



**UST - FOGGIA**  
Dipartimento Politiche del Lavoro



**UST - FOGGIA**  
Dipartimento Politiche del Lavoro

# GUIDA AMMORTIZZATORI SOCIALI

Via Trento, 42 – 71100 FOGGIA – Tel. 0881.724388 – 772049 – Fax  
0881.771681  
SITO: (<http://www.cislfoggia.it>) E mail: [info@cislfoggia.it](mailto:info@cislfoggia.it)

A cura di:  
Emilio Di Conza - Segretario Generale UST Cisl Foggia  
Felice Cappa – Segretario Territoriale UST Cisl Foggia

## Premessa

La crisi che ha colpito tutto il sistema economico del nostro Paese ha visto una maggiore recrudescenza nella nostra Provincia soprattutto nei settori industriali.

I dati in nostro possesso riferiti alle attività in cui il sindacato è presente indicano in circa 4000 i lavoratori che hanno beneficiato degli Ammortizzatori alla data del 31 agosto 2009; rimane ovviamente sconosciuta tutta l'area dei settori polverizzati.

Il governo tra mille contraddizioni, ha previsto un intervento straordinario per finanziare gli ammortizzatori sociali, in particolare la legge 2/09 ha esteso l'intervento degli ammortizzatori anche a settori e a tipologie contrattuali non coperti dalla normativa ordinaria, allargando l'utilizzo dei cosiddetti ammortizzatori in "Deroga".

L'applicazione della legge sugli ammortizzatori in deroga è poi stata regolamentata da un accordo regionale tra Regione Puglia e Parti Sociali che ha definito gli ambiti e le modalità di intervento.

Questa guida rivolta ai Segretari, operatori e delegati, può rappresentare un utile strumento di lavoro per conoscere tutte le normative vecchie e nuove, in materia di Ammortizzatori Sociali.

Il lavoro è stato curato dal Dipartimento Politiche del Lavoro della UST di Foggia la cui responsabilità è affidata al Segretario Confederale Felice Cappa.

Il Segretario Generale UST – CISL Foggia  
Emilio DI CONZA



## Cigo: cassa integrazione guadagni ordinaria

- Viene introdotta dal D.Lvo n. 788/45 e con il D.I. Cps 12 agosto 1947, n. 869, l'istituto veniva esteso agli operai dell'intero Paese.  
Rivista ed aggiornata dalla legge n. 164 del 1975 per il settore industriale indipendentemente dal numero degli addetti.
- E' una integrazione salariale riconosciuta ai lavoratori nei casi di riduzione dell'orario di lavoro e/o sospensione a zero ore.
- Viene concessa su richiesta delle aziende per le difficoltà momentanee di mercato e/o situazioni critiche aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili al datore di lavoro
- La durata massima è prevista in 52 settimane nel biennio, con una richiesta consecutiva di 13 settimane, anche se da marzo, come indicato dal messaggio Inps (6990 del 27/03/2009), si può andare anche oltre le 13 consecutive e con criteri di calcolo diversi. Da ricordare che la durata massima della Cig, introdotta dall'art. 1 comma 9 della 223/91, sia essa ordinaria e/o straordinaria è di 36 mesi nel quinquennio, gli attuali 5 anni scadono il 10 agosto 2010.
- Le aziende devono, secondo la normativa vigente art. 5 della legge 164/75, comunicare preventivamente alle OO.SS. l'attivazione della richiesta, indicando motivo e durata.
- Le OO.SS: hanno la possibilità di richiedere un confronto sul tema entro 3 giorni dal ricevimento della comunicazione, con obbligo delle aziende a concederlo entro 5 dalla sua richiesta. La procedura di consultazione deve esaurirsi entro 25 giorni dalla comunicazione iniziale (10 per le aziende che anno fino a 50 dipendenti).
- Al termine della cigo i dipendenti che hanno usufruito della cassa, devono far rientro al lavoro.



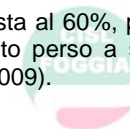
## Cigs: cassa integrazione guadagni straordinaria

- E' stata introdotta negli anni sessanta (legge 1115/68), subendo nel tempo diverse integrazioni/modifiche legislative. Nel 1991 viene emanata la legge 223 che ha riordinato lo strumento ed introdotto anche l'istituto della mobilità. Inoltre la legge ha introdotto la durata massima della Cig, (art. 1 comma 9 della 223/91) sia essa straordinaria e/o ordinaria di 36 mesi nel quinquennio, gli attuali 5 anni scadono il 10 agosto del 2010. Ulteriori novità ci sono state da allora tenendo fermo l'impianto della stessa legge.
- Prevede diverse tipologie, crisi (anche di settore), ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale (durata fino ad un massimo di 24 mesi), cessazione di attività (durata 12 mesi), nonché procedure concorsuali (durata 12 mesi). I limiti della durata possono avere proroghe per specifici casi.
- Anche la Cigs deve essere attivata, come la cigo, da richiesta dell'azienda e/o dall'autorità preposta dal tribunale, così come previsto dall'art. 5 della legge 164/75.
- Le aziende devono, secondo la normativa vigente, comunicare preventivamente alle OO.SS. l'attivazione della richiesta, indicando motivo e durata.
- Le OO.SS. hanno la possibilità di richiedere un confronto sul tema entro 3 giorni dal ricevimento della comunicazione, con obbligo delle aziende a concederlo entro 5 dalla sua richiesta. La procedura di consultazione deve esaurirsi entro 25 giorni dalla comunicazione iniziale (10 per le aziende fino a 50 dipendenti).
- L'accordo sindacale sulla cigs deve essere parificata in Regione o al Ministero del Lavoro a secondo dell'ubicazione e del numero dei siti produttivi.



## CdS: contratti di solidarietà

- La legge istitutiva di questo strumento è la 863 del 1984 art. 1 e 2. Di recente il Ministero del Lavoro ha emanato un nuovo decreto applicativo n. 46448 del 10 luglio 2009 che ha introdotto delle novità e nel contempo ha annullato le precedenti disposizioni applicative previste dai decreti DML n. 31445/2002 e 32832/2003.
- Prevede due tipologie:
  - Difensivo (art. 1 legge 863/84) finalizzato al mantenimento;
  - Espansivo (art. 2 legge 863/84) finalizzato a incrementi occupazionali con riduzione stabile dell'orario di lavoro.
- Possono essere stipulati in tutte le aziende (che mediamente occupano più di 15 dipendenti nel semestre precedente la domanda, e vengono computati, a tal fine, anche gli apprendisti e i CFL) che hanno diritto alla cassa integrazione, comprese le aziende appaltatrici di servizi di mensa e pulizie (art. 2 DML n. 46448 del 10 luglio 2009);
- Possono beneficiare dello strumento tutti i lavoratori ad eccezione di: dirigenti, apprendisti, lavoratori a domicilio, e di quelli assunti a tempo determinato per soddisfare esigenze produttive di natura stagionale (art. 3 DML n.46448 del 10 luglio2009);
- Anche per le procedure concorsuali (novità) è ammesso il contratto di solidarietà, purchè vi sia esercizio d'impresa (art. 2 comma 4 DML n. 46448 del 10 luglio 2009);
- Può essere richiesto il pagamento diretto all'Inps (art. 5 DML n. 46448 del 10 luglio 2009);
- Viene riconfermata la durata massima in 24 mesi (36 per il Mezzogiorno) prorogabili fino ad un massimo di egual periodo. Superati i limiti massimi un nuovo contratto può essere stipulato decorsi 12 mesi dalla fine del precedente. Viene introdotta la possibilità di derogare alla durata massima nel quinquennio fisso (previsto dall'art. 1 comma 9 legge 223/91 e dall'art. 4 comma 35 legge 608/96) a condizione che il ricorso al contratto di solidarietà abbia la finalità di strumento alternativo alla dichiarazione di mobilità (art. 7 DML n. 46448 del luglio 2009).
- Viene portata al 60% la percentuale massima di riduzione di orario (art. 4 comma 3 DML 46448 del 10 luglio 2009). Tale percentuale si parametrizza su base settimanale. Dopo l'accordo sindacale si può derogare alla percentuale di riduzione di orario stabilita, prevedendo una percentuale minore con un nuovo accordo sindacale (art. 4 comma 4 DML 46448 del 10 luglio 2009).
- Non è ammesso lo straordinario per i lavoratori posti in solidarietà, salvo che l'azienda non dia prova di sopravvenute e straordinarie esigenze collegate all'attività produttiva (art. 4 comma 5 DML 46448 del 10 luglio 2009).
- La retribuzione, prevista al 60%, per gli anni 2009 e 2010 è stata portata all'80% del trattamento perso a seguito della riduzione di orario (art. 1 comma 6 legge 102/2009).



# Mobilità Ordinaria

- L'istituto della mobilità ordinaria è stata introdotta dalla legge 223/91 art. 4.  
Serve per gestire i lavoratori in esubero attraverso l'interruzione del rapporto di lavoro con l'azienda, a cui segue la messa in mobilità.
- Possono accedere a questo strumento tutte le aziende che rientrano in due diverse tipologie:
  - a – aziende sottoposte alla GIGS
  - b – aziende non sottoposte alla CIGS.Rientrano nel punto a tutte le aziende che beneficiano della cigs (con esclusione di: imprese edili ed affini, imprese di pulizia del terziario, imprese radiotelevisive private) che al termine del periodo non possono garantire la rioccupazione di tutti i lavoratori sospesi né misure alternative (art. 4 comma 1 legge 223/91).  
Rientrano nel punto b tutte le aziende che intendono, a seguito di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, effettuare almeno 5 licenziamenti in 120 giorni nella stessa unità produttiva o in più unità produttive all'interno della stessa provincia (art. 4 comma 1 legge 223/91).
- L'azienda deve avere nei 6 mesi precedenti l'apertura della procedura mediamente più di 15 dipendenti (art. 24 comma 1 legge 223/91).
- L'azienda che intende attivare la mobilità deve:
  - versare all'Inps il contributo d'ingresso pari ad una mensilità di cigs per ogni dipendente che intende collocare in mobilità (art. 4 comma 3 legge 223/91);
  - dare comunicazione scritta alle Rsu e alle OO.SS. (art. 4 comma 2 legge 223/91) indicando il motivo che determina l'eccedenza allegando anche la ricevuta del versamento effettuato all'Inps di cui sopra;
  - la stessa comunicazione va inviata all'Ufficio Provinciale del Lavoro, e se riguarda più sedi, la stessa va inviata all'Ufficio Regionale del Lavoro se riguarda più province ed al Ministero se riguarda più regioni (art. 4 comma 4 e 15 legge 223/91).
- Le OO.SS. possono richiedere un incontro, all'azienda e/o all'associazione datoriale, attivando così la procedura sindacale. Lo stesso incontro deve essere concesso entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione aziendale (art. 4 comma 5 legge 223/91).
- La procedura sindacale deve concludersi entro 45 giorni dalla ricezione della comunicazione dell'azienda. Quest'ultima deve dare comunicazione all'Ufficio Provinciale de Lavoro del risultato della consultazione (art. 4 comma 6 legge 223/91).

- Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, l'Ufficio Provinciale del Lavoro convoca le parti formulando anche delle proposte finalizzate a trovare soluzione; tale procedura si deve concludere entro 30 giorni dalla ricezione da parte dell'Ufficio della comunicazione di cui al punto precedente (art. 4 comma 7 legge 223/91).
- La durata della procedura viene ridotta alla metà se riguarda un numero inferiore a 10 dipendenti (art. 4 comma 8 legge 223/91).
- Esaurita la procedura, l'azienda può collocare in mobilità i dipendenti entro 120 giorni dalla fine della procedura e/o entro i tempi previsti dall'accordo (art. 24 comma 1 legge 223/91).  
La collocazione avviene sulla base dei criteri stabiliti dall'accordo raggiunto. In assenza di Accordo, i dipendenti verranno collocati in mobilità sulla base dei criteri previsti dalla legge (art. 5 comma 1 legge 223/91).
- Il lavoratore licenziato e collocato in mobilità ha diritto a percepire un'indennità dall'Inps se ha maturato almeno 12 mesi di anzianità aziendale di cui 6 lavorati (art. 16 comma 1 legge 223/91) e per un periodo di (art. 7 comma 1 legge 223/91):
  - 12 mesi per età anagrafica fino a 40 anni;
  - 24 mesi de l'età è tra i 40 e i 50;
  - 36 mesi se l'età è superiore ai 50 anni.In ogni caso il periodo non può superare il periodo di anzianità aziendale (art. 7 comma 4 legge 223/91). L'indennità è pari al 100% dell'importo massimo di CIGS per i primi 12 mesi e dell'80% dal 13° mese in poi (art. 7 comma 1 legge 223/91).
- Il lavoratore e/o la lavoratrice per aver diritto a percepire l'indennità devono iscriversi nelle liste dei disoccupati presso i Centri per l'Impiego della Provincia e presentare apposita domanda (mod. DS21) all'Inps di residenza entro 68 giorni dal licenziamento pena la perdita dei benefici economici.
- Alle aziende che assumono lavoratori iscritti nella lista di mobilità, vengono riconosciuti sgravi contributivi (art. 8 comma 2 e 4 legge 223/91).

## Mobilità Giuridica (non indennizzata)

- Per le imprese con meno di 15 dipendenti, anche artigiane, l'art 4 comma 1 della legge 236/93 ha introdotto la possibilità, per i lavoratori licenziati a seguito di riduzioni, trasformazioni o cessazioni di attività o di lavoro, di iscrizione nelle liste di mobilità.  
Tale iscrizione non dà diritto a percepire l'indennità economica di mobilità dall'Inps, ovvero riconosce delle agevolazioni contributive, nelle stesse dimensioni ed entità della mobilità ordinaria, alle imprese che assumono dipendenti iscritti nella suddetta lista (art. 8 comma 2 legge 223/91).
- L'iscrizione deve essere fatta ai Centri per l'Impiego della Provincia entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro, che dopo le opportune verifiche trasmette la domanda alla Commissione Regionale per gli adempimenti di rito.
- Questo beneficio contributivo, viene coperto con appositi finanziamenti di anno in anno. Al momento è riconosciuto a tutto il 31 dicembre 2009 (art. 19 comma 13 legge 2/2009).



## Disoccupazione Ordinaria

- L'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria è stata introdotta dal regio decreto n. 636/1939 art 3, convertito, con modificazione, dalla legge di conversione n. 1272/1939. Essa prevedeva la tutela, con riconoscimento di un'indennità per tutte le persone di ambo i sessi purchè avessero compiuto 14 anni di età e non avessero superato l'età della pensione che prestavano attività lavorativa nei confronti di terzi. Negli anni ci sono stati aggiornamenti ed integrazioni, gli ultimi, in ordine cronologico, sono stati quelli introdotti dalla legge 33/2009.
- Per aver diritto a ricevere l'indennità il lavoratore/lavoratrice deve presentare domanda alla competente sede Inps entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro su apposito modello (DS21). La domanda va presentata dopo aver dato immediata disponibilità (iscrizione) al centro per l'impiego (ex collocamento). Da ricordare che la domanda per essere presa in esame deve contenere tutte le informazioni e la documentazione richiesta (art. 1 comma 783 legge 296/06).
- Si ha diritto a ricevere l'indennità se si hanno:  
2 anni di assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, 52 settimane (almeno) di contributi settimanali nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro.
- Durata ed Ammontare (come previsto nel protocollo welfare del luglio 2007 tra governo ed OO.SS.) dal 1 gennaio 2008 (art. 1 comma 25 legge 247/2007) sono pari a:  
**Durata:** 8 mesi fino a 50 anni; 12 mesi con più di 50 anni;  
**Ammontare:** 60% primi 6 mesi, 50% per il 7° e 8° mese, 40% per i rimanenti mesi. Le percentuali vanno applicate alla retribuzione media degli ultimi 3 mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro, viene pagata mensilmente dall'Inps rapportando il mese a 30 giorni, indipendentemente che esso sia di 30 o 31 giorni, mentre per febbraio vengono pagati i giorni esatti (28 o 29).



## Disoccupazione Ordinaria

A coloro che percepiscono anche un solo giorno di indennità, nel periodo 18-24 dicembre, in aggiunta a quanto spettante viene elargito un ulteriore assegno pari a 6 giorni quale gratifica natalizia. Ovviamente, come per gli altri istituti, anche per la disoccupazione ordinaria esiste il tetto massimo per l'indennità mensile che di anno in anno viene modificato.

Per il 2009 tale importo è pari a:

Euro 886,31 per retribuzioni mensili fino a Euro 1.917,47;

Euro 1.065,26 per retribuzioni superiori.

- L'indennità si interrompe quando il lavoratore:
  - ha percepito tutte le giornate spettanti;
  - ha trovato un nuovo lavoro;
  - diventa titolare di pensione;
  - rifiuta di essere avviato ad un progetto individuale di reinserimento al lavoro,
  - non accetta l'offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo inferiore fino al 20% del precedente rapporto di lavoro,
  - non accetta di essere impiegato in attività di pubblica utilità.
- La domanda va presentata all'Inps entro 68 giorni dalla data del licenziamento.



## Disoccupazione Requisiti Ridotti

- E' stata introdotta dal 1988 con il decreto legge n. 86/88 art. 7 comma 3, convertito con modificazioni, dalla legge 160/88.
- Spetta a tutti coloro che negli ultimi due anni non hanno 52 contributi settimanali di assicurazioni, ma che hanno lavorato, nell'anno solare precedente, almeno per 78 giorni e che risultino assicurati almeno da 2 anni, cioè devono avere almeno un contributo settimanale versato prima del biennio solare precedente l'anno di presentazione della domanda.
- La domanda si presenta entro il 31 marzo dell'anno successivo presso le sedi competenti dell'Inps.  
Da ricordare che la domanda per essere presa in esame deve contenere tutte le informazioni e la documentazione richiesta (art. 1 comma 783 legge 296/06).
- La durata dell'indennità per un numero di giornate pari a quelle lavorate fino al massimo di 180 giorni.
- L'ammontare a partire dal 1 gennaio 2008 (art. 1 comma 26 legge 247/2007) è pari:
  - 35% della retribuzione media giornaliera per i primi 120 giorni,
  - 40% per quelli successivi fino ad un massimo di 180 giorni.Anche per la disoccupazione con requisiti ridotti esiste il limite del tetto massimo.  
Per il 2009 tale importo è pari a:
  - Euro 858,58 per retribuzioni mensili fino a Euro 1.857,48;
  - Euro 1.031,93 per retribuzioni superiori.



## Ammortizzatori per Lavoratori “Atipici”

- **LAVORO A PROGETTO (CO.CO.PRO.)**

(ART. 19 COMMA 2 dl 185/08 convertito nella legge 2/09, integrato dall'art. 7 ter legge 33/09; Circ. Inps n. 74 del 26/05/2009)

**NEI CASI DI FINE LAVORO, è rivolta a lavoratori che:**

1. Operino in regime di mono committenza
2. Abbiamo conseguito (nell'anno precedente) un reddito compreso tra i 5.000 ed i 13.819 Euro
3. Siano state accreditate un numero di mensilità comprese tra le 3 e le 10
4. L'importo dell'indennità è il 20% del compenso. Dal 2010 al 2011 l'indennità passa al 10%
5. La domanda va presentata all'INPS entro 30 giorni dalla data dell'evento (fine lavoro)



## Ammortizzatori per Lavoratori “Atipici”

- **LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE (ec interinale)**

Sostegno al reddito una tantum di Euro 700 lordi (539 netti cumulabile con altre forme di sostegno)

1. Occorre essere disoccupati da almeno 45 giorni.
2. La domanda va inoltrata all'Ente Bilaterale EBITEMP (documenti sul sito [www.ebitemp.it](http://www.ebitemp.it)) entro 45 giorni dalla maturazione del requisito (ovvero dopo 45 giorni di disoccupazione ed entro i 45 giorni successivi).
3. Occorrono 6 mesi (132 giorni retribuiti nell'ultimo anno) di lavoro.

Sostegno una tantum 1.300 euro – Circ. Inps n. 100 del 07/08/2009

- Lavoratori in somministrazione che abbiano lavorato almeno 78 giornate dal 1° gennaio 2008
- 45 giornate di disoccupazione alla data della domanda
- I lavoratori non devono percepire altre forme pubbliche di sostegno al reddito oppure non devono avere i requisiti per l'accesso alla disoccupazione
- La domanda va presentata alle Agenzie di Somministrazione ed i 1.300 Euro lordi vengono accreditati dall'INPS.



## Ammortizzatori in Deroga 2009 CIG

Da alcuni anni è stato introdotto un ulteriore elemento di sostegno al reddito con la CIG in deroga. Dal 2009 oltre alla cig è stato previsto di derogare alle normative vigenti anche per la disoccupazione e la mobilità e si è allargata la platea degli aventi diritto anche ai contratti di apprendistato, di somministrazione ed ai soci di cooperative con contratto do lavoro alle dipendenze (art. 19 comma 8 legge 2/09), purchè abbiano svolto almeno 90 giorni di lavoro presso lo stesso datore di lavoro.

- Cig in deroga: le novità prevedono: possibilità per tutti i datori di lavoro operanti in qualsiasi settore, ad eccezione del lavoro domestico, esauriti gli strumenti ordinari previsti dalla legislazione vigente, di poter chiedere la cig in deroga. La durata massima della prima richiesta è fissata in 8 mesi per le imprese cassa integrabili e 4 mesi per quelle non cassa integrabili, con possibilità di proroghe salvo casi specifici e risorse finanziarie disponibili.
- Anche per questa tipologia, vale quanto descritto nel capitolo Cigs inerente la procedura sindacale, cioè l'azienda deve dare comunicazione alle OO.SS..



## Ammortizzatori in Deroga 2009 Disoccupazione Speciale

- La disoccupazione speciale in deroga è destinata a soggetti in stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente che non possiedono i requisiti per accedere all'indennità di disoccupazione ordinaria o di mobilità e che ricadano nelle seguenti condizioni:
  - a Con contratto di lavoro subordinato a termine della durata almeno 90 giorni, anche non consecutivi, purchè rientranti nell'annualità antecedente la data di cessazione, risolto alla scadenza da datori di lavoro che la momento della cessazione avevano in corso interventi di sospensione dal lavoro previsti dalla normativa ordinaria o in deroga o misure di riduzione del personale, compresi gli apprendisti con contratto di lavoro non trasformato a tempo indeterminato alla scadenza;
  - b Soggetti con contratto di lavoro subordinato interrotto da un licenziamento per giustificato motivo oggettivo o da dimissioni per giusta causa, che abbiano maturato entro la data di cessazione almeno 90 giorni di lavoro presso il datore di lavoro di provenienza, anche non consecutivi.

La domanda in deroga va presentata all'Inps entro 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Spetta per 6 mesi e dà diritto ad una indennità pari a quella della disoccupazione ordinaria, 60% dello stipendi degli ultimi 90 giorni con applicazione del massimale previsto.

**Questo strumento è transitoriamente sospeso in attesa di chiarimenti con Ministero e Inps.**



# Ammortizzatori in Deroga 2009

## Mobilità

La Mobilità in deroga spetta:

a persone ultracinquantenni prossimi al pensionamento, ma non in grado di completare la maturazione dei requisiti necessari, purché il periodo ancora da coprire non supero i dodici mesi e si chiuda entro il 31 dicembre 2010.

1. Le condizioni di riferimento sono:
  - a Persone in mobilità ai sensi della legge 223/91 per le quali il periodo di fruizione della mobilità si concluda dopo il 31 dicembre 2008;
  - b Persone in mobilità ai sensi della legge 236/93 all'1 gennaio 2009, o iscritte successivamente a tale data;
  - c Dipendenti da datori di lavoro non aventi i requisiti per accedere alle liste di mobilità, licenziati per giustificato motivo oggetto o dimissionari per giusta causa e con un'anzianità lavorativa di almeno 12 mesi, di cui 6 di lavoro effettivamente prestato, calcolati secondo quanto disposto dal comma 6 art. 7 ter della legge 33/2009.
2. Spetta altresì alle persone nelle medesime condizioni, indicate nel capitolo disoccupazione speciale punti a e b purché abbiano alla cessazione un'anzianità lavorativa della durata di almeno 12 mesi, calcolati secondo quanto disposto dal comma 6 art. 7 ter della legge 33/2009, di cui 6 di lavoro effettivo.
3. Le domande di mobilità in deroga vanno presentate all'Inps su modello DS21, entro 68 giorni dalla data di cessazione della mobilità normale e/o dall'iscrizione nelle liste di mobilità.



# Ammortizzatori in Deroga 2009

## Apprendistato

Gli apprendisti che vengano sospesi o licenziati per "crisi aziendali o occupazionali" hanno diritto ad un trattamento pari all'indennità di disoccupazione ordinaria a prescindere dal fatto che ne posseggano i requisiti di contribuzione.

Le condizioni per accedere a questa prestazione, sperimentale per il triennio 2009-2011, sono:

1. essere impiegato presso l'azienda da almeno 3 mesi;
2. essere stato assunto con la qualifica di apprendista precedentemente al 29/11/2008.

Non è previsto alcun requisito relativo all'anzianità assicurativa o alla presenza di assicurazione contro la disoccupazione involontaria.

Sono inclusi tra i beneficiari anche gli apprendisti dipendenti da aziende destinatarie di interventi di cassa integrazione guadagni.

L'indennità avrà una durata massima di 90 giorni nell'arco del periodo di apprendistato; in caso di sospensioni brevi e ripetute si potrà usufruire dell'indennità anche per periodi frazionati.

L'importo di tale prestazione sarà, per il biennio 2009/2010, pari all'importo dell'ammortizzatore in deroga, vale a dire all'80% della retribuzione, con esclusione delle voci legate alla presenza, nel rispetto dei massimali, ovvero, per il 2009:

Retribuzione complessiva pari o inferiore a 1.917,48 Euro lordi mensili, 886,31 Euro;  
Retribuzione complessiva superiore a 1.917,48 Euro lordi mensili, 1.065,26 Euro.

Dal 2011 l'indennità sarà pari all'importo erogato in caso di indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali, ovvero:

60% per i primi 6 mese;  
50% per il settimo e l'ottavo mese;  
40% per i mesi successivi.

Ad ogni modo l'importo non potrà essere superiore al massimale.

N.B.: avendo questa misura una durata massima di 90 giorni, di fatto sarà sempre pari al 60% della retribuzione media degli ultimi 3 mesi. Ricordiamo che anche se la prestazione può essere erogata nel triennio 2009-2011 rimane comunque vincolante la data di assunzione, che deve essere antecedente al 21/11/2008



Il diritto all'indennità di disoccupazione sorge solo se una quota pari ad almeno il 20% dell'indennità stessa è erogata dall'ente bilaterale. Nel caso in cui questi non intervenga, i lavoratori avranno diritto all'ammortizzatore in deroga.

E' necessario che l'apprendista sospeso sottoscriva una dichiarazione di immediata disponibilità ad intraprendere, durante la sospensione del lavoro, un percorso formativo o di riqualificazione professionale. Tale dichiarazione è presente nel modello che l'Inps ha predisposto per la richiesta della prestazione. Nel caso di licenziamento sarà necessario anche che il lavoratore si iscriva al Centro per l'impiego e che sottoscriva la disponibilità ad accettare un lavoro congruo.

La domanda deve essere presentata entro il ventesimo giorno successivo alla sospensione. Nei casi di domande presentate successivamente a tale scadenza la prestazione decorre dalla data di presentazione della domanda. Visto il carattere ordinario e non perentorio della scadenza, l'Inps sembra intenzionato a non applicare questo differimento. Rimane comunque consigliabile inviare le domande più celermente possibile. Nel caso in cui i 90 giorni siano utilizzati in maniera frazionata, all'interno di una medesima crisi, sarà sufficiente presentare una sola domanda all'inizio della prima sospensione.

N.B. Se l'apprendista è stato licenziato il termine perentorio della domanda è di 68 giorni, al pari dell'indennità di disoccupazione ordinaria.

#### Individuazione dell'Ente Bilaterale

Nelle aziende grandi i lavoratori possono, informandosi con i delegati sindacali, facilmente sapere se l'ente bilaterale esiste o meno, se ha le funzioni consone per partecipare al pagamento dell'indennità, se ne ha le risorse, e se l'azienda ne abbia aderito.

Nei casi di piccole aziende, e comunque, nei casi dubbi, l'Inps ci ha confermato, pur non avendolo esplicitato in circolare, che le domande carenti del requisito dell'intervento della bilateralità saranno d'ufficio considerate come domande di ammortizzatore in deroga.

#### Contribuzione figurativa

I periodi di percezione della disoccupazione per i lavoratori sospesi sono coperti dalla contribuzione figurativa. Ricordiamo che la contribuzione figurativa per disoccupazione non può essere utilizzata per raggiungere il diritto alla pensione di anzianità.

**N.b.:** La domanda va presentata all'Inps entro 20 giorni dall'evento (Sospensione/Licenziamento).



## Riepilogo

### Cig in deroga

<b>Casistica</b>	Tutte le aziende con esclusione del lavoro domestico
<b>Tipologia di contratto/lavoratori</b>	Tutte le tipologie comprese somministrazione, apprendistato soci di cooperative con contratto di lavoro dipendente
<b>Requisiti soggettivi</b>	Aver maturato 90 giorni di attività presso lo stesso datore di lavoro
<b>Durata</b>	Aziende in cassa integrabili: 8 mesi Altre aziende: 4 mesi (prorogabili in entrambi i casi fino ad un massimo di 12 mesi)
<b>Importo</b>	Trattamento CIG: 80% della retribuzione con il tetto (anno 2009) di Euro 886,31

### Disoccupazione speciale

<b>Casistica</b>	Cessazione del contratto o licenziamento per giustificato motivo da aziende che abbiano interventi di sospensione per crisi
<b>Tipologia di contratto/lavoratori</b>	Tutti i lavoratori che non hanno i requisiti per la disoccupazione ordinaria o per la mobilità
<b>Requisiti soggettivi</b>	Cessazione di contratto a termine, licenziamento per giustificato motivo o dimissioni per giusta causa: 90 giorni di lavoro
<b>Durata</b>	6 mesi (la domanda deve essere inoltrata entro 68 giorni dalla cessazione)
<b>Importo</b>	Trattamento disoccupazione ordinaria: 60% della retribuzione

### Mobilità in deroga

<b>Casistica</b>	Tutte le aziende con esclusione del lavoro domestico
<b>Tipologia di contratto/lavoratori</b>	1 – Soggetti ultracinquantenni prossimi al pensionamento (meno di 1 anno alla pensione) in: A) mobilità indennizzata che si concluda dopo il 31/12/2008. B) mobilità non indennizzata avviata dopo il 01/01/2009. C) licenziati per giustificato motivo o dimessi per giusta causa ma senza accesso alle liste di mobilità 2 – Persone aventi diritto alla disoccupazione speciale in deroga ma con 12 mesi di anzianità
<b>Requisiti soggettivi</b>	Anzianità di 12 mesi di cui 6 di effettivo lavoro
<b>Durata</b>	Nelle ipotesi di cui al punto 1: 12 mesi, nelle ipotesi di cui al punto 2: 6 mesi
<b>Importo</b>	Trattamento mobilità equiparato alla CIG

## DOMANDE FREQUENTI

### CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

- **Chi riguarda?**

Tutti i datori di lavoro, ad eccezione del lavoro domestico e tutte le tipologie di lavoro subordinato.

- **Quando l'impresa può richiederla?**

Quando l'azienda in crisi ha completamente esaurito l'utilizzo di tutti gli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione ordinaria ovvero non ha diritto a richiedere gli strumenti "ordinari" di integrazione.

- **Chi la può ottenere?**

Tutti i lavoratori subordinati purchè abbiano maturato presso il datore di lavoro di provenienza almeno 90 giorni di anzianità lavorativa (per i somministrati si tratta di 90 giorni anche non consecutivi purchè maturati nei 12 mesi precedenti la sospensione).

- **Chi deve attivarsi? Quale procedura occorre seguire?**

Devono attivarsi i datori di lavoro che dovranno attivare la procedura di consultazione sindacale che andrà conclusa prima dell'inizio del periodo di integrazione salariale:

a – Attivazione della procedura con comunicazione formale alle RSA o (in mancanza di queste) alle OO.SS. di Categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella Provincia. Esame congiunto svolto in sede locale se richiesto da una delle parti, per i datori di lavoro in genere e per tutte le aziende non cassa integrabili, salvo quelle artigiane aderenti all'EBAP (dovranno seguire le modalità in vigore presso l'ente);

b – Secondo le disposizioni sopra richiamate per le imprese cassa integrabili che abbiano esaurito gli strumenti di sospensione del lavoro accessibili per la CIG ordinaria;

c – Esame congiunto in sede regionale per le imprese cassa integrabili che abbiano esaurito gli strumenti di sospensione dal lavoro accessibili per la CIG straordinaria.



## CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

- **In quanto tempo deve concludersi la procedura di consultazione?**

Entro 15 giorni dalla data di attivazione.

- **Qual è il contenuto della comunicazione di attivazione della procedura e del verbale di esame congiunto?**

Dovrà essere esplicitata la causale dell'intervento, il numero di lavoratori coinvolti, il periodo di sospensione o riduzione del lavoro.

- **A chi va presentata la domanda?**

La domanda va presentata, dall'impresa, per via telematica alla Regione entro 20 giorni dalla data di inizio del periodo di integrazione salariale.

Per i lavoratori in somministrazione la domanda deve essere presentata dall'Agenzia. Per i lavoratori assunti a tempo determinato la fruizione non può andare oltre la scadenza del rapporto di lavoro a termine. E' importante indicare nella domanda i nominativi di tutti i lavoratori coinvolti nella fruizione della CIG (anche nel caso in cui si applichi la rotazione del personale). Non è possibile a consuntivo superare le ore autorizzate a preventivo e neppure aggiungere o modificare i dipendenti indicati nominativamente nella domanda (salvo rettifica o integrazione come previsto dalla circolare).

- **Cosa deve fare il lavoratore?**

Per poter percepire l'indennità deve sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) a partecipare a progetti di riqualificazione o per coloro che non sono in circostanza di rapporto di lavoro (es. fallimento), ad accettare u'offerta congrua. Il datore di lavoro farà firmare la DID al lavoratore e ne conserverà copia in azienda



## CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

- ***Cosa succede se il lavoratore non sottoscrive la DID oppure non si presenta alla convocazione CPI?***

Se non viene prodotta nessuna giustificazione in merito (che andrà comunque valutata dall' INPS e dalla Regione) il lavoratore perderà il diritto al pagamento dell'integrazione salariale.

- ***Come avviene il pagamento della CIG***

L'erogazione delle spettanze avviene con il sistema del pagamento diretto da parte dell'Inps, eventualmente con modalità di anticipazione prima del provvedimento formale di autorizzazione da parte della Regione.

- ***Gli apprendisti per aver diritto alla CIG in deroga devono aver lavorato in azienda 90 giorni o di più? E maturano il TFR? Ed è a carico dell'INPS?***

Gli apprendisti per aver diritto alla CIG in deroga devono aver lavorato almeno 90 giorni. Gli stessi devono provenire da aziende che abbiano sospensione dell'attività con CIGO – CIGS.

Nel periodo di CIG maturano il TFR che rimane a carico dell'azienda, questa è l'interpretazione dell'Inps, poiché considera il periodo di CIG in deroga neutro.

- ***Dopo aver usufruito di un anno di CIGS per crisi viene richiesta la CIG in deroga e i lavoratori a zero ore non rientrano in azienda. Il TFR maturato sia nella CIGS per crisi e sia quello in deroga è a carico dell'INPS?***

Il TFR maturato durante il periodo di CIGS per crisi, non rientrando il lavoratore in azienda, è a carico dell'Inps.

Mentre il TFR maturato durante la CIG in deroga è a carico del datore di lavoro, questa è l'interpretazione dell'Inps, poiché considera il periodo di CIG in deroga neutro.



## CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Questa interpretazione continua a creare difficoltà alle richieste per l'utilizzo della CIG in deroga da parte dei datori di lavoro

- ***Dopo la CIGS per procedure concorsuali se si richiede la CIG in deroga il TFR maturato in questo periodo va a carico della procedura concorsuale? O a carico INPS?***

Anche per le procedure concorsuali, il TFR maturato durante la CIG in deroga è a carico dell'azienda.

- ***L'Azienda che utilizza la CIG in deroga deve pagare una somma aggiuntiva?***

I datori di lavoro devono versare un contributo aggiuntivo CIG del 3% per chi ha fino a 50 dipendenti e del 4,50% per chi ha più di 50 dipendenti.

- ***La CIG in deroga può essere concessa in qualunque periodo dell'anno?***

In linea di massima sì, ma la circolare precisa che non può essere concessa durante i periodi di normale fruizione delle ferie collettive (per periodi normali si intendono quelli contrattualmente previsti).



## DISOCCUPAZIONE SPECIALE IN DEROGA

- **Chi può richiederla?**

I lavoratori che abbiano cessato un rapporto di lavoro e che siano in stato di disoccupazione ma privi dei requisiti per maturare il diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria o all'indennità di mobilità normale o in deroga.

- **Ne possono usufruire tutti coloro che abbiano un contratto a termine (o di somministrazione) scaduto?**

No, soltanto se il contratto è stato risolto alla scadenza da un'azienda che avesse in corso sospensioni dell'attività con intervento di CIGO, CIGS, CIG in deroga o misure di riduzione del personale o che le avevano comunque attivate nel semestre precedente.

- **La durata di 90 giorni riferita al contratto a TD o di somministrazione devono essere consecutivi?**

Possono anche non essere consecutivi purchè rientrino nei 12 mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro.

- **Possono richiederla anche gli apprendisti?**

Sì, se il contratto di lavoro non è stato trasformato alla scadenza purchè abbiano una anzianità aziendale di almeno 90 giorni e che l'azienda avesse, al momento della cessazione, in corso sospensioni dell'attività con interventi di CIGO, CIGS, CIG in deroga o misure di riduzione del personale o che le avevano comunque attivate nel semestre precedente.

- **Coloro che sono stati licenziati per giustificato motivo o abbiano rassegnato le dimissioni per giusta causa ne hanno diritto?**

Soltanto se hanno maturato presso il datore di lavoro almeno 90 giorni di anzianità aziendale anche non consecutivi purchè rientranti nei 12 mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro.



## DISOCCUPAZIONE SPECIALE IN DEROGA

- **Se la durata del periodo di lavoro è di 12 mesi il trattamento cambia?**

Sì, si ha diritto alla mobilità in deroga: per calcolare i 12 mesi sono utili anche le mensilità eventualmente accreditate dalla medesima impresa presso la gestione separata (co.co.pro).

- **Cosa deve fare un lavoratore per ottenere il pagamento della disoccupazione in deroga?**

Deve presentare la domanda all'Inps entro 68 giorni dalla cessazione utilizzando il modello DS21 sul quale dovrà precisare che si tratta di disoccupazione speciale in deroga. Alla domanda dovrà essere allegata la DID (dichiarazione di immediata disponibilità). Il rifiuto a sottoscrivere la DID, la mancata presentazione alla convocazione del CPI, il rifiuto di una proposta di riqualificazione professionale o di un'offerta congrua comporta la decadenza dal diritto a percepire l'indennità.

- **Dopo aver usufruito della disoccupazione, si può richiedere la disoccupazione in deroga se mancano pochi mesi per raggiungere il diritto alla pensione?**

No, nell'accordo non è prevista questa possibilità.



## MOBILITA' IN DEROGA

- **– Chi sono i destinatari del trattamento?**
  1. – Si tratta dei soggetti con più di 50 anni che non possano completare la maturazione dei requisiti necessari per il pensionamento di anzianità o di vecchiaia il cui periodo mancante per raggiungere il diritto alla pensione non superi i 12 mesi e maturi entro il 31/12/2010 e che:
    - a – siano percettori di mobilità ai sensi della 223/91 che si concluda dopo il 31/12/2008;
    - b – siano iscritti nelle liste di mobilità ai sensi della 236/93 a partire dal 01/01/2009 in possesso di un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui 6 di effettivo lavoro;
    - c – siano stati licenziati per giustificato motivo oggettivo o dimissionari per giusta causa a partire dal 01/01/2009 in possesso di un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui 6 di effettivo lavoro, dipendenti da datori di lavoro non aventi i requisiti per consentire l'accesso alle liste di mobilità.
  2. – Si tratta di soggetti in stato di disoccupazione privi dei requisiti per maturare il diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria o all'indennità di mobilità che si trovino a partire dal 01/04/2009 in una delle seguenti condizioni:
    - a – titolari di un contratto a termine della durata di almeno 12 mesi, anche non consecutivi, di cui 6 di effettivo lavoro, purché rientrati nei 24 mesi precedenti la data di cessazione. Il rapporto deve essere cessato alla scadenza ed il datore di lavoro doveva avere in corso sospensioni per CIGO, CIGS CIG in deroga o misure di riduzione del personale anche se erano state attivate nei 6 mesi precedenti;
    - b – lavoratori in somministrazione cui sia scaduto un contratto della durata di almeno 12 mesi, anche non consecutivi, di cui 6 di effettivo lavoro e la cui missione fosse stata svolta in aziende con le caratteristiche di cui al punto a;
    - c – apprendisti con contratto di lavoro (non trasformato a T.I. alla scadenza) di almeno 12 mesi anche non consecutivi, di cui 6 di effettivo lavoro a la cui attività fosse stata svolta in aziende con le caratteristiche di cui al punto a;



## MOBILITA' IN DEROGA

d – lavoratori con contratto di lavoro subordinato licenziati per giustificato motivo oggettivo o dimissionari per giusta causa e che abbiano maturato presso il datore di lavoro di provenienza almeno 12 mesi, anche non consecutivi, di cui 6 di effettivo lavoro purché rientrati nei 24 mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro. (come si può notare si tratta delle stesse tipologie previste per la disoccupazione in deroga ma con una maggiore anzianità aziendale).

- **Cosa deve fare il lavoratore per ottenere il pagamento della mobilità in deroga?**

Deve presentare la domanda all'Inps entro 68 giorni dalla cessazione utilizzando il modello DS21 sul quale dovrà precisare che si tratta di disoccupazione speciale. Alla domanda dovrà essere allegata la DID (dichiarazione di immediata disponibilità). Il rifiuto a sottoscrivere la DID, la mancata presentazione alla convocazione del CPI, il rifiuto di una proposta di riqualificazione professionale o di un'offerta congrua, comporta la decadenza del diritto a percepire l'indennità.

- **La mobilità in deroga da diritto all'iscrizione nelle liste di mobilità?**

No, la circolare precisa che non ci si può iscrivere nelle liste di mobilità e non si è "portatori" di sgravi contributivi collegati all'iscrizione nelle liste nel caso di avviamento al lavoro. Tuttavia la legge 33/09 prevede che i datori di lavoro che non avviano in atto sospensioni e che assumano lavoratori destinatari per gli anni 2009-2010 di ammortizzatori in deroga, sia concesso dall'Inps un incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore per il numero di mensilità di trattamento a sostegno del reddito non ancora erogato.

- **Nel caso di svolgimento di altra attività di lavoro dipendente o autonoma valgono, per il lavoratore, le stesse regole di sospensione e decadenza previste per la mobilità "ordinaria"?**

Sì, salvo il caso di svolgimento di lavoro accessorio (voucher) nel limite massimo di 3.000,00 Euro nell'anno solare



## MOBILITA' IN DEROGA

- ***Ho finito la mia mobilità retribuita e durante quel periodo ho avuto periodi di sospensione con contratti a termine. Adesso ho diritto di fare la domanda di disoccupazione?***

Se l'ultimo contratto avuto è stato successivo alla mobilità, ha diritto alla disoccupazione, e la domanda va presentata entro 68 giorni al centro per l'impiego e all'Inps. In caso contrario ovvero l'ultimo contratto avuto è cessato prima della fine della mobilità non ha diritto alla disoccupazione.

- ***Sono un lavoratore dipendente con assegno di invalidità Inps, e andrò in mobilità. Mi hanno detto che dovrò optare tra mobilità o assegno, ma nel caso opti per la mobilità e che io mi rioccupi durante la mobilità con contratti a termine mi spetta di nuovo l'assegno di invalidità per il periodo in cui lavoro?***

Se il lavoratore collocato in mobilità ha optato per l'indennità di mobilità, con conseguente sospensione dell'assegno di invalidità, al momento che si rioccupa, sia esso tempo determinato e/o indeterminato, spetta nuovamente l'assegno di invalidità. Ovviamente occorre dare le opportune comunicazioni all'Inps.

- ***Vado in mobilità con il massimale previsto quest'anno ma l'importo per il secondo anno sarà ridotto rispetto ai massimali iniziali o verranno presi in riferimento i nuovi massimali previsti successivamente?***

I tetti dei massimali che vengono applicati a coloro che vanno in mobilità sono quelli dell'anno iniziale e le riduzioni vengono fatte su quei massimali senza tener conto degli aumenti dovuti agli aggiornamenti annuali previsti dalla legge.



## Ammortizzatori Settore Edile Normativa Speciale

Una gestione speciale dell'integrazione salariale ordinaria è prevista per l'edilizia. Essa riguarda gli operai dipendenti da aziende industriali dell'edilizia sospesi o ad orario ridotto per intemperie stagionali o per altre cause non imputabili al datore di lavoro. La regolamentazione è simile a quanto previsto per la cassa integrazione ordinaria dell'industria (art. 1 legge 77/63 e art. 10 legge 223/91).

Sempre nel settore edile è previsto un particolare trattamento di disoccupazione (disoccupazione speciale). Esso si applica ai lavoratori dipendenti da imprese edili, anche artigiane, per cessazione dell'attività aziendale, per ultimazione del cantiere o delle singole fasi lavorative o per riduzione del personale (art. 9 legge 427/75). La durata della prestazione è pari a 90 giorni.

L'articolo 11 della legge 223/91 ha inoltre stabilito che possa essere concesso un trattamento speciale di disoccupazione, d'importo pari a quello dell'indennità di mobilità, ai lavoratori edili che, impegnati per un periodo non inferiore a 18 mesi nel completamento di impianti industriali o di opere pubbliche di grandi dimensioni (cioè quelle opere per le quali la durata dell'esecuzione dei lavori edili prevista è di 18 mesi, nell'ambito di un progetto generale approvato di durata uguale o superiore a 30 mesi consecutivi), siano stati licenziati dopo che l'avanzamento dei lavori abbia superato il 70%.

La durata della prestazione è pari a 18 mesi, estendibili a 27 mesi per le aree del Mezzogiorno.

