario Salonia, che nel nostro ambiente, è considerato il "miglior giuslavorista di Roma" ed il suo collega Avv. Mario Emanuele, che hanno avuto la benevolenza di leggere il tutto verificandone la corrispondenza ed aggiungendo mirati ed opportuni suggerimenti.

Un ringraziamento alla FILCA, che mi ha offerto - tra le altre - questa opportunità. A Patrizia Russi devo un grazie particolare per la pazienza e la precisione con la quale ha sempre trattato i miei (non sempre) lineari appunti.

Indice

Cassa integrazione ordinaria

- La CIGO può essere richiesta per
- Imprese interessate
- Imprese escluse
- Lavoratori beneficiari
- Lavoratori esclusi
- La durata del trattamento
- Le procedure della consultazione sindacale
- La domanda CIGO (art. 7 L. 164/1975)
- Come deve essere fatta la domanda
- A chi deve essere fatta la domanda
- Chi approva la domanda
- I termini di presentazione della domanda
- I tempi dell'esame
- In caso di rigetto della domanda
- Il ricorso amministrativo
- A chi presentare il ricorso amministrativo
- In caso di ricorso respinto
- Anticipazione dell'integrazione
- Gli effetti sull'anticipazione
- Il pagamento
- La misura della CIGO
- I massimali
- CIGO e
- Quando il lavoratore perde il diritto alla CIGO
- Come viene finanziata la CIGO
- La misura del contributo
- Pagamento diretto
- La retribuzione imponibile
- Richiesta CIG in via telematica

Cassa integrazione guadagni straordinaria

- Definizione
- La CIGS può essere richiesta per
- Imprese interessate
- Lavoratori interessati
- Lavoratori esclusi
- La consultazione sindacale
- I tempi delle procedure
- Presentazione della domanda
- I tempi della domanda
- I tempi del Ministero per l'approvazione della domanda
- Una volta esaminata la domanda
- Come avviene il pagamento
- La misura della CIGS
- I massimali
- Cosa succede se
- I criteri
- CIGS e
- Come viene finanziata la CIGS

I contratti di solidarietà

- I contratti di solidarietà
- In quali aziende si applica
- Quali imprese sono escluse
- Lavoratori beneficiari
- La durata del trattamento
- La procedura sindacale
- Cosa si deve prevedere nell'accordo sindacale
- A chi deve essere inviata la domanda
- L'iter della domanda
- Se la domanda non viene accolta
- Le misura del Cds
- Le modalità
- I benefici per le imprese
- Cds e

La normativa particolare per gli edili

- CIGO Edilizia
- La CIGO può essere richiesta per
- Imprese interessate
- Imprese escluse

- Lavoratori beneficiari
- Lavoratori esclusi
- La durata del trattamento
- La transitorietà
- Come deve essere fatta la domanda
- A chi deve essere fatta la domanda
- Chi approva la domanda
- I termini di presentazione della domanda
- Se la domanda viene respinta
- Chi è competente a decidere il ricorso
- Le misure della CIGO
- I massimali
- Recupero periodi di sosta
- CIGO e
- L'art. 10 Legge 223/91
- A chi si applica
- Le causali
- Il finanziamento dell'opera
- Quali opere sono comprese
- Durata del trattamento di integrazione
- Eventuali proroghe
- Massimali
- La domanda di integrazione
- La domanda di proroga di integrazione
- L'art. 11 Legge 223/91
- Chi ne ha diritto
- Per quanto tempo
- La misura del trattamento
- Definizione di opera pubblica
- Definizione di opere pubblica di grande dimensione
- Lo stato di avanzamento
- Il numero dei lavoratori licenziati
- I tempi dei licenziamenti
- Cosa deve fare il sindacato
- Fac-simile di dichiarazione
- Cosa deve fare l'azienda
- L'iter della richiesta
- Delibera 25/3/1992
- Delibera 19/10/1993
- Cosa deve fare il lavoratore subito dopo il licenziamento
- I lavoratori che hanno diritto agli assegni familiari

Disoccupazione (DS) indennità ordinaria con requisiti ordinari

- Definizione
- I soggetti interessati

- Quando si ha diritto alla DS
- La domanda
- Quando deve essere presentata la domanda
- Importo dell'indennità
- Da quando decorre l'indennità
- I requisiti necessari
- Per quanto tempo viene concessa l'indennità
- Quando si perde il diritto all'indennità

Disoccupazione (DS) indennità ordinaria con requisiti ridotti

- Definizione
- Lavoratori interessati
- Requisiti necessari
- Quando deve essere presentata la domanda
- A chi deve essere presentata
- Come deve essere presentata
- Misura dell'indennità
- La contribuzione figurativa

Disoccupazione speciale edile

- Chi ha diritto alla DS edile
- I requisiti necessari
- Misura del trattamento
- Da quando parte
- La durata
- I cumuli
- Contributi figurativi

La mobilità

- Quando si parla di mobilità
- Casi esclusi
- Quanti lavoratori devono essere interessati
- Quali lavoratori sono assoggettati alla procedura
- Quali lavoratori sono esclusi dalla procedura
- Quali imprese sono interessate alla procedura

La procedura di mobilità

- L'Azienda deve
- I tempi della procedura
- Se le parti non raggiungono un accordo
- Una volta terminata la procedura
- Comunicazione ai lavoratori
- Gli oneri a carico dell'impresa
- Individuazione dei lavoratori da porre in mobilità
- Se questi criteri non sono rispettati
- Se non è rispettata la procedura
- Lista di mobilità
- Requisiti per la lista di mobilità
- Durata della iscrizione
- Quando si è cancellati dalla lista di mobilità

L'indennità di mobilità

- I lavoratori interessati
- Motivazioni del licenziamento
- I requisiti necessari per il lavoratore
- La misura dell'indennità di mobilità
- La durata dell'indennità
- Perdita del diritto all'indennità

Decadenza dei trattamenti

- Obbligo di adesione ad offerta formativa o di riqualificazione
- Obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro
- Obbligo di avviamento ad un percorso di reinserimento o inserimento nel mercato del lavoro

Tabelle massimali

Modulistica

- **Modello CIGS /SOLID - 1** - Domanda di trattamento di integrazione salariale
- **Scheda 1/a:** Crisi aziendale
- **Scheda 1/b:** Crisi aziendale per cessazione di attività
- **Scheda 2/a:** Riorganizzazione o conversione aziendale
- **Scheda 2/b:** Riorganizzazione o conversione aziendale art. 1 comma 10 L. 223/91
- **Scheda 2/c:** Riorganizzazione o conversione aziendale per complessità dei processi produttivi
- **Scheda 2/d:** Riorganizzazione o conversione aziendale per complessità connesse alle ricadute occupazionali
- **Scheda 3/a:** Ristrutturazione aziendale
- **Scheda 3/b:** Ristrutturazione aziendale art. 1 comma 10 L. 223/91
- **Scheda 3/c:** Ristrutturazione aziendale per complessità dei processi produttivi

- **Scheda 3/d:** Ristrutturazione aziendale per complessità connessa alle ricadute occupazionali
- **Scheda 4:** Procedure concorsuali
- **Scheda 7:** Amministrazione straordinaria (Art. 7, c. 10 ter, L. 236/93)
- **Istruzioni Generali** allegate al modello CIGS/Solid 1
- **Guida alla compilazione** delle schede da CIGS/Solid 1 a Scheda 7

Il sostegno al reddito e le nuove forme di lavoro

L. n° 68 del 6/3/2006: reimpiego dei lavoratori cinquantenni

Bibliografia generale

I riferimenti normativi

Legge n. 88 del 9.3.1989;
Legge n. 464 dell'8.8.1972;
Legge n. 164 del 20.5.1975;
art. 1, L. n. 164 del 20/5/1975;
Art. 10, L. n. 223 del 23/7/1991;
Cass. n. 6617 del 4/12/1982;
art. 1, co. 3, D.Lgs. n. 788 del 9/11/1945;
art. 1, D.Lgs. C.p.S. n. 869 del 12/8/1947;
art. 3, co.1, L.n.240 del 15/6/1984;
art. 1, co.4, L. n. 223/91;
art. 6, co. 5, L.n. 164/1975;
art. 5, L. n. 164/1975;
art. 12, L. n. 167/1975;
Circolare INPS 30/8/1975, n. 60235;
art. 8, L. n. 164/1975;
D.M. n. 227 del 12/1/1975;
Circolare INPS n. 130 del 14/7/2003;
art. 9, L. n. 164/1975;
art. 26, L. n. 88 del 9/3/1989;
Cass. Civ., U.U. , 20/6/1987, n° 5454;
Cass. Civ., 18/6/1988, n. 6111;
art. 12, D.L. Lgt. n. 788/45;
art. 16, L. n. 164/1975;
Circolare INPS n. 155 del 1/10/02;
art. 14, co.1, l. n. 223/1991;
art. 2, co. 16, L. n. 549/1995;
art. 6, co. 3, L. n. 1115/1968;
art. 7, L. n. 791 del 22/12/1981;
Cass. Civ., 12/3/1980, n. 1648;
Cass. Civ., 17/1/1991, n. 408;
Cass. Civ., 1/10/1991, n. 10205;
Cass. Civ., 28/5/1986, n. 3603;
Circolare n. 53416 del 12/7/1957;
Cass. Civ., 13/2/1987, n. 1602;
Circolare INPS, n. 625 del 22/4/1980;
Circolare INPS, n. 152 del 7/7/1990;
Circolare INPS, n. 134368 del 28/1/1981;
art. 3, D.L.Lgt. n. 788/1945;
art. 8, co. 4, L. n. 160/1988;
Circolare INPS, n. 179, del 12/12/2002;
Circolare INPS, n. 64183, del 19/10/1972;
Cass. Civ., 23/5/1985, n. 3135;
Cass. Civ., 20/4/1984, n. 2606;

Cass. Sentenza n. 7859 del 22/12/1986;
Circolare INPS n. 98 del 20/4/1984;
art. 3, D.L.Lgt. n. 788 del 9/11/1945;
art. 8, co. 4, L. n. 160/1988;
Cass. Civ., 14/6/1995, n. 6712;
art. 8, co. 5, L. n. 160 del 20/5/1988;
Circolare INPS n. 171 del 4/8/1988;
Circolare INPS n. 52020 del 15/9/1979;
art. 1, co.11, L. n. 223/91;
art. 12, L. n. 164/1975;
art. 12, L. n. 153/1969;
art. 2, L. n. 52/1988;
art. 12, L. n. 153/1969;
art. 2, co.15, L. 8/8/1995, n. 335;
L. n. 675/1977;
D.M. 18/12/2002;
D.M. 20/8/2002 (di modifica al D.M. 2/5/2000);
art. 1-2-3, L. n. 223/1991;
L. n. 270 dell'8/7/1999;
Circolare Ministero del Lavoro 28/3/2003, n. 8;
art. 8, co. 3, L. n. 160/1988;
art. 2, D.P.R. n. 218 del 10/6/2000;
art. 3, co. 3, D.Lgs. n. 469/1997;
Circolare Ministero del Lavoro, 23/8/2000, n. 61;
Circolare Ministero del lavoro , 20/9/2000, n. 64;
Circolare Ministero del lavoro, 4/11/2002, n. 53;
art. 8, co.2, D.P.R. n. 218/2000;
art. 2, co. 1-6, L. n. 223/1991;
Circolare INPS n. 1082 del 4/3/1983;
art. 1, co. 5, L. n. 451/1994;
art. 1 bis, L. n. 172 del 31/7/2002;
artt. 1 - 6, D.M. n. 31444 del 20/8/2002;
artt. 1 - 3, D.M. n. 31826 del 18/12/2002;
art. 3, co. 1 e 2, L. n. 223/1991;
art. 2 - 27, L. n. 270 dell'8/7/1999;
Circolare Ministero del Lavoro n. 48 del 13/7/2000;
Nota del Ministero del Lavoro n. 717542 del 24/3/2000;
art. 4, D.L. n. 463 del 19/12/1983;
Circolare INPS n. 303 dell'11/2/1987;
art. 54, co. 4, D.Lgs. n. 151/2001;
art. 8, co. 4 - 5, L. n. 160/1988;
art. 9, L. n. 407 del 29/12/1990;
art. 8, co. 1, L. n. 160/1988;
art. 1, co.4, L. n. 223/1991;
art. 1, co. 8, L. n. 223/1991;
Circolare INPS n. 141 del 26/5/1992;

Art. 1, L. n. 863/1984;
art. 5, L. n. 236/1993;
Circolare INPS n. 212 del 13/7/1994;
art. 7 L. n. 48/1988;
Art. 5, co. 1, L. n. 236/1993;
Circolare Ministero del Lavoro n. 38 del 18/10/2004;
art. 8, co. 4, D.P.R. n. 218/2000;
art. 6, co. 3, L. n. 68 del 28/11/1996;
art. 13, co. 1, L. n. 223/1991;
art. 5, D.M. n. 31445 del 20/8/2002;
Circolare INPS n. 212 del 13/7/1994;
Circolare INPS n. 2749 del 8/1/1996;
Circolare INPS n. 303 del 11/2/1987;
art. 1, L. n. 77/1963;
art. 1, L. n. 14/1970;
L. n. 1058 del 6/12/1971;
art. 1, L. n. 1058/1971;
Circolare INPS n. 100 del 13/4/1991;
Circolare INPS n. 158 del 29/7/1983;
Circolare INPS n. 125 del 5/6/1984;
Circolare INPS n. 84 del 29/4/1988;
art. 2, L. n. 427 del 6/8/1975;
art. 2, co. 3, L. n. 427 del 6/8/1975;
art. 2, L. n. 164/1975;
art. 12, L. n. 153/1969;
Messaggio INPS n. 28 del 22/5/1978;
Circolare INPS n. 12 del 21/1/1982;
art. 3, L. n. 90 del 31/3/1954;
art. 5, L. n. 260 del 27/5/1949;
Circolare INPS n. 5452 del 10/11/1982;
art. 6, co. 2, L. n. 236/1993;
Delibera CIPI n. 2726 del 25/3/1992;
Delibera CIPI del 19/19/1993;
art. 7. co. 1 bis, L. n. 236/1993;
art. 2, co. 6, L. n. 223/1991;
art. 11, co. 2, L. n. 223/1991;
Circolare INPS n. 204 del 30/7/1991;
Circolare INPS n. 23 del 23/1/2002;
Delibera CIPI n. 1725 del 25/3/1992;
L. n. 326 del 19/7/1993;
Delibera CIPI n. 6872 del 19/10/1993;
Messaggio INPS n. 1024 del 19/10/2000;
art. 34, co. 5, L. n. 448 del 23/12/1998;
Circolare INPS n. 163 del 20/10/2003;
art. 1, co. 2, D.Lgs. n. 181 del 21/4/2000 (come sostituito dall'art. 1 D.Lgs. n. 297 del 19/12/2002);

art. 77, R.D.L. n. 1827 del 4/10/1935;
Messaggio INPS n. 23 dell'11/7/2003;
art. 129, co. 5 e art. 73, co. 2 , R.D.L. n. 1827/1935;
art. 78, co. 19, L. n. 388/2000;
Circolare INPS n. 54 del 6/3/2001;
art. 19, R.D.L. n. 636 del 14/4/1939;
art. 78, co. 19, L. n. 388/2000;
Circolare INPS n. 87 del 8/7/2005;
L. n. 169 del 1/6/1991;
art. 40, R.D.L. n. 1827 del 4/10/1935;
art. 7, co. 32, L. n. 160/1988;
Circolare INPS n. 273 del 31/12/1998;
Circolare INPS n. 139 del 20/6/1988;
Messaggio INPS n. 125 del 23/1/2001;
Messaggio INPS n. 238 del 4/1/2005;
Messaggio INPS n. 23 del 11/7/2003;
art. 32, D.Lgs. n. 314 del 2/9/1997;
L. n. 155 del 23/4/1981;
Messaggio INPS n. 19456 del 20/10/1988;
Circolare INPS n. 148 del 26/6/1990;
art. 9 e 14, L. n. 427 del 6/8/1975;
art. 1 co. 142, L. n. 311/2004;
art. 11, co. 1, L. n. 427/1975;
Circolare INPS n. 448 del 30/10/1975;
Messaggio INPS n. 160 del 24/2/2003;
artt. 9 - 17 , L. n. 427 del 6/8/1975;
art. 78, co. 22, L. n. 388/2000;
artt. 4 - 24, L. n. 223 del 23/7/1991;
Circolare Ministero del Lavoro ed INPS n. 62 del 2/5/1996;
Circolare INPS n. 47 del 26/2/1996;
Circolare INPS n. 64 del 20/9/2000;
art. 7, co. 4, L. n. 223/1991;
Circolare INPS n. 3 del 2/1/1992;
art. 4, co. 38, L. n. 608/1996;
art. 4, co. 6, L. 236/1993;
Circolare INPS n. 21 del 13/2/2006;
L. n. 68 del 6/3/2006;

I testi legislativi (in allegato)

PRESENTAZIONE
di Domenico Pesenti*

Duplici è l'obiettivo di questa pubblicazione: da una parte vogliamo facilitare il compito di quanti si trovano a dover utilizzare gli ammortizzatori sociali come strumento di tutela dei nostri iscritti e dei lavoratori, dall'altra vogliamo mettere a disposizione di tutti il più ampio panorama informativo possibile per far sì che questa tutela possa assumere le forme migliori. L'evoluzione continua di questa materia ci obbliga ad una costante attenzione, a formarci ed informarci continuamente. Fa parte anche questo del nostro lavoro quotidiano e del nostro dovere verso le persone che rappresentiamo: perciò vorremmo aiutare i delegati e gli operatori della Filca a farlo nel modo migliore possibile.

Quando, sui tavoli di trattativa, discutiamo di ammortizzatori sociali, dobbiamo sempre ricordare che in quei momenti rappresentiamo persone che si trovano in alto grado di difficoltà perché le imprese o le aziende in cui lavorano attraversano fasi di ristrutturazioni, di riorganizzazione, oppure i cantieri sono in fase di dismissione e di completamento dell'opera. Siamo cioè in un momento in cui si stanno perdendo posti di lavoro: questo è senz'altro il momento più drammatico per ogni lavoratore. Pensiamo solo a tutte le ricadute e le conseguenze, in termini economici, sociali e psicologici, che si possono generare per la persona stessa e per tutto il mondo che ruota intorno a lui (dalla famiglia agli amici ecc.).

Da anni ormai sosteniamo che uno dei nostri obiettivi non è solo quello di sviluppare politiche attive del lavoro, ma anche quello di intervenire direttamente nella gestione del mercato del lavoro e nei processi di formazione e di ricollocamento dei lavoratori. La riforma degli ammortizzatori sociali, sempre più urgente e necessaria, si trova ancora ai nastri di partenza, nonostante gli accordi del 2002, mentre auspichiamo che questi obiettivi si realizzino, stiamo mettendo a punto un progetto che consenta alle nostre strutture territoriali di iniziare ad intervenire nella gestione del mercato del lavoro.

Nel frattempo proprio questo stato di necessità e di difficoltà che i nostri soci affrontano quando rischiano la perdita del lavoro, deve spronarci ad utilizzare le nostre migliori energie nel tutelarli, mettendo in questa attività tutta la nostra passione, le nostre capacità e la nostra competenza perché vogliamo continuare ad essere sindacalisti e non semplici consulenti dei lavoratori.

* Segretario generale della Filca Cisl

INTRODUZIONE

Raccogliere le normative che regolano gli ammortizzatori sociali - in attesa della riforma - è un compito non facile per diversi motivi: il primo è legato alla quantità e varietà degli interventi ed alle loro possibili interconnessioni; il secondo dipende dalla frequenza con la quale le stesse normative vengono modificate.

A questo si aggiunga il numero delle fonti che concorrono a produrre giurisprudenza (il complesso delle decisioni emesse dagli organi giurisdizionali al fine di garantire il vigore pratico del diritto).

E' anche vero, d'altra parte, che parlare di crisi aziendale - in senso generale - significa porre attenzione ad una vasta serie di casualità e modalità.

La crisi (dal greco *krisis*, che significa "punto di rottura") si riverbera immediatamente sulla vita dei lavoratori, non solo in termini di capacità reddituale, ritengo, ma sicuramente a partire da questi ultimi.

Occorre, allora, sapersi districare tra gli strumenti che il legislatore mette a disposizione.

Questo lavoro (che ha lo sguardo limitato ai settori rappresentati dalla FILCA CISL) vorrebbe quindi essere uno strumento utile a quel "professionista della rappresentanza" che l'operatore sindacale è.

Uno strumento che - tuttavia - denuncia i suoi limiti proprio nella non definitività e nella oggettiva incompletezza.

Si potrebbe dire di più e meglio; ne soffrirebbe però l'intenzione iniziale: la produzione di un "ferro del mestiere" a disposizione di chi quotidianamente si misura con le crisi aziendali - declinate in tutte le forme - e con i lavoratori (persone in carne ed ossa, che quando entrano in un processo di Cassa Integrazione o di disoccupazione si pongono interrogativi che vanno ben oltre l'applicazione possibile di queste leggi e regolamenti).

La non definitività del quadro di riferimento normativo, tuttavia, non è un limite assoluto: proprio la continua evoluzione legislativa può e deve essere un valido stimolo da una parte verso la ricerca delle migliori modalità applicative e dall'altra, più prospetticamente, per la definizione di una riforma che di più e meglio tuteli i lavoratori.

Gli interventi legislativi realizzati per la gestione delle eccedenze di personale si sono intrecciati con le iniziative scaturite dalla contrattazione collettiva dal primo dopoguerra sino ad oggi, disegnando un'evoluzione storica riassumibile in tre fasi:

- la prima prende le mosse dalla "gestione ordinaria della Cassa integrazione guadagni" nel 1945 (D.Lgs. Lgt. 9 novembre 1945, n° 788). L'intervento della CIG serve ad evitare che i lavoratori perdano lavoro e reddito a fronte di eventi transitori ed eccezionali.
- la seconda fase, dal 1968 (L. 5 novembre 1968, n°1115 e L. 8 Agosto 1972, n°464) "Gestione straordinaria della Cassa Integrazione Guadagni" prevede interventi a sostegno del reddito di lunga durata in accompagnamento alle ristrutturazioni industriali.

Vale la pena ricordare che la legge del '68 interviene dopo quella sui licenziamenti individuali (L. 15 luglio 1966, n° 604) e parallelamente alla complessa disciplina della mobilità internazionale , oltre ad altri istituti a sostegno della occupazione (L. 12 agosto 1977, n° 675).

- La terza fase inizia nel 1991 con la legge del 23 luglio n° 223 : una sostanziale risistemazione della Cassa integrazione straordinaria, ripensata come strumento transitorio per accompagnare i processi di ristrutturazione industriale, accanto ad una Cassa integrazione "ordinaria" sostanzialmente immutata nelle sue originarie funzioni.

Il futuro di questi strumenti dovrà necessariamente tenere conto delle modalità riorganizzative del "mondo produttivo", ma già da ora sembra ineluttabile che la "Riforma degli ammortizzatori" non possa non tenere conto di almeno tre direzioni verso le quali dovrà muoversi :

- a) il collegamento alle politiche di reimpiego e ai sistemi di incentivazione dell'occupazione;
- b) estensione a tutti i settori produttivi;
- c) estensione a tutti i soggetti, compresi i lavoratori coinvolti in rapporti di lavoro non standard
come la CISL sostiene nel Documento di osservazioni e proposte sui contenuti del DPEF 2007-2011 in materia di Mercato del Lavoro elaborato dal Dipartimento Politiche Attive del Lavoro del 26/7/2006.

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO)

Cassa Integrazione Ordinaria CIGO

Definizione:

ammortizzatore sociale per l'integrazione al reddito dei lavoratori che, per crisi aziendali temporanee, devono ridurre l'orario di lavoro o sospendere l'attività per un breve arco di tempo.

Riferimenti:

Legge n. 88 del 9.3.1989; Legge n. 464 dell'8.8.1972; Legge n. 164 del 20.5.1975.

La Cigo può essere richiesta per:

- *Cause integrabili:*
 - situazioni aziendali critiche dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore;
 - crisi temporanea di mercato;

- *eventi oggettivamente non imputabili:*
 - mancanza scorte;
 - mancanza energia elettrica;
 - causa di forza maggiore (attività sospesa per ragioni sanitarie, terremoti, alluvioni, maltempo per lavorazioni all'aperto).

Con riferimento alle grandi opere pubbliche, di regola, può considerarsi evento non imputabile, quindi integrabile con la CIGO, anche la sospensione dell'attività per:

- mancato rispetto dei termini dell'appalto da parte del committente;
- variante nei lavori al progetto da parte del committente;
- provvedimenti dell'autorità giudiziaria in applicazione alle norme antimafia.

Riferimenti:

art. 1, L. n. 164 del 20.5.1975; Art. 10, L. n. 223 del 23.7.1991; Cass. n. 6617 del 4.12.1982.

Imprese interessate:

- aziende industriali;
- industria edile e lapidei;
- artigianato edile e lapidei;
- cooperative di produzione e lavoro.

Riferimenti:

art. 1, co. 3, D.Lgs. n. 788 del 9.11.1945;
art. 1, D.Lgs. C.p.S. n. 869 del 12.8.1947;
art. 3, co. 1, L. n. 240 del 15.6. 1984.

Imprese escluse:

- aziende artigiane;
- terziario;
- credito assicurazioni e servizi tributari;
- agricole;
- esercenti la piccola pesca industriale, armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento ferroviario e di navigazione interna;
- esercenti attività di trasporto a fune;
- esercenti autoservizi pubblici di linea;
- dello spettacolo;
- cooperative di trasporto, facchinaggio e altre attività;
- compagnie e gruppi portuali.

Lavoratori beneficiari:

- operai;
- impiegati;
- intermedi;
- quadri;
- lavoratori assunti con contratto a tempo determinato;
- soci di cooperative di produzione e lavoro.

***N.B.:** tutti i lavoratori indicati possono beneficiare della CIGO anche se sono in periodo di prova.*

Riferimenti: art. 1, co. 3, D.Lgs. n. 788/1945;
Art. 1, co. 4, L. n. 223/91.

Lavoratori esclusi

- Dirigenti;
- Lavoratori a domicilio;
- Apprendisti.

La durata del trattamento:

- 13 settimane continuative, che possono - in casi eccezionali - essere prorogate, per periodi di uguale durata, fino ad un massimo di 52 settimane;
- 52 settimane non consecutive nell'arco di un biennio formato da 104 settimane (compresa quella oggetto della richiesta).

N.B.:

- a) *non vengono conteggiate le settimane di attività lavorativa sospesa o ridotta a causa di eventi oggettivamente non evitabili;*
- b) *il calcolo delle settimane è riferito alla singola unità produttiva;*
- c) *deve essere indicato il periodo in cui si prevede la ripresa delle attività.*

Riferimento: art. 6, co. 5, L. n. 164/1975.

Le procedure della consultazione sindacale

Le procedure sono distinte a seconda dei casi:

1. a fronte di eventi oggettivamente non evitabili, il datore di lavoro deve comunicare alle OO.SS. la prevedibile durata del ricorso alla CIGO ed il minimo dei lavoratori interessati. La comunicazione deve essere ripetuta per ogni richiesta e proroga. Nel caso che la riduzione sia superiore alle 16 ore settimanali si procede ad un esame congiunto tra le parti;
2. nel caso in cui le caratteristiche della richiesta non siano indifferibili, il datore di lavoro deve preventivamente (su richiesta di un esame congiunto) comunicare alle OO.SS.:
 - la causa;
 - la durata;
 - i settori o reparti interessati;
 - il numero dei lavoratori coinvolti.

Riferimento: art. 5, L. n. 164/1975

La domanda CIGO (art. 7, Legge n° 164/1975)

Per essere inoltrata la domanda di CIGO, ci devono essere i requisiti di integrabilità:

1. deve riguardare l'impresa;
2. deve prevedere una ripresa certa dell' attività;
3. la causa della domanda non deve dipendere dalla volontà del datore di lavoro né dei lavoratori.

N:B: Nei casi in cui la *sospensione o la riduzione di attività dipendano da eventi oggettivamente non evitabili ossia dovuti a forza maggiore o a caso fortuito, qualora la domanda venga accolta, si determina, per il datore di lavoro, l'esonero del calcolo del "contributo addizionale".*

Riferimento:

Art. 12, L. n. 164/1975;

Circolare INPS 30.8.1975, n. 60235.

Come deve essere fatta la domanda:

La domanda di CIGO viene predisposta dall'impresa attraverso la compilazione del modello IGI 15 che deve indicare:

- causa della sospensione o riduzione del lavoro;
- durata presunta della sospensione o riduzione;
- ore di effettivo lavoro che (eventualmente) contiene;
- regolare esecuzione delle procedure sindacali.

A chi deve essere inviata la domanda

La domanda deve essere inoltrata dall'impresa alla sede INPS territorialmente competente.

Chi approva la domanda

La domanda viene esaminata dalla Commissione Provinciale INPS.

Riferimento: art. 8, L. n. 164/1975.

I termini della presentazione della domanda

La domanda deve essere presentata alla sede INPS entro il termine perentorio di 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario.

Se la domanda è stata presentata in ritardo e comunque accolta, il trattamento non può decorrere da più di una settimana antecedente la data di effettiva presentazione della domanda; il periodo scoperto è, retributivamente e previdenzialmente, a carico della azienda.

I tempi dell'esame:

La Commissione Provinciale decide entro 90 giorni dalla ricezione della domanda.

Riferimento: D.M. n. 227 del 12/1/1995.

In caso di rigetto della domanda:

Se la domanda viene rigettata perché non si riconoscono valide le prospettive di ripresa, è necessaria - da parte della Commissione Provinciale - una "congrua motivazione".

Riferimento: Circ. INPS n. 130 del 14/7/2003.

Il ricorso amministrativo

Il datore di lavoro può - entro 30 giorni dalla notifica di rigetto da parte della Commissione Provinciale - presentare ricorso.

Riferimento: ART. 9, L. n. 164/1975.

A chi presentare il ricorso amministrativo

Il ricorso può essere presentato al "Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti" (INPS Nazionale).

Riferimento: art. 26, L. n. 88 del 9/3/1989.

In caso di ricorso respinto

Il datore di lavoro può attivare:

- a) ricorso giurisdizionale, presso il Tar, entro 60 giorni dalla notifica della decisione;
- b) ricorso straordinario al Capo dello Stato entro 120 giorni dalla data di comunicazione del provvedimento.

N:B:: *Legittimati a tali ricorsi sono i datori di lavoro e i lavoratori*

Anticipazione della integrazione

Prima del provvedimento di "autorizzazione", l'imprenditore che sospenda l'attività produttiva lo fa a suo rischio e pericolo - salva la dimostrazione, a suo onere, di una causa di impossibilità sopravvenuta non imputabile - ed è quindi obbligato a continuare a corrispondere ai lavoratori sospesi la retribuzione, tuttavia nella misura ridotta corrispondente al trattamento di integrazione salariale..

Riferimento: Cass. civ., U.U., 20/6/1987, n° 5454; Cass. civ., 18/6/1998, n. 6111.

Gli effetti sull'anticipazione

- a) in caso di accettazione della domanda, il datore di lavoro conguaglia gli importi anticipati sul DM 10/2, versando il contributo addizionale dovuto;
- b) in caso di rigetto della domanda, il datore di lavoro deve integrare la differenza fino al 100% della retribuzione spettante e corrispondere i contributi previdenziali.

Il pagamento

Gli importi a titolo di CIG sono anticipati (dopo autorizzazione INPS) dal datore di lavoro e vengono da questo recuperati (dall'INPS) entro il termine di scadenza di 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione.

N.B.: l'accordo sindacale può prevedere che l'anticipo sia effettuato anche prima dell'autorizzazione INPS.

Riferimento:

ART. 12, D.L. L.gt. n. 788/45;

ART. 16, L. n. 164/75;

Circolare INPS n. 155 del 1/10/02.

Le misure della CIGO

Al lavoratore viene corrisposto l'80% della sua retribuzione in corso al momento della sospensione o riduzione (comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive), sempre che il relativo ammontare rientri nei seguenti massimali.

I massimali

L'ammontare dei trattamenti di integrazione salariale, compresi quelli ordinari, non può, qualunque ne sia la causa, superare l'importo determinato ai sensi della Legge n. 427 del 19/8/1980, aggiornato annualmente in base alla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

I ratei di mensilità aggiuntive che hanno i requisiti della continuità ed obbligatorietà (gratifica natalizia, premi di produzione, quattordicesima) sono integrabili (a carico dell'INPS) nei limiti del massimale mensile e solo nel caso ci sia capienza.

N.B.:

- 1. dall'1/1/95 i massimali vengono annualmente rivalutati nella misura dell'80% delle variazioni dell'indice ISTAT;*
- 2. dall'importo di CIGO è detratto il 5.54% della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore.*

Riferimento:

Art. 14, co. 1, L. n. 223/1991;

Art. 2, co. 16, L. n. 549/1995.

Vedi tabella massimali

CIGO E

- Assegno per il nucleo familiare:

è dovuto in misura intera durante i periodi autorizzati di CIGO.

Riferimento: art. 6, co. 3, L. n. 1115/1968.

- Pensione :

vige lo stesso regime di cumulo pensione-retribuzione in atto prima del collocamento in CIGO.

Riferimento: art. 7, L. n. 791 del 22/12/1981.

- Mensilità aggiuntiva:

è integrabile, ma eccede il tetto dei massimali mensili, quindi, raramente viene percepita.

- Ferie:

se CIGO a zero ore il diritto alle ferie non matura, salvo espressa previsione contrattuale.

Riferimento:

Cass. civ., 12/3/80, n. 1648;

Cass. civ., 17/1/1991, n. 408.

Se CIGO a orario ridotto, il diritto alle ferie matura, in quanto riferito alla durata del rapporto di lavoro e non alle ore effettivamente lavorate, e sarà a carico del datore di lavoro, limitatamente alle ore di lavoro effettivamente prestate, mentre saranno a carico della CIGO le ore non lavorate.

Riferimento: Cass. civ., 1/10/1991, n. 10205; Cass. civ., 28/5/1986, n. 3603.

In caso di ferie collettive con chiusura dell'azienda, nessun dipendente può beneficiare del trattamento CIGO.

Riferimento: Circ. n. 53416 del 12/7/57.

- Congedo matrimoniale:

ad un lavoratore in CIGO che ne beneficia deve essere sospesa l'erogazione del trattamento e corrisposta l'intera retribuzione (il datore di lavoro può successivamente chiedere una quota di rimborso all'INPS solo per gli operai ed intermedi).

- Infortunati sul lavoro:
se il lavoratore è temporaneamente inabile per infortunio (o ricaduta collegata all'infortunio) sul lavoro, il trattamento CIGO viene sospeso e sostituito dall'indennità INAIL.

- Ore di allattamento:
le ore corrispondenti ai riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino sono considerate come lavorative, quindi integrabili.

Riferimento: Cass. civ., 13/2/1987, n. 1602.

- Prestazioni di maternità
I periodi di astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio prevale sempre rispetto alla integrazione salariale, perché costituente un trattamento economico di miglior favore.

Riferimento:

Circ. INPS, n. 625 del 22/4/80;

Circ. INPS, n. 152 del 7/7/90.

- Malattia
In caso di malattia il lavoratore percepisce la relativa indennità erogata dall'INPS, piuttosto che l'integrazione CIGO poiché la prima costituisce un trattamento di miglior favore nei confronti del lavoratore.

Riferimenti:

Circ. INPS, n. 625 del 22/4/80;

Circ. INPS, n. 134368 del 28/1/81;

ART. 3, D.L.Lgt. n. 788/1945.

- Permessi per portatori di handicap
Prevale il trattamento CIGO in quanto i permessi previsti dalla L. 104/92, commi 2 e 3 sono relativi ad ore lavorative e, quindi, integrabili.

- Attività di volontariato
I compensi corrisposti dalle Prefetture competenti per attività di volontariato promosse dalla Protezione Civile non sono cumulabili con l'importo spettante a titolo di CIGO.

Riferimenti: Circ. INPS n. 179 del 12/12/2002;

art. 8, co. 4, L. n. 160/1988

- Membri eletti a cariche di amministrazioni locali
il compenso corrisposto dall'Ente locale non è cumulabile con gli importi spettanti a titolo di CIGO, almeno sino alla concorrenza dell'importo dell'integrazione salariale.

Riferimento normativo: circ. INPS, 12/12/2002 n. 179.

○ Festività

- a) per lavoratori sospesi retribuiti a paga oraria: le festività ricadenti nei primi 15 giorni di CIGO non sono integrabili (restano a carico del datore di lavoro);
- b) per i lavoratori sospesi o retribuiti in misura fissa mensile le stesse festività (nazionali, civili e religiose) sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale;
- c) per i lavoratori ad orario ridotto (retribuiti o meno in misura fissa mensile) le festività ricadenti nel periodo di CIGO non sono integrabili
- d) le festività del 25 aprile , 1° maggio e 2 giugno:
 - non sono integrabili per i lavoratori sospesi retribuiti a paga oraria;
 - sono integrabili per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile, nei limiti dell'orario contrattuale settimanale.

Riferimento: Circ. INPS n. 64183 del 19/10/72.

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

○ Astensione facoltativa post-partum

Dopo l'astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice può:

1. rientrare al lavoro, nel qual caso ha diritto al trattamento di CIGO come tutti gli altri;
2. fruire di assenza facoltativa non potendo però percepire le integrazioni salariali.

Riferimento:

Cass. civ., 23/5/1985 n. 3135;

Cass. civ., 20.4.1984, n. 2606.

○ Donazione di sangue

Essendo riconosciuta per legge una giornata di riposo retribuito (il giorno in cui avviene il prelievo) con il diritto all'intera retribuzione pagata dal datore di lavoro e rimborsata dall'INPS, si determina la non integrabilità della giornata stessa sia nei casi di sospensione che di riduzione di orario.

○ Assemblea sindacale

I lavoratori sospesi non perdono i loro diritti sindacali ed in particolare quello previsto dall'art. 20 dello statuto dei lavoratori, ossia il diritto di riunirsi nell'unità produttiva in cui prestavano la loro opera.

Riferimento: Cass., sentenza n. 7859 del 22.12.1986.

○ Sciopero

in caso di sciopero, l'integrazione salariale spetta ai lavoratori già sospesi o che lavorino ad orario ridotto, salvo rinuncia espressa allo sciopero provata da specifica dichiarazione rivolta al datore di lavoro.

Riferimento: Circ. INPS n. 98 del 20/4/84.

Quando il lavoratore perde il diritto alla CIGO

1. quando durante il periodo in cui beneficia della CIGO svolge attività comunque retribuita (sia in forma autonoma che subordinata) e limitatamente ai giorni di effettiva prestazione di tale attività, anche nel caso in cui la precedente attività sia preesistente all'intervento CIGO.

Riferimenti:

art. 3, D.L. Lgt. n. 788 del 9/11/45;

art. 8, co. 4, L. n. 160/1988;

Cass. civ., 14.6.1995, n. 6712.

2. Se non comunica preventivamente al datore di lavoro e all'INPS di prestare altra attività lavorativa, iniziata successivamente al periodo di CIGO, decade dal diritto alla integrazione salariale per tutto il periodo di CIGO autorizzato e perde anche la contribuzione figurativa.

Riferimenti: art. 8, co. 5, L. n. 160 del 20/5/88;

Circ. INPS n° 171 del 4/8/1988.

3. La CIGO è incompatibile anche con i trattamenti di Cassa Integrazione guadagni straordinaria, maternità, mancato preavviso, disoccupazione ecc.

Riferimento:

Circ. INPS n. 52020 del 15/9/79; Art. 1, co. 11, L. n. 223/1991

Come viene finanziata la CIGO

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

La misura del contributo

Il contributo può essere:

1. ordinario: dovuto sempre
2. addizionale: non deve essere pagato quando l'evento che motiva la richiesta sia oggettivamente non evitabile

Il contributo è calcolato sulla retribuzione (in via continuativa e mensilmente) nella misura del:
- 1,90% della retribuzione di cui all'art. 12, L. n. 153/1969 per le aziende fino a 50 dipendenti (il contributo addizionale sarà pari al 4% dell'integrazione salariale);- 2.20% della medesima retribuzione per le aziende con più di 50 dipendenti (il contributo addizionale sarà pari all'8% dell'integrazione salariale).

Riferimenti:

art. 12, L. n. 164/1975;

art. 12, L. n. 153/1969;

art. 2, L. n. 52/1988.

Pagamento diretto

Con messaggio n° 33735 del 7/10/2005, l'INPS ha autorizzato le sedi periferiche ad effettuare i pagamenti diretti delle integrazioni salariali ordinarie.
In precedenza occorre l'autorizzazione della Direzione Generale.

○ La retribuzione imponibile

Il contributo CIGO viene calcolato sulla retribuzione corrisposta al lavoratore al lordo di ogni ritenuta.

Dalla base imponibile sono comunque escluse le somme corrisposte a titolo di :

- indennità di trasferta o diaria (nella misura del 50%);
- indennità di anzianità (TFR);
- indennità di cassa;
- rimborsi a piè di lista delle spese sostenute dal lavoratore per l'esecuzione o in occasione dell'attività lavorativa;
- gratifica una tantum concessa a titolo di pura liberalità;
- le spese sostenute dal datore di lavoro per agevolazioni ai dipendenti quali:
 - asili nido;
 - colonie;
 - borse di studio per i figli;
 - circoli aziendali;

- assegnazione a prezzi agevolati di azioni o generi in natura prodotti dalla impresa.

Riferimenti:

art. 12, L. 153/1969;

art. 2,co. 15, L. 8/8/1995 n. 335.

Richiesta CIG in via telematica

Le domande di Cassa Integrazione Guadagni

- CIGO per il settore industriale;
- CIGO per il settore edile;
- Prospetto per il pagamento diretto delle integrazioni salariali;
- Trattamento straordinario

possono essere inoltrate all'INPS in via telematica.

Lo stabilisce l'Istituto con il messaggio n. 6877 del 6 marzo 2006.

La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)

Cassa Integrazione Straordinaria

Definizione:

ammortizzatore sociale per l'integrazione al reddito dei lavoratori che devono ridurre l'orario di lavoro o sospendere l'attività a causa di ristrutturazioni, riorganizzazioni (o conversioni), crisi, procedure concorsuali dell'impresa.

Riferimenti: L. n. 164/1975 (riorganizzazioni o conversioni);
L. n. 675/1977 (crisi aziendali);
Legge 223/91;
D.M. 18/12/2002;
D.M. 2/5/2000;
D.M. 20/8/2002 (di modifica al D.M. 2/5/2000).

La CIGS può essere richiesta per:

- ristrutturazione;
- riorganizzazione;
- crisi;
- procedure concorsuali (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, procedura di sequestro e confisca delle imprese ai sensi della L. 575/65 Antimafia; amministrazione straordinaria).

Riferimenti:
art. 1-2-3, L. n. 223/1991;
L. n. 270 del 8/7/1999;
Circ. Min. Lavoro 28/3/2003, n. 8.

Imprese interessate

- industria in genere;
- aziende artigiane (compresi edili e lapidei);
- sono interessate anche altre imprese appartenenti ad altri settori produttivi.

N.B. 1: *Le imprese devono aver occupato mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente l'inoltro della domanda.*

N.B. 2: *per il calcolo della base occupazionale sono compresi gli apprendisti, i lavoratori a tempo determinato, i part-timers (per quota oraria), i lavoratori a domicilio, i dirigenti.*

Lavoratori interessati:

- operai
- impiegati
- intermedi

- quadri
- soci lavoratori

N.B.: *il lavoratore deve però avere un'anzianità minima di lavoro effettivo presso l'impresa di 90 giorni.*

Riferimento: art. 8, co. 3, L. n. 160/1988.

Lavoratori esclusi

- apprendisti
- dirigenti
- lavoratori a domicilio

La consultazione sindacale:

1. l'impresa deve comunicare preventivamente alle RSU (o, in mancanza, alle OO.SS. comparativamente più rappresentative operanti nella provincia):
 - cause
 - entità e durata della sospensione
 - numero dei lavoratori interessati
 - criteri di individuazione dei lavoratori e modalità di rotazione degli stessi
 - i motivi tecnico-organizzativi per i quali (eventualmente) non è possibile la rotazione

2. entro 3 giorni da tale comunicazione è presentata domanda di esame congiunto (su richiesta dell'impresa o degli organismi rappresentativi dei lavoratori anzi indicati):
 - a livello regionale, se le unità produttive interessate ricadono in una o più province della stessa regione
 - a livello nazionale, presso il Ministero del Lavoro (D.G. Rapporti di lavoro), se le unità produttive interessate ricadono in più regioni

3. la convocazione alle OO.SS. e l'esame congiunto hanno ad oggetto:
 - il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione;
 - le misure previste per la gestione di eventuali eccedenze di personale;
 - i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere;
 - le modalità della rotazione tra i lavoratori occupati nelle unità produttive interessate dalla sospensione..

Riferimento:

art. 2, D.P.R. n. 218 del 10.6.2000

N.B. : se i criteri di scelta vengono violati, il lavoratore può impugnare il provvedimento di impugnativa ed ottenere la riammissione al lavoro.

I tempi della procedura

La procedura deve esaurirsi entro 25 (venticinque) giorni dalla richiesta per le imprese che occupano più di 50 dipendenti ed entro 10 (dieci) giorni per quelle che ne occupano meno di 50.

Presentazione della domanda:

La domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale, riferita ad un periodo non superiore a 12 mesi, deve essere inoltrata al Ministero del Lavoro (Divisione V) e contemporaneamente al Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro (nei casi di riconversione, ristrutturazione, riorganizzazione, crisi, ovvero quando si chieda il pagamento diretto della CIGS).

N.B. :

- 1. il Ministero, al fine della concessione del trattamento di CIGS deve acquisire obbligatoriamente il parere della Regione;*
- 2. il Ministero del Lavoro ha previsto, con sua Circolare (n. 53/2002), che qualora le Regioni non esprimano il loro parere entro i 20 giorni previsti la pratica viene comunque istruita.*

I tempi della domanda:

La domanda deve essere inoltrata entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui inizia la sospensione o la riduzione di lavoro.

In caso di presentazione tardiva della domanda, l'eventuale trattamento di integrazione salariale decorre dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda stessa.

Riferimento:

art. 3, co. 3, D.Lgs. n. 469/1997;

Circ. Min. Lavoro, 23/8/2000, n. 61;

D.P.R., 10/6/2000, n. 218;

Circ. Min. Lavoro, 20/9/2000, n. 64

Circ. Min. Lavoro, 4/11/2002, n. 53.

I tempi del Ministero per l'approvazione della domanda:

Se la causale della domanda riguarda :

- ristrutturazione
- riorganizzazione
- conversione produttiva

Periodo	Tempi di emanazione del decreto del Ministero del Lavoro	Durata del decreto di concessione	Relazione ispettiva
1° semestre dei primi 12 mesi	30 giorni dalla data di ricezione della domanda	6 mesi	Effettuata dopo il 1° trimestre e trasmessa al Min. Lav. entro il 1° semestre
2° semestre dei primi 12 mesi	30 giorni dalla data di ricezione della relazione ispettiva svolta nel primo semestre	6 mesi	Non è prevista
2° anno e 3° e 4° in caso di proroga complessa	60 giorni dalla data di ricezione della domanda	12 mesi	Entro 20 giorni dalla data di presentazione della domanda di proroga

Se la causale della domanda riguarda :

- crisi aziendale;
- procedure concorsuali

Causale: crisi aziendale 12 mesi	30 giorni dalla data di ricezione della domanda	12 mesi	Non è prevista
Causale: procedure concorsuali primi 12 mesi ed eventuale proroga di 6 mesi	30 giorni dalla data di ricezione della domanda	12 mesi per la prima concessione e 6 per la proroga	Non è prevista

Riferimento :

i tempi delle procedure raccolti nella tabella sono riepilogati nel D.P.R. n. 218/2000

N.B.

- 1. i tempi indicati sono riferiti alla condizione che la domanda sia completa e perfezionata in ogni sua parte. Ove così non fosse, il Ministero deve acquisire per vie istituzionalmente preposte ulteriori informazioni e documentazioni da parte della impresa: ciò comporta un inevitabile allungamento dei tempi;*
- 2. nei casi di ritardo nell'ottenimento della CIGS, a fronte di una completa e perfetta domanda, l'impresa può attivare la diffida ai sensi della L. n. 241/1990;*
- 3. i periodi eventualmente interessati dal ritardo dell'ottenimento sono a carico dell'azienda.*

Riferimento: art. 8, co. 2, D.P.R. n. 218/2000.

Se i programmi di ristrutturazione, conversione o riorganizzazione riguardano imprese con più di 100 dipendenti, con unità aziendali in 2 o più regioni, il decreto di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere adottato nei seguenti termini:

- 1) 60 gg. dalla data di ricezione della domanda relativa al I semestre;
- 2) 30 gg. dalla data di ricezione della verifica ispettiva per la concessione del II semestre dei primi 12 mesi, ovvero 60 gg. se è necessario il vaglio del comitato tecnico;
- 3) 90 gg. dalla data di ricezione per i periodi successivi ai primi 12 mesi di intervento di integrazione salariale.

Una volta esaminata la domanda:

quando la domanda sia in regola e contenga tutte le indicazioni richieste, il Ministero del Lavoro procede con l'approvazione di un Decreto di concessione che viene pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

Subito dopo l'emanazione del Decreto - o prima che venga pubblicato in Gazzetta Ufficiale - il Ministero ne invia copia conforme all'originale alla sede nazionale dell'INPS; da qui l'autorizzazione alle proprie sedi territoriali ad effettuare il pagamento delle spettanze ai lavoratori.

Riferimento:

art. 2, co. 1-6, L. n. 223/1991;

Circ. INPS, n. 1082 del 4/3/1983

Come avviene il pagamento:

Il pagamento può avvenire in due modi:

- a) l'impresa anticipa quanto di spettanza ad ogni lavoratore e recupera le somme successivamente attraverso il conguaglio con i contributi INPS (Mod. DM 10/")

N.B.: accordi sindacali possono prevedere che gli anticipi corrispondano ai normali periodi di paga

b) il pagamento può essere esercitato direttamente dall'INPS se l'impresa può dimostrare di avere difficoltà di ordine finanziario.

N.B.: in questo caso è necessario un provvedimento del Ministero del Lavoro, che si avvale dell'accertamento dell'Ispettorato Provinciale del Lavoro

Riferimento: art. 2, co. 6, L. n. 223/1991

La misura della CIGS:

L'importo della CIGS è pari all'80% della retribuzione lorda riferita alle ore di riduzione o sospensione, nei limiti dei massimali previsti dalla legge.

Riferimento: art. 1, co. 5, L. n. 451/1994

I massimali:

Vedi tabella massimali

Cosa succede se:

- a) la domanda di CIGS è respinta dal Ministero del Lavoro:
 - il lavoratore percepisce l'intera retribuzione, compresa la normale contribuzione previdenziale, a carico dell'azienda;

- b) la domanda viene presentata in ritardo:
 - se la domanda viene presentata dopo il 25.mo giorno successivo all'inizio della sospensione, la CIGS decorre da un periodo non anteriore di una settimana dalla data di presentazione;
 - il periodo di sospensione non coperto da CIGS è a totale carico dell'azienda;

- c) il trattamento già concesso è oggetto di revoca:
 - se il trattamento di CIGS è prima concesso e poi revocato per motivi non derivanti da comportamenti illegittimi di lavoratori beneficiari, quest'ultimi, se hanno già percepito tutta o in parte l'integrazione salariale, non sono tenuti alla restituzione del trattamento;
 - l'INPS si può rivalere nei confronti dell'azienda per recuperare le prestazioni revocate.

Riferimento: art. 1 bis, L. n. 172 del 31.7.2002

I criteri

La CIGS viene riconosciuta a seguito di programmi aziendali finalizzati, per quanto possibile, a salvaguardare da una parte l'attività aziendale e dall'altra i livelli di occupazione. Ogni tipo di intervento ha una durata, una causa e delle condizioni diverse e per ciascuno di questi il Ministero ha individuato precisi criteri di valutazione che sono determinanti per la concessione o meno del trattamento di CIGS.

Ristrutturazioni: (durata da 12 a 24 mesi).

Requisiti:

- gli investimenti destinati ad impianti fissi, attrezzature e macchinari devono essere in termini percentuali preminenti rispetto a quelli complessivamente necessari alla realizzazione del programma aziendale;
- devono esserci indicazioni sull'attività formativa e sulla riqualificazione professionale;
- il valore medio annuo degli investimenti per immobilizzazioni materiali ed immateriali deve risultare significativamente superiore a quello calcolato con riferimento agli investimenti realizzati nel biennio precedente all'avvio del programma nell'ambito della (o delle) unità produttive interessate alla sospensione;
- nel valore medio degli investimenti è compresa la parte destinata alla formazione ed alla riqualificazione professionale;
- le sospensioni devono essere ricollegabili, per entità e tempi, alla ristrutturazione da realizzare;
- l'attività formativa deve riguardare almeno il 30% dei lavoratori sospesi;
- i programmi che superano i 12 mesi devono comprendere il piano di gestione delle sospensioni e degli esuberi, anche in relazione alle verifiche di cui all'art. 4, co. 2, D.P.R. n. 218/2000;
- deve essere dettagliatamente indicata la copertura finanziaria degli investimenti.

Riferimento: art. 4, D.M. n° 31444 del 20/8/2002

Ristrutturazione (con proroga complessa): (durata fino a 36 e 48 mesi)

Requisiti:

- attuazione almeno dell'85% degli investimenti, compresi quelli destinati alla formazione e riqualificazione professionale, previsti nel precedente programma biennale;
- presenza di modificazioni tecniche del processo produttivo emerse dopo il primo biennio che comportino ulteriori investimenti (compresi quelli destinati alla formazione) di almeno il 20% rispetto al pregresso programma biennale;
- indicazione sugli investimenti produttivi e sulle attività di formazione e riqualificazione professionale;

- il numero dei lavoratori occupati non deve essere inferiore a :
 - 100 unità , se occupate in una solo unità produttiva;
 - 50 unità, se occupate in più unità produttive;
- le sospensioni devono essere ricollegabili, per entità e tempi, alla ristrutturazione da realizzare;
- l'attività formativa deve riguardare almeno il 30% dei lavoratori sospesi

Riferimento: art. 5, D.M. n° 31444/2002

Ristrutturazione (con proroga complessa con ricadute occupazionali) (durata fino a 36 e 48 mesi)

Requisiti

- attuazione almeno dell'85% degli investimenti, compresi quelli destinati alla formazione, previsti nel precedente programma biennale;
- il numero dei lavoratori occupati non deve essere inferiore a 200 unità presenti in più unità aziendali sul territorio nazionale interessate da problemi occupazionali;
- al termine del primo biennio del programma di ristrutturazione nelle realtà produttive interessate da problemi occupazionali deve risultare un esubero di personale non inferiore al 25% presente all'inizio del programma medesimo;
- nel primo biennio deve essere stato fatto un ricorso medio alla CIGS per almeno il 50% degli esuberi richiamati al punto precedente;
- devono essere indicate le ragioni tecniche circa la complessità della gestione delle sospensioni e degli esuberi, nonché del connesso programma per cui si richiede la proroga;
- devono essere indicati gli investimenti produttivi e sulla formazione e riqualificazione professionale;
- le sospensioni devono essere ricollegabili, per quantità e tempi, alla ristrutturazione da realizzazione;
- l'attività formativa deve riguardare almeno il 30% dei lavoratori sospesi.

Riferimento: art. 6, D.M. n° 31444/2002

Riorganizzazione (durata da 12 a 24 mesi)

Requisiti:

- il programma deve indicare gli interventi utili a fronteggiare le inefficienze gestionali causate da squilibri tra apparato produttivo, commerciale ed amministrativo; il programma deve essere predisposto anche nei casi di:
 - ridefinizione dell'assetto societario e del capitale sociale
 - ricomposizione dell'assetto dell'impresa
 - ricomposizione della sua articolazione produttiva
- il programma deve contenere indicazioni su:

- investimenti produttivi- attività formativa e di riqualificazione professionale utili al recupero delle risorse interne

○

- il valore medio degli investimenti deve risultare superiore al valore medio degli investimenti operati nel biennio precedente (compresa la parte destinata alla formazione);
- le sospensioni devono essere ricollegabili, per entità e tempi, alla riorganizzazione da realizzare;
- l'attività formativa deve riguardare almeno il 30% dei lavoratori sospesi;
- se il programma supera i 12 mesi deve essere indicato il piano di gestione delle sospensioni e degli esuberi;
- deve essere dettagliatamente indicata la copertura finanziaria degli investimenti programmati.

Riferimento: art. 1, D.M. n. 31444 del 20/8/2002

Riorganizzazione (proroga complessa) (durata fino a 36 e 48 mesi)

Requisiti:

- attuazione almeno dell'85% degli investimenti, compresi quelli previsti per la formazione e riqualificazione professionale, previsti nel precedente programma biennale;
- indicazione delle novità intervenute nel processo riorganizzativi emerse successivamente rispetto a quanto previsto nel precedente programma biennale;
- indicazione degli ulteriori investimenti che si sono resi necessari (compresi quelli per attività formativa e di riqualificazione) in relazione alla suddetta novità;
- ricollegabilità delle sospensioni, per entità e tempi, al programma riorganizzativo;
- avvio ad attività formativa per almeno il 30% dei lavoratori sospesi.

Riferimento: art. 2, D.M. n. 31444 del 20/8/2002

Riorganizzazione (proroga complessa con ricadute occupazionali) (Durata : fino a 36 e 48 mesi)

Requisiti:

- attuazione di almeno l'85% degli investimenti, compresi quelli destinati alla formazione, previsti nel precedente programma biennale;
- al termine del biennio precedente deve risultare un esubero di almeno il 25% della forza lavoro presente nell'unità aziendale interessata all'inizio del programma;

- nel biennio precedente deve esserci stato ricorso alla CIGS per almeno il 50% degli esuberi richiamati al punto precedente;
- indicazione delle ragioni tecniche riguardo la complessità della gestione delle sospensioni e degli esuberi e del relativo programma di cui si richiede la proroga del trattamento di integrazione salariale;
- indicazioni sugli investimenti produttivi;
- indicazioni sugli investimenti per la formazione e per la riqualificazione professionale;
- le sospensioni dal lavoro devono essere ricollegabili, per entità e tempi, alla riorganizzazione da realizzare;
- l'attività formativa deve riguardare almeno il 30% dei lavoratori sospesi.

Riferimento: art. 3, D.M. n. 31444 del 20/8/2002

Crisi aziendale (durata 12 mesi)

Requisiti:

- deve emergere un carattere negativo o involutivo dagli indicatori economici finanziari dell'impresa (risultato di impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento), complessivamente considerati e relativi al biennio precedente;
- l'impresa deve fornire, insieme ai documenti contabili relativi al biennio precedente, una relazione tecnica illustrativa delle criticità della propria situazione economica-finanziaria;
- nel biennio precedente l'organico aziendale deve aver subito un ridimensionamento o deve essersi mantenuto stabile (non ci devono essere state nuove assunzioni);
- non ci devono essere state nuove assunzioni, in particolare, quelle incentivate;
- nel caso ci siano state assunzioni - o siano previste durante il periodo di CIGS - l'impresa deve oggettivamente motivarne la loro necessità e compatibilità con la disciplina normativa e con le finalità della CGIS.;
- deve essere presentato un piano di risanamento con l'indicazione delle azioni (assunte e/o da assumere) per superare le difficoltà dell'impresa;
- queste azioni devono essere distinte per settori di attività e per singole unità aziendali;
- se sono previsti esuberi al termine o durante il periodo di CIGS, l'impresa deve presentare un piano di gestione di questi esuberi.

N.B.: la CIGS per crisi può essere concessa anche a seguito di eventi improvvisi e imprevisti (che dovranno, comunque, essere esaustivamente documentati, soprattutto in ordine alla loro autonomia rispetto alle politiche di gestione aziendale), ricollegabili a fattori esterni alla gestione aziendale, ma la sua approvazione è in ogni caso condizionata dalla presentazione di un piano di risanamento e di gestione degli eventuali esuberi strutturali.

Riferimento: art. 1, D.M. n. 31826 del 18/12/2002

Cessazione di attività (durata 12 mesi)

Requisiti:

- la cessazione può riguardare l'intera azienda, un suo settore, uno o più dei suoi stabilimenti o parti di essi;
- l'impresa deve presentare un piano di gestione degli esuberi teso a ridurre il ricorso alla mobilità, salvo che tale ricorso non assuma, in un arco di tempo appositamente individuato, un carattere di strumento di ricollocazione, anche parziale, dei suddetti lavoratori.

Riferimento: art. 2, D.M. 31826/2002

Sono escluse dal ricorso alla CIGS le imprese in stato di crisi aziendale che:

- abbiano iniziato l'attività produttiva nel biennio precedente la richiesta di CIGS;
- non abbiano effettivamente iniziato l'attività produttiva;
- abbiano subito significative trasformazioni societarie nel biennio precedente la richiesta di CIGS.

Riferimento: art. 3, D.M. n. 31826/2002

Procedure concorsuali (durata 12 mesi)

Requisiti:

- per "procedure concorsuali" si intende:
 - fallimento
 - concordato preventivo
 - liquidazione coatta amministrativa
 - sequestro e confisca delle imprese ai sensi della L. 575/65 (antimafia)
- non sono previste particolari condizioni
- ricorre quando la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata
- il trattamento di CIGS decorre dalla data di:
 - emanazione della sentenza di fallimento
 - ammissione dell'azienda alla procedura per il concordato preventivo (con cessione dei beni)

- emanazione di dichiarazione di liquidazione coatta amministrativa
 - sequestro e confisca dell'impresa ai sensi della L. antimafia
- nel caso di procedura per concordato preventivo, dove non vi sono le condizioni per l'omologazione dello stesso, il periodo di CIGS già concesso - a partire dalla data di ammissione della procedura - viene detratto dal successivo periodo concesso per fallimento (12 mesi complessivi);
 - le imprese in "amministrazione controllata" possono richiedere l'intervento di CIGS con la causale di "crisi aziendale".

Riferimento: art. 3, co. 1, L. n. 223/1991

Procedure concorsuali durata proroga di 6 mesi

- superato il periodo di 12 mesi anzi richiamato, le imprese in CIGS per procedure concorsuali possono chiedere una proroga del trattamento per ulteriori 6 mesi se, a seguito della cessione dell'azienda o di sue parti, vi sono fondate prospettive di salvaguardia, anche parziale, dei livelli occupazionali.

Riferimento art. 3, co. 2, L. n. 223/1991

Amministrazione straordinaria durata 12 o 24 mesi

- condizione imprescindibile è che l'impresa, già in stato di insolvenza, sia posta in "amministrazione straordinaria"
- se il piano prevede la liquidazione dei beni dell'impresa, la durata della CIGS è di 12 mesi;
- se il piano prevede un risanamento, la durata massima della CIGS può arrivare a 24 mesi;
- l'impresa deve avere da almeno un anno non meno di 200 addetti;
- l'esposizione debitoria dell'impresa non deve essere inferiore ai 2/3 dell'attivo dello stato patrimoniale e dei ricavi (fatturato) realizzati nell'ultimo esercizio finanziario

Riferimento normativo:

artt. 2- 27 della L. n. 270 dell'8/7/1999;

Art. 3, co. 1, L. n. 223/1991;

Circ. Min. Lavoro n. 48 del 13/7/2000;

Nota Min. Lavoro n. 717542 del 24/3/2000

Secondo quanto previsto all'art. 40 della L. n. 270 del 1999, il commissario straordinario, nominato dal Ministro dell'Industria, ha la gestione dell'impresa e l'amministrazione dei beni dell'imprenditore insolvente e dei soci illimitatamente responsabili ammessi alla procedura.

CIGS E

- Contribuzione figurativa:
i periodi di CIGS sono da considerare utili d'ufficio ai fini del conseguimento del diritto alla pensione e alla determinazione della sua misura;

Riferimento: art. 4, D.L. n. 463 del 19/12/1983

- Mensilità aggiuntiva:
sono dovute al lavoratore fino a concorrenza del massimale INPS;
- Ferie:
nel caso di orario ridotto sono dovute in proporzione all'orario;
nel caso di CIGS a zero ore non sono dovute;
- Festività:
a carico dell'INPS nel limite del massimale;
- TFR:
è a carico del datore di lavoro, ma se il lavoratore alla fine della CIGS non riprende il lavoro, il datore di lavoro chiede all'INPS il rimborso pari alle quote maturate nell'ultimo periodo ininterrotto di CIGS.

Riferimento: Circ. INPS n. 303 dell'11/2/1987

- Infortunio:
al lavoratore spetta l'indennità INAIL, in aggiunta all'integrazione del datore di lavoro, fino al massimale CIG. Il datore di lavoro non deve alcuna integrazione se l'indennità INAIL supera il massimale;
- Malattia:
in caso di CIGS a zero ore è corrisposto il trattamento CIGS fino al massimale.
Se CIGS a orario ridotto, al lavoratore viene corrisposta l'indennità INPS, con conguaglio da parte dell'impresa fino al raggiungimento del massimale CIGS;
- Maternità:
se la CIGS non riguarda l'intera azienda le lavoratrici madri non possono essere sospese;

se la CIGS riguarda l'intera azienda, le lavoratrici madri hanno diritto all'indennità di maternità anziché alla CIGS;

la lavoratrice può - al termine dell'astensione obbligatorio - scegliere il rientro in azienda (anziché il congedo parentale): se nell'azienda, o nel suo reparto, è in corso la CIGS a lei spetta il relativo trattamento;

Riferimento: art. 54, co. 4, D.Lgs. n. 151/2001.

- **Congedo matrimoniale:**
il lavoratore ha diritto al congedo matrimoniale secondo le modalità previste dalla legge e dei CCNL di riferimento;
- **Donazione di sangue:**
la giornata è a carico dell'INPS e viene normalmente anticipata dal datore di lavoro. La CIGS, pertanto, non è dovuta.
- **Formazione e riqualificazione professionale:**
il lavoratore ha l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione professionale appositamente predisposti;
giustificati impedimenti per motivi individuali devono essere previsti nel programma aziendale nei casi di CIGS per ristrutturazione, riorganizzazione e conversione produttiva.

Riferimento:

D.M. 20/8/2002, n° 31444; Circ. Min. Lavoro n. 8 del 28/3/2003.

- **Possibilità di altro lavoro:**
è possibile per il lavoratore in CIGS svolgere altra attività lavorativa, sia subordinata che autonoma, purché si tratti, a seconda dei casi di breve durata, a tempo determinato o che abbia il carattere della occasionalità.
Non è possibile, però, cumulare il trattamento di CIG e la retribuzione.
E' quindi necessario che il lavoratore lo comunichi all'INPS, preventivamente o contestualmente all'inizio del lavoro, in forma scritta, pena la perdita al diritto dell'intero trattamento di CIGS richiesto.
Queste considerazioni valgono anche per i lavoratori ex dipendenti delle imprese fallite e che sono in CIGS ai sensi dell'art. 3 della L. n. 223/91.

Riferimento art. 8, co. 4-5-, L. n. 160/1988.

Come viene finanziata la CIGS

Il meccanismo necessario a far fronte al costo della CIGS si compone di:

- a) contributo ordinario, versato da tutte le imprese potenzialmente beneficiarie pari allo 0.90% (di cui 0.60 a carico dell'azienda e 0.30 a carico del lavoratore);
- b) contributo aggiuntivo, versato dai datori di lavoro che facciano richiesta di CIGS, proporzionato alla misura dell'integrazione salariale composta, è pari al 4.50% per le imprese che occupino più di 50 dipendenti e al 3% per le imprese fino a 50;
- c) il contributo addizionale è pagato in misura doppia, dal primo giorno del 25° mese successivo alla decorrenza della CIGS fissata dal Decreto Ministeriale di concessione,

da parte delle imprese che fruiscono dell'intervento di CIGS per più di 24 mesi. In questo caso, inoltre, è dovuta una maggiorazione del 150% a partire dal 1° giorno del 25° mese successivo all'atto di concessione del trattamento di integrazione salariale;

d) il contributo addizionale è pagato in misura doppia, con effetto immediato, quando l'impresa non ottemperi al decreto ministeriale con cui sono state definite le modalità di rotazione dei lavoratori sospesi.

N.B.: Le imprese interessate da procedure concorsuali sono esonerate dal versamento di questa contribuzione.

Riferimenti:

art. 9, L. 29/12/1990 n° 407;

art. 8, co. 1, L. n. 160/1988;

art. 1, co. 4, L. n. 223/1991;

art. 1, co. 8, L. n. 223/1991;

Circ. INPS n. 141 del 26/5/1992.

I contratti di solidarietà (CdS)

I Contratti di solidarietà (CDS)

La normativa prevede che, tramite contratti collettivi aziendali, si possa procedere alla riduzione dell'orario di lavoro in presenza di dichiarate eccedenze occupazionali, che si intendono evitare, in tutto o in parte.

Riferimento:

art. 1, L. n. 863/1984;

Art. 5, L. n. 236/1993;

D.M. n. 31445 del 20/8/2002.

I CdS possono essere di due tipi:

1. difensivo, finalizzato al mantenimento della occupazione, che interviene attraverso una riduzione dell'orario di lavoro di tutti (o parte) degli addetti;
2. espansivo, attraverso la riduzione di orario, permette l'assunzione di nuovi addetti;

N.B.: Il CdS "espansivo" ha trovato scarsissima applicazione. Ci concentriamo, quindi, su quello "difensivo".

In quali aziende si applica:

- in generale, alle aziende cui si applica la CIGS;
- alle imprese industriali, comprese quelle edili e lapidee, che abbiano occupato - nel semestre precedente - più di 15 dipendenti;
- alle imprese artigiane, comprese quelle edili e lapidee, che abbiano occupato più di 15 dipendenti e che riscontrino problemi a seguito di riduzione (o mancanza) di commesse da parte dell'azienda industriale che influisce sulla gestione prevalente (il c.d. *indotto*).

Quali imprese sono escluse:

Sono escluse le imprese:

- in amministrazione straordinaria
- in fallimento o in altra procedura concorsuale
- quelle edili in fase di fine lavoro o fine fase lavorativa nei cantieri

Lavoratori beneficiari:

- operai
- impiegati
- quadri
- soci di cooperative di produzione e lavoro

- lavoratori part-time, se il loro lavoro è strutturale all'organizzazione dell'impresa
- lavoratori assunti a tempo determinato ma non stagionali.

N.B.: il lavoratore deve però vantare un'anzianità minima di 90 giorni di effettivo lavoro al momento di inizio del CdS.

Riferimento:

art. 2-3, D.M. n. 31445 del 20/8/2002;

Circ. Min. Lavoro n. 8 del 28/3/2003;

Circ. INPS n. 212 del 13/7/1994.

La durata del trattamento:

In via generale la durata del CdS non può essere inferiore a 12 mesi e superiore a 24 mesi. Il trattamento può, però, essere prorogato, in casi eccezionali di ulteriori 24 mesi (36 nel Mezzogiorno).

Riferimento: art. 7, L. n. 48/1988

E' possibile stipulare un nuovo CdS, una volta superati questi limiti massimi, solo una volta trascorsi almeno 12 mesi da quello precedente.

Riferimento: D.M. n. 31445 del 20/8/2002.

La procedura sindacale:

Deve essere stipulato un accordo tra le RSU e/o organizzazioni sindacali di categoria.

N.B.:

In linea di principio non possono essere stipulati accordi sindacali in cui venga previsto che - il numero dei lavoratori interessati alla riduzione di orario sia uguale o inferiore al minimo degli esuberi dichiarati; - la riduzione dell'orario sia superiore al 50% qualora interessi più della metà dell'organico (poiché, in questo caso, verrebbe compromessa la generale capacità produttiva).

Riferimento: D.M. n. 31445 del 20/8/2002, come modificato dal D.M. 16/9/2003.

Cosa si deve prevedere nell'accordo sindacale:

- La riduzione di orario può essere prevista su base:
 - giornaliera;
 - settimanale;
 - plurisettimanale (non oltre il mese);

Riferimento: art. 5, co. 1, L. n. 236/1993

- deve essere prevista, laddove possibile, la rotazione;
- le quantità di orario ridotto possono essere previste in misura diversa a seconda delle professionalità interessate;
- devono essere quantificati gli esuberanti che sarebbero necessari senza il CdS;
- vanno indicate le motivazioni che causano le eccedenze;
- deve risultare l'andamento negativo o involutivo degli indicatori economico-finanziari relativi al biennio precedente;
- il numero delle ore non lavorate (complessivamente considerate) non può essere superiore o inferiore al 30% delle ore che sarebbero state lavorate (su base settimanale) dai dipendenti dichiarati in esubero.

▪

Riferimento: art. 4, co. 5, D.M. 20/8/2002 n° 31445.

A chi deve essere inviata la domanda per ottenere l'integrazione salariale:

La domanda, da parte del datore di lavoro, deve essere inoltrata alla Direzione Generale del Lavoro, presso il Ministero del Lavoro, utilizzando l'apposito modello "CIGS/Solid-1".

Riferimento:

D.P.R. n. 218/2000;

Circ. Min. Lavoro., n. 38 del 18/10/2004.

L'Iter della domanda

Il Ministero del Lavoro emana un apposito decreto, di validità annuale, dopo 30 giorni dal ricevimento della domanda, sempre che questa sia completa in ogni sua parte.

Riferimento: art. 8, co. 4, D.P.R. n. 218/2000

Se la domanda non viene accolta

In caso di domanda respinta, il Ministero del Lavoro emana un "decreto di reiezione" nei confronti del quale l'impresa può:

- a) inoltrare istanza di riesame (sempre al Ministero del Lavoro);
- b) inoltrare ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale (TAR) entro 60 giorni dalla notifica del provvedimento;
- c) inoltrare ricorso al Presidente della Repubblica entro 120 giorni dalla notifica del provvedimento.

Le misure del CdS

La retribuzione persa per la riduzione dell'orario di lavoro viene in parte recuperata quale prestazione previdenziale nella misura del 60% della retribuzione lorda persa (comprese le quote di mensilità aggiuntive); senza però includere eventuali aumenti retributivi previsti da contratti aziendali stipulati nel semestre precedente il CdS.

La retribuzione di riferimento considera invece gli aumenti previsti dai Contratti nazionali, da istituti contrattuali anche aziendali che abbiano il carattere della continuità.

N.B.: per il CdS non si applica il massimale previsto per CIGO e CIGS

Riferimento normativo:

L. n. 863/1984;

art. 6, co. 3, L. 28/11/1996, n. 608;

art. 13, co. 1, L. n. 223/1991.

Le modalità:

Il pagamento viene anticipato dal datore di lavoro, ma può essere erogato direttamente dall'INPS nei casi di successiva cessazione di attività o assoggettamento a procedura concorsuale.

Riferimento: art. 5., D.M. n. 31445 del 20/8/2002.

I benefici per le imprese:

L'azienda beneficia, per ogni lavoratore interessato, di una riduzione contributiva pari al:

- 25% (30% nel Mezzogiorno e nelle aree di declino industriale) se la riduzione di orario (riferita non al singolo lavoratore ma alla media delle ore complessivamente lavorate) è superiore al 20%;
- al 35% (40% nel Mezzogiorno e nelle aree di declino industriale) se la riduzione di orario è superiore al 30%.

Riferimenti:

art. 6, co. 4, L. n. 608 del 28/11/1986;

Circ. INPS n. 87 del 7/4/1997.

C.d.S. e.....

CIGO:

non c'è incompatibilità, neanche riferita allo stesso lavoratore, sempre sulla base dell'orario ridotto;

CIGS:

il ricorso alla CIGS per crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione non è incompatibile con il CdS:

- a) a condizione che non vengano cumulati i benefici quando riferiti allo stesso lavoratore;
- b) sono incompatibili i casi di CIGS per:
 - cessazione di attività ;
 - procedure concorsuali.

Riferimento: Circ. INPS n. 212 del 13/7/1994

Mensilità aggiuntive:per il lavoratore maturano due quote

1. una corrispondente alle ore effettivamente lavorate (compresa malattia, infortunio, permessi, ecc.) a carico del datore di lavoro;
2. una riferita alle ore non lavorate previste da CdS, integrata a carico dell'INPS nella misura del 60%.

Riferimento: Circ. INPS n. 212 del 13/7/1994

Ferie:

- maturano i ratei per i soli periodi di lavoro effettivamente prestato;
- non maturano durante i periodi di lavoro sospeso, perché non rapportabili direttamente allo svolgimento di una prestazione lavorativa.

Riferimento: Circ. INPS n. 2749 dell'8.1.1996

Infortunio sul lavoro

- se l'infortunio si verifica prima dell'applicazione del CdS, il lavoratore continua a percepire l'indennità INAIL anche se l'infortunio si protrae durante il CdS;
- se l'infortunio si verifica durante il periodo di CdS:
 - 1) l'indennità INAIL gli viene corrisposta in base alla retribuzione media giornaliera riferita all'orario effettivamente prestato;
 - 2) il datore di lavoro potrà essere chiamato ad integrare tale indennità, ridotta perché è stata proporzionalmente ridotta la retribuzione presa a riferimento, solo laddove dovuto in virtù di espressa previsione collettiva;
 - 3) è a carico dell'INPS la quota relativa alle ore del CdS.

Malattia:

Il lavoratore ha diritto a:

- indennità di malattia per le ore considerate lavorative;
- quanto previsto per il CdS per le ore di orario ridotto.

Riferimento: Circ. INPS n. 303 del 11.02.1987.

Maternità:

- se il congedo per maternità è già in atto al momento del CdS, la lavoratrice continua a percepire l'indennità di maternità a carico dell'INPS;
- se alla fine del congedo la lavoratrice rientra tra i lavoratori a cui si applica il CdS, percepisce il trattamento a tal fine previsto;
- se il congedo inizia durante il CdS, le viene corrisposto sia il trattamento previsto dal CdS per le ore di riduzione di orario, sia l'indennità di maternità in misura proporzionata alle ore considerate lavorative.

Se l'impresa non rispetta il CdS

- il Ministero del lavoro può emanare un decreto di revoca.

N.B.: in questo caso il datore di lavoro è tenuto al pagamento dell'intera retribuzione e dei relativi oneri.

Contribuzione figurativa

- in analogia con la CIGO e la CIGS, i periodi di CdS sono da considerare "utili d'ufficio ai fini del conseguimento del diritto alla pensione e alla determinazione della misura di questa.

N.B.: per garantire in pieno questo diritto è però necessario che l'impresa fornisca all'INPS puntualmente e tempestivamente tutte le variazioni salariali-retributive che - durante i periodi di CdS - intervengono per effetto delle rivalutazioni di natura contrattuale (tipo: incrementi dei minimi tabellari, scatti di anzianità, passaggi automatici d'inquadramento, effetti di trascinamento sulla retribuzione aziendale ed individuali).

Le normative particolari per gli edili

- CIGO EDILIZIA
- Art. 10 L. 223/91
- Art. 11 L. 223/91

CIGO EDILIZIA

La CIGO può essere richiesta per:

- Intemperie stagionali (*);
- Altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori (**).

Riferimento: Legge n° 77/1963 art. 1

(*)

Tutte quelle cause di ordine meteorologico che impediscono la normale prosecuzione dell'attività in qualsiasi periodo dell'anno (messaggio INPS n. 28336 del 28/7/1998:

- Precipitazioni
- Gelo
- Nebbia o foschia (quando compromettono la visibilità)
- Vento (il parametro di valutazione è di norma la velocità pari o superiore ai 50 Km/h)
- Caldo

La sussistenza e l'entità di queste condizioni climatiche deve essere documentatamente accertata dagli Enti abilitati alla registrazione dei dati meteorologici (Osservatori, Aeroporti, Istituti agrari, Servizi forestali, Capitanerie di porto, Uffici idrografici e mareografici).

(**)

La non imputabilità consiste sia nella mancanza di volontarietà da parte del datore di lavoro in ordine alla causa che impedisce la normale prosecuzione dell'attività, sia nella assenza di alcuna connessione tra la medesima causa e l'organizzazione e/o la programmazione aziendale (esempio: mancanza di commesse, di materie prime, crisi di mercato, ecc.).

Imprese interessate:

- Aziende industriali ed artigiane, edili ed affini

Riferimento:

art. 1, L. n. 77/1963;

art. 1, L. n. 14/1970;

Legge n. 1058 del 6.12.1971

- Aziende industriali e artigiane esercenti escavazione e lavorazione di materiali lapidei;
- Aziende che operano nella messa in opera di pali, tralicci e simili per la stesura dei fili, opere murarie in cemento armato e/o in acciaio, preparazione di scavi, trincee con successivi rinterrati e ripristino di pavimentazione stradale a seguito di posa in opera di cavi di linee aeree e sotterranee elettriche, telegrafiche e telefoniche, dell'installazione di tralicci per antenne radiotelevisive, lavori di scavo e murari con

successivo ripristino della pavimentazione stradale dopo la posa in opera delle tubazioni per gas, acqua e poste pneumatiche;

- Aziende che operano per lo sterro, sbancamento, impianti di massicciate e comunque in opere dirette alla costruzione di linee ferroviarie nel loro complesso.

N.B.:

- 1. se l'attività dell'impresa è promiscua, occorre delimitare chiaramente le diverse fasi lavorative;*
- 2. possono fruire del trattamento CIGO anche le imprese che operano nell'ambito CEE (o in altri stati con i quali esistono accordi in materia di sicurezza sociale) a condizione che mantengano il regime previdenziale italiano.*

Riferimento:

art. 1, Legge n. 1058/1971; Circ. INPS n. 100 del 13 aprile 1991.

Imprese escluse:

- Imprese di calcestruzzo preconfezionato;
- Imprese che svolgono, in via esclusiva o prevalente l'attività di installazione ed il montaggio di impianti di produzione, trasformazione, trasporto ed utilizzazione di energia elettrica e di impianti telegrafici, telefonici, telescriventi, radiotelegrafonici, televisivi, di riscaldamento, di condizionamento, idrico sanitari, di distribuzione di gas e d'acqua;
- Imprese che svolgono, in via assolutamente prevalente, lavori di armamento ferroviario (posa di binari, costruzione di rotaie saldate, manutenzione, livellamento o sostituzione di binari).

Riferimenti:

Circ. INPS n. 158 del 29.7. 1983; Circolare INPS n. 125 del 5.6.1984;

Circolare INPS n. 100 del 13.4.1991.

Lavoratori beneficiari:

- Operai
- Impiegati
- Quadri
- Soci di cooperativa di produzione e lavoro
- I lavoratori apprendisti, quando il loro rapporto di lavoro sia stato trasformato a tempo indeterminato
- I giovani assunti in possesso di diploma di qualifica professionale

N.B.: *A partire dal luglio '06 anche i lavoratori Apprendisti assunti da imprese artigiane potranno usufruire dei trattamenti di CIGO grazie ad un contributo pari al 4% a carico di quelle imprese di questa natura che abbiano disposto nuove assunzioni con questa modalità contrattuale.*

Riferimento: Allegato L, Ccnl Edili (Artigianato) dell' 1/10/1994.

Lavoratori esclusi

- Dirigenti
- Apprendisti

La durata del trattamento:

L'integrazione salariale è corrisposta per un massimo di 13 settimane consecutive, prorogabili eccezionalmente per successivi periodi trimestrali, nei soli casi di riduzione dell'orario di lavoro, fino ad un massimo di 52 settimane complessive.

Nel caso in cui l'azienda abbia usufruito di 12 mesi consecutivi di integrazione salariale può ripresentare la domanda trascorsi 12 mesi di effettivo lavoro.

L'integrazione salariale relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 12 mesi in un biennio.

Riferimento:

Art. 6, L. n. 164 del 20.5.1975;

Circ. INPS n. 84 del 29.4.1988.

La transitorietà

L'evento che determina la sospensione dei lavori deve essere transitorio:

1. deve, così, essere temporanea la causale che ha determinato la richiesta dell'integrazione salariale;
2. deve essere certa la ripresa dell'attività lavorativa, riferita al complesso aziendale e non ai singoli lavoratori.

Come deve essere fatta la domanda

L'impresa presenta domanda con specificato:

- le cause della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro;
- la prevedibile durata della sospensione o riduzione;
- il numero dei lavoratori interessati;
- il numero di ore di effettivo lavoro.

Riferimento: art. 2, Legge n. 427 del 6 agosto 1975

A chi deve essere fatta la domanda

La domanda deve essere inoltrata alla sede INPS territorialmente competente utilizzando il Mod. IGI 15 ed accuratamente compilato.

Chi approva la domanda

La domanda viene esaminata dalla Commissione Provinciale a seguito di istruttoria svolta dall'INPS.

I termini di presentazione della domanda

La domanda deve essere presentata entro il termine di 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

In caso di presentazione della domanda oltre il tempo indicato il trattamento CIGO non viene corrisposto per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

Qualora dall'omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori dipendenti la perdita totale o parziale del diritto all'integrazione salariale, l'imprenditore è tenuto a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Riferimento: art. 2, co. 3, L. n. 427 del 6.8.1975

Se la domanda viene respinta

Nel caso di reiezione della richiesta, il relativo provvedimento deve essere adeguatamente motivato.

Il ricorso è ammesso entro 30 giorni dalla notifica e può essere inoltrato da:

- azienda
- lavoratori interessati (anche singoli)
- sindacato (su esplicita delega)
- patronato (su esplicita delega)
- associazioni imprenditoriali (su esplicita delega).

Chi è competente a decidere il ricorso

I ricorsi avverso le decisioni della Commissione Provinciale devono essere indirizzati all'INPS Nazionale - Comitato Amministratore Prestazioni Temporanee per i lavoratori dipendenti - tramite la Sede INPS territorialmente competente.

I ricorsi in questione devono essere corredati dalle fotocopie dell'originale del modello Igi 15 ed.

N.B.: nel caso di reiezione anche da parte del Comitato Amministratore Prestazioni Temporanee per i lavoratori dipendenti è possibile il ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale (TAR) entro 60 giorni dalla data di notifica alla ditta della decisione.

Le misure della CIGO

L'integrazione ordinaria è pari all'80% della retribuzione complessiva che il lavoratore avrebbe percepito per le ore non lavorate, comprese tra zero e quelle previste contrattualmente, sino ad un massimo di 40 ore settimanali.

Per il compito dell'integrazione devono essere presi in considerazione tutti gli elementi essenziali della retribuzione, complessivamente soggetta a contribuzione:

- paga base (per gli operai)
- stipendio base (per gli impiegati ed i quadri)
- indennità di contingenza
- aumenti periodici di anzianità
- maggiorazioni per ferie (per i lavoratori edili)
- gratifica natalizia (per i lavoratori edili)
- gli emolumenti corrisposti con carattere di continuità (es.: per lavori a turni, maneggio denaro, reperibilità, indennità di mensa, ecc.)
- gli emolumenti assoggettati a contribuzione previdenziale.

N.B.: l'80% subisce la decurtazione di un'aliquota oggi pari al 5.54% (pari all'ammontare dell'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti).

Riferimento:

art. 2, L. n. 164/1975;

art. 12, L. n. 153/1969.

I massimali

A partire dal 1° gennaio 1996 sono stati posti dei limiti massimi (i cosiddetti massimali) per le somme da corrispondere a titolo di integrazione salariale.

Il massimale è fissato, al 1° gennaio di ciascun anno, in relazione agli aumenti dell'indice dei prezzi al consumo delle famiglie e degli impiegati accertati dall'ISTAT nell'anno precedente.

I massimali vengono aumentati annualmente nella misura dell'80% della variazione annuale dell'indice dei prezzi ISTAT.

L'ammontare del trattamento non può essere superiore ai limiti mensili previsti, con riferimento alla CGIS, dalla L. n. 427/1980.

N.B.: per il solo settore edile è previsto che - in caso di integrazione per eventi meteorologici - i valori dei massimali mensili siano aumentati del 20%.

I massimali 2006

Vedere tabella massimali

Recupero periodi di sosta

Nel settore edile e lapideo è prevista la possibilità del recupero delle ore di lavoro non prestate per soste di breve durata a causa di forza maggiore.

Se si procede a tale recupero, l'intervento della CIGO è precluso perché non c'è decurtazione dell'orario di lavoro né della retribuzione.

Riferimento: art. 11, Ccnl Edili (Industria) del 15.6.2000.

CIGO E

Festività:

Sono a tutti gli effetti giornate lavorative, anche ai fini dell'applicazione della normativa sulle integrazioni salariali, le festività abolite dalla Legge n. 54 del 5 marzo 1977:

- San Giuseppe
- Ascensione
- Corpus Domini
- SS. Apostoli Pietro e Paolo
- 2 Giugno
- 4 novembre

Se per queste ex festività ci sono, per accordi collettivi, maggiorazioni della retribuzione, queste non sono integrabili. Rimangono quindi a carico del datore di lavoro.

Riferimento: Messaggio INPS n. 28 del 22/5/1978; Circ. INPS n. 12 del 21.1.1982

Le altre festività:

- 25 aprile
- 1 maggio

Queste due festività sono anch'esse tra quelle integrabili, così come specificato dal Messaggio INPS n° 1.076 del 3/12/2003.

Le restanti festività:

- 1 gennaio
- Epifania
- Lunedì dopo Pasqua
- Assunzione
- Ognissanti
- Immacolata Concezione
- Natale
- S. Stefano
- S. Patrono

sono considerate in misura diversa a seconda che i lavoratori siano retribuiti:

- a) in misura fissa mensile, per i quali non comportano riduzione della misura settimanale della CIGO (Messaggio INPS n. 50943 dell'8.2.1973);
- b) in misura non fissa, per i quali le festività infrasettimanali cadenti oltre le prime due settimane di sospensione sono integrabili in quanto non a carico della azienda,

essendo solo per i primi 15 giorni di sospensione assicurata la retribuzione a carico del datore di lavoro nei confronti dei suddetti lavoratori.

Riferimento:

art. 3, Legge n. 90 del 31.3.1954;

art. 5, Legge n. 260 del 27.5.1949;

Circ. INPS n. 12 del 21.1.1982.

Sciopero

Se nel corso del periodo autorizzato di CIGO sono proclamati scioperi cui aderiscono lavoratori interessati alla integrazione salariale, questi sono esclusi dal trattamento.

Malattia

Se la malattia insorge nel corso del trattamento CIGO, l'erogazione del trattamento è sospesa e viene corrisposta l'indennità di malattia. L'erogazione della CIGO riprende al termine della malattia nei limiti temporali dell'autorizzazione.

Individuazione dell'unità produttiva

In edilizia ci può essere una difficoltà a riscontrare la coincidenza tra "cantiere" e "unità produttiva", soprattutto per le imprese la cui attività non è edile in senso stretto, oppure laddove essa si concretizzi in una sola fase del processo produttivo in cantieri di piccole dimensioni, mobili o dislocati in vaste zone territoriali.

Generalmente, per le imprese esercenti attività edilizia in senso stretto, viene assunta la compresenza di più "unità produttive" laddove viene verificata l'esistenza di distinti contratti di affidamento. In tal senso, deve evidenziarsi che ad appalti diversi, computanti per tempo e dimensione, organizzazioni distinte, corrispondono altrettante "unità produttive" anche se i lavori vengono effettuati contemporaneamente o in successione su singoli lotti incidenti su una unica area sotto la direzione di un unico responsabile.

Per le imprese che occupano i lavoratori in più cantieri e per brevi periodi e che non svolgono attività edilizia in senso stretto, l'"unità produttiva" corrisponde al complesso organizzato di personale e di mezzi atto a conseguire un risultato produttivo.

Riferimento: Circ. INPS n. 5452 del 10.11.1982

Art. 10 L. 223/91

Norme in materia di integrazione salariale per i lavoratori del settore dell'edilizia

○ *A chi si applica:*

Questa disciplina si applica ai lavoratori dell'edilizia impiegati nella realizzazione di opere pubbliche di grandi dimensioni, per i quali il datore di lavoro abbia versato (o debba versare) almeno 6 contributi mensili o 26 settimanali nell'arco del biennio precedente alla decorrenza del trattamento.

○ *Le causali:*

- ❖ Mancato rispetto dei termini previsti nei contratti d'appalto per la realizzazione di opere pubbliche;
- ❖ Varianti apportate ai progetti originari;
- ❖ Provvedimenti dell'autorità giudiziaria (se emanati ai sensi della legge 31 maggio 1965, n. 575, si prescinde dalla dimensione dell'opera pubblica).

○ *L'appalto dell'opera deve essere stato bandito da un soggetto di natura pubblica.*

Riferimento:

art. 6, co. 2, L. n. 236/1993;

Delib. CIPI n. 2726 del 25/3/1992.

○ *il finanziamento dell'opera deve essere realizzato con fondi:*

- ❖ dello stato
- ❖ delle regioni
- ❖ di enti pubblici

○ *le opere devono concernere:*

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

○ *il trattamento di integrazione salariale:*

è concesso dalle locali Commissioni Provinciali per un periodo non superiore a 3 mesi;

- *eventuali proroghe:*

possono essere concesse dal Ministero del Lavoro, su proposta del Ministero dei lavori pubblici (oggi, delle Infrastrutture) - per ulteriori periodi trimestrali, previo accertamento sulla natura e sulla durata delle cause di interruzione e sull'esistenza di prospettive di ripresa.

N.B.: *La durata massima complessiva delle proroghe non può comunque superare un quarto della durata dei lavori necessari per il completamento dell'opera così come previsto nel progetto.*

- *massimali*

anche le integrazioni previste secondo questa normativa sono soggette all'applicazione del massimale previsto dalla Legge.

- *la domanda di integrazione:*

deve essere, entro il 25° giorno dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione dell'attività o la riduzione di lavoro, inoltrata tramite il modello Igi ED alla sede provinciale dell'INPS corredato da:

- a) attestato dell'Ente appaltante circa:

- l'appartenenza dell'opera sospesa alla categorie di opere pubbliche di grandi dimensioni;
- cause della sospensione dei lavori;
- prevedibile durata dell'interruzione;
- prospettive di ripresa.

Riferimento: Delib. CIPI del 19/19/1993

- b) nei casi di subappalto deve essere allegato il contratto

- c) modulo infortunistico

- *la domanda di proroga di integrazione*

deve essere presentata al Ministero dei Lavori Pubblici tramite le proprie sezioni competenti territorialmente, corredata della stessa documentazione, aggiornata al momento della richiesta;

- in caso di positivo accertamento, il Ministero del Lavoro emana i decreti trimestrali di concessione del trattamento fino alla ripresa dei lavori e comunque per il periodo massimo previsto;.

- E' ammissibile il pagamento diretto da parte dell'INPS in presenza di difficoltà finanziarie accertate dall'Ispettorato del lavoro, quando l'impresa lo richieda insieme al provvedimento di proroga.

Riferimento:

art. 7, co. 1 bis, L. n. 236/1993;

art. 2, co. 6, L. n. 223/1991.

L'art. 11 L. 223/91

L'art. 11 L. 223/91

Norme in materia di trattamento speciale di disoccupazione per i lavoratori licenziati da imprese edili ed affini.

Chi ne ha diritto:

Hanno diritto, ex art. 11, L. n. 223/1991, al trattamento speciale di disoccupazione i lavoratori licenziati da imprese edili, anche artigiane:

- a) precedentemente impegnati in aree dove il CIPI, su proposta del Ministero del Lavoro, abbia accertato la sussistenza di uno stato di grave crisi occupazionale conseguente al previsto completamento di impianti industriali o di opere pubbliche di grandi dimensioni;
- b) precedentemente impegnati in tali aree e nelle predette attività per un periodo effettivo di lavoro non inferiore a diciotto mesi;
- c) che siano stati licenziati dopo che l'avanzamento dei lavori edili abbia superato il 70% delle opere.

Per quanto tempo:

per un periodo non superiore a diciotto mesi, elevabile a ventisette nelle "circoscrizioni che presentino un rapporto superiore alla media nazionale fra iscritti alla prima classe di collocamento e la popolazione residente in età da lavoro".

La misura del trattamento:

La sua misura è equiparata a quella dell'indennità di mobilità (importo intero del trattamento straordinario di integrazione salariale per i primi 12 mesi, 80% per i mesi successivi).

Riferimento:

art. 11, co. 2, L. n. 223/1991;

L. n. 427/1980;

Circ. INPS n. 204 del 30.7.1991;

Circ. INPS n. 23 del 23.1.2002.

Opera pubblica

È così definita se:

- sono amministrazioni aggiudicatrici: lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, i Comuni, gli altri enti locali e le associazioni fra questi soggetti;
- ha carattere immobiliare;
- destinata ad un fine pubblico;
- finanziata in tutto in o in parte con fondi dello Stato, delle Regioni o di Enti pubblici.

In relazione alle finalità:

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

Riferimento: delibera CIPI n. 1725 del 25.3.1992.

Opere pubbliche di grandi dimensioni:

" (...) per opere pubbliche di grandi dimensioni, di cui al comma 1 dell'art. 10 ed al comma 2 dell'art. 11 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, si intendono quelle opere per le quali la durata dell'esecuzione dei lavori edili prevista è di diciotto mesi nell'ambito di un progetto generale approvato di durata uguale o superiore a trenta mesi consecutivi (.....)".

Riferimento: L. n. 326 del 19 luglio 1993

Lo stato di avanzamento

È verificato sulla base dell'ultimo S.A.L. approvato o dalle annotazioni sul registro di contabilità alla data della richiesta di accertamento della crisi occupazionale.

Riferimento: delibera CIPI n. 1725 del 25.3.1992

Il numero dei lavoratori licenziati

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

Deve essere pari a 80 unità nelle aree non ricomprese nei territori di cui sopra.

Riferimento: delibera CIPI n. 1725 del 25.3.1992

N.B.:

1. il D.M. 14 gennaio 2003 ha individuato, per l'anno 2002 il tasso medio di disoccupazione in misura pari al 18.4%; le aree di grave crisi occupazionale sono quindi caratterizzate dalla sussistenza di un rapporto tra gli iscritti alla 1^a classe delle liste di collocamento e la popolazione residente in età da lavoro superiore a tale tasso;
2. quello appena riportato è l'ultimo dato disponibile.

Hanno altresì diritto all'applicazione dell'art. 11 della L. n. 223/1991 i lavoratori di cui all'art. 3, co. 3, D.L. n. 299/1994 (L. n. 451/1994), ossia quelli interessati dall'applicazione di un programma di trattamento straordinario di integrazione salariale.

I lavoratori edili che si trovino in CIGS per crisi aziendale o per ristrutturazione, riorganizzazione o conversione, licenziati in base all'art. 4 della L. 223/91, possono aver diritto al trattamento speciale per disoccupazione in edilizia per la durata di 18 mesi (27 nelle aree del Mezzogiorno) purchè possano far valere un'anzianità aziendale di almeno 36 mesi di cui almeno 24 di lavoro effettivamente prestato (comprese ferie, festività, infortunio).

I tempi dei licenziamenti

La tutela prevista dall'art. 11 è riferita ai lavoratori licenziati in un arco temporale di sei mesi a far data dal primo licenziamento ed estendibile nel semestre successivo a lavoratori impegnati nelle stesse opere.

Riferimento: delibera CIPI n. 6872 del 19.10.1993

N.B.: Il numero minimo dei licenziati non deve necessariamente coincidere con il numero dei lavoratori in possesso dei "requisiti soggettivi" quali individuati dal 1° comma dell'art. 6 della L. n. 236/93. Infatti, una Direttiva del Ministero del Lavoro (prot. n. 105567 del 4 ottobre 2000) ha stabilito che il requisito di 18 mesi di lavoro effettivo può essere fatto valere prendendo in considerazione anche più rapporti di lavoro, intervallati nel tempo, prestati anche con più datori di lavoro, purchè nell'area per la quale vi è stato l'accertamento di grave crisi occupazionale.

Riferimento: Messaggio INPS n. 1024 del 19.10.2000

Cosa deve fare il sindacato

1. aprire procedura di mobilità con un accordo sindacale (in sede aziendale, sindacale o presso l'UPLMO);
2. richiedere la dichiarazione di crisi occupazionale (da inviare all'URLMO) sottoscritto dalla/e organizzazione sindacale (vedi fac-simile allegato)

FAC-SIMILE DI DICHIARAZIONE

(da riportare su carta intestata)

Spett.le U.R.L.M.O.

Sede di

e p.c.

Spett.le

Ispettorato del lavoro di

Oggetto: Dichiarazione di crisi occupazionale Art. 11 L. 223/91

La scrivente è a chiedervi la dichiarazione di crisi occupazionale ex art. 11 Legge 223/91 in favore dei dipendenti impiegati in una grande opera pubblica nei lavori di affidati a nel Comune di

Premesso che i lavoro sono stati realizzati per% e che all'interno di tale opera come da verbale sono stati impegnati n° dipendenti, ripartiti tra (*indicare le imprese impegnate nei lavori*)

-
-
-

Avendo i lavoratori, in riferimento alla norma di legge, i requisiti richiesti, la scrivente chiede l'applicazione della suddetta procedura per tutte le aziende che hanno partecipato alla realizzazione dell'opera a partire dal

Distinti saluti

TIMBRO E FIRMA DEL SEGRETARIO RESPONSABILE

Documentazione da inviare in triplice copia all'Ufficio Regionale del Lavoro:

- verbale di accordo sottoscritto tra le parti presso l'Ufficio Prov.le del Lavoro;
- modulo informativo (art. 11 Legge 23 luglio 1991/223) allegato A;
- elenco ditte subappaltatrici;
- elenco dipendenti licenziati comprensivi di: data di nascita, residenza, qualifica, livello, data di assunzione, data fine rapporto, mese di anzianità;
- scheda riassuntiva situazione lavori;
- certificato pagamento Stato avanzamento lavori;
- scheda azienda

Cosa deve fare l'azienda

L'azienda invia in quattro copie all'Ufficio Regionale del Lavoro:

- richiesta riconoscimento crisi occupazionale;
- verbale di accordo sottoscritto tra le parti presso l'Ufficio Provinciale del lavoro;
- modulo informativo (art. 11 Legge 23 luglio 1991/223) allegato A;
- elenco ditte subappaltatrici;
- elenco dipendenti licenziati comprensivi di: data di nascita, residenza, qualifica, livello, data di assunzione, data fine rapporto, mese di anzianità;
- scheda riassuntiva a situazione lavori;
- certificato di pagamento stato avanzamento lavori o lavori eseguiti, anche se non contabilizzati;
- scheda azienda.

N.B. :quattro copie per:

- *l'Ufficio Regionale del lavoro;*
- *il Ministero del Lavoro;*
- *l'Ispettorato Regionale del Lavoro;*
- *l'Ispettorato Provinciale del Lavoro.*

L'iter della richiesta

- a) l'URLMO invia la richiesta di dichiarazione di crisi occupazionale inoltrata dalla/e Organizzazione Sindacale e la documentazione prodotta dall'impresa al Ministero del Lavoro;
- b) l'Ispettorato provinciale procede ad una verifica della corrispondenza di quanto dichiarato ed invia all'URLMO il parere;
- c) il Ministero del Lavoro accerta la completezza e correttezza della documentazione ed emana un Decreto Ministeriale in cui la crisi occupazionale è dichiarata;
- d) una volta emanato il decreto, il Ministero avvisa la sede centrale dell'INPS Nazionale;
- e) l'INPS Nazionale avvisa le sedi territoriali dell'INPS di competenza rispetto alla residenza del lavoratore che sono, ora, abilitate ad erogare i trattamenti ai singoli lavoratori;
- f) l'INPS, per pagare, chiede all'Ispettorato del lavoro provinciale l'elenco dei nominativi dei lavoratori impegnati sull'opera delle imprese indicate nella richiesta di riconoscimento di crisi occupazionale.

Se il Ministero del lavoro rileva l'incompletezza e/o la non correttezza della documentazione, invia una richiesta di integrazione e/o di correzione all'URLMO di competenza.

L'effetto di tali verifiche viene "riconsegnato" dall'URLMO al Ministero del Lavoro e sulla loro base quest'ultima Autorità emana il Decreto.

Per poter affermare che una richiesta abbia completato positivamente il suo iter procedimentale è necessario attendere l'emanazione del Decreto Ministeriale.

E' importante che l'operatore sindacale conosca:

- a) la data di emanazione del Decreto;
- b) il numero del Decreto.

E' comunque utile ricordare i testi delle due Delibere emanate successivamente alla Legge n. 223/1991, chiarificatrici dei criteri necessari per l'applicazione dell'art. 11.

TESTO DELIBERA CIPI 25 MARZO 1992 n. 1725

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

In relazione alle finalità si hanno:

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

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

- a) importo del progetto generale approvato: uguale o maggiore a 50 miliardi di lire (aggiornati annualmente in base allo specifico indice ISTAT);
 - b) durata dell'esecuzione dei lavori del progetto generale approvato : uguale o maggiore a 30 mesi naturali e consecutivi;
 - c) incidenza della manodopera sull'importo del progetto generale approvato uguale o maggiore al 20%;
- 2) L'importo dei lavori edili, previsti dai singoli contratti di appalto o subappalto, non può essere inferiore a 7.5 miliardi di lire;
- 3) Lo stato di avanzamento dei lavori edili è verificato sulla base dell'ultimo SAL approvato o delle annotazioni sul registro di contabilità alla data della richiesta di accertamento della crisi occupazionale;
- 4) Il numero dei lavoratori edili licenziati non deve essere inferiore:
- a 40 unità nella aree ricomprese nei territori di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, nonché nella circoscrizioni che presentino un rapporto superiore alla media nazionale fra iscritti alla prima classe di collocamento e la popolazione residente in età da lavoro; il numero delle unità può essere ridotto fino ad un minimo di 30 qualora nelle medesime zone il suindicato rapporto fra iscritti alla

prima classe di collocamento e popolazione residente in età da lavoro sia superiore del 30% alla media nazionale;
a 80 unità nelle aree non ricomprese nei territori di cui al precedente punto;

- 5) il numero complessivo dei licenziamenti da considerare deve essere riferito ad un arco temporale di 6 mesi a far data dal primo licenziamento. Il numero minimo di licenziamenti non deve necessariamente coincidere: con il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti a carattere soggettivo (periodo di lavoro effettivo non inferiore a 18 mesi, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivante da ferie, festività ed infortuni);
- 6) il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale proporrà l'accertamento dello stato di crisi dell'occupazione corredando le istanze degli elementi indicati nel modulo informativo di cui all'allegato a);
- 7) il Comitato di cui all'art. 19 della legge 28 febbraio 1986, n. 41 riferirà al CIPI entro il mese di dicembre 1992 sull'attuazione della presente deliberazione, proponendo le eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie per una migliore applicabilità dello strumento legislativo.

Roma, 25 marzo 1992

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

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

(*) in questo caso allegare attestato del direttore dei lavori.

Testo delibera CIPI n. 6872 del 19 ottobre 1993

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

In relazione alle finalità si hanno:

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

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

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

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

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

a 80 unità nelle aree non ricomprese nei territori di cui al precedente punto.

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

5. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale proporrà l'accertamento dello stato di crisi dell'occupazione corredando le istanze degli elementi indicati nel modulo informativo di cui all'allegato A.
6. Il Comitato di cui all'art. 19 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, riferirà al CIPI entro il mese di dicembre 1993 sull'attuazione della presente deliberazione, proponendo le eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie per una migliore applicabilità dello strumento legislativo.

Roma, 19 ottobre 1993

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

Modulo Informativo

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

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

(*) In questo caso allegare attestato del direttore dei lavori

Cosa deve fare il lavoratore subito dopo il licenziamento:

1. iscrizione alle liste dell'Ufficio di collocamento (entro otto giorni successivi la data del licenziamento);
3. farsi rilasciare dall'Ufficio di collocamento copia del certificato di disoccupazione;
3. presentazione all'INPS del modello DS 21 (domanda di disoccupazione) e dei suoi allegati (all. a: DS 22, situazione storica del rapporto di lavoro nell'azienda di provenienza e all. b: certificato di disoccupazione).

I lavoratori che hanno diritto agli assegni familiari

I lavoratori che hanno diritto agli assegni familiari presentano all'INPS:

1. il modello ANFDIP (che deve essere rinnovato ogni 1° luglio durante il periodo di fruizione);
2. lo stato di famiglia (anche in autocertificazione e da rinnovare se nel frattempo muta la situazione familiare);
3. il modello per le "detrazioni familiari" (da rinnovare ogni 1° gennaio).

N.B.:

Il lavoratore, all'atto del pagamento delle mensilità arretrate, deve dichiarare (considerati i tempi di emanazione del decreto ministeriale) il suo stato di disoccupazione e gli eventuali periodi di lavoro nel frattempo dichiarati, pena rivalsa da parte dell'INPS.

Il lavoratore che gode del trattamento di cui all'art. 11, L. n. 223/1991, infatti, può essere assunto, nell'arco temporale della durata indicata nel Decreto Ministeriale, a tempo determinato (anche in più fasi) per un periodo non superiore a 364 giorni di calendario, senza che per questo vengano interrotti i benefici delle prestazioni previste dalla medesima disposizione.

Il lavoratore deve però comunicare all'INPS le date di inizio e fine del/dei periodi in cui ha lavorato.

La retribuzione percepita durante questo/i periodi di lavoro assorbe, ovviamente, il trattamento economico dell'art. 11, L. n. 223/1991.

Disoccupazione (DS)
Indennità ordinaria con requisiti normali

L'indennità di disoccupazione è una tutela minima, rivolta a tutti i lavoratori dipendenti che sono privi della stabilità di impiego.

A far data dall'1.1.1999, la cessazione del rapporto di lavoro che scaturisca da dimissioni, salvo che non siano dovute a giusta causa, non dà titolo al riconoscimento di tale indennità.

Riferimento:

art. 34, co. 5, L. n. 448 del 23.12.1998;

Circ. INPS n. 163 del 20.10.2003.

N.B.: Il soggetto interessato, per poterne usufruire, deve possedere lo "status di disoccupato": "condizione del soggetto privo di lavoro e che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa", secondo le modalità definite dai Centri per l'impiego.

Riferimento:

art. 1, co. 2, D.Lgs. n. 181 del 21.4.2000, come sostituito dall'art. 1, D.Lgs. n. 297 del 19.12.2002.

I soggetti interessati:

- operai non agricoli
- impiegati
- quadri
- dirigenti
- socio di cooperative
- lavori extracomunitari con permesso di soggiorno non stagionale
- lavoratori a domicilio

Quando si ha diritto alla D.S.

Si ha diritto al trattamento DS nei casi di:

- licenziamento, anche per giusta causa;
- sospensione temporanea dell'attività lavorativa (per cause esterne);
- dimissioni per giusta causa;
- dimissione durante il periodo di gravidanza o nel primo anno di vita del figlio o dall'entrata in famiglia in caso di adozione o affidamento.

N.B.: il diritto può riguardare entrambe i genitori.

La domanda:

la domanda deve essere presentata dal disoccupato alla sede INPS territorialmente competente, utilizzando il modello DS 22 (per la generalità dei lavoratori).

Riferimenti:

Art. 77, R.D.L. n. 1827 del 4.10.1935;

Messaggio INPS n. 23 dell'11/7/2003.

N.B.: qualsiasi sede INPS è - però - obbligata a ricevere la domanda.

Quando deve essere presentata la domanda

Il periodo complessivo entro il quale si può presentare la domanda è di 68 giorni dopo la cessazione o sospensione del rapporto di lavoro.

Riferimento: artt. 129, co. 5, e 73, co. 2, del R.D.L. n. 1827/1935

Importo dell'indennità:

La misura è determinata sulla base della retribuzione lorda degli ultimi tre mesi di lavoro prestato.

Riferimento: art. 7, co. 2, L. n. 160/1988.

Ai fini del calcolo devono essere comunicati - dal datore di lavoro - tutti gli emolumenti soggetti a contribuzione, al lordo di qualsiasi ritenuta, percepiti dal lavoratore nel trimestre precedente l'ultimo giorno di lavoro.

La DS viene corrisposta nella misura del 40% della retribuzione ed è soggetta ai massimali previsti per CIGO e CIGS.

Riferimento:

art. 78, co. 19, L. n. 388/2000;

Circ. INPS n. 54 del 6.3.2001.

Da quando decorre l'indennità:

La decorrenza dell'indennità di DS decorre:

- dall'ottavo giorno dopo la cessazione del lavoro se:
 - il lavoratore presenta la domanda entro il settimo giorno dalla fine del rapporto di lavoro;

- il lavoratore ha rilasciato la dichiarazione di disponibilità immediata al lavoro;
- dal quinto giorno successivo alla presentazione della domanda se:
 - la domanda è presentata dopo il settimo giorno della fine del rapporto di lavoro;
 - se il lavoratore ha rilasciato la dichiarazione di disponibilità immediata al lavoro.

I requisiti necessari al disoccupato

1. anzianità di assicurazione: il lavoratore deve avere almeno due anni di assicurazione contro la disoccupazione (dal primo giorno successivo alla data di licenziamento al corrispondente giorno di due anni prima);
2. contribuzione: il lavoratore deve avere almeno un anno di contribuzione (52 contributi settimanali) nel biennio precedente l'inizio di decorrenza della DS;
3. capacità lavorativa: per avere diritto al trattamento DS, il lavoratore deve essere in possesso della "capacità lavorativa", cioè la capacità fisica per svolgere le mansioni relative al lavoro normalmente svolto.

Riferimento:

art. 19, R.D.L. n. 636 del 14.4.1939;

Circ. INPS n. 54 del 6.3.2001.

Per quanto tempo viene concessa l'indennità

L'indennità di DS spetta, nell'anno mobile, per un massimo di:

- 180 giorni per i lavoratori in generale;
- 270 giorni per i lavoratori che all'atto del licenziamento hanno compiuto i 50 anni.

Riferimento: art. 78 c. 19, L. n. 388/2000 .

L'art. 13, co. 2, lett. A), D.L. n. 35 del 14.3.2005, convertito con la L. n. 80 del 14.5.2005, ha elevato a 7 mesi la durata dell'indennità di disoccupazione, in pagamento dall'1.4.2005 al 31.12.2006 per i lavoratori con età anagrafica non superiore a 50 anni ed a 10 mesi quella per i lavoratori con età anagrafica maggiore di tale soglia, purché gli stessi alla data dell'1.4.2005 fossero ancora beneficiari di tale indennità per almeno 1 giornata.

Riferimento: Circ. INPS n. 87 dell'8.7.2005.

Con il suddetto decreto è stata, inoltre, incrementata la percentuale di commisurazione dell'indennità rispetto alla retribuzione che, conseguentemente, per le prestazioni in pagamento nel periodo 1.4.2005 - 31.12.2006, viene calcolata nel seguente modo:

- a) al lavoratore con età anagrafica inferiore ai 50 anni, verrà erogato per i primi sei mesi il 50% della retribuzione, dal settimo mese in poi il 30%;
- b) al lavoratore con età anagrafica superiore ai 50 anni, verrà erogato per i primi sei mesi il 50% della retribuzione; dal settimo al nono mese il 40%; dal decimo mese in poi il 30%.

Quando si perde il diritto all'indennità:

Il diritto all'indennità DS si perde quando:

- terminano i 180 (o 270) giorni;
- il lavoratore si rioccupa per un periodo superiore a 5 giorni;
- il lavoratore rifiuta un'adeguata occupazione;
- si perde la "capacità di lavoro";
- non si comunica al Centro per l'impiego l'immediata disponibilità;
- subentra la chiamata al servizio militare;
- si diventa titolare di pensione diretta;
- si inizia un'attività autonoma;
- si espatria.

Disoccupazione (DS)
Indennità ordinaria con requisiti ridotti

L'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti è un'estensione di quella ordinaria (con requisiti normali), utile a "indennizzare" i periodi di disoccupazione involontaria nell'anno solare di riferimento in favore di soggetti diversamente esclusi (come i lavoratori stagionali).

Riferimento:

L. n. 169 del 1.6.1991;

Art. 40, R.D.L. n. 1827 del 4.10.1935.

Lavoratori interessati

"..... hanno diritto all'indennità ordinaria di disoccupazione anche i lavoratori che, in assenza dell'anno di contribuzione nel biennio, abbiano prestato almeno 78 giornate di attività lavorativa per i quali siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria".

Questi lavoratori devono comunque avere almeno due anni di anzianità assicurativa.

Riferimento normativo:

art. 7, co. 3, L. n. 160/1988;

art. 19, R.D. n. 636 del 14/4/1939;

Circ. INPS n. 273 del 31.12.1998;

Circ. INPS n. 139 del 20.6.1988.

Requisiti necessari

I requisiti necessari sono due:

1. 78 giorni di lavoro subordinato per i quali siano stati versati, o dovuti, i contributi per l'assicurazione obbligatoria.

N.B.: dai 78 giorni devono essere esclusi quelli non lavorati per volontà del lavoratore

Riferimento: messaggio INPS n. 125 del 23.1.2001.

2. il requisito di anzianità assicurativa, nel caso di prestazione con requisiti ridotti, si riferisce al biennio precedente il 31 dicembre dell'anno solare di riferimento della prestazione.

Quindi: il requisito dell'anzianità assicurativo è valido quando, retroagendo di un biennio a partire dal 31 dicembre dell'anno di riferimento, risulti versato - o dovuto - almeno 1 contributo con assicurazione contro la DS al 1° gennaio dell'anno precedente a quello di riferimento della prestazione.

La domanda

- quando deve essere presentata:

La domanda deve essere presentata entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello solare di riferimento (esempio: anno solare 01/01/2006 - 31/12/06: la domanda deve essere presentata entro il 31/3/07).

- a chi deve essere presentata

la domanda deve essere presentata presso la sede INPS territorialmente competente in ordine alla residenza del lavoratore.

- come deve essere presentata

la domanda deve essere inoltrata utilizzando:

- il modello DS 21 (a cura del lavoratore);
- DL 86/88 bis (a cura del datore di lavoro presso il quale è stato prestato lavoro subordinato durante l'anno solare di riferimento);
- modello detrazioni fiscali.

Riferimento: messaggio INPS n. 238 del 4.1.2005

N.B.: Una particolare ulteriore modulistica, che qui non specifichiamo, deve essere presentata a seconda dell'applicazione contrattuale (es.: lavoro pubblico in genere, dipendenti della scuola, lavoro agricolo, lavori extracomunitari con permesso di soggiorno non stagionale, ecc.).

Nel caso di richiesta di assegno al nucleo familiare, è sufficiente riempire l'apposito quadro (N) contenuto nel modello DS 21.

Riferimento: messaggio INPS n. 23 dell'11/7/03

N.B.: Con il messaggio n. 34975 del 20 ottobre 2005, l'INPS ha fornito il nuovo modello da compilare per ottenere l'indennità di disoccupazione in sostituzione del modello DS 22.

Misura dell'indennità

La retribuzione di riferimento è quella assoggettata a contribuzione riferite alle sole giornate di lavoro effettivamente prestate anche presso i diversi datori di lavoro:

- retribuzione da lavoro, comprensiva dei ratei di 13^e e 14^a mensilità o diarie fisse contrattualmente previste;
- compenso per lo svolgimento di lavoro straordinario;
- indennità per turni o altre indennità correlate alla prestazione di attività lavorativa.

Riferimento: art. 3, D.Lgs. n. 314 del 2.9.97.

L'importo della prestazione si ottiene rapportando al 30% il valore della retribuzione del numero delle giornate prese in considerazione, moltiplicandolo per il numero delle giornate spettanti a titolo di disoccupazione.

La durata dell'indennità è "..... per un numero di giornate pari a quelle lavorate nell'anno stesso e comunque non superiore alla differenza tra il numero 312, diminuito delle giornate di disoccupazione eventualmente godute e quello delle giornate di lavoro prestate".

La contribuzione figurativa

L'accredito dei contributi figurativi avviene d'ufficio da parte dell'INPS.

Riferimenti:

L. n. 155 del 23.4.1981; messaggio INPS n. 19456 del 25.10.1988;

Circ. INPS n. 148 del 26.6.1990.

Disoccupazione speciale edile

Chi ha diritto alla DS Edile:

Ha diritto alla disoccupazione edile: operai, impiegati e quadri di imprese edili ed affini, anche artigiane, licenziati per:

- cessazione dell'attività aziendale;
- ultimazione del cantiere o delle singole fasi lavorative;
- per riduzione di personale.

Riferimento: art. 9 e 14, L. n. 427 del 6.8.1975.

I requisiti necessari

Fermo quanto sopra, ha diritto a questo trattamento il lavoratore, iscritto nelle liste di disoccupazione, in favore del quale nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro siano stati versati o siano dovuti all'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria almeno 10 contributi mensili o 43 contributi settimanali per il lavoro prestato nel settore edile.

N.B.: per il computo delle 43 settimane valgono i periodi di:

- lavoro all'estero;
- malattia;
- infortunio;
- servizio militare;
- maternità.

Misura del trattamento

L'importo del trattamento è pari all'80 per cento della retribuzione media giornaliera, la quale è determinata nella misura di un settimo della somma che si ottiene rapportando all'orario di 40 ore settimanali la retribuzione media oraria assoggettata a contribuzione nelle ultime quattro settimane per le quali risulti resa la prestazione lavorativa.

Riferimento: art. 10, L. n. 427/1975.

N.B.: A decorrere dall'1/1/06 si applica la disciplina prevista per i massimali

Riferimento: art. 1, co. 142, L. n. 311/2004.

Da quando scatta il trattamento

Il trattamento di DS decorre:

- dal giorno in cui il lavoratore abbia reso ai servizi per l'impiego la propria dichiarazione di disponibilità/si sia iscritto nelle liste di disoccupazione;

- dal primo giorno di disoccupazione, se tale dichiarazione/se la iscrizione nelle liste di disoccupazione sia stata resa/avvenuta entro sette giorni successivi a quello del licenziamento.

Riferimento:

art. 11, co. 1, L. n. 427/1975;

Circ. INPS n. 448 del 30/10/1975;

Messaggio INPS n. 160 del 24.2.2003.

La durata

La prestazione, erogata dall'INPS; spetta per 90 giorni, ma il Ministero del Lavoro, può decretare la proroga fino a 180 giorni nei casi di crisi economiche settoriali o locali dell'edilizia.

I cumuli

Se il lavoratore è in possesso anche dei requisiti per l'indennità ordinaria di disoccupazione, questa ultima viene meno durante i periodi nei quali spetta il trattamento speciale.

Contributi figurativi

I periodi di disoccupazione per i quali è corrisposto il trattamento speciale sono utili ai fini del conseguimento del diritto alla pensione e della determinazione della sua misura.

I contributi vengono accreditati d'ufficio.

Riferimenti:

artt. 9 - 17, L. n. 427 del 6 agosto 1975;

L. n. 223 del 23 luglio 1991;

art. 78, co. 22, L. n. 388/2000..

La mobilità
La procedura
L'indennità di mobilità

Si parla di mobilità a fronte di:

1. un licenziamento collettivo causato dalla riduzione o trasformazione dell'attività lavorativa, determinata- a sua volta - da un ridimensionamento o trasformazione della struttura produttiva aziendale;
2. cessazione di attività;
3. licenziamento da parte di impresa ammessa al trattamento di CIGS, quando, al termine dello stesso trattamento, preveda di non poter reimpiegare tutti o parte dei lavoratori sospesi.

Riferimento: art. 4-24, L. n. 223 del 23.7.1991.

Sono esclusi i casi di:

- fine lavoro nell'edilizia;
- fine della stagione, per i lavori stagionali;
- cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Quanti lavoratori devono essere interessati:

Per una procedura di mobilità l'impresa deve chiedere il licenziamento di almeno 5 addetti nell'arco di 120 giorni nella stessa unità produttiva o in più unità produttive anche se situate in province e/o regioni diverse.

Sono interessati i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità con anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui di effettivo lavoro.

N.B.:

1. i 120 giorni decorrono dalla data di conclusione della procedura sindacale e dell'eventuale procedura amministrativa;
2. l'accordo sindacale può stabilire un periodo di tempo maggiore di 120 giorni;
3. la procedura deve essere aperta per un minimo di 5 licenziamenti, ma può concludersi con un numero minore;
4. se il licenziamento avviene alla fine della CIGS, il numero dei lavoratori da licenziare non è vincolante e quindi la procedura ne può indicare anche meno di 5.

Riferimento: Circ. Min. Lavoro e INPS, n. 62 del 2.5.1996

Quali lavoratori sono assoggettati alla procedura:

- operai;
- impiegati;
- quadri;
- soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro;
- lavoratori a domicilio.

Quali lavoratori sono esclusi dalla procedura:

- dirigenti;
- a tempo determinato;
- quelli per cui il rapporto di lavoro sia cessato per fine lavoro in edilizia;
- stagionali;
- apprendisti.

Quali imprese sono interessate alla procedura:

Sono interessate tutte le imprese che abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente la riduzione di personale.

La procedura

L'azienda deve:

- comunicare preventivamente l'intenzione di licenziare almeno 5 dipendenti a:
 - RSU o RSA;
 - Organizzazioni sindacali di categoria;
 - Copia di tale comunicazione e della documentazione allegata deve essere inviata alla DPL, se l'azienda opera in una sola provincia; all'Assessorato regionale del lavoro, se l'azienda opera in una sola regione, ed al Ministero del lavoro, se l'azienda opera in più regioni.

- nella comunicazione l'azienda deve precisare:
 - i motivi tecnici, organizzativi e produttivi per i quali non sussistono alternative alla mobilità;
 - il numero ed i profili professionali dei lavoratori in esuberi, nonché del personale abitualmente impiegato;
 - i tempi e le modalità di attuazione del programma di mobilità;
 - le eventuali misure per fronteggiare le eccedenze sul piano sociale.

- compiere un esame congiunto con le RSU o RSA e sindacato di categoria (che possono richiederlo entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione). L'esame si deve svolgere presso gli uffici della (DPL), della Regione o del Ministero del Lavoro a seconda se l'unità produttiva interessata dagli esuberi sia sita in una sola o in più regioni.

- versare all'INPS un contributo di ingresso pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.

N.B.: L'azienda deve allegare alla comunicazione copia del versamento del contributo di ingresso all'INPS. Il mancato pagamento non comporta, però, la sospensione della procedura, né la perdita, da parte dei lavoratori interessati, del diritto a percepire l'indennità di mobilità.

Riferimento:

Circ. INPS n. 47 del 26.2.1996;

Circ. INPS n. 64 del 20.9.2000.

I tempi della procedura

- la procedura sindacale deve concludersi entro 45 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione dell'impresa.

N.B.: i giorni sono 23 se i licenziamenti sono inferiore a 10 e 30 nei casi di procedure concorsuali.

Se le parti non raggiungono un accordo

- l'azienda lo deve comunicare gli esiti della consultazione e le ragioni dell'eventuale esito negativo alla DPL, ovvero all'a autorità amministrativa competente per territorio: Regione o al Ministero del Lavoro;
- la DPL/Regione/Min.Lav. convoca le parti per un ulteriore esame che si deve concludere entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione del datore di lavoro alla medesima Autorità;
- nel caso che i licenziamenti siano inferiore a 10, la procedura si deve concludere entro 15 giorni.

Riferimento: art. 4, L. n. 223/1991

Una volta terminata la procedura:

- L'azienda è autorizzata a procedere:
 - nei termini dell'accordo, se è stato raggiunto;
 - nei limiti proposti dalla legge.

Riferimento: art. 4, L. n. 223/1991.

Comunicazione ai lavoratori:

Una volta esaurita la procedura, l'azienda:

- comunica, in forma scritta, il recesso (che ha natura individuale) ai lavoratori (rispettando i termini di preavviso), estinguendo così il rapporto di lavoro;
- trasmette l'elenco dei lavoratori licenziati a:
 - Direzione Regionale del Lavoro;
 - CRT (Commissione Regionale Tripartita);
 - Organizzazioni sindacali di categoria.

N.B.: per ogni lavoratore licenziato l'azienda indica:

- dati anagrafici;

- luogo residenza;
- qualifica;
- livello di inquadramento;
- carichi familiari;
- modalità di applicazione dei criteri di scelta .

Gli oneri a carico della impresa:

L'azienda che pone lavoratori in mobilità deve pagare all'INPS i seguenti oneri:

- se non è passata attraverso la CIGS:
 - con accordo sindacale: 3 volte il trattamento mensile di mobilità;
 - senza accordo sindacale: 9 volte il trattamento mensile di mobilità;
- se la mobilità interviene dopo la CIGS:
 - con accordo sindacale: 3 volte il trattamento mensile di mobilità;
 - senza accordo sindacale: 6 volte il trattamento mensile di mobilità.

N.B.:

1. i trattamenti di mobilità sono considerati entro i limiti dei massimali CIGS;
2. l'azienda può versare i suddetti importi all'INPS in forma rateale, fino ad un massimo di 30 mesi;
3. nessun onere è a carico di:
 - aziende non soggette a CIGS;
 - aziende in procedura concorsuale.

Come sono individuati i lavoratori da porre in mobilità

L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve essere compiuta sulla base di criteri individuati dalla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale).

In ogni caso si può fare riferimento agli accordi interconfederali (del 1950 e 1965) che indicano:

- carichi di famiglia;
- anzianità di lavoro;
- esigenze tecnico produttive/organizzative.

N.B.:

1. il criterio della "volontarietà" deve tener conto - per il lavoratore "volontario", della sua personale situazione nei confronti del sistema pensionistico (?);

2. le donne non possono essere licenziate in misura percentuale superiore alla loro presenza nell'unità produttiva;
3. la stessa disposizione vale per i lavoratori invalidi;
4. non possono essere licenziate lavoratrici madri.

Se questi criteri non sono rispettati:

- il lavoratore può impugnare il provvedimento di licenziamento entro un termine di 60 giorni;
- il Giudice, se ne dichiara l'inefficacia o l'invalidità, dispone il reintegro del lavoratore;
- il datore di lavoro può licenziare, entro i criteri scelti, un altro lavoratore e in questo caso non è obbligato a riaprire la procedura ma deve comunicare la sostituzione alle organizzazioni sindacali.

Se non è rispettata la procedura:

Il mancato rispetto della procedura comporta l'inefficacia del licenziamento ed il successivo reintegro dei lavoratori, che possono impugnare il licenziamento entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta.

Lista di mobilità:

La lista di mobilità, l'iscrizione alla quale da sola non rende titolari dell'indennità di mobilità, è istituita presso la CRT (commissione regionale tripartita). Possono, in particolare, essere inseriti nella lista:

- operai;
 - impiegati;
 - quadri,
1. in seguito a licenziamento collettivo per riduzione di personale o per trasformazione o cessazione della attività;
 2. da imprese ammesse alla CIGS, senza la garanzia del rientro al lavoro;
 3. lavoratori edili impegnati nel completamento di opere di grandi dimensioni in aree in cui sia stato accertato lo stato di crisi di occupazione derivante dal previsto completamento delle opere;
 4. lavoratori edili provenienti dalla CIGS che possono vantare un'anzianità di lavoro nella stessa impresa di almeno 36 mesi, dei quali 24 effettivamente lavorati;
 5. la normativa è estesa anche ai soci lavoratori di cooperative di produzione lavoro con le medesime modalità;

I requisiti per entrare nella lista di mobilità:

- i nominativi dei lavoratori licenziati da imprese con più di 15 dipendenti vengono comunicati all'Uff. regionale del lavoro che compila le liste di mobilità che poi vengono approvate dalla Commissione Regionale per l'Impiego, tramite l'Assessorato al lavoro della regione competente;
- l'inserimento in lista è effettivo dal primo giorno successivo al licenziamento ;
- i lavoratori licenziati da imprese sotto i 15 dipendenti devono richiedere l'iscrizione al Centro per l'impiego entro 60 giorni dal licenziamento.

N.B. in quest'ultimo caso il lavoratore deve allegare alla domanda copia della lettera di licenziamento.

Durata dell'indennità di mobilità

La durata della indennità di mobilità , connessa all'età del lavoratore ed all'ubicazione dell'unità produttiva di appartenenza di quest'ultimo, è pari a:

- 12 mesi, fino 40 anni di età (più 12 mesi nelle regioni del Sud);
- 24 mesi, fra 40 e 50 anni di età (più 12 mesi nelle regioni del Sud);
- 36 mesi, oltre i 50 anni di età (più 12 mesi nelle regioni del Sud).

In ogni caso non può essere superiore all'anzianità maturata presso l'impresa che ha attivato la procedura di mobilità.

Riferimento:

art. 7, co. 4, L. n., 223/1991;

Circ. INPS n. 3 del 2.1.1992.

Quando il lavoratore viene cancellato dalla lista di mobilità

Il lavoratore viene cancellato dalla lista di mobilità, con conseguente perdita della indennità, se :

- è assunto a tempo pieno ed indeterminato;
- percepisce l'indennità in un'unica soluzione;
- quando scade il periodo di godimento delle indennità;
- una volta scaduti i termini per la permanenza in lista;
- rifiuta di essere avviato ad un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro;
- rifiuta di essere avviato ad un corso di formazione professionale autorizzato dalla Regione, o non lo frequenta regolarmente (salvo casi di forza maggiore);
- non accetta l'offerta di un lavoro che prevede un inquadramento con rispettivo livello retributivo non inferiore del 20% rispetto a quello di provenienza;

- con il compimento dell'età pensionabile, salvo che in quel momento non sia stato ancora maturato il requisito assicurativo e contributivo;
- non abbia preventivamente comunicato all'INPS competente eventuale ricollocazione con contratto a tempo indeterminato o tempo determinato;
- opta per il trattamento pensionistico di invalidità;
- inizia un'attività autonoma o di collaborazione a progetto.

Riferimento:

Art. 4, co. 38, L. n. 60871996;

art. 4, co. 6, L. n. 236/1993.

L'indennità di mobilità

I lavoratori interessati:

Sono interessati i lavoratori che siano stati licenziati da:

- imprese industriali;
- imprese artigiane dell'indotto (se il 50% del fatturato del biennio precedente deriva da azienda madre in CIGS);
- cooperative di produzione e lavoro,

che nel semestre precedente l'avvio della procedura di mobilità abbiano occupato più di 15 dipendenti.

i licenziamenti devono essere motivati da:

- licenziamento collettivo dopo il trattamento CIGS;
- licenziamento collettivo per riduzione di personale o cessazione di attività, in imprese che abbiano diritto alla CIGS ;
- licenziamento collettivo in seguito a procedure concorsuali.

I requisiti necessari per il lavoratore:

Per avere diritto all'indennità di mobilità, il lavoratore deve:

- avere un'anzianità aziendale minima di 12 mesi, di cui almeno 6 mesi di lavoro effettivamente prestato (per determinare i quali concorrono ferie, infortuni, festività, gravidanza , congedo parentale);
- essere iscritto alla lista di mobilità;
- presentare la domanda (con allegato il modello DS 22 contenente i dati retributivi sui quali verrà calcolata l'indennità di mobilità) presso il Centro per l'impiego o l'INPS entro 68 giorni dalla data del licenziamento.

La misura dell'indennità di mobilità:

Salva l'applicazione di precisi massimali, la misura dell'indennità è pari a:

- per i primi 12 mesi, all'ammontare del trattamento CIGS nel periodo di paga settimanale immediatamente precedente la risoluzione del rapporto di lavoro;
- dal 13° mese in poi, all'80% del massimale CIGS.

Il diritto al godimento dell'indennità di mobilità decorre dall'ottavo giorno successivo al licenziamento se la domanda viene presentata nei primi 8 giorni.

Quando si perde il diritto all'indennità

Il lavoratore perde il diritto all'indennità di mobilità per le stesse causali che determinano la cancellazione dalla lista di mobilità.

In casi appositamente individuati, la mobilità può essere prolungata fino alla data di compimento dell'età pensionabile oppure fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento di vecchiaia (cd. *mobilità lunga*).

Contribuzione:

La prestazione di mobilità è finanziata, a regime, da un contributo dello 0,30% sulle retribuzioni assoggettate al contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.

Decadenza dei trattamenti

Con legge n. 291 del 3 dicembre 2004, il Ministero del Lavoro ha dettato "disposizioni in materia di decadenza dei trattamenti previdenziali e di altre indennità o sussidi", stabilendo "obblighi nei confronti dei lavoratori beneficiari di interventi per il sostegno al reddito, sancendone la perdita dei trattamenti nei casi in cui i lavoratori moderni rifiutino il percorso di reinserimento nel mercato del lavoro o di adeguamento formativo".

Riportiamo, di seguito, le disposizioni sostanziali contenute nella Circolare n. 5 del 22 febbraio '06.

II Disposizioni sostanziali

Gli obblighi previsti dal sopra citato articolo 1 quinquies sono quelli di seguito indicati.

a) **Obbligo di adesione ad un'offerta formativa o di riqualificazione**

Tale obbligo vincola tutte le categorie di lavoratori in cassa integrazione, a qualsiasi titolo concessa, in mobilità, in disoccupazione speciale o percettori di un sussidio legato allo stato di disoccupazione ed in occupazione. Si precisa che il lavoratore è tenuto alla frequenza del corso nella misura minima dell'80% della durata complessiva, salvo i casi di documentata forza maggiore o di assenza in funzione dell'applicazione di normative nazionali in materia di congedi parentali o maternità.

b) **Obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro** inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20% rispetto a quello di provenienza. Nei casi in cui non sia possibile fare riferimento ad un livello retributivo precedente, non si applica il limite del 20%. Si fa presente che detto rifiuto deve riferirsi ad una proposta formale e documentabile formulata da un datore di lavoro privato, da un'agenzia di somministrazione o da un ente pubblico, ed ovviamente nei casi di azioni complessive di ricollocamento lavorativo del soggetto. A tale obbligo sono sottoposte le seguenti categorie di personale dipendente:

- ❖ i lavoratori in mobilità - anche concessa ai sensi di normative speciali in deroga alla vigente legislazione - la cui iscrizione nelle relative liste sia finalizzata esclusivamente al reimpiego;
- ❖ i lavoratori destinatari di sussidio connesso allo stato di disoccupazione o in occupazione;
- ❖ i lavoratori destinatari della disoccupazione speciale, anche concessa ai sensi di normative speciali in deroga alla vigente legislazione;
- ❖ i lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria concessa ai sensi dell'art. 1 comma 1 del decreto legge 5/10/2004, n. 249, convertito con modificazioni dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291 per cessazione di attività dell'impresa di appartenenza;
- ❖ i lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria concessa ai sensi di normative speciali in deroga alla vigente legislazione.

Per l'anno 2006 la possibilità di concedere trattamenti di CIGS, di mobilità e di disoccupazione speciale in deroga alla vigente legislazione, è prevista dall'art. 1 comma 410 della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

- c) **Obbligo di avviamento ad un percorso di reinserimento o inserimento nel mercato del lavoro**, anche ai sensi dell'art. 13, del decreto legislativo 276/2003 e successive modificazioni.

Il vincolo della congruità, presente nel disposto normativo dell'art. 13 del decreto legislativo n. 276/03, anche se non espressamente richiamato nell'art. 1-quinquies, può ritenersi applicabile anche alle fattispecie richiamate dall'ultima norma. Pertanto l'obbligo di accettare un'offerta di lavoro si applica nei casi in cui la medesima sia congrua con le competenze e le qualifiche possedute dal lavoratore.

Gli obblighi di cui alle lettere a), b) e c) sussistono nel momento in cui l'attività formativa o lavorativa si svolge in un luogo mediamente raggiungibile in 80 minuti con i mezzi pubblici e/o distante non più di 50 Km. dal luogo di residenza del lavoratore. Con riguardo al conteggio delle distanze e degli orari dei mezzi di trasporto pubblici potranno essere assunti, quali attendibili parametri di riferimento, i dati disponibili presso i servizi pubblici di linea e le ferrovie dello Stato. Si specifica inoltre che gli obblighi di cui sopra vengono meno nei casi di impossibilità derivante da documentata forza maggiore, congedi parentali, maternità.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 8, commi 4 e 5, del decreto legge n. 86/1988, convertito con la legge n. 160/1988 in materia di obbligo di comunicazione all'INPS da parte dei lavoratori in caso di prestazione di lavoro in costanza di periodo di integrazione salariale.

E' necessario, inoltre, sottolineare che, da un punto di vista sostanziale, l'art. 13 del citato D.Lgs. n. 276/2003 si applica alle ipotesi di attuazione di misure volte a garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati da parte delle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, mentre l'art. 1 - quinquies detta una disciplina generale che si applica in tutte le ipotesi in cui il lavoratore destinatario di trattamenti previdenziali o di sussidi legati allo stato di disoccupazione o in occupazione venga coinvolto in un percorso lavorativo o di formazione o di riqualificazione. Inoltre, l'art. 1 - quinquies dispone espressamente che le norme in esso contenute si applicano anche nelle ipotesi in cui il lavoratore sia stato ammesso al trattamento con decorrenza anteriore all'entrata in vigore del decreto legge n. 249/2004.

Al fine di evitare possibili danni erariali e per un corretto utilizzo delle risorse pubbliche, si richiama la necessità di una leale collaborazione delle Pubbliche Amministrazioni e degli Enti affinché vengano comunicati all'INPS e - per i lavoratori in mobilità - al servizio per l'impiego territorialmente competente i casi in cui i lavoratori abbiano rifiutato un'offerta formativa, di lavoro o un percorso di reinserimento nel mercato del lavoro. Su tale dovere di leale cooperazione si richiama, in particolare, l'attenzione delle agenzie accreditate o comunque autorizzate allo

svolgimento dell'attività di somministrazione, proprio in ragione del particolare regime di vigilanza cui sono soggette e tenuto conto del principio generale desumibile dall'art. 13 del D.Lgs. n. 276/2003. Norma che, nel disciplinare fattispecie analoghe, espressamente prevede un obbligo di comunicazione all'INPS per i responsabili dell'attività formativa e per le agenzie accreditate.

Infine, si evidenzia che - ove si verificano le ipotesi di decadenza dai trattamenti previste dalla disposizione in oggetto - l'INPS, cui compete la funzione di ente erogatore dei trattamenti e sussidi soggetti al regime di decadenza, valutate le necessarie comunicazioni da parte dei soggetti pubblici e privati sopra richiamati, sospende l'erogazione del trattamento, dandone comunicazione agli interessati.

Tabella massimali

Importi massimi da corrispondere ai titolari dei trattamenti di integrazione salariale, di mobilità e di disoccupazione relativi all'anno 2006.

❖ Trattamenti di integrazione salariale

Secondo quanto previsto dalla normativa vigente gli importi massimi mensili dei trattamenti di integrazione salariale, nonché la retribuzione mensile di riferimento, oltre la quale è possibile attribuire il secondo dei suddetti massimali, sono incrementati, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, nella misura dell' 80% dell'aumento derivante dalla variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

Detti importi massimi devono essere incrementati nella misura ulteriore del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Gli importi riguardanti i massimali risultano fissati, per l'anno 2006, nelle misure di seguito indicate, rispettivamente al lordo ed al netto della retribuzione prevista dalla L. n. 41 del 28/2/1986, art. 26, che attualmente è pari al 5,54%:

1)	Euro	830.77	784.75
----	------	--------	--------

2)	Euro	998.50	943,18
----	------	--------	--------

per il settore edile

1)	Euro	996.92	941.69
----	------	--------	--------

2)	Euro	1.198,20	1.131,82
----	------	----------	----------

L'importo della **retribuzione mensile** che costituisce la soglia per l'applicazione dei massimali di cui ai punti 2 suddetti è fissato, a decorrere dal 1° gennaio 2006, in Euro **1.797.31**.

❖ Indennità di mobilità

Gli importi massimi mensili, da applicare alla misura iniziale dell'indennità di mobilità spettante per i primi dodici mesi, da liquidare in relazione ai licenziamenti successivi al 31 dicembre 2004, sono, rispettivamente al lordo ed al netto della riduzione istituita dall'art. 26 della legge n. 41/1986, i seguenti:

1)	Euro	830.77	784.75
----	------	--------	--------

2)	Euro	998.50	943,18
----	------	--------	--------

Anche per l'indennità di mobilità l'importo della **retribuzione mensile** per l'applicazione del massimale più elevato, indicato al punto 2), è fissato in Euro **1.797,31**.

❖ Trattamenti speciali per la disoccupazione in edilizia

Gli importi riportati nel precedente paragrafo trovano applicazione anche nei confronti dei lavoratori che hanno diritto al trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui all'art. 11, comma 2, della L. 23/7/1991 n. 223 nonché a quello di cui all'art. 3, comma 3, della L. n. 451 del 19/7/1994.

L'importo che deve essere corrisposto ai lavoratori che hanno diritto al trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui alla legge n. 427 del 6/8/1975, resta invece fissato anche per l'anno 2006 in Euro 579.49 che, al netto della riduzione del 5.54%, è pari ad Euro 547.39.

❖ Indennità ordinaria di disoccupazione

Gli importi massimi mensili dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali, sono pari ad Euro 830.77 ed ad Euro 998,50.

Per quanto riguarda l'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti ridotti, da liquidare con riferimento all'attività svolta nel corso dell'anno 2005, trovano applicazione gli importi stabiliti per tale anno: Euro 819.62 ed Euro 985,10.

Riferimento: Circolare INPS n. 21 del 13/2/2006

I modelli che l'impresa deve utilizzare

I modelli che l'impresa deve utilizzare per la richiesta di:

- Contratto di Solidarietà;
- Crisi Aziendale;
- Crisi Aziendale per cessazione di attività;
- Riorganizzazione o Conversione Industriale;
- Riorganizzazione o Conversione Industriale (art. 1, co 10, L. 223/91);
- Proroga del Programma di Riorganizzazione o Conversione Aziendale per complessità dei processi produttivi;
- Proroga del Programma di Riorganizzazione o Conversione Aziendale per complessità connessa alle ricadute occupazionali;
- Programma di Ristrutturazione Aziendale;
- Programma di Ristrutturazione Aziendale (art. 1, co 10, L. 223/91);
- Proroga del Programma di Ristrutturazione Aziendale per complessità dei processi produttivi;
- Proroga del Programma di Ristrutturazione Aziendale per complessità connessa alle ricadute occupazionali;
- Procedure Concorsuali (art. 3.commi 1 e 2, L. 223/91);
- Amministrazione Straordinaria (art. 7, co 10 ter, L. 236/93);
- Istruzioni Generali , allegate al Modello CIGS/Solid - 1 (richiesta di integrazione salariale);
- Guida alla compilazione, nei casi di richiesta di Contratto di Solidarietà e delle altre causali di CIGS.

N.B.: è utile un'attenta lettura della modulistica, poiché le informazioni che il datore di lavoro fornisce all'INPS permettono il riscontro con la conoscenza che il sindacato ha del luogo di lavoro e delle sue dinamiche produttive - occupazionali.

Il sostegno al reddito e le nuove forme di lavoro

Un particolare aspetto è rappresentato dal rapporto tra gli attuali strumenti che concorrono al sostegno al reddito - gli ammortizzatori sociali - e le nuove tipologie di lavoro così come scaturite dalla applicazione del D.L. 10 settembre 2003, n° 276 e successive modificazioni.

Capita cioè sempre più frequentemente chiedersi se il lavoro "somministrato" piuttosto che quello "ripartito", quello di "inserimento" anziché quello "intermittente", ecc., goda degli stessi interventi.

Per rispondere ad interrogativi così articolati, è utile la riproposizione completa della Circolare INPS n° 41 del 13 marzo 2006, che non ritengo, per la chiarezza con la quale è stata compilata, necessita di alcuna aggiunta esplicativa.

Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito

Roma, 13 Marzo 2006

Circolare n. 41

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Direttori delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Membri del Consiglio
di Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Membri del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

OGGETTO: Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni. Effetti sulle prestazioni a sostegno del reddito nelle nuove forme di rapporto di lavoro.

SOMMARIO: *Implicazioni in ordine alle prestazioni a sostegno del reddito nelle diverse figure di lavoro introdotte dalla c. d. riforma Biagi .*

I. CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO

1. *Somministrazione di lavoro*
2. *Appalto*
3. *Distacco*
4. *Lavoro intermittente*
5. *Lavoro ripartito*
6. *Lavoro a tempo parziale*
7. *Apprendistato*
8. *Contratto di inserimento*

II. CONTRATTI DI LAVORO AUTONOMO

9. *Lavoro a progetto*
10. *Lavoro occasionale*
11. *Lavoro accessorio*

Il Decreto Legislativo 10/9/2003, n. 276, come modificato dal Decreto Legislativo 6/10/2004, n. 251, recante l'attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14/2/2003 n. 30, ha previsto l'introduzione di nuove forme di contratto di lavoro e una diversa disciplina di alcune già esistenti.

Nel rimandare, per quanto riguarda la descrizione delle singole tipologie contrattuali, alla circolare n. [18 del 1/2/2005](#), contenente le istruzioni di carattere generale relativamente alle prestazioni pensionistiche, si forniscono chiarimenti circa le implicazioni che detta normativa produce in merito alle diverse prestazioni a sostegno del reddito in ciascuna forma di rapporto di lavoro.

I. CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO

1 - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (artt. 20-28)

Il contratto di somministrazione è il contratto tramite il quale viene regolata la fornitura di prestatori di lavoro dall'impresa di somministrazione all'impresa utilizzatrice per il soddisfacimento di esigenze di quest'ultima come individuate dai commi 3 e 4 dell'art. 20, d.lgs n. 276/2003, rispettivamente per la somministrazione a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 della legge 9/3/1989, n. 88, il somministratore è inquadrato nel settore terziario. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori (cfr. art. 25, comma 4, d.lgs n. 276/2003).

Il somministratore è tenuto al versamento dei contributi previdenziali e al pagamento del lavoratore del trattamento economico dovuto. L'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, risponde in solido con questi sia in relazione al pagamento dei contributi previdenziali sia con riferimento al pagamento del trattamento economico dovuto (cfr. artt. 21, comma 1, lett. h) e k) e 23, comma 3, d.lgs. n. 276/2003).

Sulla indennità di disponibilità, dovuta al lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato per i periodi in cui il lavoratore è in attesa di assegnazione (cfr. articolo 22, comma 3, d.lgs. n. 276/2003) i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare,

anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo (cfr. art. 25, comma 1, d.lgs. n. 276/2003).

1-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

Con riferimento all'assegno per il nucleo familiare, al lavoratore spetta l'assegno per il nucleo familiare in applicazione delle disposizioni vigenti per i lavoratori dipendenti.

Compete al somministratore versare i contributi previdenziali di cui risponde in solido con l'utilizzatore e pagare la prestazione in esame (art. 23, comma 3), tuttavia, per quanto riguarda la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare ai lavoratori agricoli e domestici resta ferma la competenza dell'Istituto al pagamento diretto della prestazione (cfr. art. 25, comma 4 sopra richiamato).

Il prestatore di lavoro assunto a tempo indeterminato che ha diritto alla indennità mensile di disponibilità, non ha peraltro titolo all'assegno per il nucleo familiare in assenza di effettiva prestazione lavorativa, in linea con quanto avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti, ai quali l'assegno spetta, in via generale, in presenza di effettiva prestazione lavorativa, ovvero per le situazioni disciplinate dalla legge (malattia, maternità, ferie, disoccupazione indennizzata, ecc.).

1-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC.

Dall'inquadramento del somministratore nel settore terziario, salva l'ipotesi di somministrazione di lavoratori agricoli ovvero per l'ipotesi di somministrazione di lavoro domestico, deriva la determinazione del trattamento previdenziale spettante al lavoratore. La tipologia era stata a suo tempo disciplinata come "lavoro interinale". Peraltro, le istruzioni a suo tempo fornite per tale fattispecie lavorativa devono essere adeguate all'inquadramento normativo generale indicato dal Decreto legislativo in oggetto con particolare riguardo ai profili previdenziali relativi alla indennità di disponibilità come disciplinata per i lavoratori intermittenti. Con riferimento al parametro su cui calcolare le indennità in esame si veda, di seguito, il punto 4.2, lett. A) per i lavori intermittenti con obbligo di disponibilità.

1-3 INDENNITA' ORDINARIA DI DISOCCUPAZIONE

I lavoratori avviati al lavoro tramite un somministratore sono soggetti all'obbligo assicurativo contro la disoccupazione involontaria; quindi, nel caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, ai somministrati può essere riconosciuto il diritto - secondo la norma vigente - all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali (art. 19, legge n. 636/1939) e con requisiti ridotti (art. 7, comma 3, legge n. 160/1988).

All'interno del contratto di lavoro stipulato tra il somministratore ed il somministrato può realizzarsi la cosiddetta "indennità di disponibilità", che è soggetta alla contribuzione generale obbligatoria, ma è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo (art. 22, comma 3).

Nell'istruttoria delle domande di indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali il periodo temporale interessato dall'indennità di disponibilità deve essere considerato utile ai fini della ricerca del requisito contributivo.

La sospensione dell'attività lavorativa, in costanza di rapporto di lavoro, sia o meno retribuita (indennità di disponibilità), non è indennizzabile con prestazioni di disoccupazione.

1-4 INDENNITA' DI MOBILITA' E TRATTAMENTI SPECIALI EDILI

L'azienda di somministrazione è inquadrata nel settore del terziario; da ciò consegue che, anche nel caso in cui il somministrato presti attività lavorativa presso un'impresa dell'industria o dell'edilizia, lo stesso non ha diritto né all'indennità di mobilità né ai trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia.

1-5 INTEGRAZIONI SALARIALI

Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Tuttavia, il datore di lavoro formale è il somministratore che deve provvedere direttamente all'erogazione ai lavoratori del trattamento economico e al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. Tali agenzie di somministrazione non rientrano tra le aziende destinatarie delle integrazioni salariali.

2 - APPALTO (art. 29)

Il decreto legislativo prevede e disciplina il "contratto d'appalto" stipulato e regolamentato ai sensi dell'art. 1655 del Codice Civile distinguendolo dalla "somministrazione" di lavoro in presenza di specifici elementi. Le disposizioni che seguono si riferiscono ai lavoratori dipendenti dell'appaltatore con riferimento ai quali – con particolare riguardo alla valutazione dei presupposti relativi ai trattamenti di mobilità, disoccupazione speciale e integrazione salariale – non rileva, ovviamente, la situazione della impresa committente dell'appalto a cui i lavoratori siano eventualmente addetti.

2-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

Salvo diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro, in caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi ed a versare i contributi previdenziali dovuti (art. 29, comma 2). Tale disposizione non trova applicazione qualora il committente sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale.

Nulla è innovato in materia di assegno per il nucleo familiare; pertanto, configurandosi, per i dipendenti, un rapporto di lavoro subordinato, in favore di tali lavoratori si applica la disciplina di carattere generale.

2-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC

Non ci sono profili problematici per quanto concerne le prestazioni di malattia, maternità e tbc. Si applica la normale disciplina prevista per i lavoratori dipendenti a seconda della categoria e della qualifica professionale di appartenenza

2-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Anche il dipendente di un datore di lavoro che ha stipulato un contratto di appalto ha diritto, come la generalità dei lavoratori subordinati, all'indennità ordinaria di disoccupazione.

2-4 INDENNITA' DI MOBILITA' E TRATTAMENTI SPECIALI EDILI

L'indennità di mobilità può essere riconosciuta anche ai lavoratori subordinati in parola purché gli stessi siano stati assunti, ai sensi dell'articolo 16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, "con un rapporto di lavoro a carattere continuativo e comunque non a termine".

Ai lavoratori che svolgono attività nel settore edile con contratto di appalto può spettare il trattamento speciale di disoccupazione.

2-5 INTEGRAZIONI SALARIALI

Le integrazioni salariali possono essere riconosciute anche per i dipendenti dell'appaltatore. La situazione dell'impresa committente appare indirettamente rilevante, con specifico riferimento al trattamento di integrazione salariale, intervento straordinario, nell'ipotesi in cui il contratto di appalto sia stipulato con un'impresa artigiana secondo quanto previsto dall'art. 12 della legge n. 223/1991.

3 - DISTACCO (art. 30)

L'istituto del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente a disposizione di un altro soggetto l'attività di uno o più lavoratori per eseguire un determinato lavoro.

3-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

Per tale tipologia di rapporto di lavoro, nulla è innovato in materia di assegno per il nucleo familiare: continua pertanto ad applicarsi la disciplina di carattere generale.

La prestazione viene erogata dal datore di lavoro distaccante il quale, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con circolare n. 3 del 15/1/2004, rimane obbligato a corrispondere il trattamento economico e contributivo.

3-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC

Per quanto concerne le prestazioni di malattia, maternità e tbc, si ricorda che il lavoratore distaccato rimane a tutti gli effetti dipendente dall'azienda di origine.

3-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Al lavoratore distaccato continuano ad essere dovuti i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali previsti per il rapporto di lavoro subordinato già in essere al momento del distacco, e per il quale si continuano ad applicare i principi generali in materia di disoccupazione. Pertanto nulla è innovato in materia di indennità ordinaria di disoccupazione.

3-4 INDENNITA' DI MOBILITA' E TRATTAMENTI SPECIALI PER L'EDILIZIA

Nel caso in cui il datore di lavoro distaccante ricorra ad una procedura di mobilità, e inserisca anche il nominativo del lavoratore distaccato questi, in presenza degli specifici requisiti di legge, ha diritto all'indennità di mobilità, ferma restando la revoca del distacco da parte del datore di lavoro distaccante e il rientro del lavoratore nella organizzazione di quest'ultimo. Il periodo di distacco deve essere considerato per la ricerca dei requisiti di cui all'articolo 16, comma 1, della legge n. 223/1991 (un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato).

I lavoratori distaccati da un'azienda edile possono accedere ai trattamenti speciali di disoccupazione alle medesime condizioni degli altri lavoratori purché il datore di lavoro revochi il distacco e il lavoratore rientri nella organizzazione di quest'ultimo.

3-5 INTEGRAZIONI SALARIALI

In caso di distacco il datore di lavoro (distaccante) rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore (art. 30, comma 2): nel caso in cui l'azienda presso cui il lavoratore è distaccato usufruisca delle integrazioni salariali, queste ultime non gli spettano in quanto egli rimane a tutti gli effetti dipendente dell'azienda di origine.

4 - LAVORO INTERMITTENTE (artt. 33-40)

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto attraverso il quale il lavoratore si pone, a tempo determinato o indeterminato, a disposizione del datore di lavoro, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nel rispetto di un periodo minimo di preavviso. In particolare, dall'esame del dettato normativo (art. 36 comma 6) si desume l'esistenza di due distinte tipologie contrattuali: l'una caratterizzata dall'obbligo contrattuale del lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, con diritto alla corresponsione di un'indennità per i periodi di disponibilità obbligatoria; l'altra, invece, dall'assenza di un obbligo di disponibilità in capo al lavoratore, con la conseguenza che il rapporto contrattuale si instaura solo al momento in cui il lavoratore stesso, esercitando una sua facoltà, risponde alla chiamata del datore di lavoro.

4-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

Si applica, ai fini che interessano, l'art. 59 del T.U.A.F. di cui al D.P.R. 30/5/1955, n. 797: l'assegno per il nucleo familiare spetta per i periodi in cui il lavoratore presta attività lavorativa, mentre per il periodo di disponibilità, per il quale il lavoratore percepisce un'indennità, l'assegno non deve essere corrisposto in assenza di effettiva prestazione lavorativa, in linea con quanto avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti, ai quali l'assegno spetta, in via generale, in presenza di effettiva prestazione lavorativa, ovvero per le situazioni espressamente disciplinate dalla legge (malattia, maternità, ferie, ecc.).

4-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC

Si tratta di rapporto di lavoro di carattere subordinato nell'ambito del quale possono o meno essere previsti periodi di disponibilità obbligatoria, con corresponsione di una indennità quale corrispettivo dell'obbligo assunto dal lavoratore di mettere a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative.

A) prima tipologia: obbligo contrattuale di risposta alla chiamata del datore di lavoro

In merito alle indennità di malattia, maternità e tbc, nell'ambito di tale tipologia contrattuale occorre distinguere l'ipotesi in cui gli eventi in questione si collochino durante i periodi di effettivo utilizzo lavorativo dall'ipotesi in cui si collochino, invece, durante la fase di obbligatoria disponibilità.

In effetti, anche se l'art. 38, comma 3, sancisce che per tutto il periodo in cui il lavoratore intermittente resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro il lavoratore stesso non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, tuttavia, poiché ai sensi dell'art. 36, comma 2, le somme corrisposte a titolo di indennità di disponibilità sono soggette a contribuzione obbligatoria sia ai fini dell'IVS che ai fini delle prestazioni di malattia e maternità, è da ritenere che debba essere assicurata anche in tali periodi la tutela della malattia, della maternità e della tbc (per tale prestazione, ovviamente, in presenza del pregresso requisito contributivo previsto di un anno).

Dal diverso trattamento corrisposto al lavoratore nel periodo di effettivo lavoro e nel periodo di disponibilità deriva l'applicazione di un diverso parametro retributivo a seconda che le giornate di evento cadano nel periodo di prevista attività lavorativa ovvero di disponibilità; si prende, cioè, come riferimento, rispettivamente, la retribuzione giornaliera percepita durante il periodo di effettivo utilizzo lavorativo immediatamente antecedente all'insorgenza dell'evento ovvero l'indennità di disponibilità spettante secondo il contratto^[1].

L'art. 38, comma 2, prevede espressamente un riproporzionamento del trattamento previdenziale in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita. Il riproporzionamento è realizzato utilizzando, per gli eventi di malattia, di maternità e tbc,

un diverso parametro retributivo a seconda che le giornate di evento cadano nel periodo di prevista attività lavorativa ovvero di disponibilità; si prende, cioè, come riferimento, rispettivamente, la retribuzione giornaliera percepita durante il periodo di effettivo utilizzo lavorativo immediatamente antecedente all'insorgenza dell'evento ovvero l'indennità di disponibilità spettante secondo il contratto^[2].

In merito al congedo parentale valgono le indicazioni precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale, con l'avvertenza che le istruzioni ivi contenute relativamente alle "pause contrattuali" sono riferibili alla condizione di "disponibilità".

Anche per quanto riguarda la indennità di tbc, valgono le indicazioni (salvo il riferimento alla "retribuzione annua" nel caso di indennità, per i primi 180 giorni, pari a quella di malattia) precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale.

Nei casi in cui il contratto sia stipulato a tempo determinato, si ricorda che le prestazioni di malattia possono essere corrisposte, fermo quanto precede a proposito della retribuzione da prendere a riferimento, entro i limiti previsti per tale tipologia di lavoro, tra i quali, ovviamente, l'erogabilità non oltre la data di prevista scadenza del rapporto.

B) seconda tipologia: mera facoltà di risposta alla chiamata del datore di lavoro.

L'individuazione della disciplina previdenziale applicabile a tale tipologia contrattuale non può prescindere dal preventivo inquadramento giuridico della fattispecie in oggetto.

Il vincolo contrattuale per il lavoratore sembra sorgere solo al momento della risposta (facoltativa) alla chiamata del datore di lavoro. La risposta suddetta ha, quindi, efficacia costitutiva del rapporto contrattuale: fino a quel momento non vi è alcun obbligo di disponibilità in capo al lavoratore, cui pertanto non spetta né l'indennità di disponibilità, né alcun diritto alle prestazioni di malattia e maternità. I rapporti contrattuali in tal modo di volta in volta instaurati devono considerarsi come rapporti a tempo determinato, con conseguente applicazione dei relativi limiti di indennizzabilità ordinariamente previsti per le prestazioni di malattia (il diritto all'indennità si estingue al momento della cessazione dell'attività lavorativa).

Il riproporzionamento (vedi lettera A) di cui alla previsione dell'art. 38, comma 2, non può realizzarsi con la metodologia di cui alla tipologia precedente proprio per la mancanza di un obbligo contrattuale di disponibilità: la retribuzione complessivamente percepita quale corrispettivo dell'attività svolta nel corso dell'anno (ultimi 12 mesi) va divisa per il numero delle giornate indennizzabili in via ipotetica (360, per impiegati; 312, per operai), computando nella retribuzione anche le indennità di trasferta e i ratei di mensilità aggiuntive secondo gli stessi criteri illustrati per il contratto di lavoro a tempo parziale (paragrafo 6).

L'indennità per il congedo di maternità è corrisposta per tutta la durata dell'evento, purché ovviamente lo stesso abbia inizio durante la fase di svolgimento dell'attività, ovvero entro 60 giorni dall'ultimo lavorato.

Per il congedo parentale valgono le indicazioni precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale (paragrafo 6): vanno pertanto indennizzate nella misura del 30% della retribuzione (senza riproporzionamenti) che la/il lavoratrice/tore percepirebbe qualora non si astenesse e conteggiate come congedo parentale soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti).

Per quanto riguarda la indennità di tbc, valgono le indicazioni precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale (paragrafo 6).

4-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Considerato che il lavoratore con contratto di lavoro intermittente è a disposizione del datore di lavoro, il quale può usufruire della sua prestazione lavorativa, si deduce che i lavoratori intermittenti possono accedere alle prestazioni di disoccupazione alla stessa stregua dei lavoratori somministrati; gli stessi principi del lavoro somministrato valgono per l'indennità di disponibilità.

L'indennità di disoccupazione, quindi, potrà essere riconosciuta soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro.

4-4 INDENNITA' DI MOBILITA' E TRATTAMENTI SPECIALI EDILI

Data la natura del rapporto di lavoro che viene stipulato nel caso di lavoro intermittente si ritiene che ai lavoratori interessati non spetti l'indennità di mobilità in caso di licenziamento.

Ai lavoratori edili che si trovino in tale situazione possono essere riconosciuti i trattamenti speciali di disoccupazione.

4-5 INTEGRAZIONI SALARIALI

Le integrazioni salariali servono ad integrare o sostituire una perdita di retribuzione effettiva, pertanto bisogna distinguere due ipotesi:

- 1) *il lavoratore ha risposto alla chiamata prima del verificarsi della causa per cui sono state richieste le integrazioni salariali*: essendo iniziato un rapporto di lavoro a tempo determinato (v. punto 4-2 lett. B), la retribuzione persa in conseguenza della riduzione o sospensione del lavoro può essere integrata.
- 2) *la causa di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa si verifica prima che il lavoratore venga chiamato o risponda ad una chiamata*: non esiste in questo caso una retribuzione persa da integrare.

5 - LAVORO RIPARTITO (artt. 41- 45)

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa. Fermo restando il vincolo di solidarietà, e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.

5-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

Si applica, ai fini che qui interessa, la normativa sul part-time che, espressamente richiamata prevede la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare in misura intera se il lavoratore effettua almeno ventiquattro ore di lavoro settimanali; in caso contrario, spettano gli assegni per ogni giorno di lavoro effettivo (art. 9, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000). Ne consegue che tutti i lavoratori coobbligati hanno diritto all'assegno per il nucleo familiare.

Pertanto, a fronte di un unico contributo versato dal datore di lavoro, vengono corrisposte tante prestazioni quanti sono i lavoratori coobbligati e gli eventuali terzi che li sostituiscono, previo consenso del datore di lavoro, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi, fermo restando il soddisfacimento dei requisiti previsti dalla normativa generale in materia di assegno per il nucleo familiare e avendo riguardo alla situazione familiare e reddituale del nucleo di ciascun lavoratore.

5-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC

L'art. 42, comma 1, dispone che il contratto, da stipularsi per iscritto, deve indicare "la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati". Questi possono, tuttavia, determinare discrezionalmente ed in qualsiasi momento la sostituzione tra di loro nonché modificare consensualmente la distribuzione dell'orario di lavoro.

Proprio la norma di cui all'art. 42, comma 1 fa ritenere che l'obbligazione assunta dai due lavoratori, pur espressamente qualificata come solidale dal legislatore, non è pienamente assoggettabile alla disciplina dettata dall'art. 1292 c.c., a tenore del quale "l'obbligazione è in solido quando più debitori sono obbligati tutti per la medesima prestazione, in modo che ciascuno può essere costretto all'adempimento per la totalità e l'adempimento da parte di uno libera gli altri".

Tuttavia la natura dell'obbligazione assunta - solidale in senso stretto o meno - non rileva in modo essenziale ai fini della tutela della maternità e della malattia. Infatti, anche nei casi in cui il rischio dell'impossibilità della prestazione lavorativa da parte di uno dei lavoratori ricade sull'altro coobbligato, al lavoratore in malattia o in maternità sostituito spetta comunque la relativa indennità sia pure nei modi e nei limiti previsti dall'art. 44, comma 2 e dall'art. 45, a tenore del quale i contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Secondo la stessa norma il calcolo delle prestazioni e dei contributi va, tuttavia, effettuato "non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa".

Pur esistendo un preventivo programma contrattuale, i due coobbligati possono in qualunque momento modificare consensualmente il programma medesimo. Infatti, l'art. 44, comma 2, prevede espressamente che il trattamento economico di malattia e maternità (obbligatoria e facoltativa) sia riproporzionato in ragione dell'attività lavorativa effettivamente eseguita.

In pratica, le prestazioni di malattia e di maternità e tbc vanno inizialmente calcolate sulla base della retribuzione percepita, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno, per il lavoro oggetto del contratto fino al momento di inizio dell'evento, divisa per il numero di giornate lavorative o retribuibili (30 mensili per gli impiegati, 26 per gli operai o 25 per i ratei: si veda il punto 6.2 per il part-time) dall'inizio del rapporto (non oltre comunque il 1° gennaio, come detto). Il risultato così ottenuto va ulteriormente dimensionato sulla base dell'impegno lavorativo in percentuale attribuibile al lavoratore interessato.

Successivamente, a fine anno, deve procedersi ad un conguaglio, ricalcolando le prestazioni inizialmente liquidate in base all'effettiva incidenza percentuale dell'attività lavorativa svolta da ciascuno dei due coobbligati.

Con particolare riguardo al congedo parentale (già astensione facoltativa), si precisa che il beneficio in questione è fruibile (e indennizzabile) in relazione alle giornate contrattualmente previste per lo svolgimento di attività lavorativa dal soggetto richiedente la prestazione.

In merito ai riposi orari (cosiddetti riposi per allattamento), analogamente a quanto avviene per i congedi parentali, sono fruibili e computabili a tale titolo soltanto le giornate di effettivo lavoro^[3] secondo quanto previsto dal contratto. Si fa presente, tuttavia, che in tale ipotesi non è necessario effettuare il conguaglio a fine anno, trattandosi di prestazione per la quale è prevista un'indennità pari alla retribuzione che il lavoratore dovrebbe percepire qualora non fruisse del beneficio in esame.

Con riferimento alle prestazioni per malattia, si ricorda che, in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, il diritto all'indennità viene meno al momento della cessazione dell'attività lavorativa.

IN MERITO ALLE PRESTAZIONI PER TBC, IL SUDETTO DIMENSIONAMENTO PROPORZIONALE ALL'IMPEGNO SVOLTO INCONTRA OVVIAMENTE IL LIMITE DELLA MISURA MINIMA DELL'INDENNITÀ, CIOÈ QUELLA FISSA, CHE DEVE ESSERE COMUNQUE GARANTITA AL LAVORATORE AMMALATO.

5-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Il contratto di lavoro ripartito deve essere considerato come costituito da due rapporti di lavoro a tempo parziale. Infatti, l'articolo 45 dispone che, ai fini delle prestazioni previdenziali e assistenziali e delle relative contribuzioni, i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale e, pertanto, agli

stessi può essere riconosciuto, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, il diritto all'indennità ordinaria di disoccupazione.

Per ciò che concerne le giornate di inattività all'interno di un contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale si richiamano le istruzioni impartite con la circolare n. [198 del 13/7/1995](#) e con il messaggio n. 253 del 25/3/2003

5-4 INDENNITA' DI MOBILITA' E TRATTAMENTI SPECIALI DI DISOCCUPAZIONE

Ai lavoratori che stipulano contratti di lavoro ripartito può essere riconosciuto il diritto all'indennità di mobilità e ai trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia come ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale.

5-5 INTEGRAZIONI SALARIALI

I lavoratori con contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale (art. 45). Quindi, nel caso di pagamento delle integrazioni salariali, la prestazione verrà divisa in base alle disposizioni del contratto di lavoro.

6 - LAVORO A TEMPO PARZIALE (art. 46)

Ai sensi del D. lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del decreto legislativo in oggetto, per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro caratterizzato da un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, che risulti comunque inferiore rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta a fini di prova.

6-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

Resta inalterata la disciplina in materia di assegni per il nucleo familiare per i lavoratori part-time.

Continua, pertanto, ad applicarsi per tali lavoratori l'art. 9, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000, che prevede la corresponsione dell'intera misura settimanale degli assegni per il nucleo familiare in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata almeno di ventiquattro ore. In caso di prestazione inferiore, invece, al lavoratore spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di prestazione effettiva di lavoro, qualunque sia il numero delle ore prestate nella giornata.

Per i criteri applicativi si rinvia alle circolari n. [110 del 17/4/1992](#) e n. [126 del 3/7/2000](#) già emanate in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale.

6-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC

L'art. 4 del D. Lgs. 61/2000, non è stato modificato dall'art. 46 del D. Lgs. 276/2003 e pertanto rimane invariato, nella materia in questione, il cd. principio di non discriminazione.

I trattamenti economici, in base alla previsione di cui al comma 2, lett. b, dell'art. 4 del sopra citato D. Lgs. 61/2000, devono essere riproporzionati in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, fatto salvo, per la tbc, il limite minimo dell'indennità giornaliera in misura fissa.

Ciò risulta anche previsto, per gli aspetti relativi, dall'art. 60 del D. Lgs. 151/2001 (T. U. sulla maternità).

In proposito si fa presente che la necessità del riproporzionamento in questione si pone soltanto per i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, in quanto, nel part time di tipo solo orizzontale, il riproporzionamento suddetto è insito nella dinamica del rapporto medesimo, essendo il trattamento economico previdenziale di per sé rapportato all'effettiva entità della retribuzione (già ridotta) percepita.

Il riproporzionamento stesso è già attuato, sia pure con finalità ed effetti opposti, dall'art.

23, comma 5, lett. b, del sopra citato T. U., che prende in considerazione il numero delle ore di lavoro effettuate nel periodo di paga da assumere a riferimento (mese precedente). Il riferimento al periodo di paga immediatamente precedente operato dall'art. 23 del T.U. può, però, creare disparità di trattamento, considerato che la retribuzione, nel mese preso a riferimento, può essere comprensiva (o meno) di determinati emolumenti legati a particolari modalità di svolgimento dell'attività (lavoro straordinario, festivo, ecc.) specifici del solo mese considerato ed assumere particolare rilievo con conseguenze di iniquità nella tipologia di lavoro di cui trattasi.

Sono perciò necessari alcuni accorgimenti correttivi: deve prendersi a riferimento, anziché la retribuzione media globale del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente all'inizio dell'evento di malattia o del periodo indennizzabile per maternità, la retribuzione prevista per la/il lavoratrice/tore part timenei 12 mesi precedenti (all'inizio dell'evento di malattia o del periodo indennizzabile per maternità), in analogia a quanto previsto nel D. M. 4/4/2002 per i lavoratori iscritti alla gestione separata di cui alla L. 335/1995.

Si deve quindi ricavare la retribuzione media giornaliera dividendo la retribuzione prevista nei 12 mesi precedenti (all'inizio dell'evento di malattia o del periodo indennizzabile per maternità) per il numero delle giornate indennizzabili in via convenzionale nell'anno ^[4] (360 per gli impiegati; 312 per gli operai), computando nella retribuzione anche le indennità di trasferta e i ratei di mensilità aggiuntive. In particolare, per gli operai, dovrà procedersi ad uno scorporo mediante le seguenti operazioni di calcolo:

- dividere la retribuzione annua, al netto dei ratei di mensilità aggiuntive, per 312 ^[5];
- dividere i ratei di mensilità aggiuntive per 300 ^[6];
- sommare i due risultati così ottenuti.

L'operazione consente di pervenire, semplificandola, ai medesimi risultati che si avrebbero calcolando le ore di effettivo lavoro a cui fa riferimento la norma del predetto comma 5 dell'art. 23 del T.U.

In merito all'indennizzabilità dei periodi relativi alla maternità obbligatoria, facoltativa e alla malattia si precisa quanto segue.

Per quanto si riferisce alla riconoscibilità dei periodi di maternità obbligatoria che perdurino o siano insorti durante le pause contrattuali, si conferma

l'orientamento assunto dalla Corte di Cassazione, richiamato con circ. n. [87 del 13/4/1999](#), secondo cui, laddove il congedo di maternità non rientri totalmente nella fase lavorativa, ma cada in tutto o in parte durante la pausa contrattuale, l'indennità è erogabile, con il riproporzionamento della retribuzione media giornaliera (come sopra illustrato), per l'intero periodo di maternità, compreso quello rientrante nella pausa lavorativa, sempre che l'astensione abbia inizio nel corso della fase lavorativa ovvero entro 60 gg. dall'ultimo giorno lavorato (v. art. 24, comma 2, T.U. sulla maternità).

Laddove, invece, l'astensione stesa inizi oltre il sessantesimo giorno dall'ultimo lavorato - ipotesi riconducibile a quanto previsto dall'art. 24, comma 4, del sopra citato T.U. in caso di risoluzione del rapporto di lavoro - l'indennità per congedo di maternità spetta, senza

riproporzionamento della retribuzione media giornaliera, per le sole giornate di astensione incluse nei periodi di prevista ripresa lavorativa, escluse, cioè, quelle comprese nelle pause contrattuali.

Per quanto riguarda, invece, il congedo parentale (già astensione facoltativa), si ritiene, come già precisato nella sopra citata circolare, che il diritto a fruire del beneficio di cui all'art. 32 del T. U. non possa essere riconosciuto durante le pause contrattuali, essendo tale diritto esercitabile nei soli periodi di svolgimento dell'attività lavorativa. Vanno pertanto indennizzate nella misura del 30% della retribuzione (senza riproporzionamenti, ugualmente a quanto previsto nell'ipotesi di cui al capoverso precedente) che la/il lavoratrice/tore percepirebbe qualora non si astenesse e conteggiate come congedo parentale soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti) e non anche le giornate rientranti nelle c.d. pause contrattuali.

Per quanto riguarda le prestazioni economiche di malattia, si devono seguire, a modifica dei criteri indicati nella circ. n. [82/1993](#), le seguenti indicazioni.

- Le malattie che iniziano durante una fase di previsto lavoro sono indennizzabili, entro il limite massimo assistibile, per l'intera durata (cioè anche per le eventuali giornate che si collocano in periodi in cui non era previsto svolgimento di attività). L'indennità, calcolata sulla retribuzione media giornaliera come sopra riproporzionata, è dovuta, nelle percentuali previste, in misura intera.
- Relativamente alle malattie che iniziano durante un periodo di pausa contrattuale, occorre distinguere fra quelle insorte entro 60 giorni o 2 mesi dall'ultimo lavorato e quelle iniziate successivamente a tale arco di tempo.
 - a) Nella prima ipotesi (eventi morbosi che iniziano dopo l'inizio della pausa, ma entro 60 gg. o 2 mesi dall'ultimo lavorato), in conformità a quanto ordinariamente previsto per i lavoratori disoccupati o sospesi, l'indennità, calcolata sulla retribuzione media giornaliera riproporzionata come sopra, è dovuta, entro il limite massimo assistibile, in misura ridotta, anche per le eventuali giornate in cui era previsto lavoro.
 - b) Nella seconda ipotesi (eventi morbosi che iniziano dopo 60 giorni o 2 mesi dall'ultimo lavorato prima della pausa), l'indennità, calcolata sulla retribuzione media giornaliera riproporzionata, spetta, invece, in misura intera, ma per le sole giornate di malattia incluse nei periodi di previsto lavoro (sono escluse quindi quelle comprese nelle pause contrattuali).
- Relativamente alle malattie insorte entro 60 giorni o 2 mesi dall'ultimo lavorato seguito da cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'indennità, calcolata sulla retribuzione media giornaliera riproporzionata, spetta, in misura ridotta, per tutte le giornate di malattia successive, entro il limite massimo annuo previsto.
- Nessuna indennità spetta invece trascorsi 60 giorni o 2 mesi dall'ultimo lavorato seguito da cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato o dopo l'ultimo giorno del rapporto a tempo determinato.

Per quanto riguarda la tbc, si ricorda in via generale, che agli assicurati affetti da malattia tubercolare appartenenti alle categorie aventi diritto spetta, secondo la regola generale, un'indennità giornaliera in misura fissa (determinata annualmente con decreto ministeriale), per tutto il periodo di ricovero o di cura ambulatoria e fino alla stabilizzazione o guarigione. Agli assicurati aventi diritto all'indennità di malattia spetta invece, per i primi 180 giorni di assistenza antitubercolare, un'indennità giornaliera pari, nella misura, a quella che spetterebbe in caso di malattia comune. L'indennità stessa spetta, si ricorda, anche nei giorni di carenza e festivi. Nel caso in cui l'indennità per malattia comune sia inferiore alla quota fissa deve comunque essere assicurata quest'ultima. Tale indennità giornaliera è incompatibile con la retribuzione.

Si precisa altresì che il contributo da prendere a riferimento per il raggiungimento del

requisito richiesto (52 contributi nella vita lavorativa) è quello effettivamente versato (eventualmente ridimensionato a seguito della contrazione prevista per il part-time). E' chiaro che tutti coloro che hanno raggiunto il requisito contributivo in relazione ad una attività precedentemente svolta, conservano tale diritto.

Tenuto conto di quanto sopra precisato, in caso di part-time verticale, ai lavoratori aventi diritto all'indennità di malattia l'indennità per tbc va erogata, secondo le regole generali per le prestazioni tbc, nella misura dell'indennità di malattia (se più favorevole alla quota fissa) nei periodi lavorativi (sempre che non retribuiti) e, in misura fissa, nei periodi di pausa contrattuale o in quelli successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Anche nel caso di part-time orizzontale, se l'indennità di malattia risulta inferiore alla quota fissa sarà erogata quest'ultima.

L'indennità post-sanatoriale, erogabile per i due anni successivi alla stabilizzazione o guarigione, è compatibile con la retribuzione e quindi spetta comunque.

L'assegno di cura o di sostentamento (erogato per bienni rinnovabili dopo la cessazione dell'indennità post-sanatoriale) non è compatibile con la normale retribuzione continuativa ed a tempo pieno ed è concesso a coloro la cui capacità di guadagno in occupazioni confacenti alle loro attitudini sia ridotta a meno della metà per effetto o in relazione alla malattia tubercolare. Poiché la retribuzione nei casi di part time non è considerata "a tempo pieno", l'assegno può essere regolarmente erogato (v. circ. n. [38 del 20/2/1988](#)) non solo nel caso di assenza di retribuzione, ma anche nel caso in cui gli interessati siano retribuiti con il sistema del part-time.

6-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Nulla è innovato per quanto riguarda le norme che regolano la gestione del rapporto, dal punto di vista della prestazione di cui trattasi, che rimangono del tutto simili a quelle di un lavoro a tempo pieno.

Si confermano le disposizioni vigenti in materia di disoccupazione ordinaria con requisiti normali e requisiti ridotti e le precedenti istruzioni - circa l'indennizzabilità dei periodi di sospensione dal lavoro a tempo parziale di tipo verticale - impartite, con la circolare n. [198 del 13/7/1995](#) e con il messaggio n. 253 del 25/3/2003.

Per ciò che concerne la valutazione ai fini dell'individuazione del requisito contributivo richiesto per i lavoratori a tempo parziale, si veda l'articolo 9 del decreto legislativo n. 61 del 25/2/2000 e successive modifiche e integrazioni.

6-4 INDENNITA' DI MOBILITA' E TRATTAMENTI SPECIALI DI DISOCCUPAZIONE

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale spetta, in caso di licenziamento, l'indennità di mobilità e i trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia, con le stesse caratteristiche del lavoro a tempo pieno. La misura della prestazione sarà determinata prendendo in considerazione la retribuzione oraria rapportata all'orario di lavoro risultante dal contratto sottoscritto tra le parti.

6-5 INTEGRAZIONI SALARIALI

Non sono da segnalare innovazioni di sorta riguardanti la normativa delle integrazioni salariali e pertanto si ritengono tuttora validi ed operanti i principi esposti con circ. n. [93 del 20/4/1984](#) (punto 6) e circ. n. [155 del 19/5/1994](#) (punto 4, lettera b) per quanto riguarda il calcolo delle integrazioni salariali dovute e il riferimento al tetto massimo, e con circ. n. [179 del 12/12/2002](#) (punto 2), relativa alla compatibilità delle integrazioni salariali con attività autonome o subordinate.

7 - APPRENDISTATO (artt. 47-53)

Il decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 ha previsto tre tipologie di apprendistato:

- a) apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze tecnico professionali;
- c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

7-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

Il d.lgs. n. 276 del 2003, nonostante le innovazioni apportate, non ha influito sulla disciplina previdenziale del rapporto di lavoro derivante dal contratto di apprendistato.

Agli apprendisti spetta, pertanto, l'assegno per il nucleo familiare, come a tutti i lavoratori dipendenti, in presenza dei requisiti richiesti dalla vigente normativa.

7-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC

Ai sensi del comma 4, art. 53, resta ferma la disciplina previdenziale ed assistenziale prevista dalla legge n. 25/1955. Si ricorda, in tal senso, che agli apprendisti non spetta l'indennità in caso di malattia. Spetta invece, secondo la disciplina generale prevista per gli altri lavoratori dipendenti, l'indennità di maternità e per la tbc (in misura fissa).

7-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Il D. Lgs. n. 276/2003 non ha apportato modifiche alla disciplina previdenziale per i lavoratori che svolgono attività con la qualifica di apprendista.

Si conferma pertanto, nei confronti dell'apprendista, l'assenza dell'obbligo assicurativo alla gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione, alla quale consegue l'esclusione dal diritto alla prestazione di disoccupazione.

Va in ogni caso rammentato che le giornate lavorate restano utili al perfezionamento dei 78 giorni effettivamente lavorati, necessari per l'ottenimento dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti.

7-4 INDENNITA' DI MOBILITA' E TRATTAMENTI SPECIALI DI DISOCCUPAZIONE

Gli apprendisti, anche assunti ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, sono esclusi dall'applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni; pertanto ad essi non spetta l'indennità di mobilità.

Va in tal senso ricordato che l'articolo 16, comma 1, della legge n. 223/1991, estende tale beneficio soltanto agli operai, impiegati e quadri.

Si ricorda inoltre che agli apprendisti non spettano i trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia in quanto, come anticipato, essi sono esclusi dall'obbligo assicurativo per la disoccupazione.

7-5 INTEGRAZIONI SALARIALI

Gli apprendisti sono esclusi dalle integrazioni salariali (circ. 5/4/1955, n. 446 GS).

8 - CONTRATTO DI INSERIMENTO (artt. 54-59 bis)

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di specifiche categorie di lavoratori.

L'art. 58 del D. Lgs n. 276 del 2003 chiarisce che, salvo diversa previsione dei contratti

collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali – si veda l'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni – ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

Si ricorda che il contratto di inserimento sostituirà, esaurito il regime transitorio previsto dall'art. 14 del D. Lgs. N. 251/2004, e successivamente chiarito con Messaggio n. 31319/2004, il contratto di formazione lavoro.

8-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

L'assegno per il nucleo familiare spetta con le modalità e i criteri previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti.

8-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC

Al contratto di inserimento si applica, in quanto compatibile, la disciplina dei contratti a termine secondo quanto disposto dall'art. 58 del D.Lgs. n. 276/2003. Pertanto la tutela previdenziale di maternità, malattia e tbc è riconosciuta a seconda del settore e della qualifica di appartenenza, coerentemente con le norme generali previste per i lavoratori assunti a tempo determinato.

8-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

In caso di licenziamento successivo ad un periodo di lavoro svolto con contratto di inserimento l'indennità di disoccupazione spettante a lavoratore sarà calcolata in base ai periodi di attività lavorativa effettivamente prestata in esecuzione del contratto. Quanto chiarito, in coerenza con le istruzioni dettate con circolare n. 501 A.G.O. del 5/6/1987.

Sono erogabili, quindi, ai lavoratori assunti con contratto di inserimento, fatti salvi i requisiti richiesti, le prestazioni di disoccupazione ordinaria non agricola.

I periodi di effettiva attività lavorativa svolta in esecuzione di tali contratti devono essere considerati equiparati, ai fini della maturazione dei requisiti di assicurazione e contribuzione, a periodi coperti da contribuzione contro la disoccupazione involontaria.

8-4 INDENNITA' DI MOBILITA'

I lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi da trattamenti di indennità di mobilità, in coerenza con la disciplina prevista per il lavoro a termine alla quale il contratto di inserimento si considera assimilato.

Si ricorda tuttavia che l'indennità di mobilità potrà essere riconosciuta ai lavoratori il cui contratto di inserimento sia successivamente, ed in ogni caso entro l'atto di inizio della procedura di mobilità, stato trasformato in contratto a tempo indeterminato.

Anche ai lavoratori edili assunti con contratto di inserimento può essere riconosciuto il diritto ai trattamenti speciali di disoccupazione purché gli stessi siano licenziati per una delle motivazioni stabilite dalle varie leggi e purché facciano valere i requisiti contributivi o lavorativi previsti.

8-5 INTEGRAZIONI SALARIALI

I lavoratori assunti con contratto di inserimento possono essere ammessi al beneficio delle integrazioni salariali (ordinaria e dell'edilizia), in coerenza con la disciplina applicata ai lavoratori precedentemente assunti con contratto di formazione e lavoro (vedi circ. n. [71 del 27.3.1986](#)).

II. CONTRATTI DI LAVORO AUTONOMO

9 - LAVORO A PROGETTO (artt. 61-69)

Il decreto delegato stabilisce che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione.

9-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

Poiché il lavoro a progetto è una modalità di svolgimento delle attività per le quali l'art. 2, comma 26 della legge 8/8/1995, n. 335, prevede l'obbligo di iscrizione presso l'apposita Gestione separata, è applicabile la medesima disciplina prevista per tali lavoratori: in particolare, continua a trovare applicazione il D.M. 04/04/2002 che ha fornito i criteri attuativi dell'art. 80, comma 12 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388. Quest'ultima disposizione, nell'interpretare il comma 16 dell'art. 59 della legge 449/97, ha stabilito che l'estensione dell'assegno per il nucleo familiare ai soggetti iscritti alla Gestione di cui all'art. 2 sopracitato deve avvenire nelle forme e nelle modalità previste per il lavoro dipendente. Si applicano, pertanto, per tale categoria di lavoratori le circolari n. [47 del 1/3/1999](#), n. [138 del 29/7/2002](#), n. [193 del 16/12/2003](#) e n. [25 del 16/2/06](#) relative ai lavoratori iscritti alla Gestione separata.

9-2 INDENNITA' DI MATERNITA' E DI MALATTIA

Circa la disciplina previdenziale applicabile ai lavoratori a progetto, resta ferma la normativa vigente per i collaboratori coordinati e continuativi, sia per la tutela riguardante la maternità (D.M. del 4/4/2002, in attuazione dell'art. 80, comma 12, L. n. 388/2000), sia per quella riguardante la malattia in caso di degenza ospedaliera (D.M. 12/1/2001, recante "Criteri per la corresponsione dell'indennità di malattia in caso di degenza ospedaliera, agli iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, co. 26, della L. 8 agosto 1995, n. 335).

9-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Si applica anche per le prestazioni di disoccupazione la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative (si veda il "Manuale dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali", inviato con messaggio n. 852 del 13-11-2002", e precisamente il punto 8 - "Lavoratori esclusi dal beneficio").

Si confermano anche le istruzioni impartite con messaggio n. 125 del 23/01/2001 per ciò che riguarda l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti.

La presenza di iscrizione del lavoratore alla "Gestione Separata" di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995, non è ostativa al diritto all'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, fermo restando il principio che le giornate di attività non concorrono a formare il diritto, la durata e la misura della stessa.

Nel caso di collaborazione coordinata e continuativa occorre una autocertificazione dell'Assicurato e l'attestazione del Committente relativa alla durata del contratto stesso.

Il periodo di collaborazione a progetto, coincidente con un rapporto di lavoro subordinato, non deve essere preso in considerazione per il diritto, la misura e la durata dell'indennità.

9-4 INTEGRAZIONI SALARIALI

I collaboratori coordinati e continuativi a progetto, in quanto non "subordinati", sono esclusi dalla normativa delle integrazioni salariali.

10 - LAVORO OCCASIONALE (art. 61, comma 2)

Le prestazioni occasionali sono quelle che hanno una durata complessiva non superiore a 30 giorni in un anno solare con lo stesso committente e il cui compenso, nel medesimo anno solare, non sia superiore a 5000 euro.

Tali prestazioni sono soggette a contribuzione nei confronti della Gestione Separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995 n. 335, solo qualora sia configurabile un rapporto di collaborazione coordinata di cui all'art. 50, comma 1 lettera c-bis, del Testo Unico delle Imposte sul Reddito e non ci si trovi in presenza di un rapporto di lavoro autonomo di cui all'art. 2222 c.c. (vedi circ. n. [9 del 22.1.05](#) della Direzione Centrale Entrate Contributive).

Qualora, invece, ci si trovi in presenza di un'attività di lavoro autonomo occasionale, è previsto l'obbligo di iscrizione del lavoratore alla suddetta Gestione, ai sensi dell'art. 44, comma 2 della legge 326/2003, solo qualora il reddito annuo derivante da detta attività sia superiore a 5000 euro.

10-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

10-1-1 Prestazioni occasionali configuranti un rapporto di collaborazione coordinata

Il lavoratore che svolge prestazioni occasionali che configurano un rapporto di collaborazione coordinata ha titolo alla corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare qualora, oltre alla prevista iscrizione alla Gestione separata, sussista l'obbligo di versamento della relativa maggiorazione contributiva, applicandosi in tal caso la disciplina dei lavoratori iscritti a tale Gestione (v. parte II, punto 9.1.).

10-1-2 Lavoro autonomo occasionale

Il lavoratore autonomo occasionale, soggetto all'obbligo di iscrizione presso la Gestione Separata in quanto il reddito annuo derivante da detta attività è superiore a 5000 euro, se obbligato al versamento della relativa maggiorazione contributiva, ha titolo alla corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare secondo la disciplina prevista per i lavoratori iscritti a tale Gestione (v. parte II, punto 9.1.).

Al di sotto di tale limite reddituale, non essendo previsto l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata, non può essere riconosciuto l'assegno.

10-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC

10-2-1 Prestazioni occasionali configuranti un rapporto di collaborazione coordinata

Per le prestazioni di collaborazione coordinata "occasionalmente" escluse dalla disciplina del lavoro a progetto (cioè quelle di durata inferiore a 30 giorni nell'arco dell'anno solare o il cui compenso, nel medesimo anno solare, non superi comunque i 5000 euro), pur soggette all'obbligo di iscrizione alla Gestione separata ed al relativo obbligo contributivo, non può di fatto concretizzarsi quasi mai la possibilità di erogazione delle prestazioni di malattia e maternità prevista in generale per i lavoratori iscritti alla suddetta gestione: infatti, la durata limitata delle prestazioni lavorative impedisce, in genere, allo stato della normativa vigente, che venga integrato il requisito contributivo minimo (almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'evento indennizzabile) richiesto dalla legge ai fini del riconoscimento del diritto all'indennità di degenza ospedaliera e all'indennità di maternità. Tuttavia, nei limitati casi in cui il versamento contributivo (riferibile ad un reddito massimo di 5000 euro) consenta la copertura di almeno 3 mensilità di contribuzione, le prestazioni di malattia e maternità potranno essere erogate secondo la disciplina vigente per i lavoratori iscritti alla Gestione separata.

La contribuzione comunque versata può essere utilizzata nel caso di cessazione dell'attività occasionale e passaggio ad un'attività di collaborazione coordinata più stabile.

10-2-2 Lavoro autonomo occasionale

Come sopra osservato, ai sensi dell'art. 44, comma 2 della legge 326/2003, i lavoratori autonomi occasionali sono soggetti all'obbligo di iscrizione presso la Gestione Separata, con conseguente applicazione della disciplina prevista per i collaboratori coordinati e continuativi (si vedano, pertanto, a tal riguardo, le disposizioni di cui alla parte II, punto 9.2), qualora il reddito annuo derivante da detta attività sia superiore a 5000 euro. Al di sotto del limite reddituale così individuato per legge, tali lavoratori sono esclusi dall'obbligo di iscrizione presso la Gestione separata, né possono essere iscritti alle diverse Gestioni dei lavoratori autonomi in assenza del carattere dell'abitualità e professionalità dell'attività svolta: nessuna tutela di malattia e di maternità può pertanto essere loro riconosciuta, mancando i requisiti assicurativi e contributivi richiesti.

10-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

10-3-1 Prestazioni occasionali configuranti un rapporto di collaborazione coordinata

Per quanto riguarda le prestazioni occasionali di cui all'articolo 61, c. 2, che non superino i 5 mila euro e i trenta giorni con lo stesso committente, si conferma che le giornate di attività svolte a tale titolo non sono utili né per il diritto né per la misura della prestazione.

10-3-2 Lavoro autonomo occasionale

Come per la tipologia precedente di cui al punto 10.3.1., le giornate di attività svolte a titolo di lavoro autonomo occasionale non sono utili né per il diritto né per la misura della prestazione di disoccupazione con requisiti normali.

10-4 INTEGRAZIONI SALARIALI

Il lavoratore occasionale, in quanto lavoratore non subordinato, non ha titolo alla corresponsione delle integrazioni salariali.

11 - LAVORO ACCESSORIO (artt. 70-74)

Per prestazioni accessorie si intendono le attività lavorative di natura meramente occasionale svolte da soggetti che sono a forte rischio di esclusione sociale o, comunque, che non sono ancora entrati nel mondo del lavoro o che sono in procinto di uscirvi, nell'ambito di alcune attività indicate nell'art. 70. Ai sensi dell'art. 70 comma 2, come sostituito dall'art. 1-bis del D.L. n. 35/2005 (convertito, con modificazioni, con legge n. 80/2005), tali attività, anche se svolte in favore di una pluralità di beneficiari, non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5000 euro nel corso di un anno solare.

Gli interessati sono tenuti a comunicare la loro disponibilità al Servizio Provinciale per l'impiego nell'ambito territoriale di riferimento o alle Agenzie di lavoro accreditate. A seguito di questa comunicazione riceveranno a proprie spese una tessera magnetica, a cura del suddetto Servizio, dalla quale risulti questa condizione.

L'art. 72 del decreto legislativo n. 276 del 2003 stabilisce che per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni il cui valore nominale è fissato da un decreto del Ministero del Welfare.

L'art. 72 comma 4, anch'esso sostituito dall'art. 1-bis del D.L. n. 35/2005, prevede, a carico del concessionario, il versamento dei contributi per fini previdenziali alla gestione

separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 335 del 1995 in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono.

Il D.L. n. 35/2005 sopra citato, aggiungendo la lettera *e-bis* al comma 1 dell'art. 70, ha esteso l'applicazione del lavoro accessorio all'ambito dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis c.c., sia pure limitatamente ai settori del commercio, del turismo e dei servizi. A tal riguardo, lo stesso decreto legge prevede (nuovo comma 2-bis dell'art. 70) che le imprese familiari possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10000 euro e che alle stesse (nuovo comma 4-bis dell'art. 72) si applica la normale disciplina contributiva ed assicurativa del lavoro subordinato.

Considerato che l'iter di regolamentazione applicativa non è ancora concluso, si fa riserva di apposite istruzioni.

Il Direttore Generale
Crecco

Un esempio di politica attiva del lavoro:

Legge n. 68 del 6 Marzo 2006: Reimpiego dei lavoratori cinquantenni

La Legge finanzia il trattamento di mobilità a favore di un numero massimo di 3.000 lavoratori che compiono cinquant'anni entro il 31 Dicembre 2006 e che hanno perso o stanno per perdere il posto di lavoro. Il programma sperimentale per il sostegno al reddito sarà svolto in collaborazione con l'Agenzia tecnica strumentale Italia Lavoro.

L'interesse per questa legge è - per la FILCA - legato all'Accordo stipulato il 25 maggio '06 presso il Ministero del Lavoro per i lavoratori della Coop.Costruttori che non sono stati nel frattempo reimpiegati nelle imprese acquirenti i rami di azienda nei quali il Gruppo era stato riorganizzato da Commissari Straordinari.

Come si evince dal testo del Decreto 19 giugno 2006 (e relativo Piano di riparto) avrebbero potuto beneficiarne 233 lavoratori , su una platea di 394 potenziali, per il requisito dell'età, a fronte di complessivi 941 lavoratori attualmente in CIGS nell'intero gruppo.

Vi è però da sottolineare come la stesura definitiva del decreto abbia ulteriormente ridotto il numero di 233 , poiché ha espressamente previsto che potranno essere ammessi al beneficio esclusivamente i soggetti destinatari della disoccupazione speciale edile ex art. 11, co. 2, L.223/91.

Al momento è presto per verificare la reale portata di questa legge, per la quale si intravedono - già da ora - farraginosità legate al ruolo degli attori individuati. Il testo rappresenta tuttavia, almeno per quanto è nelle dichiarazioni dei proponenti, il tentativo di collegare a situazioni di vera crisi una politica di reinserimento nel lavoro.

Decreto legge 6 marzo 2006, n 68

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 77 e 87 della Costituzione;

Ritenuta la straordinaria necessita' ed urgenza di adottare misure per fronteggiare gravi crisi occupazionali;

Ritenuta altresì la straordinaria necessita' ed urgenza di adottare misure per la rimodulazione di talune dotazioni finanziarie, per la funzionalita' dell'Autorita' garante della concorrenza e del mercato, nonché per la messa in sicurezza di grandi dighe;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 2 marzo 2006;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti;

E m a n a il seguente decreto-legge:

Art. 1.

1. Al fine di garantire l'occupabilita' dei lavoratori adulti che compiono cinquanta anni entro il 31 dicembre 2006, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali promuove, in collaborazione con la propria agenzia tecnica strumentale Italia lavoro, un Programma sperimentale per il sostegno al reddito, finalizzato al reimpiego di 3.000 lavoratori sulla base di accordi sottoscritti entro il 15 marzo 2006 tra le imprese, le organizzazioni comparativamente piu' rappresentative dei lavoratori e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il Programma si articola nei periodi di cui al comma 3. Tali accordi individuano i lavoratori che, previa cessazione del rapporto di lavoro, passano dall'impresa al Programma di reimpiego e le modalita' di partecipazione al Programma stesso delle aziende interessate, nonché gli obiettivi di reimpiego da conseguire. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali approva entro il 31 marzo 2006 il piano di riparto tra le imprese interessate del contingente numerico di cui al presente comma.

2. Le attivita' orientate al reimpiego dei lavoratori di cui al comma 1 sono svolte dalle agenzie del lavoro e dagli altri operatori autorizzati o accreditati ai sensi degli articoli 4, 5, 6 e 7 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, anche avvalendosi della Borsa del lavoro, incaricati dalle imprese che conferiscono al Programma lavoratori in esubero ovvero, anche in raccordo con gli operatori autorizzati o accreditati, dai centri per l'impiego delle province competenti, dalle regioni e dai Fondi interprofessionali per la formazione continua. I soggetti pubblici operano sulla base dei compiti istituzionali e delle risorse finanziarie ordinarie.

3. Al termine dei periodi di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, e al termine del triennio successivo, gli accordi di cui al comma 1 sono sottoposti a verifiche per quanto attiene alle attivita' di reimpiego e, sulla base dei risultati raggiunti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali procedera' per i lavoratori interessati alla eventuale proroga delle successive fasi del Programma sperimentale per il sostegno al reddito finalizzato al reimpiego.

4. Il sostegno al reddito dei lavoratori nel periodo del Programma di cui al comma 1 e' assicurato per i periodi successivi a quelli di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23

luglio 1991, n. 223, nella misura dell'ultima mensilità di mobilità erogata al lavoratore interessato, fino al perfezionamento dei processi di fuoriuscita del Programma e comunque non oltre il raggiungimento dei requisiti di cui ai commi da 6 a 9 dell'articolo 1 della legge 23 agosto 2004, n. 243. Al termine dei periodi di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, gli oneri relativi al sostegno al reddito dei lavoratori di cui al comma 1, che ricomprendono la contribuzione figurativa, sono posti a carico delle imprese, con l'esclusione delle imprese sottoposte alle procedure concorsuali di cui all'articolo 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ed alle procedure di cui al decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, ed al decreto-legge 23 dicembre 2003, n. 347, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2004, n. 39. A tali imprese sono riservate 1.000 delle unità indicate nel comma 1.

5. Ai lavoratori di cui al comma 1, il diritto di precedenza di cui all'articolo 15, sesto comma, della legge 29 aprile 1949, n. 264, come modificato dall'articolo 6, comma 4, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, si applica per i primi 24 mesi di attuazione del Programma.

6. Ai lavoratori di cui al comma 1 si applica l'articolo 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291.

7. All'articolo 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, dopo il comma 1 sono aggiunti i seguenti: «1-bis. Nei casi di cui al comma 1, i responsabili della attività formativa, le agenzie per il lavoro ovvero i datori di lavoro comunicano direttamente all'Inps e, in caso di mobilità, al servizio per l'impiego territorialmente competente ai fini della cancellazione dalle liste, i nominativi dei soggetti che possono essere ritenuti decaduti dai trattamenti previdenziali. A seguito di detta comunicazione l'Inps dichiara la decadenza dai medesimi, dandone comunicazione agli interessati. 1-ter. Avverso gli atti di cui al comma 1-bis e' ammesso ricorso entro trenta giorni alle direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti che decidono, in via definitiva, nei venti giorni successivi alla data di presentazione del ricorso. La decisione del ricorso e' comunicata all'Inps e, nel caso di mobilità, al competente servizio per l'impiego. 1-quater. La mancata comunicazione di cui al comma 1-bis e' valutata ai fini della verifica del corretto andamento dell'attività svolta da parte delle agenzie per il lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 5, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.».

8. I lavoratori di cui al comma 1 che sono transitati ad un altro rapporto di lavoro, comunque definito, hanno diritto a rientrare nel Programma di sostegno al reddito nel caso in cui questo rapporto di lavoro sia venuto meno per cause non imputabili alla volontà del lavoratore.

9. I lavoratori di cui al comma 1 possono prestare attività lavorativa temporanea ed occasionale cumulando il trattamento di sostegno al reddito con la retribuzione o il compenso spettante, nel limite massimo complessivo dell'ultima retribuzione aggiornata sulla base dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT. Gli importi percepiti superiori al limite complessivo di cui al comma 1 riducono l'ammontare del trattamento di sostegno al reddito. In capo al datore di lavoro o al lavoratore in caso di lavoro autonomo permane l'onere contributivo per l'ammontare percepito dal lavoratore con contestuale riduzione percentuale dell'accantonamento da parte dell'INPS dei contributi figurativi.

10. Agli oneri derivanti dall'attuazione dei commi da 1 a 9, pari a 1 milione di euro per l'anno 2006, a 2 milioni di euro per l'anno 2007 e a 12 milioni di euro a decorrere dall'anno 2008, si provvede a valere sulle risorse di cui all'articolo 68, comma 4, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144, come modificato dall'articolo 78, comma 18, della legge 23 dicembre 2000, n.

388. Le predette risorse, pari a 1 milione di euro per l'anno 2006, a 2 milioni di euro per l'anno 2007 e a 12 milioni di euro a decorrere dall'anno 2008, affluiscono al bilancio dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), e ad esse viene data apposita evidenza contabile. L'INPS provvede al monitoraggio delle domande di accesso al sostegno al reddito di cui al comma 4. Le risultanze del monitoraggio sono comunicate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed al Ministero dell'economia e delle finanze, anche ai fini dell'adozione dei provvedimenti correttivi di cui all'articolo 11-ter, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, ovvero delle misure correttive da assumere ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera i-quater), della medesima legge n. 468 del 1978. Limitatamente al periodo strettamente necessario all'adozione dei predetti provvedimenti correttivi, alle eventuali eccedenze di spesa si provvede mediante corrispondente rideterminazione, da effettuare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, degli interventi posti a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

11. All'articolo 1, comma 162, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, le parole: «31 dicembre 2005» sono sostituite dalle seguenti: «31 dicembre 2006». A tale fine e' autorizzata per l'anno 2006 la spesa di 35 milioni di euro a valere sul Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

Art. 2.

1. Al fine di assicurare l'espletamento degli interventi a carattere indifferibile, anche tenuto conto degli adempimenti connessi all'attuazione del decreto-legge 29 marzo 2004, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2004, n. 139, volti a far fronte alla condizione di rischio derivante dalle grandi dighe fuori esercizio, il Registro italiano dighe e' autorizzato a derogare, nel limite di 50 milioni di euro, all'articolo 1, comma 57, della legge 30 dicembre 2004, n. 311. Alla compensazione degli effetti finanziari che ne derivano sui saldi di finanza pubblica, relativi all'indebitamento e al fabbisogno, si fa fronte mediante corrispondente riduzione dell'importo complessivo previsto dall'articolo 1, comma 33, della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

Art. 3.

1. All'articolo 1, comma 32, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, le parole: «1.700 milioni» sono sostituite dalle seguenti: «1.913 milioni».

2. Alla compensazione degli effetti finanziari derivanti dal comma 1 sui saldi di finanza pubblica, relativi all'indebitamento ed al fabbisogno, si fa fronte, quanto a 100 milioni di euro, mediante riduzione dell'importo complessivo di cui al comma 33 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2005, n. 266, e, quanto a 113 milioni di euro, mediante corrispondente riduzione dei pagamenti per spese relative ad investimenti fissi lordi con conseguente rideterminazione della percentuale stabilita dal comma 34 dell'articolo 1 della citata legge n. 266 del 2005.

Art. 4.

1. Una quota pari a 170 milioni di euro delle disponibilita' in conto residui relative all'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 18 giugno 1998, n. 194, come rifinanziata dalla tabella D della legge 30 dicembre 2004, n. 311, e' versata all'entrata del bilancio dello Stato, nell'anno 2006, per essere destinata: quanto a 70 milioni di euro, ad integrazione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 9-ter della legge 5 agosto 1978, n. 468, come determinata dalla tabella C della legge finanziaria 23 dicembre 2005, n. 266; quanto a 100 milioni di euro, all'assegnazione allo stato di previsione del Ministero della difesa sugli specifici fondi relativi ai consumi intermedi e agli investimenti fissi lordi di cui all'articolo 27, comma 13-quinquies, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326.

2. Una quota pari a 10 milioni di euro, a valere sull'autorizzazione di spesa per l'anno 2005 di cui all'articolo 32-bis, comma 1, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, e' conservata in bilancio e versata in entrata nel 2006, per essere destinata al finanziamento della prosecuzione dei lavori per la realizzazione del «Centro per la documentazione e valorizzazione delle arti contemporanee».

Art. 5.

1. In ragione delle nuove competenze attribuite all'Autorita' garante della concorrenza e del mercato in materia di concorrenza bancaria dalla legge 28 dicembre 2005, n. 262, il numero dei contratti a tempo determinato, di cui all'articolo 11, comma 4 della legge 10 ottobre 1990, n. 287, e' incrementato di quattro unita'. Per le medesime finalita' e' autorizzata l'assunzione straordinaria di otto dipendenti a tempo indeterminato mediante procedura concorsuale pubblica ed e' consentito l'istituto del comando per professionalita' non rinvenibili in numero sufficiente presso l'Autorita'. La presente disposizione non comporta un aumento del numero dei posti nella pianta organica dell'Autorita'.

2. Le assunzioni di cui al comma 1 possono essere effettuate previo accertamento della sussistenza delle occorrenti risorse ai sensi dell'articolo 1, comma 69, della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

Art. 6.

1. L'articolo 59, comma 2, della legge 17 maggio 1999, n. 144, e' sostituito dal seguente: «2. Ai complessivi oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo, valutati in lire tre miliardi annui dall'anno 1999 al 2005, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Per la medesima finalita' e' autorizzata la spesa di tre milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2006, al cui onere si provvede mediante corrispondente riduzione del predetto fondo.».

Art. 7.

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sara' presentato alle Camere per la conversione in legge.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sara' inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana.

E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addi' 6 marzo 2006 CIAMPI

Berlusconi, Presidente del Consiglio dei Ministri

Maroni, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Tremonti, Ministro dell'economia e delle finanze

Lunardi, Ministro delle infrastrutture e dei trasporti

Visto, il Guardasigilli: Castelli

Circolare applicativa

Visto l'articolo 1 del decreto legge 6 marzo 2006, n°68, convertito con modificazioni dalla legge 24 marzo 2006, n°127, che prevede al comma 1 un programma sperimentale per il sostegno al reddito finalizzato al reimpiego di 3.000 lavoratori sulla base di accordi sottoscritti tra il Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, le organizzazioni comparativamente più rappresentative dei lavoratori e le imprese, ove non abbiano cessato l'attività;

Visti i commi 2, 3, 5, dell'articolo 1 del decreto legge di cui al capoverso precedente che disciplinano le modalità di svolgimento del programma di reimpiego;

Visto il comma 4 del medesimo articolo 1 che prevede:

- a) la corresponsione ai lavoratori ammessi al programma per il periodo successivo alla scadenza dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n° 223 di un sostegno al reddito nella misura dell'ultima mensilità erogata agli interessi fino al perfezionamento dei processi di fuoriuscita dal Programma e comunque non oltre il raggiungimento dei requisiti di cui ai commi da 6 a 9 dell'articolo 1 della legge 23 agosto 2004, n° 243;
- b) l'attribuzione alle imprese degli oneri finanziari derivanti dai costi connessi al sostegno al reddito dei lavoratori, comprensivi della contribuzione figurativa, per i periodi che eccedono la mobilità ordinaria;
- c) l'esclusione dall'attribuzione degli oneri finanziari di cui al punto 2) delle imprese sottoposte alle procedure concorsuali di cui all'articolo 3 della legge 23 luglio 1991, n° 223, ed alle procedure di cui al decreto legislativo 8 luglio 1999, n° 270 nonché al decreto legge 23 dicembre 2003, n° 347, convertito con modificazioni dalla legge 18 febbraio 2004, n° 39, cui sono riservate 1.300 unità delle complessive 3.000 di cui al programma di reimpiego;

Visto il comma 10 del citato articolo 1 che individua la copertura finanziaria relativa agli oneri connessi al sostegno al reddito per i periodi successivi a quelli di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991 n° 223, per i lavoratori delle imprese di cui all'articolo 3 della legge 23 luglio 1991, n° 223, ed alle procedure di cui al decreto legislativo 8 luglio 1999, n° 270 nonché al decreto legge 23 dicembre 2003, n° 347, convertito con modificazioni dalla legge 18 febbraio 2004, n° 39;

Visto l'art. 1, comma 2, del decreto legge 3 aprile 2006, n° 136 convertito con modificazioni dalla legge 1° giugno 2006 n° 202, che sposta al 31 maggio 2006 il termine per la stipula degli accordi sottoscritti tra il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, le organizzazioni comparativamente più rappresentative dei lavoratori e le imprese, ove non abbiano cessato l'attività, ed al 15 giugno 2006 l'approvazione da parte del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del piano di riparto tra le imprese interessate del contingente numero delle 3.000 unità.

Visti gli accordi stipulati entro il 31 maggio 2006;

Visti in particolare gli accordi stipulati per le società Progresso in A.S., Hera in A.S., CIR Costruzioni in A.S., che rientrano tutte sub 3, i cui lavoratori destinati al programma di reimpiego risultano dall'accordo medesimo in parte lavoratori edili e pertanto destinatari della disoccupazione speciale;

Considerato che :

- la disoccupazione speciale ha la medesima finalità di sostegno al reddito dei lavoratori licenziati, finalità propria dell'indennità di mobilità;
- l'art. 11, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, richiama espressamente ai fini della commisurazione della disoccupazione speciale l'art. 7 della medesima legge che disciplina l'indennità di mobilità;

Ritenuto per le considerazioni svolte al capoverso precedente di dover ammettere al programma di reimpiego anche i lavoratori destinatari della disoccupazione speciale;

Visti gli accordi stipulati per i lavoratori delle società Flextronics, Acentro Ceramica, Dicovisa, Venturini & C., Assitech, Sai Impianti, Nuova Scaini, imprese cessate ma non sottoposte a procedure concorsuali;

Visti gli accordi stipulati per i lavoratori delle società Ali Alluminio e Cartiera San Giovanni, licenziati prima della dichiarazione di fallimento delle imprese;

Considerato che per i lavoratori licenziati dalle imprese di cui ai capoversi precedenti non sussiste la copertura finanziaria per gli oneri derivanti dalla permanenza dei lavoratori in mobilità, in quanto provenienti da imprese non sottoposte a procedure concorsuali all'atto del licenziamento alle quali, pertanto, non è applicabile l'art. 1, comma 10, del decreto legge 6 marzo 2006, n° 68, convertito con modificazioni dalla legge 24 marzo 2006, n° 127;

IL RUOLO DELL'INAS NEL CONTROLLO DELLE POSIZIONI ASSICURATIVE

L'Inas, istituto nazionale di assistenza sociale, è il patronato della Cisl che tutela i cittadini ed i lavoratori in campo previdenziale ed assistenziale e per quanto riguarda gli infortuni e le malattie professionali.

Suo compito tradizionale è quello di rispondere alle esigenze dei lavoratori dipendenti iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti gestita dall'Inps, sia nelle varie fasi della loro vita lavorativa che nel momento dell'accesso al pensionamento, in particolare attraverso il costante controllo della loro posizione assicurativa. Questa, infatti, costituita dai contributi previdenziali correttamente versati e regolarmente accreditati, rappresenta un vero patrimonio per il lavoratore, in quanto, al verificarsi di determinate situazioni espressamente previste dalla legge, da essa scaturisce il diritto alle prestazioni previdenziali.

Quando nella vita professionale del lavoratore si verificano eventi e circostanze che gli impediscono di continuare a prestare la sua attività lavorativa retribuita determinando il mancato versamento di contribuzione obbligatoria, la continuità dell'iscrizione alla gestione previdenziale di appartenenza viene garantita, generalmente, da quella che viene definita "contribuzione figurativa".

Proprio per i periodi di percezione dell'indennità di disoccupazione, del trattamento di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, dell'indennità di mobilità, è previsto, infatti, l'accREDITAMENTO della contribuzione figurativa che, a seconda delle prestazioni erogate, ha una diversa utilità ai fini del perfezionamento del diritto alle prestazioni pensionistiche.

In questo ambito, quindi, il lavoratore può rivolgersi all'Inas affinché verifichi che la contribuzione figurativa - nel caso delle prestazioni a sostegno del reddito, di norma accreditata d'ufficio dall'Inps - risulti effettivamente presente nell'estratto conto assicurativo in relazione a tutto il periodo in cui sono stati erogati i relativi trattamenti.

Non solo, l'intervento dell'Inas avviene anche in una fase precedente, quando, cioè, deve essere verificato il diritto del lavoratore ad ottenere le varie indennità temporanee.

Ciò significa che quando, per esempio, il lavoratore perde il lavoro perché viene licenziato e vuole richiedere l'indennità di disoccupazione può rivolgersi al patronato per accertarsi dell'effettivo possesso dei contributi previdenziali richiesti dalla legge (due anni di anzianità assicurativa contestualmente ad un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione) e se, eventualmente, questi non dovessero risultare, per mettere in atto le necessarie operazioni per il recupero dei contributi non prescritti.

Allo stesso modo, fondamentale è la collaborazione dell'Inas per determinare le possibilità di collocamento in mobilità dei lavoratori, quando, per esempio, nell'ambito delle procedure viene individuato come criterio di scelta quello della "pensionabilità", cioè della maggiore vicinanza del lavoratore al perfezionamento dei requisiti anagrafici e contributivi per il diritto alla pensione.

In questo contesto, infatti, la specifica competenza degli operatori di patronato riguardo alle normative in materia previdenziale - che, come tutti sappiamo, si succedono nel tempo in maniera continua - permette di individuare con precisione quei lavoratori che, dovendo subire la crisi dell'azienda nella quale sono occupati, fruendo di un periodo di mobilità ordinaria potrebbero agevolmente conseguire la pensione di anzianità. Se si tratta, invece, di

collocamento in mobilità lunga, il lavoratore - ma anche l'organizzazione sindacale - può avvantaggiarsi del sostegno del patronato per la verifica dei 28 anni di contributi necessari per ottenere il trattamento, con l'eventuale considerazione anche di operazioni di ricongiunzione o riscatto di periodi non utilizzati, proprio al fine di soddisfare il requisito prescritto dalla L. 223/91.

Verificate le condizioni per l'ottenimento delle prestazioni, il lavoratore può rivolgersi alle strutture di patronato anche per la compilazione della domanda con le relative richieste dei trattamenti di famiglia e la successiva presentazione presso i Centri per l'Impiego o l'Inps.

Ma le possibilità di sostenere i lavoratori che si trovano in una situazione di precarietà vanno oltre la iniziale e semplice - ma in ogni caso importante - fase di richiesta e liquidazione della prestazione.

Il patronato, infatti, avendo a disposizione numerosi legali convenzionati in tutto il territorio nazionale, può proporre ricorsi amministrativi e giudiziari nei confronti dell'Inps qualora le richieste avanzate dai lavoratori vengano negate oppure durante l'erogazione della prestazione, nel caso in cui al lavoratore non venga liquidato il giusto importo e secondo le scadenze previste.

Il vantaggio per il lavoratore è rappresentato dal risparmio economico in quanto l'assistenza ed il patrocinio sono gratuiti nella fase amministrativa e prevedono una compartecipazione per le spese legali nelle fasi successive. Senza dimenticare che le tesi sostenute dall'Inps per la tutela dei diritti dei lavoratori hanno determinato, frequentemente, importanti orientamenti giurisprudenziali e sostanziali cambiamenti nelle interpretazioni, molte volte restrittive, sostenute dagli Enti previdenziali.

Al momento del pensionamento, infine, l'intervento del patronato sarà cruciale per orientare correttamente le scelte dei lavoratori tenendo conto delle normative esistenti e delle opportunità prospettate, soprattutto in un momento come quello attuale caratterizzato da grosse incertezze.

Il patronato sarà al fianco del lavoratore - soprattutto di quello che più spesso è stato destinatario di interventi economici da parte dello Stato e che, quindi, presenta un andamento dell'attività lavorativa poco lineare e costante - per individuare il momento in cui vengono perfezionati i requisiti anagrafici e contributivi, nonché il momento preciso in cui sarà possibile l'accesso alle prestazioni pensionistiche, valutando con competenza e professionalità, tra l'altro, l'utilità ai fini pensionistici di particolari tipi di contribuzione, come quella, appunto, corrispondente ai periodi di disoccupazione, cig o mobilità. Oltre a ciò, anche per assisterlo nel disbrigo della pratica o per tutelarlo qualora non vengano rispettati i suoi diritti.

E' importante, quindi, che il lavoratore dedichi nel corso degli anni una adeguata cura alla propria posizione assicurativa e contributiva, rivolgendosi a strutture a tale scopo preposte, come appunto il patronato, per prevenire eventuali perdite dovute o a mancati versamenti di contributi o ad interruzioni della stessa attività lavorativa - oggi sempre più frequenti a causa di un mercato del lavoro caratterizzato da un'estrema flessibilità e precarietà. Ciò assume grande rilevanza tanto più nel sistema previdenziale attuale, nel quale vige il principio della proporzionalità delle prestazioni previdenziali, soprattutto quelle pensionistiche, all'importo dei contributi versati e regolarmente accreditati.

Bibliografia Generale

Ghera

Diritto del lavoro

Cacucci Editore - Bari 2006

Manzone

Il lavoro tra riconoscimento e mercato Questionario - Brescia 2006

Melissari

Esuberi in azienda . Ricollocamento e protezione sociale

Buffetti Editore, Roma 2001

Pizzi Nicoletti

I contratti di lavoro subordinati

Buffetti Editore, Roma 2004

Squaglia

Manuale del lavoro in crisi

G.Giappighelli, Torino 2004

Vichi

La compilazione del Cedolino paga in Edilizia

Seac - Trento 2004

Notiziario del Lavoro e Previdenza n° 11

De Lillo Editore

Circolari INPS

Siti WEB : INAIL
INAS
INPS
Ministero del Lavoro