

CGIL

Piemonte

CGIL

Torino

Dipartimento Politiche attive del lavoro

MINIGUIDA SUGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI "IN DEROGA" 2009-2010

a cura di *elisabetta mesturino e franco trincherò*
torino 4 settembre 2009

N.B.: la Direzione Generale dell'Inps ha sollevato questione di non conformità al quadro normativo dell'istituto dell' "Indennità di disoccupazione speciale in deroga"; è stato chiesto in merito un chiarimento al Ministero del Lavoro sia da parte del sindacato sia da parte della Regione Piemonte; nel frattempo la parte relativa a detto istituto contestato va considerata sospesa, mentre sono pienamente operativi gli istituti della cig in deroga e della indennità di mobilità in deroga

A) CASSA INTEGRAZIONE**Aziende destinatarie**

Possono fare richiesta di cig in deroga tutti i datori di lavoro, inclusi quelli non imprenditori, con la sola esclusione dei datori di lavoro domestico, a prescindere dall'ambito di attività e dal numero di occupati.

Le imprese normalmente cassaintegrabili possono richiedere la cig in deroga solo dopo avere esaurito i normali strumenti (cigo + eventuale cigs) effettivamente utilizzabili sulla base della specifica situazione.

Lo strumento della sospensione per max 90 gg/anno con ricorso alla indennità di disoccupazione e integrazione dell'ente bilaterale non è tuttora attivato, non essendo perfezionati gli atti applicativi.

Lavoratori beneficiari

Sono tutti i lavoratori con un rapporto di lavoro subordinato, inclusi apprendisti, somministrati, soci di cooperativa (comprese quelle sociali e quelle costituite ex DPR 602/70); per chi ha un rapporto a termine di qualunque tipologia il trattamento viene riconosciuto sino alla scadenza prevista del contratto.

E' richiesta un'anzianità aziendale minima di 90 giorni, che nel caso dei somministrati vanno riferiti all'azienda utilizzatrice e possono anche essere non continuativi ma derivanti dal cumulo di più missioni effettuate nei 12 mesi precedenti l'inizio della sospensione. Ai fini del requisito dell'anzianità, nei casi di cambio di appalto, trasferimento d'azienda ecc. si tiene conto anche dei periodi di lavoro svolti presso l'impresa precedente.

Causali e durate

Le uniche causali ammissibili sono quelle riconducibili ad una situazione di crisi aziendale o di mercato; rientrano anche i casi di cessazione totale o parziale dell'attività e di procedure concorsuali.

La durata massima del primo periodo richiesto è di 8 mesi per le aziende cassaintegrabili e 4 mesi per le altre, in entrambi i casi prorogabile, a fronte di disponibilità di risorse, fino ai 12 mesi per

anno. Sulla base dell'attuale quadro normativo, i periodi di cig si devono concludere entro il 31.12.2010.

Procedure

Deve essere preliminarmente effettuata la procedura sindacale ex art. 5 della L. 164/75 (comunicazione alla rsu o alle oo.ss. territoriali, le quali potranno chiedere l'esame congiunto) che si svolge in sede sindacale per tutte le aziende cassaintegrabili e non nel caso la cig sia riconducibile ad una delle causali previste per l'ordinaria, e presso la Regione ex art. 2 del DPR 218/2000 per le aziende cassaintegrabili nel caso la causale sia riconducibile alla straordinaria; le aziende artigiane associate all'ente bilaterale continuano ad utilizzare quella sede; la fase di consultazione sindacale si deve esaurire in 15 giorni dalla attivazione della procedura. Nella comunicazione iniziale dell'azienda, e nel successivo verbale di esame congiunto, deve essere specificato se la richiesta è riconducibile a crisi, cessazione o procedura concorsuale.

La domanda vera e propria va presentata per via telematica alla Regione Piemonte, compilando l'apposita modulistica predisposta e scaricabile dal sito della Regione stessa, entro 20 giorni dall'inizio della sospensione.

La domanda deve riportare una serie di dati, elencati nella circolare congiunta Inps-Regione, tra i quali il numero e l'elenco nominativo dei lavoratori coinvolti; se si attuano meccanismi di rotazione, il numero e l'elenco deve essere relativo all'insieme dei lavoratori coinvolti.

Nel caso di imprese industriali che abbiano alle dipendenze degli apprendisti e che per la generalità del personale ricorrono alla cigo o cigs, devono effettuare un'unica procedura di consultazione sindacale, in sede sindacale o presso la Regione secondo quanto sopra specificato; la presenza di apprendisti con il relativo numero e periodo previsto di sospensione deve essere indicata nella comunicazione aziendale e nel verbale di esame congiunto; l'impresa dovrà poi presentare 2 distinte domande: una per i lavoratori non apprendisti seguendo le modalità solite, ed una per gli apprendisti seguendo le modalità previste per la cig in deroga.

Per i lavoratori in somministrazione operanti presso un'azienda che ricorre alla cig, la procedura di consultazione e la relativa domanda vanno presentate dall'agenzia di somministrazione.

Al ricevimento della domanda per via telematica, la Regione provvede a verificare la completezza dei dati ed a richiedere l'eventuale integrazione dei dati mancanti, i quali vanno trasmessi dall'azienda entro i successivi 7 giorni. Verificata la regolarità o il completamento della domanda, la Regione provvede a trasmettere il numero di protocollo assegnato alla pratica e il quadro D contenente l'elenco dei nominativi indicati dal datore di lavoro (elenco non modificabile), che dovrà essere utilizzato per il consuntivo mensile; contemporaneamente verrà richiesto l'invio della domanda in formato cartaceo l'azienda deve trasmettere con gli allegati richiesti: copia del verbale di esame congiunto o in mancanza della comunicazione aziendale al sindacato; dichiarazione di responsabilità del legale rappresentante dalla quale risulti che l'azienda non può fruire di altri ammortizzatori e che tutti i lavoratori interessati alla cig hanno sottoscritto la dichiarazione di immediata disponibilità ad un percorso di formazione/riqualificazione ovvero ad accettare un'offerta di lavoro congruo; fotocopia di un documento di identità di chi ha firmato la domanda; stampa della e-mail inviata alla Regione per la domanda telematica.

Salvo casi di forza maggiore documentabili, il rispetto dei tempi deve essere tassativo, pena la reiezione della domanda oppure la parziale scopertura del periodo di sospensione attuato.

Rendicontazione e modalità di pagamento dell'integrazione salariale

La modalità normale è quella del pagamento diretto dall'Inps ai lavoratori; l'anticipazione del trattamento da parte del datore di lavoro, con successivo conguaglio sui contributi dovuti, rappresenta un'eccezione e va di volta in volta concordata con la Direzione regionale dell'Inps. Questo non impedisce che nelle varie situazioni tramite appositi accordi l'azienda anticipi ai lavoratori l'ammontare dell'integrazione salariale, che verrà restituito nel momento in cui i lavoratori

riceveranno il pagamento dall'Inps; va sempre rispettato il principio per cui l'eventuale anticipazione non deve essere garantita dal tfr maturato, e ciò per evitare che l'azienda scarichi sui lavoratori eventuali richieste improprie di cig, ovvero la richiesta non vada a buon fine per il mancato rispetto delle procedure e delle scadenze previste.

L'effettivo pagamento è subordinato alla rendicontazione da parte del datore di lavoro delle ore di cig effettivamente fruite, che deve essere presentata ogni mese entro il giorno 15 del mese successivo a quello nel quale è iniziata la sospensione alla Regione ed all'Inps compilando rispettivamente il Quadro D (che la Regione ha nel frattempo provveduto a trasmettere per via telematica al datore di lavoro) ed i moduli SR41 scaricabili dalla pagina dei servizi on line dell'Inps. Nel caso della prima mensilità di fruizione, il Quadro D va presentato entro 10 giorni dal ricevimento del modulo su file, ovvero sempre entro il 15 del mese successivo qualora il termine precedente ricada prima di tale data.

A seguito della rendicontazione presentata correttamente e nei termini previsti, la Regione autorizza l'Inps al pagamento, che avviene esclusivamente nella forma del bonifico bancario, non essendo più prevista la modalità dell'assegno circolare.

A fronte del permanere dello scarto notevole tra le ore richieste e quelle effettivamente utilizzate, e della necessità di tenere un costante monitoraggio sull'andamento della spesa, la Regione prevede di procedere ad autorizzazioni di pagamento bimestrali.

Anticipazione del trattamento

Una recente modifica legislativa ha introdotto la possibilità per il datore di lavoro di richiedere all'Inps l'anticipazione del trattamento di integrazione salariale ai lavoratori, anche se l'istruttoria da parte della Regione non è ancora conclusa e quindi non è ancora stata emessa l'autorizzazione.

La domanda di anticipazione va presentata dal datore di lavoro alla sede Inps competente utilizzando l'apposito modulo (IG15/deroga) ed allegando l'accordo sindacale (che è dunque un elemento indispensabile per poter presentare la richiesta) ed i moduli SR41; l'anticipazione viene concessa, nei limiti dell'effettiva disponibilità di risorse, fino ad un massimo di 4 mesi, dopo di che se non è intervenuta l'autorizzazione da parte della Regione l'Inps provvede a recuperare nei confronti del datore di lavoro le somme corrisposte. Contemporaneamente alla richiesta di anticipazione va presentata la domanda di cig in deroga alla Regione con le modalità solite.

A fronte del fatto che continua ad essere notevole lo scarto tra le ore richieste e quelle effettivamente fruite, specie per le piccole aziende, l'intendimento dell'Inps e della Regione è quello di limitare il più possibile il ricorso alle anticipazioni e velocizzare invece le pratiche per il normale pagamento dopo l'autorizzazione.

Obblighi dei lavoratori

La legge (c. 10, art. 19, L. 2/2009) stabilisce che il diritto a precepire qualunque forma di integrazione del reddito, compresa la cig in deroga, è subordinato alla preventiva sottoscrizione da parte di ogni lavoratore della Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) a partecipare a percorsi di formazione/riqualificazione ed anche, per coloro che sono destinati a vedere interrotto il proprio rapporto di lavoro (è il caso della cig per cessazione di attività o fallimento), ad accettare un'offerta di "lavoro congruo" (si considera "congrua" un'attività lavorativa coerente con le caratteristiche individuali e professionali della persona, che si svolga in un luogo distante non più di 50 km dalla residenza o raggiungibile con i mezzi pubblici in non più di 80 minuti, che comporti un trattamento retributivo inferiore di non più del 20% di quello precedente).

L'obbligo di partecipare ad azioni di politica attiva del lavoro, oltre che dalla norma di legge, deriva anche dal Regolamento CE relativo all'impiego delle risorse del Fondo Sociale Europeo, nella misura in cui gli interventi di sostegno al reddito sono finanziati anche solo in parte con le suddette risorse.

La sottoscrizione della DID avviene mediante la compilazione di un apposito campo contenuto nel modulo SR41; i moduli stampati a cura del datore di lavoro e sottoscritti dai lavoratori possono

essere trasmessi telematicamente all'Inps previa scannerizzazione, oppure possono essere semplicemente conservati presso la sede del datore di lavoro: in questo caso il datore di lavoro comunica l'avvenuta sottoscrizione mediante compilazione di apposito spazio sul modulo di domanda. Dell'avvenuta sottoscrizione va data notizia anche alla Regione, unitamente ai dati fondamentali (oltre al nominativo, domicilio e recapito telefonico, titolo di studio, professionalità) relativi agli stessi lavoratori.

Sarà il Centro per l'Impiego (CPI) territoriale del luogo ove ha sede l'unità produttiva a convocare il lavoratore stesso ed a proporre eventuali azioni di politica attiva del lavoro (verifica delle caratteristiche della persona, bilancio delle competenze, orientamento, percorsi di formazione/riqualificazione ecc.), proponendo contemporaneamente la firma del "patto di servizio".

La mancata sottoscrizione della DID, la mancata ingiustificata risposta alla convocazione da parte del CPI, il rifiuto ingiustificato a frequentare corsi di formazione proposti, così come il rifiuto ingiustificato della proposta di "lavoro congruo" nei casi in cui è previsto l'obbligo di accettazione, sono tutti elementi che fanno venire meno il diritto a percepire il trattamento di sostegno al reddito o ne comportano la decadenza.

Misura del trattamento – Coincidenza con i vari istituti contrattuali – Possibilità altro lavoro – Copertura contributiva

Per quanto riguarda le questioni qui richiamate, si rinvia alle regole generali relative alle integrazioni salariali.

Norma transitoria – Procedure espletate prima del 27 maggio 2009

Gli accordi già sottoscritti prima del 27 maggio e le relative concessioni di cig in deroga per un periodo di 6 mesi in regime di proroga dei criteri valevoli nel 2008 rimangono validi, e non è dunque necessario ripetere la procedura; l'eventuale richiesta di prosecuzione della cig dovrà essere presentata con le nuove modalità definite.

Le domande di indennità di disoccupazione per sospensione presentate ai sensi del comma 1, art. 19 della L. 2/2009 per periodi iniziati tra il 1° gennaio ed il 30 aprile 2009 verranno d'ufficio ricondotte alla cig in deroga, fermo restando l'obbligo dell'azienda di compilazione della modulistica prevista per la cig in deroga.

B) INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE SPECIALE IN DEROGA*

***v. "N.B." iniziale**

Destinatari

Lavoratori disoccupati per effetto di un rapporto di lavoro cessato dopo il 31 marzo 2009, che non hanno maturato i requisiti per accedere all'indennità ordinaria di disoccupazione o all'indennità di mobilità e che siano disoccupati per effetto:

- dell'ultimazione del contratto nel caso di contratto a termine, incluso quello somministrato, presso un datore di lavoro che al momento della cessazione aveva in corso sospensioni dal lavoro con ricorso alla cig, ovvero avesse in corso o attuato nel semestre precedente misure di riduzione del personale; possono rientrare in questa casistica anche eventuali apprendisti, il cui rapporto sia stato risolto anticipatamente (es. per chiusura dell'azienda)
- di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo per riduzione di personale, ovvero per dimissioni per giusta causa (es. mancato pagamento delle retribuzioni)

In entrambi i casi il lavoratore deve avere maturato un'anzianità aziendale di almeno 90 giorni, anche non continuativi ma comunque nei 12 mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di

lavoro. Nel caso dei lavoratori somministrati, l'anzianità è riferita al rapporto con l'azienda utilizzatrice, e l'evento indicativo della crisi (sospensioni e/o riduzione del personale) deve essere verificato presso quest'ultima.

Misura del trattamento

E' pari all'indennità di disoccupazione ordinaria, cioè il 60% della retribuzione con applicazione dei consueti massimali mensili, per un periodo di 6 mesi; decorre dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro, o dell'eventuale periodo corrispondente all'indennità sostitutiva del preavviso quando corrisposta.

Termini di presentazione della domanda

La domanda va presentata dal lavoratore alla sede Inps competente in base alla residenza entro 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, utilizzando il mod. DS21 (reperibile anche sul sito internet dell'Inps con il codice SR05) e specificando che si tratta di disoccupazione speciale in deroga.

Transitoriamente, per le cessazioni avvenute a partire dal 1° aprile 2009 per le quali il termine dei 68 giorni sia già scaduto, verranno accolte anche domande presentate fuori termine, purché entro il 15 settembre 2009.

Alla domanda va allegata una dichiarazione di responsabilità del lavoratore ed eventualmente una del datore di lavoro attestante la condizione in cui si trova l'azienda (avere sospensioni in corso oppure avere attuato misure di riduzione del personale); il lavoratore è tenuto a sottoscrivere la DID come nel caso della cig in deroga, a partecipare ad eventuali proposte di percorsi di formazione/riqualificazione e ad accettare eventuali offerte di lavoro congruo.

Incompatibilità e decadenza

Il trattamento è incompatibile con altri trattamenti previdenziali collegati al medesimo periodo lavorativo; è sostitutivo dell'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti il cui diritto sorgerebbe relativamente allo stesso periodo lavorativo a seguito del quale si è percepita la disoccupazione speciale in deroga.

Si decade dal trattamento nei casi di perdita o sospensione dello stato di disoccupazione in base alle norme generali.

C) INDENNITA' DI MOBILITA' IN DEROGA

Destinatari

a) Lavoratori con le stesse caratteristiche già richieste per l'accesso alla disoccupazione in deroga, con rapporto di lavoro cessato da aziende con sospensioni in corso o che abbiano attuato misure di riduzione del personale nel semestre precedente, ma con un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi anche non consecutivi ma maturati nei 24 mesi precedenti la data di cessazione; nel caso dei lavoratori somministrati, l'anzianità è riferita al rapporto con l'azienda utilizzatrice e l'evento indicativo della crisi (sospensioni dal lavoro e/o misure di riduzione del personale) deve essere verificato presso quest'ultima; possono rientrare nella casistica di cui alla presente lettera gli apprendisti non confermati al termine dell'apprendistato o i soci dipendenti di cooperative e che non maturano il diritto alla disoccupazione ordinaria

b) Lavoratori ultracinquantenni provenienti dalle liste di mobilità indennizzata, per i quali la permanenza nelle liste stesse sia terminata dopo il 31.12.08, oppure lavoratori ultracinquantenni iscritti nelle liste di mobilità non indennizzata dopo il 31.12.08 e con un'anzianità aziendale di

almeno 12 mesi, ai quali (in entrambi i casi) manchi entro il 31.12.2010 un periodo non superiore ai 12 mesi per maturare il diritto al pensionamento di anzianità o di vecchiaia

Ai fini del requisito dell'anzianità aziendale di 12 mesi si tiene conto anche di eventuali periodi di lavoro svolto presso la stessa azienda in regime di collaborazione a progetto.

Misura e durata del trattamento

La misura è quella dell'indennità di mobilità ex art. 7 della L. 223/91, compresa la relativa contribuzione figurativa.

La durata del trattamento è di:

6 mesi per i lavoratori di cui alla lett. a) del punto "Destinatari"

fino a 12 mesi per i lavoratori di cui alla lett. b) del punto "Destinatari"

Termini di presentazione della domanda

La domanda va presentata alla sede Inps competente in base alla residenza entro 68 giorni dalla cancellazione dalle liste di mobilità indennizzata, ovvero dalla data di iscrizione nelle liste di mobilità non indennizzata o comunque dell'interruzione del rapporto di lavoro. In fase transitoria saranno accolte anche le domanda presentate oltre il termine dei 68 giorni, purché entro il 15 settembre 2009.

Per la domanda occorre utilizzare il mod. DS21 (scaricabile dal sito Inps nella pagina della modulistica con il codice SR05), specificando che si tratta di indennità di mobilità in deroga ex accordo 27 maggio 2009; alla domanda va allegata una dichiarazione di responsabilità del lavoratore ed eventualmente dell'azienda. Il lavoratore è tenuto, come negli altri casi, a sottoscrivere la DID e ad aderire ad eventuali proposte di formazione/riqualificazione ovvero ad offerte di lavoro congruo.

Incompatibilità e decadenza

Valgono le norme generali già richiamate relativamente alla disoccupazione speciale in deroga.

Informazioni di dettaglio, documentazione e modulistica sono reperibili sul sito internet della Regione Piemonte alla pagina:

<http://www.regione.piemonte.it/lavoro/cigs/index.htm>