Ordine dei
Dottori Commercialisti e degli
Esperti Contabili di
Roma

COMMISSIONE DIRITTO DEL LAVORO

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Le norme di riferimento

SALVATORE CATARRASO

05-06-2013

La **Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO)**

(art. 14 L. 223/1991)

consiste nell' **integrazione di una percentuale della retribuzione** a favore del lavoratore subordinato (operaio, impiegato, quadro) il cui rapporto di lavoro risulta

sospeso in conseguenza della **temporanea interruzione**

ovvero

ridotto in conseguenza di **riduzione dell'attività** dell'impresa per **cause non dipendenti** dalla volontà delle parti (**DdL** e **Lav**)

L'art. 1 L. 164/1975 individua due distinte tipologie d'intervento

Ordinario → crisi aziendale assolutamente **contingenti** e di **breve durata**

Straordinario → ristrutturazioni aziendali prolungate nel tempo e legate ad un **ridimensionamento produttivo**

INPS → soggetto gestore → provvede mediante la

Gestione Prestazioni Temporanee Lavoratori Dipendenti

(Casse dell'*agricoltura*, dell'*industria* e dell'*edilizia)*

L'art. 1 L. 164/1975 prevede l'intervento della CIG

per

eventi *transitori* e

non *imputabili* all' **Imprenditore** o ai **Dipendenti**

Transitorietà temporaneità e **ripresa certa** (o prevedibile) dell'attività lavorativa con riferimento al complesso aziendale e **non** ai singoli lavoratori

Non imputabilità involontarietà o mancanza di imperizia e/o negligenza delle parti e nella **non** riferibilità all'organizzazione o programmazione aziendale (INPS, circ. 169/2003)

Situazioni temporanee di mercato *sono*

mancanza di lavoro

mancanza di commesse

mancanza di materie prime

ecc.

È legittima *la* ***richiesta*** *di integrazione salariale per* ***aziende appaltatrici*** *nel caso in cui la sospensione dei lavori derivi da fatti assolutamente imprevedibili e dovuti ad eventi eccezionali e di forza maggiore*

In linea generale:

1) una sospensione di attività **non può** ritenersi transitoria quando la ripresa è prevista oltre le **13 settimane integrabili** (INPS, circ. 148/1994)
2) la ripresa dell'attività va valutata in via **preventiva** e non sulla base di quanto successivamente accaduto

Essenziale è

la **documentazione di supporto** fornita dalla ditta richiedente; *se manca la documentazione deve essere richiesta dalle Commissioni per formulare un favorevole giudizio previsionale di ripresa dell'attività*
(INPS, msg. 7526/2009)

DdL

destinatari della normativa sulla CIG

imprese del **settore industriale** e le **cooperative** (e loro consorzi) che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione dei prodotti agricoli e zootecnici (L. 240/1984)

Lav

destinatari della normativa sulla CIG

operai, **impiegati, quadri** del settore industria

soci e **non soci** di cooperative di produzione e lavoro esercenti attività assimilabili a quella industriale, operai delle cooperative agricole di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli (L. 240/1984)

L' **indennità** di CIG spetta anche ai lavoratori **apprendisti** il cui rapporto di lavoro è stato **trasformato** a tempo indeterminato e per i quali il datore di lavoro continua a versare la contribuzione ridotta per i **12 mesi** successivi alla trasformazione

(INPS, circ. 274/1991)

Esclusi

dirigenti, apprendisti, soci di cooperative e lavoratori a domicilio.

Non è richiesto, al contrario di quanto avviene per la CIGS, un

limite minimo di anzianità per beneficiare dell'indennità

Aliquote CIG

- **1,90%** per le aziende **fino *a* 50** addetti nell'*anno solare precedente*
- **2,20%** per le aziende con **più *di* 50** addetti nell'*anno solare precedente*

più

un **contributo aggiuntivo** calcolato sull'ammontare dell'integrazione corrisposta

c.a. non dovuto se la causale

che ha determinato il ricorso alla CIG

è stato classificato come **oggettivamente non evitabile**

(INPS, circ. 148/1994)

del

- **4%** per le aziende **fino *a* 50** addetti nell'*anno solare precedente*
- **8%** per le aziende con **più *di* 50** addetti nell'*anno solare precedente*

La misura dell'integrazione salariale è costituita dall' **80% della retribuzione globale di fatto** che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le **zero ore** ed il limite dell' **orario contrattualmente stabilito** ed, in ogni caso, **non superiore alle 40 ore settimanali**

ed è

erogato nel limite di un **massimale retributivo mensile** rivalutato annualmente

(art. unico L. 427/1980; co. 1, art. 14, L. 223/1991)

Per l'anno **2013** (INPS, circ. 14/2013) il massimale è per

1) retribuzioni **fino** a **euro 2.075,21** euro 959,22 (euro 903,20 al netto del 5,84%) Per il settore edile euro 1.151,06 (euro 1.083,84 al netto del 5,84%)

Esempio

ore integrabili = 20

*massimale mensile 903,20 : n. ore lavorate nel mese **173** = **5,22***

*massimale CIG orario **5,22** x 20 = **104,42** trattamento di CIG*

2) retribuzioni **oltre euro 2.075,21** euro 1.152,90 (euro 1.085,57 al netto del 5,84%) Per il settore edile euro 1.383,48 (euro 1.302,68 al netto del 5,84%)

L'indennità di integrazione salariale viene **calcolata** **su**

1) **tutti** gli elementi retributivi che sarebbero spettati nel corso della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa

2) **tutti** gli elementi retributivi utili al calcolo della contribuzione previdenziale INPS

3) **tutti** gli elementi retributivi corrisposti *con carattere di continuità* e *non collegati all'effettiva presenza al lavoro*

(INPS, circ. 148/1994)

L'intervento ordinario di cassa integrazione è corrisposto fino ad un periodo massimo di **3 mesi continuativi** prorogabili (in casi eccezionali) trimestralmente → → → → fino a un **massimo complessivo di 1 anno**

(art. 6 L. 164/1975)

Le **proroghe** trimestrali sono autorizzate dal **C**omitato **A**mministratore della **G**estione

(art. 7, D.Lgs.Lgt. 788/1945)

e, per la loro concessione, non è richiesta la ripresa dell'attività lavorativa (INPS, msg. 6990/2009)

L'impresa che abbia usufruito dell'integrazione salariale per 12 mesi consecutivi può promuovere una **nuova domanda** per la **stessa unità produttiva** solo quando sia trascorso un periodo di almeno **52 settimane** di normale attività lavorativa

(art. 6 co. 2, L. 164/1975)

In caso di fruizione di periodi di CIG non consecutivi l'integrazione salariale non può superare complessivamente la durata di **12 mesi** (52 settimane) in un **biennio** (art. 6, co. 2, L. 164/1975)

Per poter accedere al beneficio dell'integrazione salariale il

DdL

deve attivare una particolare procedura che è caratterizzata da **due fasi fondamentali**

1) consultazione sindacale

2) domanda di ammissione indirizzata all'INPS **Mod. IG 15/IND – SR21**

http://www.inps.it/Modulistica/compila.asp?idArea=4&TextSearch=&idpagina=4&pagina=4&lang=&intra=&cf=&page=2

Il modello va presentato

- alla **sede INPS** territorialmente competente
  (rif. collocazione della **unità produttiva**)
- **entro 25 giorni** dalla fine del periodo di paga in corso
  (art. 7, co. 1, L. 164/1975)

La modalità di presentazione della domanda è quella

telematica

Nel caso di **presentazione tardiva**, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non può aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione

In caso di omessa o tardiva presentazione della domanda e quindi **totale o parziale perdita del diritto alle integrazioni salariali** il

DdL

è tenuto a corrispondere ai lavoratori una

somma = integrazioni non percepite

(INPS, circ. 148/1994)

E’ prevista la decadenza dalla prestazione se il beneficiario rifiuta di essere avviato ad un corso di *formazione* o *riqualificazione* o non lo frequenti regolarmente senza giustificato motivo

(co. 40, art. 4, Legge 92/2012)

La decadenza si verifica quando le attività di formazione o riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di ***50 chilometri*** dalla residenza del lavoratore o **raggiungibile** con mezzi pubblici mediamente in ***80 minuti***

(co. 42, art. 4, Legge 92/2012)

E’ ammesso ricorso → contro il provvedimento di decadenza →
→ al **C**omitato **P**rovinciale

(art. 34 del DPR n. 639/1970 (INPS, circ. 1/2013)

Nel caso di domande respinte

perché presentate fuori termine

la sede *INPS* deve acquisire

il **n**umero delle ***Ore***

il **n**umero delle ***Giornate***

il **n**umero dei ***Lavoratori***

L'INPS **deve comunicare** se la richiesta di CIG è stata respinta: l'omissione della comunicazione impedisce di ricorrere contro il provvedimento

(INPS, msg. 30025/2010)

Contro i provvedimenti delle **C**ommissioni **P**rovinciali è ammesso ricorso al **C**omitato

(art. 7 del D. Lgs. Lgt. N. 788/1945)

entro **30 giorni** dalla **notifica**

(art. 9, L. 164/1975)

Termine: ordinatorio, non perentorio

I ricorsi sono ricevibili e vengono esaminati anche se pervenuti oltre il termine di 30 giorni, purché non sia prescritto il diritto all'azione giudiziaria

Sarà comunque il **Comitato Amministratore** della **G**estione **P**restazioni **T**emporanee **L**avoratori **D**ipendenti a deliberare circa la ricevibilità dei ricorsi pervenuti oltre i termini di scadenza delle azioni giudiziarie

(INPS, msg. 2939/2013)

Da gennaio 2011

il nuovo sistema di informazione INPS si basa sulla raccolta mensile dei dati inviati dai DdL con

UniEmens

(CIG Ordinaria, Straordinaria o in Deroga)

oltre

alla modalità di pagamento

(diretta dell'Istituto, a conguaglio dall'azienda)

I lavoratori durante il periodo di godimento dell'integrazione salariale possono svolgere attività lavorativa con contratti di

lavoro subordinato

o

lavoro autonomo

e **non hanno diritto** a percepire il trattamento per le giornate lavorate

(art. 8 co. 4 e 5, D.L. 86/1988)

ma

conservano il diritto a percepire il trattamento alla **cessazione** dell' attività lavorativa

Si ha:

- **incompatibilità** tra il nuovo rapporto di lavoro subordinato e l'integrazione salariale, nel caso in cui tale rapporto di lavoro venga stipulato a tempo pieno e indeterminato

- **Compatibilità** tra il nuovo rapporto di lavoro subordinato e l'integrazione salariale, nel caso in cui la nuova attività lavorativa sarebbe stata comunque compatibile con l'attività lavorativa sospesa

  (p.e. due rapporti di lavoro a tempo parziale)

- **compatibilità parziale** tra il nuovo rapporto di lavoro (subordinato o autonomo) e l'integrazione salariale, nel caso in cui il lavoratore dimostri che il compenso (o provento) per tale attività è *inferiore* all'integrazione stessa

  In questo caso il lavoratore percepirà una quota pari alla differenza tra l'intero importo dell'integrazione spettante ed il reddito percepito

  (INPS, circ. 107/2010)

Le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese

in **tutti i settori produttivi**

e nel limite massimo di **euro 3.000,00** per anno
da **percettori** di prestazioni integrative del salario
o
con **sostegno al reddito**

[integrazioni salariali, disoccupazione ordinaria, mobilità, trattamento speciale di disoccupazione edile]
(INPS, circ. 17/2010)

MALATTIA

(INPS circ. 82/2009)

Se durante la **sospensione** dal lavoro (**cassa integrazione a 0 ore**)

insorge lo stato di malattia, il lavoratore continua a usufruire delle integrazioni salariali ordinarie

Non è tenuto a comunicare lo stato di malattia

Nel caso in cui lo stato di malattia risulti **antecedente** all'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si può verificare che

se la **totalità** del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene **ha sospeso** l'attività, anche il lavoratore in malattia entra in CIG dalla data di inizio della malattia

se invece **non viene sospesa** dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continua a beneficiare dell'indennità di malattia

La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)

consiste
nell' **integrazione di una percentuale della retribuzione** a favore del lavoratore subordinato
(operaio, impiegato, quadro)

il cui rapporto di lavoro risulti **sospeso** per

crisi di settore ***prolungate nel tempo***

ovvero

ristrutturazioni aziendali legate al
ridimensionamento produttivo

L'applicazione della

cassa integrazione guadagni straordinaria

determina una

sospensione delle **reciproche obbligazioni**

del **lavoratore** e del **datore di lavoro**

nonostante

il rapporto di lavoro permanga

giuridicamente sussistente ed efficace

L'intervento straordinario (*eventi di lunga durata e di esito incerto*) nei casi di

ristrutturazioni, riorganizzazioni o riconversioni aziendali
(L. 164/1975 come modificata dalla L. 160/1988; art. 1, co. 3, L. 223/1991)

crisi aziendali

(art. 1, co. 5, L. 675/1977, come modificata dalla L. 223/1991)

procedure concorsuali (fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria senza continuazione dell'attività, concordato preventivo omologato)

accordi di ristrutturazione del debito

(art. 182-bis R.D. 267/1942)

aziende commissariate (art. 7, co. 10-ter, D.L. 148/1993)

contratto di solidarietà (art. 1 D.L. 726/1984)

Intervento straordinario per **Aziende**

- **che nei 6 mesi precedenti alla richiesta hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti**

- appartenenti al **settore industriale** compreso quello edilizio (art. 1, co. 1, L. 223/1991)

- **appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione** (art. 23, co. 1, L. 155/1981) in conseguenza dell'intervento di integrazione salariale ordinaria o straordinaria concessa all'impresa committente
- **cooperative e loro consorzi** che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli (art. 3 L. 240/1984)
- **cooperative di produzione e lavoro** (art. 8, co. 2, L. 236/1993)
- **imprese appaltatrici di servizi di pulizia** (art. 1, co. 7, L. 451/1994)

Sono ***ricompresi*** nel **computo dei 15 dipendenti** anche gli apprendisti, i dirigenti, i lavoratori a domicilio ed il personale occupato con contratto di inserimento sebbene tali categorie risultino ***escluse*** dall'accesso ai benefici della CIGS (fatta eccezione per i lavoratori con contratto di inserimento)

Il trattamento viene riconosciuto anche a:

1) **aziende commerciali** che occupano più di **200** dipendenti (art. 12, co. 3, L. 223/1991)
2) **imprese artigiane**, indipendentemente dal numero dei dipendenti il cui ricorso alla sospensione dei lavoratori sia diretta conseguenza di altra impresa ammessa al trattamento straordinario di cassa integrazione

Dal **1° gennaio 2013**

(co. 1, arti. 3, Legge 92/2012; INPS, circ. 1/2013; INPS, circ. 13/2013)

il trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria **spetta** anche a

a) imprese commerciali con più di 50 dipendenti
b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti
c) imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti

Le aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS devono versare all' INPS un contributo pari allo

0,90% (totale)

(art. 9 L. 407/1990)

di cui

0,60% a carico del **DdL**

e

0,30% a carico del **Lav**

È previsto anche il versamento di un ***contributo addizionale*** (a carico del **solo datore di lavoro**)

da calcolarsi sull'ammontare dell'integrazione salariale autorizzata e corrisposta del

3,00% per le aziende con fino a 50 dipendenti

e

4,50% per le aziende con oltre 50 dipendenti

La prestazione CIGS **spetta** agli operai, impiegati, quadri del **settore industria** e a **soci** e **non soci di cooperative** di *produzione e lavoro* esercenti attività assimilabili a quella industriale

L'indennità di CIGS è dovuta anche ai

1) lavoratori apprendisti il cui **rapporto di lavoro è stato trasformato a tempo indeterminato** e per i quali il datore di lavoro continua a versare la contribuzione **ridotta per i 12 mesi successivi alla trasformazione** (INPS, circ. 274/1991)

2) giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti dipendenti da imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale

Esclusi

dirigenti, apprendisti, lavoratori a domicilio

L'**ammissione** del lavoratore è **subordinata** al conseguimento di una **anzianità lavorativa** presso l'impresa di

almeno 90 giorni

alla data della richiesta del trattamento

(art. 8, co. 3, L. 160/1988)

*Per i **lavoratori comunitari** è necessario il requisito di iscrizione anagrafica (Min. Int., nota 4438/2008; INPS, msg. 20819/2009)*

Il trattamento non può avere una durata complessiva superiore a

36 mesi

nell'arco di un quinquennio per ciascuna unità produttiva (art. 1, co. 9, L. 223/1991)

Nel computo dei 36 mesi vanno **considerati** tutti i periodi in cui una unità produttiva abbia fruito di integrazione salariale (Min. lav., nota 1879/2010)

Durata e tipologia di intervento

12 mesi per crisi aziendale e procedure concorsuali

24 mesi per ristrutturazione, riorganizzazione e conversione

Il limite massimo di fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale (**36 mesi**)

può essere superato

nelle singole unità produttive

qualora venga stipulato un

contratto di solidarietà

come strumento alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità

(art. 4, L. 223/1991 - art. 7 D.M. 46448/2009 - Min. lav., nota 1879/2010)

L'integrazione salariale è dovuta nella misura

dell'80% della retribuzione globale

che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate **comprese** fra le **zero ore** ed il limite dell' **orario contrattuale** ma **non** oltre le 40 ore settimanali

nel limite di un **massimale retributivo mensile** rivalutato annualmente

(art. unico L. 427/1980; co. 1, art. 14, L. 223/1991)

ridotto di un importo pari all'aliquota contributiva apprendisti (5,84%)

Per l'anno **2013**

(INPS, circ. 14/2013)

1) retribuzioni fino a euro 2.075,21 = **euro 959,22** (euro 903,20 al netto del 5,84%)
2) retribuzioni oltre euro 2.075,21 = **euro 1.152,90** (euro 1.085,57 al netto del 5,84%)

Fase preliminare alla richiesta

di intervento straordinario è la

consultazione sindacale

L'impresa deve dare tempestiva **comunicazione** alle **rappresentanze sindacali aziendali**

o

in mancanza

alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentativi operanti nella provincia

Nella comunicazione devono essere indicati

→ **criteri di individuazione dei lavoratori** da sospendere

→ **modalità della rotazione** e l'applicazione di principi di **non discriminazione**

(art. 1, co. 7 L. 223/1991 - art. 8, co. 2, L. 236/1993)

E' prevista la decadenza dalla prestazione se il beneficiario rifiuta di essere avviato ad un corso di formazione o riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza giustificato motivo

(co. 40, art. 4, Legge 92/2012)

La decadenza si verifica quando le attività di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di **50 chilometri** dalla residenza del lavoratore o comunque è **raggiungibile** con mezzi pubblici mediamente in **80 minuti**

(co. 42, art. 4, Legge 92/2012)

E' ammesso ricorso al **C**omitato **P**rovinciale ***contro*** il provvedimento di ***decadenza***

(art. 34 del DPR n. 639/1970 - INPS, circ. 1/2013)

Il **decreto** di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale viene emanato dal Ministero del Lavoro sulla base del programma già approvato entro i termini di **30** o **60 giorni** dalla ricezione dei documenti di volta in volta richiesti dalla legge

(art. 8 D.P.R. 218/2000)

La **competenza** **a ricevere e trattare le domande** è della

1) **struttura territoriale INPS presso cui è iscritta l'azienda** (nel caso di aziende che richiedono l'intervento per cantieri/stabilimenti/unità produttive **situati nella** **Provincia** nell'ambito della quale è anche presente la struttura territoriale INPS presso cui è iscritta l'azienda)

2) **struttura territoriale INPS** del **capoluogo di Provincia** (nel caso di aziende che richiedono l'intervento per cantieri/stabilimenti/unità produttive **situati al di fuori della** **Provincia** dove risulta iscritta l'azienda)

Durante la **procedura** di consultazione sindacale e

prima del provvedimento di ammissione al trattamento straordinario di cassa integrazione

(in attesa della definizione della pratica)

le parti possono accordarsi perché ai lavoratori sia **anticipata** una somma pari all'importo dell'integrazione salariale

Una volta **accolta** la richiesta di CIGS

il datore di lavoro conguaglia gli importi in

UniEmens

Il Ministero del Lavoro può disporre il

pagamento diretto ai lavoratori

da parte dell'INPS

(più assegno nucleo familiare, se spettante)

quando per l'impresa ricorrano comprovate difficoltà di ordine finanziario **accertate** dall'Ispettorato del lavoro

(art. 2, co. 6, L. 223/1991)

Il pagamento diretto ai lavoratori è disposto **contestualmente** all'autorizzazione

(art. 2, co. 6, L. 223/1991 come integrato dal art. 7-ter, co. 1, L. 33/2009)

La **richiesta** di rimborso delle somme anticipate dal **DdL**

a titolo di CIGS va presentata entro il termine di **6 mesi** dalla fine o dal termine del periodo di paga in corso (in riferimento alla data di pubblicazione del provvedimento)

(INPS, circ. 116/2001)

Il **diritto del lavoratore** a percepire la prestazione salariale è soggetto alla **prescrizione decennale** decorrente dalla data di emanazione del decreto

(INPS, msg. 49/2003)

La **concessione in deroga** di CIGO e CIGS è prevista secondo specifici **accordi quadro** a livello regionale (art. 7-ter, co. 4, L. 33/2009)

La compartecipazione è

Regioni **30%** (del sostegno al reddito)

Fondo **N**azionale **70%** (del sostegno al reddito)

(conferenza Stato - Regioni 12.2.2009
INPS, circ 122/2009)

Le imprese, in caso di richiesta di cassa integrazione in deroga con **pagamento diretto da parte dell'INPS** presentano o inviano la relativa domanda entro **20 giorni** dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro
(art. 2, co. 6, L. 223/1991 come integrato dall'art. 7-ter, co. 2, L. 33/2009)

Termine ordinatorio: il mancato rispetto non ha alcun effetto sanzionatorio o di decadenza dal trattamento

Per **accedere** al trattamento di CIGO e CIGS in deroga i **lavoratori** devono

- *vantare* un'**anzianità lavorativa presso l'impresa** di **90 giorni**

e

- *dichiarare* l'immediata **disponibilità al lavoro**

ovvero accettare

un **percorso di riqualificazione professionale**

ovvero

per coloro che non sono in costanza di rapporto di lavoro, ad accettare un'**offerta lavorativa congrua (DID)**

(INPS, circ. 75/2009)

I **DdL** sono tenuti a

- presentare **telematicamente domanda all'INPS**, corredata dagli accordi conclusi dalle parti sociali e dall'elenco dei beneficiari
- presentare contestualmente alla **Regione** (o al Ministero del lavoro) la **domanda per la relativa autorizzazione**

(INPS, circ. 75/2009)

Le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga possono essere utilizzate con riferimento **a *tutte le tipologie di lavoro subordinato***, compresi i **contratti di *apprendistato*** e somministrazione

(art. 19, co, 8, L. 2/2009)

ed i rapporti di ***lavoro a domicilio***

(Min. lav, nota 26278/2009)

L'indennità **ASpI** è stata introdotta dalla **Legge n. 92 del 28 giugno 2012** con decorrenza **1° gennaio 2013**
(co. 1, art. 2, Legge 92/2012)

Sostituisce

dal **1° gennaio 2013**
l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria con requisiti normali e
l'indennità di disoccupazione speciale edile

dal **1° gennaio 2017**
l'indennità di mobilità

Possono beneficiare dell'**ASpI**
tutti i lavoratori dipendenti del **settore privato** compresi gli apprendisti
ed anche
i soci lavoratori delle cooperative
il personale artistico, teatrale, cinematografico

tutti

con rapporto di lavoro subordinato

Condizioni per beneficiare dell'indennità ASpI sono

il **lavoratore deve aver perso involontariamente la propria occupazione** (sono, quindi, esclusi i lavoratori cessati dal rapporto di lavoro per **dimissioni** o per **risoluzione consensuale**)

il **lavoratore deve trovarsi in stato di disoccupazione**

il **lavoratore deve poter far valere almeno 2 anni di assicurazione**

il **lavoratore deve poter far valere almeno 1 anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione**

(INPS, circ. 142/2012)

L'indennità **ASpI** è determinata con riferimento alla

retribuzione media mensile

rappresentata dall'imponibile esposto in UniEmens

Sono considerate **tutte le settimane**

indipendentemente dal fatto che esse siano interamente o parzialmente retribuite

(settimane di tipo X o 2)

La retribuzione delle settimane di tipo 2 viene integrata al valore pieno con l'utilizzo dell' informazione

Differenze da accreditare

presente in **UniEmens** in *Denunce Dipendenti*

→ dati retributivi → eventi / accrediti → tipo evento → *Differenze da accreditare*

(INPS, circ. 142/2012)

L'importo dell'indennità **ASpI** risulta pari a

- **75%** della retribuzione media mensile

  nel caso in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore a euro 1.180,00 (**valore per l'anno 2013**)

- **75%** di 1.180,00 più il **25%** della retribuzione eccedente, nel caso in cui la retribuzione superi euro 1.180,00

Esempio

Retribuzione A 1.100,00

1.100,00 x 75% = € **825,00** importo dell'indennità

Retribuzione B 1.500,00

1.500,00 - 1.180,00 = **320,00**

1.180,00 x 75% = **885,00**

320,00 x 25% = **80,00**

885,00 + 80,00 = € **965,00** importo dell'indennità

All'indennità si applica una riduzione del

- **15%** dopo i primi **6** mesi di fruizione
- un'ulteriore riduzione del **15%** dopo il **12°** mese di fruizione

La **durata della prestazione**

è in relazione

all‘ **età anagrafica del lavoratore** al momento della cessazione del rapporto di lavoro

Per eventi di disoccupazione verificatisi nell‘ **anno 2013** abbiamo

8 mesi per i soggetti con età anagrafica **inferiore a 50 anni**

e

12 mesi per i soggetti con età anagrafica **pari o superiore a 50 anni**

La domanda per accedere all'**ASpI** va presentata

esclusivamente in **via telematica**

entro il termine di **2 mesi** e **decorre** dalla data di inizio del periodo indennizzabile

In caso di svolgimento di attività lavorativa con contratto di lavoro subordinato durante il periodo di riscossione dell'ASpI si ha per

- **contratto di durata fino a 6 mesi**
  (sospensione del trattamento)
- **contratto di durata superiori a 6 mesi**
  (decadenza dal trattamento
  e
  al termine del rapporto di lavoro l'avvio di un nuovo trattamento)

in entrambi i casi il **trattamento ASpI avviene d'ufficio** mediante

UNILAV

Per i periodi di fruizione dell'indennità **ASpI** sono riconosciuti i contributi figurativi nella misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali degli ultimi due anni

Il **lavoratore** avente diritto alla corresponsione dell'indennità **ASpI** può richiedere la liquidazione degli importi del relativo trattamento pari al numero di mensilità non ancora percepite

- al fine di **intraprendere** un'attività di **lavoro autonomo**
- per **avviare** un'attività di **impresa**
- per **associarsi** in **cooperativa**

L'**ASpI**, essendo sostitutiva della retribuzione, è assoggettata a imposizione come reddito di lavoro dipendente e l' INPS in qualità di sostituto di imposta opererà le ritenute IRPEF (+ CUD)
(INPS, circ. 142/2012)

L'indennità **ASpI** viene finanziata dai seguenti contributi

a carico del DdL

1) contributo **ordinario** dell‘ **1,61%**

2) contributo **addizionale** dell’ **1,40%**

3) contributo di **licenziamento** del **41% del massimale mensile ASpI** **(x ogni anno anzianità max 3)**

Il **contributo ordinario** è pari all‘ **1,61%** ed è determinato dalla somma dell'ex contributo per l'assicurazione contro la disoccupazione (**1,30%**), della percentualizzazione del contributo base (**0,01%**) e del contributo di finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua (**0,30%**)

Il **contributo addizionale** è pari all' **1,40%** della retribuzione imponibile ed è dovuto dai datori di lavoro titolari di rapporti di lavoro subordinato **non a tempo indeterminato**

(co. 28, art. 2, Legge 92/2012)

Sono escluse

- **le assunzioni effettuate per lo svolgimento di attività stagionali**
- **le assunzioni di lavoratori apprendisti**
- **le assunzioni di lavoratori assunti a termine in sostituzione dei lavoratori assenti**

La maggiorazione dell' **1,40%** è recuperata, nel limite delle ultime **6 mensilità**

- da DdL che trasformano il contratto di lavoro a tempo indeterminato
- da DdL che assumono il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine

Il **contributo di licenziamento** **deve essere versato all'INPS** in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le **causali che darebbero diritto all'ASpI**, intervenute **a decorrere dal** **01/01/2013**

Il contributo, a carico del DdL, è pari al **41%** del massimale mensile ASpI (per l'anno 2013 = euro 1.180,00)
per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni
(co. 31, art. 2, Legge 92/2012

Escluse dall'obbligo contributivo di licenziamento

le cessazioni del rapporto di lavoro a seguito di - **dimissioni** (ad eccezione di quelle per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità) - **risoluzioni consensuali** (ad eccezione di quelle derivanti da procedura di conciliazione presso la D.T.L. e da trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici) - **decesso del lavoratore** (INPS, circ. 44/2013)

E' **dovuto** per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore

A decorrere dal **1° gennaio 2017**

in caso di licenziamenti collettivi senza accordo sindacale

il contributo di licenziamento è

moltiplicato per 3

Competente a decidere i ricorsi amministrativi in materia **ASpI** è il

***C**omitato **P**rovinciale della struttura*

che ha emesso il provvedimento

Il ricorso va presentato telematicamente entro il termine di

90 giorni

dal ricevimento del provvedimento amministrativo

L'impresa che sia stata **ammessa** al trattamento CIGS

e

ritenga di **non** essere in grado di **garantire il reimpiego** a tutti i lavoratori sospesi

e

di **non** poter ricorrere a **misure alternative**

ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo (co. 1, art. 4 L. 223/1991)

con

comunicazione preventiva per iscritto alle **rappresentanze sindacali aziendali**

ed

alle **associazioni di categoria**

Alla comunicazione va allegata **copia** della **ricevuta del versamento** all'INPS **contributo d'ingresso**

La **comunicazione deve contenere**

(co. 3, art. 4 L. 223/1991)

- **motivi** che determinano la **situazione di eccedenza**

- **motivi** tecnici, organizzativi o produttivi che non permettono di **evitare**, in tutto o in parte, il **licenziamento collettivo**

- **numero**, collocazione aziendale e **profili professionali** del **personale eccedente**

- **tempi** di attuazione del programma di **riduzione del personale**

- **misure programmate** per fronteggiare le **conseguenze** sul piano sociale

- **metodo di calcolo** di tutte le **attribuzioni** patrimoniali

L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire nel rispetto dei **criteri** previsti dal CCNL applicato

In mancanza di tali criteri devono essere adottati i seguenti (in concorso tra loro)

1) **carichi di famiglia**
2) **anzianità**
3) **esigenze tecnico produttive ed organizzative**

(co. 1, art. 5 L. 223/1991)

I lavoratori in mobilità e quelli licenziati per riduzione del personale hanno diritto di precedenza in caso di

riassunzione presso la medesima azienda entro 6 mesi dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro

(art. 15, L. 29.4.1949, n. 264; art. 8 L. 23.7.1991, n. 223)

Il contratto di solidarietà è un

contratto collettivo aziendale

stipulato con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale

che prevede una

riduzione dell'orario di lavoro

al fine di evitare

in tutto o in parte

la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale

(co. 1, art. 1, D.L. 726/1984)

I contratti di solidarietà possono essere di due tipologie

- **contratti di solidarietà difensivi**

  se attraverso una riduzione dell'orario di lavoro puntano al **mantenimento** del livello occupazionale

- **contratti di solidarietà estensivi**

  se attraverso una riduzione dell'orario di lavoro puntano all'**incremento** del livello occupazionale

La riduzione d'orario può essere stabilita nelle forme di riduzione

giornaliera

settimanale

mensile

Possono utilizzare il contratto di **solidarietà**

tutte le aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS

Non possono stipulare contratti di solidarietà le aziende che hanno fatto richiesta di **procedure concorsuali,** aziende con **fine fase lavorativa nei cantieri edili** e **fine lavoro**

Il contratto di solidarietà **deve** contenere

- **data** della stipula del contratto
- esatta individuazione delle **parti stipulanti**
- **contratto collettivo** di lavoro applicato
- **orario di lavoro** ordinario applicato e sua articolazione
- data dell'eventuale **apertura della procedura** di mobilità e numero esuberi dichiarati e **quantificazione dell'esubero** di personale all'atto della stipula dell'accordo

- **motivi** che hanno determinato l’esubero
- **decorrenza** e **durata** del contratto di solidarietà
- **forma** ed **articolazione** di riduzione dell'orario di lavoro
- indicazione della **percentuale complessiva di riduzione** dell'orario e **parametrazione** su orario medio settimanale
- eventuali **deroghe all'orario** concordato
- **misure** che le parti intendono prendere **per agevolare il mantenimento dell'occupazione**

Non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà, a meno che l'impresa non dia prova di sopravvenute e straordinarie esigenze collegate all'attività produttiva (co. 5, art. 4, D.M. 46448/2009)

Il contratto di solidarietà **non può avere una durata inferiore a 12 mesi** e superiore a **24 mesi**

(co. 1, art. 1, D.L. 726/1984; art. 7 D.P.R. 218/2000)

L'integrazione salariale è (di norma) pari al **60%**

(ridotta dall'aliquota apprendisti 5,84%)

del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario e su tale importo **non si applica** nessun massimale

(L. 427/1980)

Fino al **31 dicembre 2013**

(INPS mess. 1114/2013; INPS, circ. 13/2013)

l'integrazione salariale da riconoscere ai lavoratori in riduzione d'orario **per contratto di solidarietà difensivo** è elevata all'**80%** ridotta del 5,84%

(co. 256, art. 1 Legge 228/2012 – Legge di Stabilità 2013)

I datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà con una riduzione orario **superiore al 20%**
beneficiano di una riduzione della contribuzione previdenziale e assistenziale del **25%**

Se l'accordo dispone una riduzione orario **superiore al 30%** la misura della riduzione è elevata al **35%**

L'agevolazione è applicabile fino scadenza del contratto di solidarietà con un limite massimo di **24 mesi** ed è subordinata all' **autorizzazione del Ministero del Lavoro** (co. 2, art. 5, D.L. 148/1993; INPS, circ. 87/1997)

Per i contratti di **solidarietà estensivi** con **riduzione della retribuzione** e la **contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale**, ai DdL è concesso, per ogni lavoratore e per ogni mensilità di retribuzione un **contributo** a carico della gestione dell'assicurazione per la **disoccupazione** involontaria del **15%** per **12 mesi** da calcolarsi sulla retribuzione lorda prevista dal CCNL

Per ciascuno dei **2 anni successivi**

il contributo è ridotto rispettivamente al

10% e al **5%**

(co. 1, art. 2, D.L. 726/1984)

Durata del contratto: limite massimo di **36 mesi** nel quinquennio

Il datore di lavoro deve presentare - in **duplice copia** - apposita **istanza alla DPL territorialmente competente**

L'**istanza** si ritiene regolarmente presentata se alla stessa risultano allegati

- l' **accordo sindacale**, con l'elenco nominativo dei lavoratori interessati dall'applicazione del regime di solidarietà, specificando, per ciascuno: *qualifica*, *data di assunzione*, *sede di lavoro* e *riduzione di orario applicato*

- la **scheda informativa** contenente i dati strutturali dell'impresa

- l' **elenco nominativo** del personale interessato, sottoscritto dal responsabile dell'azienda

  (Min. lav. circ. 20/2004 e nota 8781/2009)