Accordo Quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia

anno 2012

Ammortizzatori sociali in deroga 2012 in Lombardia

Accordo quadro regionale sottoscritto il 6 dicembre 2011

LOMBARDIA. COSTRUIAMOLA INSIEME.

Ammortizzatori sociali in deroga 2012 in Lombardia

Accordo quadro regionale sottoscritto il 6 dicembre 2011

RegioneLombardia

FSE per il tuo futuro

Tipologia

Calendario sospensioni

Intervento

Accordo standard

DOMANDA ON LINE

Report di monitoraggio

Piano di gestione degli esuberi

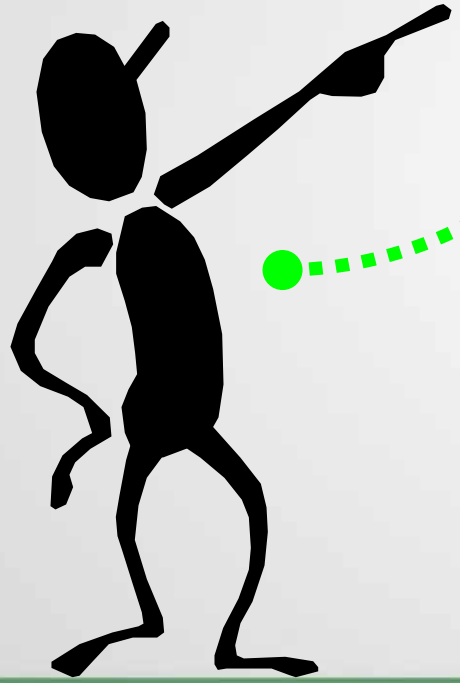
Percorso di politica attiva del lavoro

Tipologia del datore di lavoro

Tipologia 1

Tipologia 2

Tipologia del datore di lavoro



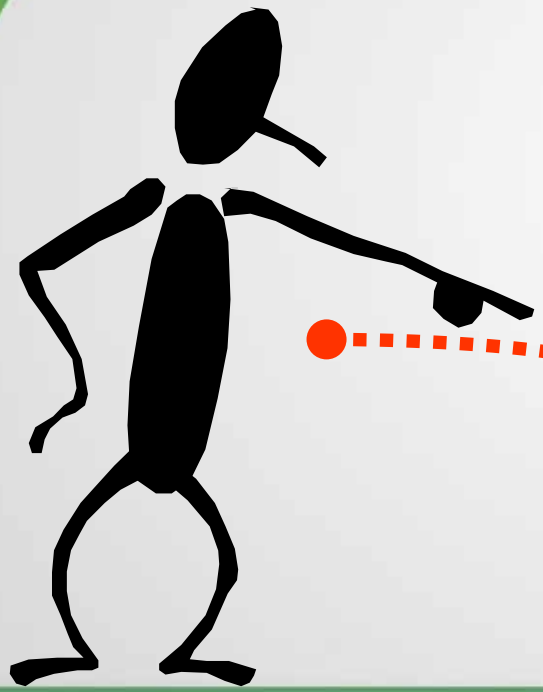
Tipologia 1

Imprese, aziende e datori di lavoro non rientranti nei requisiti d'accesso alla
Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) previsti dalla legislazione ordinaria (*).
Imprese del settore edilizia con un numero di addetti non superiore a 100.

(*) *Non soggetti al pagamento all'INPS della relativa quota contributiva*

Tipologia del datore di lavoro

- Imprese che presentino domande in deroga ai limiti di durata della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) previsti dalla legislazione ordinaria.



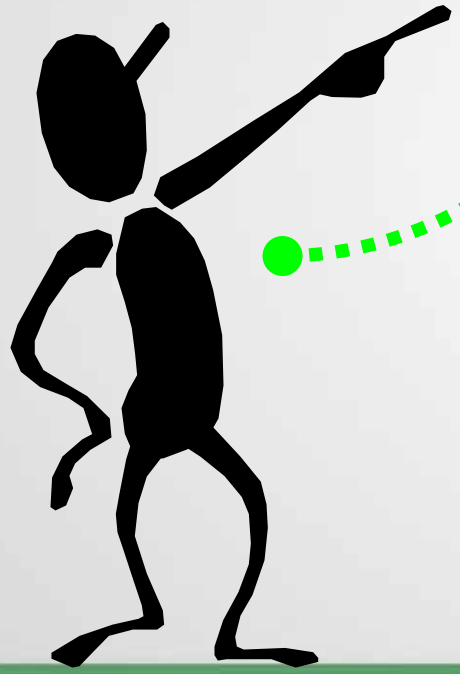
Tipologia 2

Tipologia 1- Intervento A o intervento B?

Intervento A

Intervento B

Tipologia 1 - Intervento A o intervento B?

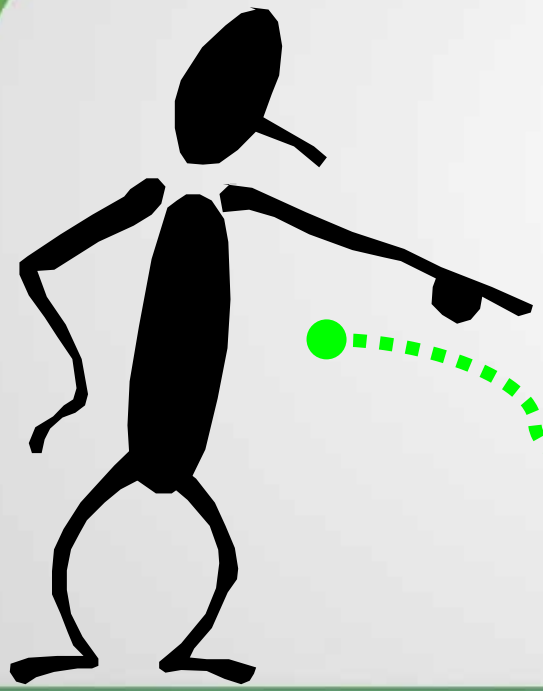


Intervento A

- Tutti i casi in cui siano previste sospensioni o riduzioni dell'attività, con esclusione di:
  - procedura concorsuale;
  - precedente presentazione di due successive richieste di intervento A nel 2012, se la seconda era con decorrenza anteriore al 1 ottobre 2011;
  - precedente presentazione di interventi B;
  - accordo di solidarietà.

Tipologia 1 - Intervento A o intervento B?

- procedura concorsuale;
- precedente presentazione di due successive richieste di intervento A nel 2012, se la seconda era con decorrenza successiva al 30 settembre 2011;
- precedente presentazione di interventi B;
- accordo di solidarietà.



Intervento B

Tipologia 1 - Intervento A o intervento B?

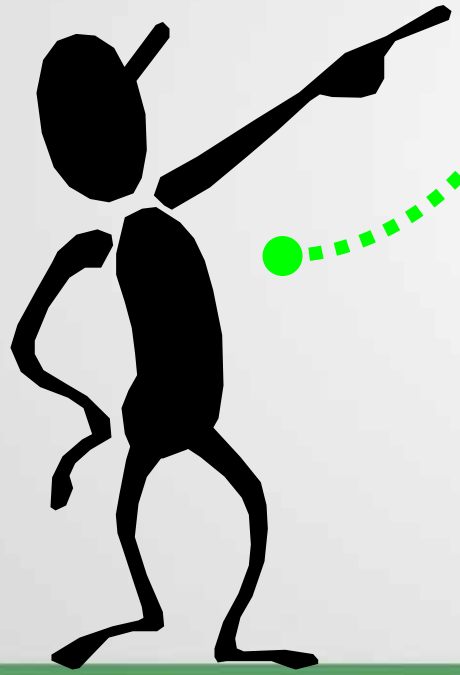
	Casistica	Intervento
1	Prima richiesta in assoluto (a partire dal 1 aprile 2011)	A
2	Rinnovo prima richiesta	A
3	Terza richiesta dopo caso 2	B
4	Seconda richiesta dopo una richiesta di intervento A nel 2011	A
5	Terza richiesta dopo caso 4	B
6	Terza richiesta dopo due richieste di interventi A nel 2011, se la seconda prevedeva l'inizio dopo il 30 settembre 2011	A (*) RIDOTTO
7	Quarta richiesta dopo caso 6	B
8	Terza richiesta dopo due richieste di interventi A nel 2011, se la seconda prevedeva l'inizio prima del 1 ottobre 2011	B
9	Prima richiesta nel 2012 dopo una o più richieste di intervento B nel 2011	B
10	Procedura concorsuale	B
11	Accordo di solidarietà	B

ESEMPI

(*) In questo caso la durata massima dell'intervento è inferiore (specifica più avanti)

Tipologia 1 - Durata dell'intervento

Intervento A



Un monte ore costituito da un massimo di **500** ore per ciascuno dei lavoratori in CIGD.

Nel caso dell'intervento A RIDOTTO il monte ore è costituito da un massimo di **200 ore** per ciascuno dei lavoratori in CIGD.

Il monte ore può essere utilizzato con una flessibilità massima del 40%.

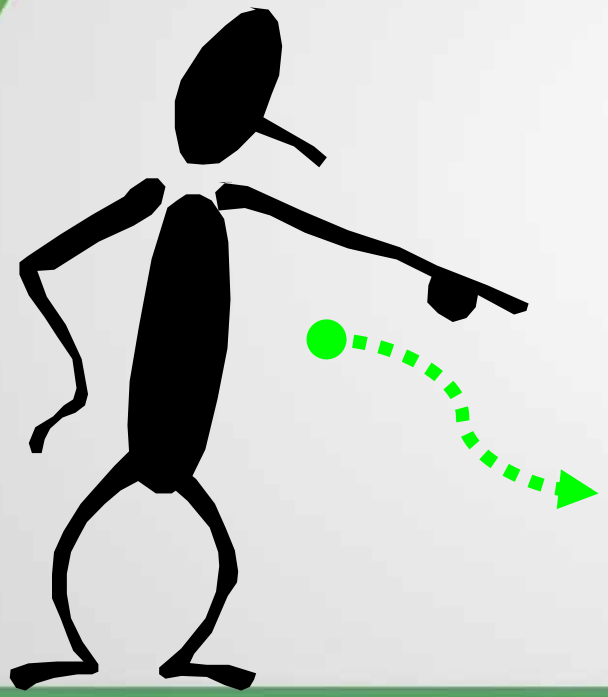
Quindi le 500 ore possono diventare al massimo 700. Le 200 al massimo 280.

Scadenza al 31 dicembre 2012.

Tipologia 1 - Durata dell'intervento

Durata massima **6 mesi**. La richiesta è rinnovabile per un periodo analogo a condizione che il numero dei lavoratori in CIGS sia ridotto di almeno il **15%**, pari ad almeno una unità di personale.

15% - poiché la quota di riduzione non può essere inferiore, la percentuale deve essere arrotondata al numero intero superiore.



Intervento B

Tipologia 1 - Durata dell'intervento

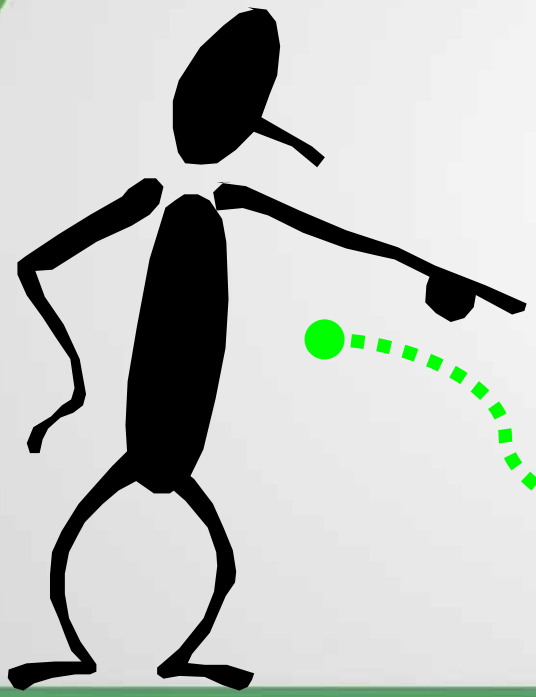
ACCORDO DI SOLIDARIETÀ

Durata massima **12 mesi.**

Esclusione di licenziamenti fino a 3 mesi dalla fine della CIGD.

Sospensione/riduzione lavorativa non superiore al 60% del normale orario di lavoro.

Le ore di lavoro sono distribuite equamente con variazioni complessive non superiori a + o – il 20%.



Intervento B

Tipologia 1 - Intervento A o intervento B?

TABELLA DI SINTESI

	Casistica	Intervento	Durata max
1	Prima richiesta in assoluto (a partire dal 1 aprile 2011)	A	500 ore
2	Rinnovo prima richiesta	A	500 ore
3	Terza richiesta dopo caso 2	B	6 mesi (*)
4	Seconda richiesta dopo una richiesta di intervento A nel 2011	A	500 ore
5	Terza richiesta dopo caso 4	B	6 mesi (*)
6	Terza richiesta dopo due richieste di interventi A nel 2011, se la seconda prevedeva l'inizio dopo il 30 settembre 2011	A	200 ore
7	Quarta richiesta dopo caso 6	B	6 mesi (*)
8	Terza richiesta dopo due richieste di interventi A nel 2011, se la seconda prevedeva l'inizio prima del 1 ottobre 2011	B	6 mesi (*)
9	Prima richiesta nel 2012 dopo una o più richieste di intervento B nel 2011	B	6 mesi (*)
10	Procedura concorsuale	B	6 mesi (*)
11	Accordo di solidarietà	B	12 mesi

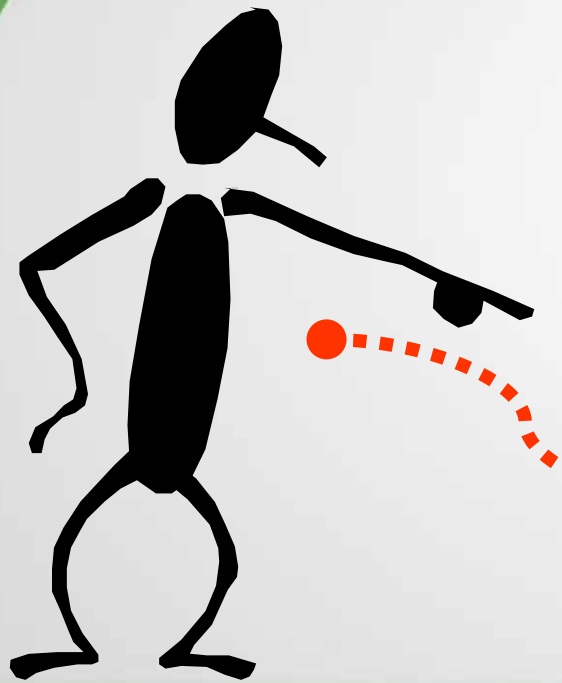
(*) - Rinnovabile per un periodo analogo a condizione che il numero dei lavoratori in CIGD sia ridotto di almeno il 15%

Tipologia 2 - Intervento B

CASO I - Esaurimento del periodo massimo di fruizione della CIGS per crisi senza prevedibili richieste ulteriori di CIGS.

CASO II - Esaurimento del periodo massimo di fruizione della CIGS per crisi con previsione di accesso ad un ulteriore periodo di CIGS per crisi dopo l'interruzione prevista dall'art. 1, comma 5 della legge 223/91.

CASO III - Cessazione di attività, con o senza procedura concorsuale, con necessità di attenuare l'impatto sociale di una procedura di mobilità.



Tipologia 2

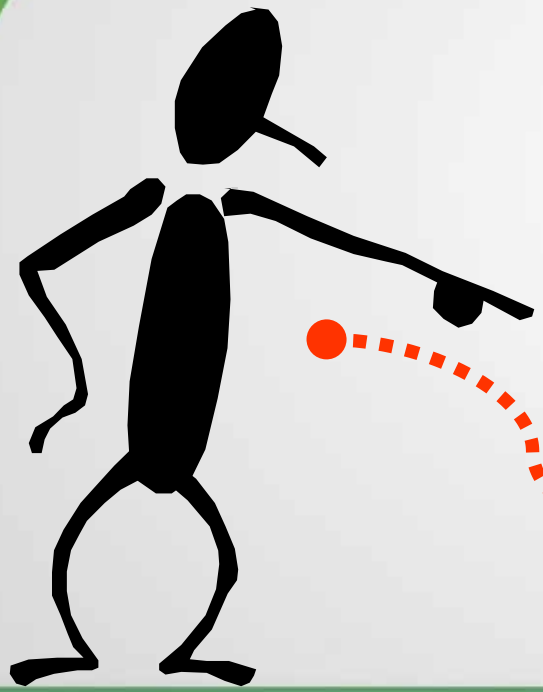
Tipologia 2 - Durata dell'intervento

CASO I - Esaurimento del periodo massimo di fruizione della CIGS per crisi senza prevedibili richieste ulteriori di CIGS.

CASO II - Esaurimento del periodo massimo di fruizione della CIGS per crisi con previsione di accesso ad un ulteriore periodo di CIGS per crisi dopo l'interruzione prevista dall'art. 4, comma 5 della legge 223/91.

CASO III - Cessazione di attività, con o senza procedura concorsuale, con necessità di attenuare l'impatto sociale di una procedura di mobilità.

MASSIMO 6 MESI, NON RINNOVABILE



Tipologia 2

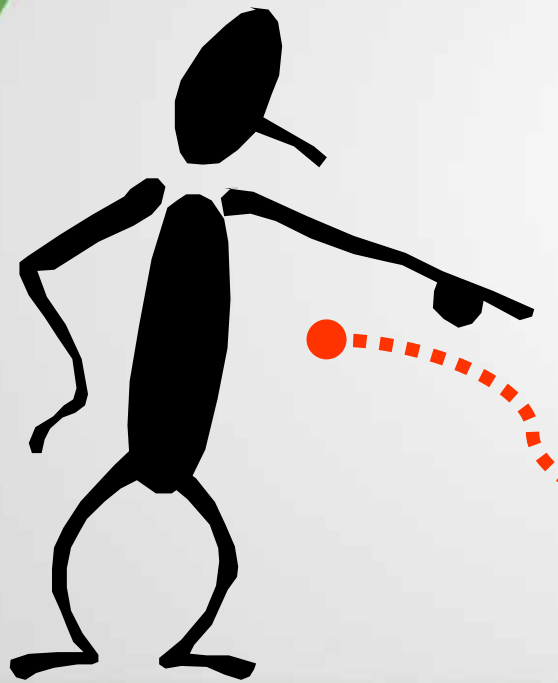
Tipologia 2 - Durata dell'intervento

CASO I - Esaurimento del periodo massimo di fruizione della CIGS per crisi senza prevedibili richieste ulteriori di CIGS.

CASO II - Esaurimento del periodo massimo di fruizione della CIGS per crisi con previsione di accesso ad un ulteriore periodo di CIGS per crisi dopo l'interruzione prevista dall'art. 1, comma 5 della legge 223/91.

MASSIMO 8 MESI, NON RINNOVABILE

CASO III - Cessazione di attività con [illegible] concorsuale, con necessità di attenuare l'impatto sociale di una procedura di mobilità.

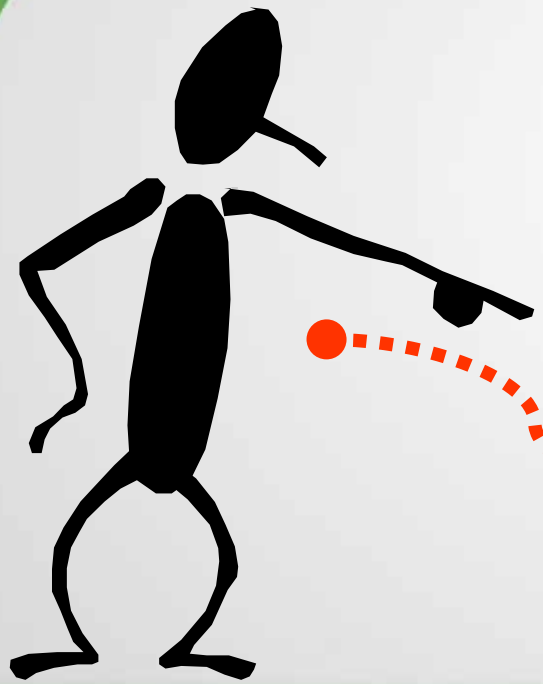


Tipologia 2

Tipologia 2 - Durata dell'intervento

MASSIMO 6 MESI. La richiesta è rinnovabile per un periodo analogo a condizione che il numero dei lavoratori in CIGS sia ridotto di almeno il **15%**, pari ad almeno una unità di personale. **Poiché la quota di riduzione non può essere inferiore, la percentuale deve essere arrotondata al numero intero superiore.**

CASO III - Cessazione di attività, con o senza procedura concorsuale, con necessità di attenuare l'impatto sociale di una procedura di mobilità.



Tipologia 2

Tipologia 1 e 2 – Passo passo

- Verifica dei requisiti: assenza possibilità di utilizzo CIGO/CIGS
- Avvio consultazione sindacale
- Accordo sindacale [STANDARD]
- Inizio sospensioni / riduzioni
- Presentazione domanda on line
- Istruttoria
- Eventuale esame di consultazione
- Autorizzazione della Regione

Attenzione Accordo Quadro
Punto 1.7 Documentazione da fornire
a corredo delle domande

Tipologia 1 e 2 – Passo passo

- Verifica dei requisiti: assenza possibilità di utilizzo CIGO/CIGS
- Avvio consultazione sindacale
- Accordo sindacale
- Inizio sospensioni/riduzioni
- Presentazione istanza on line
- Istruttoria
- Eventuale esame di consultazione
- Autorizzazione della Regione

  - Comunicazione calendario sospensioni
  - Rendicontazione mensile sospensioni

Tipologia 1 e 2 – Passo passo

- Verifica dei requisiti: assenza possibilità di utilizzo CIGO/CIGS
- Avvio consultazione sindacale
- Accordo sindacale
- Inizio sospensioni/riduzioni
- Presentazione domanda on line
- Istruttoria
- Eventuale esame discrepanze
- Autorizzazione della Regione

- Comunicazione calendario sospensioni
- Rendicontazione mensile sospensioni

- Se maturano requisiti per accedere a CIGO o CIGS
- STOP CIGD, anche se autorizzata

Tipologia 1 e 2 – Passo passo

- Verifica dei requisiti: assenza possibilità di utilizzo CIGO/CIGS
- Avvio consultazione sindacale
- Accordo sindacale
- Inizio sospensioni/riduzioni
- Presentazione domanda on line
- Istruttoria
- Eventuale esame di consultazione
- Autorizzazione della Regione

- Comunicazione calendario sospensioni
- Rendicontazione mensile
- Se maturano requisiti per accedere a CIGO o CIGS STOP CIGD, anche se

Se viene presentata una **seconda richiesta 2012:**

Report di monitoraggio sui percorsi di politiche attive e sui piani di gestione degli esuberi.

Mobilità in deroga

Accesso individuale: domanda diretta all'INPS

Lavoratori subordinati licenziati (per cessazione attività, giustificato motivo oggettivo, licenziamento collettivo), cessati (per fine contratto a termine o per recesso dal contratto alla fine del periodo di apprendistato) o dimessi per giusta causa che sono esclusi dal trattamento di mobilità e dal trattamento di disoccupazione ordinaria. Durata massima: 12 mesi.

Lavoratori subordinati licenziati (per cessazione attività, giustificato motivo oggettivo, licenziamento collettivo), cessati (per fine contratto a termine) o dimessi per giusta causa dopo aver usufruito di trattamenti di CIG in deroga, a condizione che siano esclusi dal trattamento di mobilità ed abbiano accesso al trattamento di disoccupazione ordinaria per la durata massima di 8 mesi. Durata massima: 4 mesi.

1.9. Procedura di consultazione sindacale

1.9.1. La procedura di consultazione sindacale è la medesima prevista nell'allegato 1 dell'Accordo Quadro sugli ammortizzatori in deroga 2011, comprensivo delle modifiche ed integrazioni successivamente apportate.

1.9.2. Gli accordi sindacali potranno essere redatti secondo i modelli standard definiti nell'allegato 2 del presente accordo o comunque dovranno contenere, in modo dettagliato ed esauriente, le informazioni e gli impegni indicati nei modelli standard.

1.9.3. L'incompletezza degli accordi sindacali potrà comportare la sospensione dell'istruttoria per l'acquisizione di eventuali integrazioni delle domande medesime. L'eventuale richiesta delle integrazioni sarà corredata dei termini di adempimento, trascorsi i quali sarà disposto il
diniego dell'autorizzazione all'intervento della CIGD.

3. CORRISPONDENZA TRA INTERVENTI A SOSTEGNO DEL REDDITO E SERVIZI DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

I beneficiari sono soggetti a: *Obbligo di adesione a chiamata per formazione, proposte di lavoro congrue, progetto individuale di inserimento nel mercato del lavoro*

OBBLIGO DI ATTIVAZIONE

Per l'intervento A: obbligo di attivazione nel caso di percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla formazione/riqualificazione se specificamente previsti negli accordi sindacali. In tali casi gli interventi si realizzano a carico delle risorse private e/o paritetiche sociali.

Per l'intervento B: obbligo di attivazione per percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla formazione/riqualificazione, ovvero, nel caso di eccedenze di personale, obbligo di attivazione per percorsi finalizzati alla ricollocazione.

Per la mobilità in deroga: Obbligo di attivazione per percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla ricollocazione.

Per tutti i percettori di ammortizzatori sociali in deroga

Attivazione delle sanzioni previste dagli artt. 11 e 12 del decreto interministeriale n. 46441 del 19 maggio 2009, e dalla circolare del MLPS n. 39 del 19 novembre 2010 nei confronti dei lavoratori che non adempiono agli obblighi di attivazione sopra indicati, rendendo effettive le comunicazioni all'INPS da parte dei soggetti competenti per legge dei nominativi dei soggetti inadempienti che possono essere ritenuti decaduti dai trattamenti di CIG o mobilità in deroga.

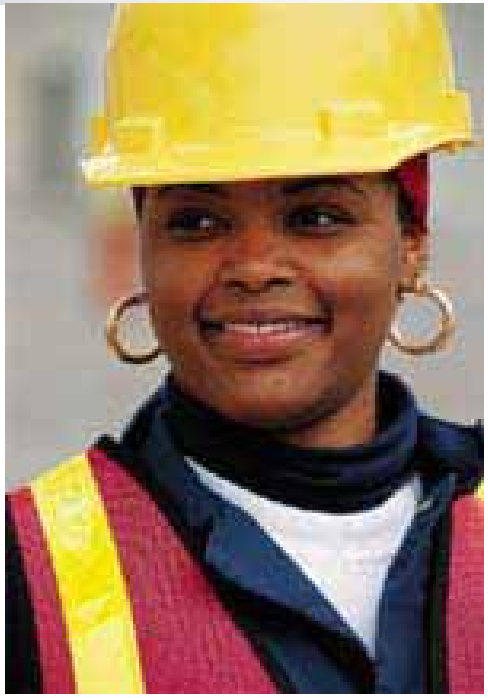
CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA EDILIZIA

A CHI SPETTA

Aziende edili ed affini che svolgono attività di:

- costruzioni edili e costruzioni idrauliche;
- movimenti di terra - cave di prestito – costruzioni stradali – ponti e viadotti;
- costruzioni sotterranee;
- costruzioni di linee e condotte;
- tutte le altre attività, complementari o sussidiarie all'edilizia, quando il personale, anche ausiliario (meccanici, elettricisti, fabbri, lattonieri, tubisti, autisti etc.,) che vi è addetto, è alle dipendenze di un'impresa edile.

LAVORATORI



- operai;
- intermedi;
- impiegati e quadri (dal 11/8/1991 ai sensi Legge 223/1991, art. 14, c. 2)
- soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro (D.Lgs 869 del 12/8/1947, art. 5);
- lavoratori il cui rapporto di apprendistato sia stato trasformato in rapporto a tempo indeterminato ai sensi della Legge 56 del 28/2/1987

NON SPETTA

- Imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- imprese che svolgono in via esclusiva o prevalente l'attività di installazione ed il montaggio di impianti di produzione, trasformazione, trasporto ed utilizzazione di energia elettrica e di impianti telegrafici, telefonici, telescriventi, radio-telegrafonici, televisivi, di riscaldamento, di condizionamento, idrico-sanitari, di distribuzione di gas ed acqua;
- imprese che svolgono in via assolutamente prevalente lavori di armamento ferroviario, quali la posa di binari per il transito di mezzi rotabili, la costruzione di rotaie saldate, la manutenzione, il livellamento o sostituzione di binari, etc. cioè tutti i lavori inerenti alle sovrastrutture delle strade ferrate dopo che la linea ferroviaria, con tutta la serie di opere edili, è stata già realizzata;
- agenzie di somministrazione lavoro (D.lgv n. 276 del 10/9/2003; circ. n. 41 del 13 marzo 2006).

LAVORATORI

- apprendisti;
- dirigenti;
- lavoranti a domicilio;
- autisti dipendenti del titolare di impresa o della sua famiglia;
- **per la durata di un triennio** dalla data di concessione, i soci di cooperative di produzione lavoro che abbiano ottenuto un contributo a fondo perduto da parte del Fondo Speciale per gli interventi a salvaguardia dei livelli di occupazione (art. 17 della Legge n. 49 del 27/2/1985 – circ. n. 2749 del 8/1/1986 , circ. n. 84 del 29/4/1988 e circ. n. 77 del 31/3/1993).

CAUSE DI CONCESSIONE DELLA CIG EDILIZIA

Le **cause** di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro che determinano l'intervento della CIG in questo particolare settore possono essere conseguenti a:

Intemperie stagionali:

comprendono tutte quelle cause di ordine meteorologico, comunque accertate dall'Inps presso gli Enti abilitati alla registrazione dei dati meteorologici (Osservatori, Capitanerie di porto, Aeroporti etc.), a livello comunale, provinciale o regionale (msg. n. 28336 del 28/7/1998), **che impediscono la normale prosecuzione del lavoro**, quali:

- Precipitazioni;
- Gelo;
- Nebbia o foschia;
- Vento, se la sua velocità è superiore ai 30 nodi (50 Km/h) di vento forte;
- Temperature eccessivamente elevate, di norma superiori ai 35/40°.

Eventi diversi, purché transitori e non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori:

Gli eventi diversi da quelli meteorologici come la “fine lavoro” o “fine fase lavorativa”, per essere integrabili devono essere transitori e non imputabili al datore di lavoro o agli operai.

La temporaneità della causale e la transitorietà dell'evento devono essere supportate da documentazione utile a formulare un giudizio previsionale della ripresa dell'attività lavorativa riferita al complesso aziendale e non necessariamente a tutti i lavoratori interessati. La ripresa deve essere indicata nella domanda di integrazione salariale. (circ. n. 130 del 14/7/2003).

La non imputabilità consiste non solo nella mancanza di volontarietà, ovvero di imperizia e negligenza delle parti, ma anche nella non riferibilità all'organizzazione o programmazione aziendale.

Non può essere invocata la non imputabilità quando la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa derivi da inosservanza di obblighi contrattuali da parte del committente.

Gli operai **dimissionari** durante o al termine del periodo di riduzione o sospensione dell'attività, **non** perdono il beneficio delle integrazioni salariali, purché si **rioccupino** , entro breve termine, in altra azienda dello stesso settore (L. n. 427/1975, art. 7).

CAUSE DI ESCLUSIONE DELLA CIG EDILIZIA

Le cause di non integrabilità
della CIG Edilizia riguardano:

- manutenzione ordinaria;
- mancanza di fondi o difficoltà finanziarie;
- intransitabilità delle strade e sciopero di mezzi pubblici;
- esubero di personale;
- ferie collettive;
- morte o malattia del datore di lavoro.

QUANDO E QUANTO DURA

L'art. 1 della Legge n. 427 del 6/8/1975, ha previsto i seguenti limiti e condizioni per la corresponsione delle integrazioni salariali a seconda che riguardi periodi consecutivi e non:

- il trattamento è corrisposto nei limiti delle 13 settimane continuative, prorogabili in via eccezionale, nei soli casi di riduzione di orario di lavoro fino ad un massimo di dodici mesi (52 settimane);
- l'impresa che ha usufruito del periodo massimo integrabile di 12 mesi continuativi, prima di presentare una nuova domanda di CIG, dovrà aver ripreso l'attività lavorativa per almeno 52 settimane;
- il trattamento può essere corrisposto per periodi non continuativi fino ad un massimo integrabile di 52 settimane nel biennio mobile.

Ai fini del computo del biennio, per ogni settimana oggetto di CIG, si considerano a ritroso le 104 settimane precedenti. Se, in tale arco temporale, sono già state integrate 52 settimane, non potrà essere riconosciuto il trattamento richiesto (circ. n. 84 del 29/4/1988).

Per la determinazione dei limiti in questione, si computano sia le settimane di sospensione che quelle di riduzione di orario qualunque sia la causale che ne ha motivato la richiesta.

I periodi di ferie collettive sono considerati parentesi neutra e pertanto non vanno computati ai fini dei limiti temporali sopra indicati e non possono essere considerati come ripresa dell'attività lavorativa.

FESTIVITÀ

Sono considerate giornate lavorative le festività abolite dalla Legge n. 54 del 5/3/1977 (19 marzo, Ascensione, Corpus Domini, 29 giugno, 4 novembre). Qualora vi siano, per accordi collettivi intercorsi tra le parti, maggiorazioni della retribuzione, queste sono a carico del datore di lavoro e pertanto non integrabili.

Per i lavoratori ad **orario ridotto**, le festività che ricadono all'interno del periodo di CIG e in giorni lavorativi **non sono integrabili** (circ. n. 64183 del 19/10/1972), in quanto sono a carico del datore di lavoro.

Per i lavoratori **sospesi e retribuiti NON in misura fissa mensile (a paga oraria)**, le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, non sono integrabili e devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro.

Non sono, del pari, integrabili le altre festività (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) infrasettimanali quando si collocano nei primi **15 giorni** di integrazione salariale, in quanto per legge la retribuzione è a carico del datore di lavoro.

Sono invece da calcolare come integrabili le ore, relative alle citate rimanenti festività, che si collocano oltre le prime due settimane, a causa del prolungarsi della sospensione (msg n. 013552 del 12.06.2009).

Per i lavoratori **sospesi e retribuiti** in **misura fissa mensile** le festività, ricadenti nell'ambito di un periodo di sospensione dell'attività lavorativa per CIG, sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale

MISURA

La misura della CIG ordinaria e straordinaria è pari **all'80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata per le ore di lavoro nonprestate, comprese tra le 0 e le 40 ore settimanali o minor orario contrattuale, ridotta di un'aliquota che dall'1/1/1998 è del **5,54% (pari al contributo per gli apprendisti), ora stabilito nella misura del 5,84% dalla** legge 27/12/2006, n. 296 (**legge finanziaria 2007).**

L'importo da corrispondere è soggetto ad un limite mensile

Tale limite massimo è rivalutato annualmente in relazione all'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati, accertati dall'ISTAT.

Dal 3/1/1994 si applicano due massimali diversi a seconda che la retribuzione lorda mensile del lavoratore, maggiorata dei ratei di 13^ e 14^, sia minore/uguale o maggiore della **retribuzione mensile di riferimento fissata per legge** .

In caso di richiesta per **eventi meteorologici** , l'importo del massimale va incrementato del **20%.**

RETRIBUZIONE

La circ.n. 60724 G.S. del 7/11/1967 , dispone che agli effetti dell'integrazione salariale, oltre al salario, debbano ritenersi utili solamente gli elementi retributivi che abbiano il carattere di **continuità e obbligatorietà** (elementi essenziali della retribuzione), con l'esclusione degli elementi accessori.

Gli elementi **essenziali** della retribuzione sono:

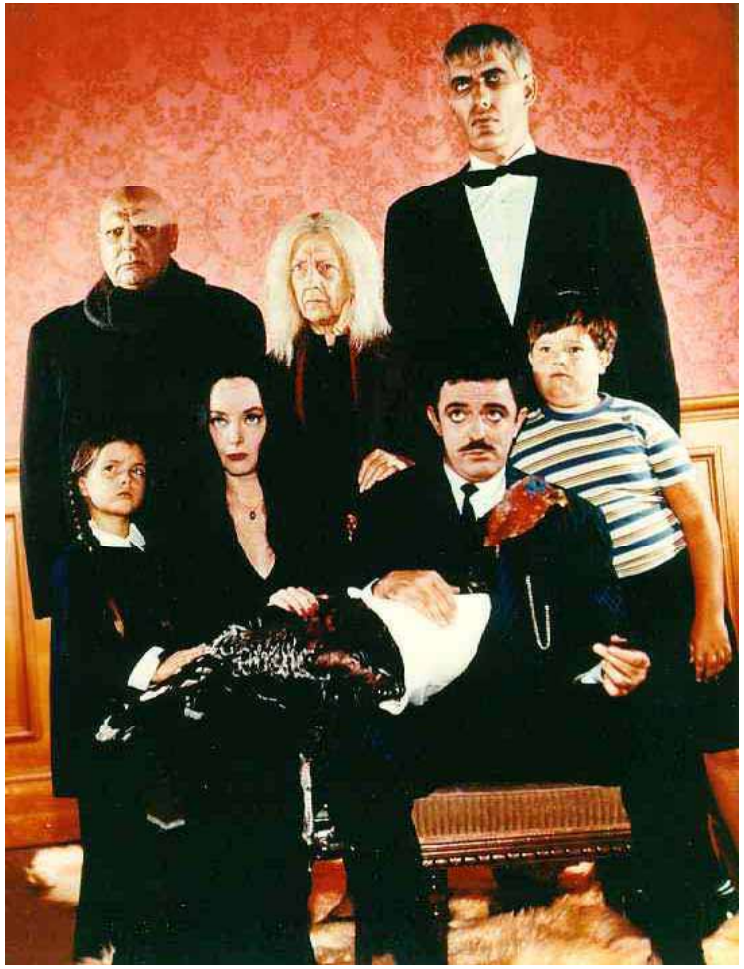
- paga base per gli operai/stipendio base per gli impiegati e i quadri;
- indennità di contingenza;
- aumenti periodici di anzianità;
- aumenti contrattuali;
- ratei di 13^ e 14^, solo se l'importo dell'integrazione calcolata nella misura dell'80% della retribuzione è inferiore al massimale; in questo caso le quote di mensilità aggiuntive sono da integrare fino al raggiungimento del massimale.

Gli elementi **accessori** della retribuzione sono:

- maggiorazioni per turno;
- indennità di trasferta;
- indennità di mensa;
- indennità di cassa;
- indennità di trasporto;
- lavoro straordinario.
- Sono integrabili solo le voci ed indennità che costituiscono parte fissa della retribuzione globale, con esclusione di quelle **non collegate all'effettiva prestazione di lavoro.**

CIG EDILIZIA E ANF

L'assegno per il nucleo familiare è dovuto in misura intera durante i periodi autorizzati di CIG (L. n. 1115 del 5/11/1968, art. 6).



MODALITÀ DI RICHIESTA DELLA CIG EDILIZIA - LA DOMANDA

La richiesta (**mod.** I.G.I. 15/ED) deve essere presentata agli **sportelli dell'Inps** territorialmente competente per ubicazione dell'unità produttiva interessata o tramite raccomandata di cui fa fede il timbro postale di spedizione, entro **25 giorni** dalla fine del periodo di paga in corso al termine della prima settimana di sospensione o riduzione di orario di lavoro.

Nel caso in cui la domanda venga presentata dopo il termine sopra indicato, il trattamento di integrazione salariale potrà essere autorizzato dalla settimana precedente alla data di presentazione (art. 2 della L. 427/1975).

La domanda deve contenere i seguenti **elementi essenziali**:

- le cause dettagliate della sospensione o riduzione di orario;
- il periodo rapportato a settimane intere di calendario;
- il numero dei lavoratori in forza e quello per i quali viene richiesta l'integrazione salariale;
- l'unità produttiva di appartenenza dei lavoratori interessati;
- la data in cui è prevista ovvero è già avvenuta la ripresa dell'attività lavorativa;
- gli operai che si sono dimessi e reimpiegati in altra azienda dello stesso settore;
- l'articolazione giornaliera delle ore effettuate nelle settimane in cui è richiesto l'intervento, in caso di riduzione dell'orario di lavoro.
- Nel caso in cui dalla **tardiva presentazione** della richiesta derivi a danno dei lavoratori dipendenti la perdita totale o parziale del diritto all'integrazione salariale, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere ai lavoratori la somma equivalente all'importo di CIG non percepita (art. 2 della L. 427/1975).

ORGANO DELIBERANTE DEL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE EDILIZIA

La Commissione provinciale della Cassa integrazione guadagni , istituita dalla L. n. 164 del 20/5/1975, art. 8 , è l'organo deliberante sull'accoglimento, parziale o totale, e sulla reiezione delle domande di cassa integrazione.

E' composta dal Direttore della sede provinciale dell'Inps, con funzioni di Presidente, da rappresentanti sindacali dei lavoratori, della Direzione provinciale del Lavoro e dei datori di lavoro.

Le domande di integrazione salariale istruite e complete di tutti gli elementi formali e necessari per l'esame di merito, vengono sottoposte all'esame della Commissione provinciale che, in caso di accoglimento, dovrà stabilire se la causa addotta rientra negli eventi oggettivamente **non** evitabili. Ciò, allo scopo dell'eventuale esonero dal pagamento del contributo addizionale.

In caso di reiezione della domanda, è necessario che i motivi del rigetto **siano comunicati, tramite raccomandata con ricevuta di ritorno, con la massima chiarezza alle aziende** affinché possano disporre di tutti gli elementi utili per impugnare eventualmente il provvedimento.

ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO A SEGUITO DI AUTORIZZAZIONE

RICHIESTA DI RIMBORSO

A seguito del rilascio dell'autorizzazione,il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2 della L. 427/1975 , è tenuto a registrare sul **libro paga** o su documenti equivalenti le integrazioni salariali erogate a ciascun lavoratore.

L'elenco dei lavoratori destinatari del trattamento, dovrà essere conservato tra la documentazione aziendale al fine di acquisire la firma per quietanza dei lavoratori beneficiari.

CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

I periodi di fruizione di integrazione salariale, in quanto equiparati a quelli di **effettivo lavoro,** danno luogo all'accredito di contribuzione figurativa **utili sia per il diritto che per la misura della pensione.**

Riduzione

- Nel caso di **riduzione** di orario, l'accreditamento figurativo può avere riflessi sulla misura della pensione.

Sospensione

- Per i periodi di **sospensione** , la **retribuzione** che viene accreditata è quella **lorda** presa a base per il calcolo delle integrazioni salariali.
- Ai fini del diritto e della misura della **pensione di anzianità** , dal 11/1/1993, l'accredito contributivo viene riconosciuto nei limiti dei **5**

  anni complessivi per i lavoratori che non hanno periodi di contribuzione anteriori al 31/12/1992.

PAGAMENTO

A conguaglio

- Sulla base del provvedimento di concessione della CIG, sorge l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere al lavoratore, in nome e

  per conto dell'Inps il trattamento economico di integrazione salariale.
- Le somme anticipate **dal datore di lavoro** vengono recuperate tramite il mod. DM 10/2, portandole in detrazione nel quadro "D".

Diretto

Nei casi giuridicamente rilevanti di insolvenza dell'azienda o per "serie e documentate difficoltà finanziarie" o ancora per "sopravvenuta cessazione dell'azienda", i Direttori delle Sedi, ove ritenessero fondate le motivazioni addotte dall'azienda, possono autorizzare il pagamento diretto da parte dell'Inps (msg n. 33735 del 7/10/2005).

E' previsto il pagamento diretto delle integrazioni salariali, sulla base di autorizzazione della Direzione Centrale delle Prestazioni a Sostegno del Reddito, anche a favore di dipendenti di aziende fallite previa insinuazione nel passivo fallimentare dei crediti per i contributi dovuti dall'azienda all'Inps (circ. n. 1408 GS del 10/8/1966 ; msg n. 18541 del 30/3/1996 ; msg n. 20775 del 24/2/1999 ; msg n. 477 del 10/5/2000).

Modalità del pagamento diretto

Nei casi di pagamento diretto l'interessato deve inoltrare all'Inps espressa richiesta indicando una delle seguenti modalità:

- bonifico bancario o postale (IBAN);
- allo sportello di un qualsiasi Ufficio Postale del territorio nazionale, o localizzato per CAP, previo accertamento dell'identità del percettore:
- da un documento di riconoscimento;

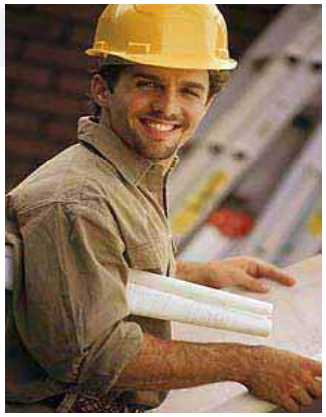
- dal codice fiscale;
- dalla consegna dell' originale della lettera di avviso della disponibilità del pagamento trasmessa all'interessato via Posta.

Nel caso di accredito in c/c bancario o postale devono essere indicati anche gli estremi dell'ufficio pagatore presso cui si intende riscuotere la prestazione nonché le coordinate bancarie o postali (IBAN)

Nel caso di reclamo per **mancato pagamento allo sportello a causa di riscossione fraudolenta:**

- **il legittimo beneficiario** dovrà fare una **dichiarazione di responsabilità** per mancata riscossione;
- **la sede Inps competente** dovrà **riemettere** il pagamento e contestualmente **denunciare** l'accaduto alla competente autorità. La documentazione dovrà essere trasmessa alla Direzione Centrale per il recupero delle somme indebitamente riscosse (msg.14680 del 12.05.2004)

FINANZIAMENTO DELLA CIG EDILIZIA



L'art.12 della legge n. 164/1975 , prevede un **contributo a carico delle aziende** destinatarie del trattamento con percentuali variabili a seconda della qualifica dei lavoratori. Il contributo può essere:

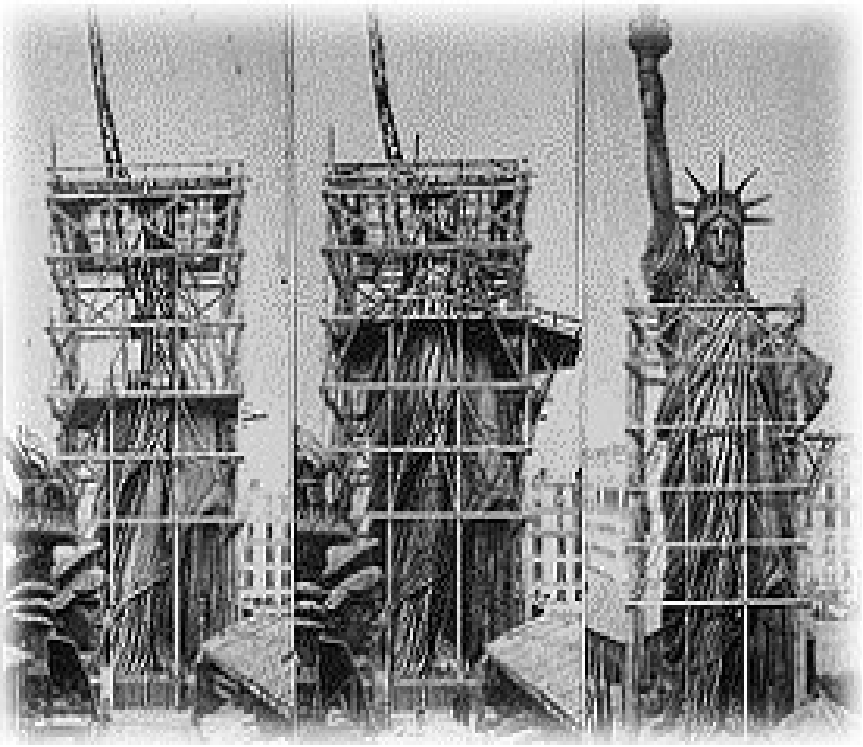
- **ordinario** , versato mensilmente, con un'aliquota contributiva pari al **5,20%** per gli operai edili e del **3,70%** per gli operai del settore lapideo. Per i lavoratori con la qualifica di **impiegati e quadri** , le aliquote di contribuzione delle due gestioni sono stateparificate dal D.lgs n. 4 del 20/1/1998, con decorrenza 22/1/1998, introducendo la differenziazione tra aziende edili fino a 50 dipendenti, rispettivamente con l'aliquota del 1,90% e del 2,20% per le aziende edili con oltre 50 dipendenti. La Legge di conversione n. 52 del 20/3/1998 ha esteso tale disciplina anche alle aziende lapidee, con decorrenza dal 1/3/1998;
- **addizionale** , in tutti i casi in cui la Commissione Provinciale per la CIG edilizia ritenga l'evento **oggettivamente evitabile** ed è pari al 5% delle somme erogate a titolo di integrazione salariale effettivamente utilizzate.

L'evento è "**oggettivamente non evitabile"** ,e pertanto non è dovuto il contributo addizionale, quando è **esterno all'azienda, improvviso e non prevedibile** (circ.n. 57684 G.S. del 27/6/1975 e circ. n. 148 par.2, lettera C) del 13/5/1994).

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA
INDUSTRIA ED EDILIZIA

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA INDUSTRIA ED EDILIZIA

È una prestazione economica erogata dall'Inps con la funzione di integrare o sostituire la retribuzione dei lavoratori che vengono a trovarsi in precarie condizioni economiche a causa di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.



A CHI SPETTA

Cassa Integrazione Guadagni Industria

agli operai, impiegati e quadri dipendenti da:

- aziende industriali: manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas
- cooperative di produzione e lavoro
- industrie boschive, forestali e del tabacco
- cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri (in questo caso hanno diritto solo i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato)
- imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e allo sviluppo e stampa di pellicola cinematografica
- aziende industriali per la frangitura delle olive per conto terzi
- imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato
- imprese addette agli impianti elettrici e telefonici
- imprese addette all'armamento ferroviario

A CHI SPETTA

Cassa Integrazione Guadagni Edilizia

- agli operai, impiegati e quadri dipendenti da:

- aziende edili ed affini
- aziende industriali del settore lapideo esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo

QUANDO SPETTA

Nei casi di sospensione o contrazione dell'attività produttiva per situazioni aziendali dovute a:

- eventi temporanei e non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori
- situazioni temporanee di mercato
- intemperie stagionali

L'intervento ordinario è incompatibile con quello straordinario per la stessa unità produttiva: per cause sostanzialmente coincidenti prevale l'intervento straordinario.

I due interventi invece sono compatibili per uno stesso periodo, solo ove facciano riferimento a situazioni tra loro indipendenti, quali ad esempio maltempo e crisi aziendale.

QUANTO SPETTA

- Un'indennità pari all'80% della retribuzione che il dipendente avrebbe percepito per le ore di lavoro non prestate tra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale e comunque non oltre le 40 ore settimanali.

- L'importo della prestazione non può superare un limite massimo mensile stabilito di anno in anno.

- La somma complessiva da erogare deve essere decurtata di un importo pari all'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti (5,84%).

- Sulla prestazione compete l'assegno al nucleo familiare

DURATA

- per il settore industria il trattamento è corrisposto al massimo per 13 settimane continuative, prorogabili in via eccezionale fino ad un massimo di dodici mesi (52 settimane)

- per il settore edile e lapideo il trattamento è corrisposto al massimo per 13 settimane continuative, prorogabili in via eccezionale fino ad un massimo di dodici mesi (52 settimane) nei soli casi di riduzione dell'orario di lavoro.

Per una stessa unità produttiva, al termine della fruizione di un periodo di trattamento **continuativo** pari a 52 settimane, è possibile presentare una nuova domanda solo dopo che l'attività sia stata ripresa effettivamente per almeno 52 settimane.

Nel caso in cui l'azienda fruisca del trattamento per periodi non consecutivi, il periodo massimo integrabile sarà di 52 settimane nel biennio.

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI

Le assunzioni incentivate

Finalizzate all' occupazione giovanile

↓

Apprendistato (nei tre nuovi percorsi formativi)

Apprendistato per la riqualificazione (iscritti nelle liste di mobilità)

↓

Strumenti per favorire l' incontro tra domanda e offerta (stage e tirocini)

↓

Assunzione di giovani genitori

Le assunzioni incentivate

Finalizzate all'occupazione
di lavoratori sospesi dal lavoro

↓

Lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni straordinaria
(anche in deroga)

Le assunzioni incentivate

finalizzate a rioccupare lavoratori disoccupati

↓

Lavoratori disoccupati:

- Con particolari requisiti soggettivi

- di lunga durata;

- iscritti nelle liste di mobilità

(anche in deroga)

Le assunzioni incentivate

Finalizzate ad occupare particolari categorie di lavoratori

↓

Disabili con alta riduzione della capacità lavorativa

Le assunzioni incentivate

Altre opportunità

↓

Assunzioni in sostituzione di lavoratrici in maternità (imprese con meno di 20 dipendenti)

Assunzioni incentivate e regolarità contributiva

- L'art. 1, cc. 1175 e 1176, della L. 296/2006 ha precisato che il DURC rappresenta il documento che permette di mantenere i benefici contributivi e normativi previsti dalla vigente normativa, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi

L'apprendistato dopo il T.U.

I percorsi

• Il Testo Unico prevede due tipologie di apprendistato, una con finalità prettamente formative, riservata ai giovani, e una con finalità legate alla riqualificazione professionale, riservata a tutti i lavoratoti, con i necessari requisiti, in particolare:

1. apprendistato vero e proprio (per favorire l'occupazione dei giovani)

• La riforma conferma i tre percorsi formativi cambiandone parzialmente la denominazione: **apprendistato per la qualifica professionale; apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; apprendistato di alta formazione e ricerca, utilizzabile anche ai fini del praticantato**

2. apprendistato atipico (per la riqualificazione di chi ha perso il lavoro)

• apprendistato per l' occupazione di lavoratori in mobilità ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale

L'apprendistato dopo il T.U.

Le incentivazioni/agevolazioni/benefici

• **Benefici contributivi** - Il comma 9 dell'art. 7 dispone che, in attesa della riforma degli incentivi all'occupazione, **restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato** (per il percorso formativo di riqualificazione riservato ai lavoratori in mobilità, la contribuzione apprendisti a carico del datore di lavoro, nella misura fissa del 10%, è applicabile indirettamente, per effetto del rinvio fatto dal T.U. al regime contributivo agevolato previsto dall' art. 25 della L. 223/1991, conseguentemente si ritiene continui ad essere non comprensiva dell'assicurazione INAIL, quest'ultima contribuzione dovrà essere calcolata e versata con le ordinarie disposizioni vigenti per la generalità dei lavoratori - Occorrerà attendere conferma dagli enti preposti.

I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori in mobilità a cui è stato proposto il nuovo percorso di apprendistato.

L'apprendistato dopo il T.U.

Le incentivazioni / agevolazioni / benefici

- **Contributi a carico del datore di lavoro**

Dimensioni del datore di lavoro	**Anno di apprendistato**	**Aliquota**
Fino a 9 addetti	primo	1,50%
	secondo	3,00%
	terzo	10,00%
Più di 9 addetti		
	Primo	10,00%
	secondo	10,00%
	terzo	10,00%

- **A carico dell'apprendista**: il contributo è pari alla misura del 5,84% (da chiarire se applicabile anche all'apprendistato di riqualificazione professionale).

L'apprendistato dopo il T.U.

Le incentivazioni / agevolazioni / benefici

- Al termine del percorso formativo senza che intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro, si potrà continuare ad applicare (esclusi gli apprendisti assunti dalla mobilità con il percorso di riqualificazione professionali), per un periodo di ulteriori 12 mesi, la contribuzione apprendisti nelle seguenti misure:

– datore di lavoro: 10%;
– apprendista, 5,84% ovvero 6,14% se l'azienda è soggetta alla Cigs

- Detto beneficio, per effetto del chiarimento fornito dal Min. Lav. con la nota 3883 del 2.5.2006, può essere applicato anche se l'assegnazione della qualifica interviene prima della scadenza del contratto

ASSUNZIONE DISABILI

Lavoratori interessati	Norma di riferimento
Disabili Tutelati (collocamento obbligatorio)	Articolo 1, comma 37, legge 247/2007

Condizioni	Agevolazione contributiva	Altre agevolazioni
Occorre: - che il disabile abbia capacità lavorativa superiore al 67%; - sottoscrivere una apposita convenzione con l'ufficio della provincia competente; - presentare apposita domanda al medesimo ufficio della provincia. (Segue)	Il beneficio è fissato nelle seguenti misure: -contributo pari al 60% del costo salariale annuo se il lavoratore disabile assunto ha una riduzione di capacità lavorativa superiore al 79% ovvero una minorazione ascritta dalla 1ª alla 3ª categoria delle norme sulle pensioni di guerra ovvero con handicap intellettivo o psichico; -contributo pari al 25% del costo salariale annuo se il lavoratore disabile assunto ha una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79%. (Segue)	Rimborso parziale degli oneri connessi alla riorganizzazione del posto del lavoro per accogliere il disabile (condizione: riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%)

ASSUNZIONE DISABILI

Le assunzioni (anche da parte dei datori di lavoro non tenuti all'obbligo di riserva) che danno la possibilità di richiedere il beneficio sono quelle effettuate a tempo indeterminato, realizzate nell'anno antecedente l'emanazione del decreto ministeriale di riparto alle regioni e provincie autonome delle relative risorse finanziarie.	Il costo salariale comprende (reg. CE 800/2008): la retribuzione lorda prima delle imposte, i contributi obbligatori assistenziali per figli e familiari. **N.B.**: il beneficio deve essere richiesto direttamente alle regioni e/o provincie interessate. Non trovano più applicazione le convenzioni INPS e INAIL per il recupero attraverso il conguaglio dei contributi (Min. Lav. nota 10.4.2009, INPS, msg. 11930, 25.5.2009)	

Assunzione di disoccupati

Da almeno 24 mesi [art. 8, c. 9, L. 407/90 - D.M. 22.3.91]. **(segue)**	Riduzione dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro nella misura del 50% per 36 mesi; 100% per artigiani e imprese del mezzogiorno. Condizioni: - assunzioni a tempo indeterminato (è possibile il contratto part-time) e non per sostituire lavoratori sospesi e licenziati. Quest'ultima condizione può essere esclusa (INPS, Msg, n. 20607, 30-5-2007) se l'assunzione interviene una volta decorsi sei mesi dalla cessazione dei precedenti rapporti di lavoro. Il vincolo dei 6 mesi deve essere rispettato, secondo il Ministero del lavoro (nota prot. 17281, 15.10.2010), anche in presenza di licenziamenti per giusta causa o di risoluzioni dil rapporto di lavoro per mancato superamento del periodo di prova, in quanto trattasi di azioni rientranti nella discrezionalità imprenditoriale del datore di lavoro.

Assunzione di disoccupati

Da almeno 24 mesi [art. 8, c. 9, L. 407/90 - D.M. 22.3.91].	N.B.1 - Il ministero del lavoro (risposta a interpello, Prot. 2693, 14.11.2005) ha precisato, se non viene meno lo stato di disoccupazione (percepire reddito di lavoro dipendente non superiore a Euro 8.000 - INPS, circ. 67/2011), che: - il beneficio è applicabile anche al datore di lavoro che assume un lavoratore part time fino a 20 ore settimanali (si ritiene anche con orario part time diverso) che si trovi nello stato di disoccupazione da 24 mesi ancorché questi sia già occupato con medesimo rapporto di lavoro presso altro datore di lavoro. - il beneficio è applicabile anche dal datore di lavoro che assume nuovamente, dopo alcuni mesi un lavoratore part time a 20 ore settimanali (si ritiene anche con orario part time diverso), precedentemente dimessosi, e per il quale aveva già beneficiato delle agevolazioni medesime (il beneficio avrà una durata a 36 mesi decorrenti dall'instaurazione del primo rapporto di lavoro). N.B. 2 - Il beneficio può essere applicato anche ai soci di cooperative che instaurano oltre al rapporto associativo anche un rapporto di lavoro subordinato (Min. Lav. Nota n. 25/540, 23-1-2006 - INPS, circ. 77/2006)

Assunzione di cassaintegrati

da almeno 24 mesi (art. 8, c. 9, L. 407/90)	Come disoccupati da almeno 24 mesi

Assunzione di Cassaintegrati

Da almeno 3 mesi dipendenti da imprese in CIGS da 6 mesi continuativi (art. 4, c. 3, L. 236/93)	- Per ogni mensilità corrisposta, contributo pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo non superiore a 9 mesi, elevato a 21 (33 nel mezzogiorno e aree svantaggiate) per i lavoratori con più di 50 anni; - contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella per gli apprendisti (**) per un periodo di 12 mesi (dal 2007, nella misura percentuale del 10%); - **Condizioni**: - assunzione a tempo pieno e indeterminato; - non devono essere in atto sospensioni e non devono essere stati effettuati licenziamenti nei 12 mesi precedenti (salvo l'assunzione sia destinata a coprire posizione diversa da quella dei lavoratori sospesi o licenziati).

Assunzione di titolati di ammortizzatori in deroga

Assunzione (dal 12.4.2009) di lavoratori interessati dagli ammortizzatori sociali in deroga licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale dell'attività o per intervento di procedura concorsuale da imprese escluse dalla disciplina della L. 223/1991 da parte di datori di lavoro industriali (con più di 15 dipendenti) che non hanno in atto sospensioni (Art. 7-ter, D.L. 5/2009, L. 33/2009 - art. 1, c. 31, L. 220/2010 - art. 33, c. 22, L. 183/2011)	Incentivo pari alla indennità residua spettante al lavoratore con esclusione della quota per la contribuzione figurativa. Il beneficio è erogato dall'INPS attraverso il conguaglio con i contributi dovuti (Flusso UNIEMENS, ex Mod. DM 10). Il diritto al predetto beneficio è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative. Le istruzioni INPS (circ. 5, 13.1.2010, Msg. n. 10025, 13.4.2010 e Msg. n. 30703, 3.12.2010)

Assunzione di titolati di ammortizzatori in deroga

Assunzione (dal 12.4.2009) di lavoratori interessati dagli ammortizzatori sociali in deroga licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale dell'attività o per intervento di procedura concorsuale da imprese escluse dalla disciplina della L. 223/1991 da parte di datori di lavoro industriali (con più di 15 dipendenti) che non hanno in atto sospensioni (Art. 7-ter, D.L. 5/2009, L. 33/2009 - art. 1, c. 31, L. 220/2010 - art. 33, c. 22, L. 183/2011) **(segue)**	**Datori di lavoro ammessi all'incentivo** - L'incentivo spetta ai datori di lavoro che assumono - a tempo pieno o parziale, determinato o indeterminato - lavoratori destinatari, per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012, degli ammortizzatori sociali in deroga (cig/cigs - mobilità - disoccupazione speciale edile). Il datore di lavoro può usufruire della agevolazione anche nel caso in cui il lavoratore viene assunto per un periodo inferiore alla durata residua dell'ammortizzatore sociale. In tal caso, al termine del rapporto, se sussistono le condizioni di legge, il lavoratore potrà riprendere a godere dell'ammortizzatore sociale per il periodo restante. **Misura, durata e modalità di erogazione dell'incentivo** - L' incentivo mensile è pari al trattamento mensile di sostegno al reddito che sarebbe spettato al lavoratore licenziato o sospeso, al netto della riduzione del 5,84% prevista dall'art. 26 della Legge n. 41/1986 e con esclusione di quanto riconosciuto a titolo di contribuzione figurativa.

Assunzione di Cassaintegrati

Assunzione (dal 12.4.2009) di lavoratori interessati dagli ammortizzatori sociali in deroga licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale dell'attività o per intervento di procedura concorsuale da imprese escluse dalla disciplina della L. 223/1991 da parte di datori di lavoro industriali (con più di 15 dipendenti) che non hanno in atto sospensioni (Art. 7-ter, D.L. 5/2009, L. 33/2009 - art. 1, c. 31, L. 220/2010 - art. 33, c. 22, L. 183/2011)	**L'Inps precisa che l'incentivo spetta** - in costanza di rapporto - per un periodo pari alla durata residua del trattamento riconosciuto al lavoratore; nel caso di assunzione a tempo determinato l'incentivo spetta solo per la durata di tale periodo. L'incentivo può essere fruito soltanto per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione e non può essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore interessato nel mese corrispondente. L'incentivo è erogato attraverso il conguaglio con le somme dovute dai datori di lavoro a titolo di contributi previdenziali e assistenziali (Flusso UniEMens ex DM 10). Lo stesso incentivo, infine, è cumulabile con le riduzioni contributive eventualmente spettanti in forza della normativa vigente. Per l'esposizione dell'incentivo nel flusso UniEMens, vedere il Msg. INPS n. 10025 del 13.4.2010. Per l'invio della dichiarazione di responsabilità per fruire dell'incentivo occorre utilizzare il servizio on line "DiResCo" (INPS, Msg. n. 30703, 3.12.2010)

ASSUNZIONI AGEVOLATE: SOSTITUZIONE MATERNITA’

- L’art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001 ha previsto incentivi di natura contributiva in favore delle aziende al di sotto dei 20 dipendenti che assumano con contratto a tempo determinato lavoratori in congedo parentale e di maternità, o utilizzano la prestazione di lavoratori somministrati. Il requisito numerico deve sussistere al momento della richiesta di assunzione (Min. lav., interpello 12.4.2005).
- La norma trova, quindi, applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall’accoglienza del minore adottato o in affidamento.
- **Lavoratrici autonome** – Nelle imprese in cui operano lavoratrici autonome (agricole o artigiane e commercianti) per i lavoratori assunti a tempo determinato allo scopo di sostituire le predette lavoratrici spetta uno sgravio del 50% dei contributi fino al compimento di un anno di età da parte del bambino alle condizioni indicate.
- L'assunzione in sostituzione di lavoratrici e lavoratori assenti dal lavoro in virtù delle disposizioni di cui al T.U., sia con personale a tempo determinato, sia con lavoratori interinali, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, ovvero anche con un anticipo superiore, se contemplato dalla contrattazione collettiva.

ASSUNZIONI AGEVOLATE: SOSTITUZIONE MATERNITA’

- Si calcola il predetto limite numerico conteggiando nel numero i dirigenti, i lavoranti a domicilio, i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, quelli assenti benché retribuiti es. malattia, gravidanza, ecc.) a meno che non vengano computati i sostituti, mentre i lavoratori a tempo parziale vanno computati “pro – quota” e quelli intermittenti in proporzione alle giornate lavorate nel semestre precedente.
- Non vi rientrano gli apprendisti, gli assunti con contratto di inserimento o reinserimento, i lavoratori assunti provenienti da esperienza socialmente utili o di pubblica utilità, nonché tutti quelli che, a vario titolo, non sono titolari di rapporto di lavoro subordinato (collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, prestatori di lavoro occasionale ed accessorio, ecc.).

ASSUNZIONI AGEVOLATE: SOSTITUZIONE MATERNITA’

- Il lavoratore sostituito può essere sostituito anche da due lavoratori con contratto a tempo parziale: l’INPS, con messaggio n. 28/2001, ha affermato che lo sgravio è riconosciuto a condizione che la somma d’orario risulti pari a quella del sostituito. Inoltre lo sgravio compete anche nel caso in cui un lavoratore a tempo pieno (in congedo) venga sostituito da uno part time.
- Tuttavia l'agevolazione non compete qualora la lavoratrice in maternità muti il titolo dell'assenza, fruendo di un periodo di ferie arretrate (Min. lav., nota 1.9.2008).

ASSUNZIONI AGEVOLATE: SOSTITUZIONE MATERNITA’

- L’incentivo consiste nello sgravio contributivo del 50% per un massimo di dodici mesi. Esso è riconosciuto anche se c’è un “accavallamento” delle prestazioni tra il lavoratore “uscente” e quello “entrante”, finalizzato, anche per la fase del rientro, allo scambio del lavoro e agli adattamenti conseguenti.

ASSUNZIONE GIOVANI GENITORI

- Il Ministro della Gioventù con Dm 19 novembre 2010, ha stanziato l'importo di 51.000.000 di euro, per la realizzazione di interventi in favore dell'occupazione di persone di età non superiore a trentacinque anni e con figli minori, in attuazione della L. 247/2007.
- Il decreto prevede che presso l'INPS sia costituita una banca dati per raccogliere i nominativi dei giovani genitori interessati all'assunzione che permette al datore di lavoro di fruire di incentivi economici.

L'INPS ha emanato le istruzioni con la circ. 115/2011 mentre l'operatività della Banca dati è decorsa dal 29 settembre 2011, momento da cui i beneficiari possono procedere all'iscrizione.

- L'incentivo presuppone infatti l'atto volontario dei lavoratori che hanno la possibilità di iscriversi alla Banca dati dell'INPS.

ASSUNZIONE GIOVANI GENITORI

Lavoratori destinatari

↓

- ❑ Possesso di età non superiore a 35 anni (da intendersi fino al giorno precedente il compimento del trentaseiesimo anno di età);
- ❑ genitori di figli minori - legittimi, naturali o adottivi - ovvero affidatari di minori

❑ titolari di uno dei seguenti rapporti di lavoro

→

- lavoro subordinato a tempo determinato
- lavoro in somministrazione
- lavoro intermittente
- lavoro ripartito
- contratto di inserimento
- collaborazione a progetto o occasionale
- lavoro accessorio
- collaborazione coordinata e continuativa.

↘

In alternativa disoccupati iscritti al Centro impiego

ASSUNZIONE GIOVANI GENITORI

- **Datori di lavoro beneficiari** – Si tratta di datore di lavoro (impresa privata o cooperativa) o impresa sociale.
- Sono **esclusi** dall'incentivo:
- gli enti pubblici – economici e non economici;
- i datori di lavoro non qualificabili come imprenditori ai sensi del codice civile.
- Il beneficio può essere goduto per un massimo di cinque lavoratori iscritti nella banca dati.

ASSUNZIONE GIOVANI GENITORI

PROCEDURA

Lavoratore	L'interessato deve: -autenticarsi tramite Codice di identificazione personale (cosiddetto PIN), rilasciato seguendo le regole presenti sul sito INPS o attraverso numero verde; - iscriversi alla Banca dati collegandosi al sito web dell'INPS - sezione dei servizi al cittadino - autenticazione con PIN" > "fascicolo previdenziale del cittadino" > "comunicazioni telematiche" > "invio comunicazioni" > "iscrizione banca dati giovani genitori".
Datore di lavoro	-Verifica dei lavoratori iscritti in Banca dati; - Assunzione del lavoratore; - domanda all'INPS del beneficio; - fruizione del beneficio tramite recupero con conguaglio contributivo mensile(Uniemens)

ASSUNZIONE GIOVANI GENITORI

- **Cancellazione banca dati** - Le vicende che determinano la cancellazione del soggetto già iscritto in Banca dati INPS sono le seguenti:
- compimento di 36 anni d'età;
- raggiungimento della maggiore età di tutti i minori;
- cessazione dell'affidamento del minore;
- assunzione a tempo indeterminato (pieno o parziale).

In caso di superamento del limite d'età del soggetto iscritto o dei minori o di assunzione a tempo indeterminato si verifica la cancellazione automatica dalla banca dati; invece, in caso di cessazione dell'affidamento dei minori, grava sull'interessato l'obbligo di procedere alla cancellazione.

ASSUNZIONE GIOVANI GENITORI

Incentivo – Il datore di lavoro (impresa privata, cooperativa o impresa sociale) può beneficiare di un incentivo economico di 5.000 euro in caso di:

- Assunzione a tempo indeterminato anche part time di un lavoratore iscritto alla banca dati INPS, anche da parte di una cooperativa nei confronti di un socio lavoratore
- trasformazione a tempo indeterminato (anche con orario parziale) di un rapporto a tempo determinato, di un lavoratore iscritto alla predetta banca dati.

Il beneficio può essere goduto per un massimo di cinque lavoratori iscritti nella banca dati e nei limiti dello stanziamento previsto da decreto del ministro della gioventù (al netto degli oneri di gestione determinati ai sensi della convenzione Dipartimento della Gioventù – INPS).

Al raggiungimento della percentuale di utilizzo, da parte dei datori di lavoro, pari all'80% delle risorse disponibili, l'INPS sospenderà le nuove iscrizioni dei lavoratori e, all'approssimarsi del loro esaurimento, interromperà definitivamente il riconoscimento degli incentivi ai datori di lavoro. Il beneficio è cumulabile con altri incentivi previsti dalle norme vigenti.

L'incentivo dovrà comunque essere fruito, fino al raggiungimento della misura di 5.000 euro, in quote mensili non superiori alla retribuzione maturata nel singolo mese dal lavoratore, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro.

ASSUNZIONE GIOVANI GENITORI

Lavoratore destinatario

Si autentica presso il sito web INPS e si iscrive alla

Impresa privata, cooperativa, impresa sociale

Si collega alla

BANCA DATI INPS

Individua e assume il lavoratore interessato;
Presenta all'INPS l'istanza on line;
Espone il beneficio nella denuncia UNiemens in quote non superiori alla retribuzione mensile fino a concorrenza di 5.000 euro

ASSUNZIONI AGEVOLATE: MOBILITA’

- E’ stato introdotto dalla legge 223/1991 e successive modifiche interessa i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, con o senza diritto alla relativa indennità e permette al datore di lavoro che procede alla assunzione di beneficiare di una serie di incentivi.
- Il beneficio interessa tutti i datori di lavoro ivi compresi gli enti pubblici economici definibili impresa ai sensi dell'art. 2082 c.c. e le cooperative che instaurano con soci lavoratori anche rapporti di lavoro di tipo subordinato.
- Le ipotesi sul campo sono le seguenti, legate alle diverse tipologie di assunzione e alle vicende successive alla stessa:
- Assunzione a tempo determinato;
- Assunzione a tempo indeterminato;
- Assunzione a tempo determinato poi trasformato a tempo indeterminato.

ASSUNZIONI AGEVOLATE: MOBILITA’

- **Assunzione a tempo determinato** – Si tratta di una assunzione a termine che non rientra nella disciplina del D.Lgs. 368/2001 ed è quindi slegata
- Il contratto deve avere durata non superiore a 12 mesi**.** Il limite può essere raggiunto anche con più contratti di durata inferiore. Nell'ambito della durata massima del rapporto di lavoro (12 mesi), la proroga del termine è esercitabile, con il consenso del lavoratore, una sola volta e per un periodo anche superiore a quello iniziale.
- Sempre nel limite complessivo dei 12 mesi, è possibile la reiterazione del contratto con la stessa azienda, decorsi i termini di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi.

ASSUNZIONI AGEVOLATE: MOBILITA’

- **Assunzione a termine trasformato in contratto a tempo indeterminato** - La trasformazione del contratto deve avvenire nel periodo di svolgimento del rapporto a termine (anche l'ultimo giorno). Il beneficio è di durata pari a 12 mesi, ulteriori rispetto al periodo di assunzione a tempo determinato. In caso di trasformazione a tempo pieno e indeterminato, ai datori di lavoro compete inoltre l'ulteriore contributo mensile ex art. 8, co. 4, L. 223/1991, cioè il 50% dell’indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per una durata massima legata alla durata della mobilità (12 mesi o 24 per i lavoratori con più di 50 anni, 36 nel mezzogiorno).

ASSUNZIONI AGEVOLATE: MOBILITA’

- **Assunzione a tempo indeterminato** – L’assunzione a tempo indeterminato anche con contratto part time dei lavoratori in mobilità dà diritto ai seguenti benefici:
- Contribuzione pari a quella apprendisti per 18 mesi;
- contributo mensile ex art. 8, co. 4, L. 223/1991, cioè il 50% dell’indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per una durata massima legata alla durata della mobilità (12 mesi o 24 per i lavoratori con più di 50 anni, 36 nel mezzogiorno).

ASSUNZIONI AGEVOLATE: MOBILITA’

- **Esclusioni** - Sono esclusi dal beneficio i seguenti lavoratori:

1) lavoratori collocati in mobilità nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo (art. 8, co. 4-bis, L. 223/1991);
2) lavoratori licenziati da datori di lavoro non imprenditori, iscritti nelle liste di mobilità (art. 1, c. 1, D.Lgs. 110/2004).

ASSUNZIONI AGEVOLATE: MOBILITA’

- **Requisiti** - Per l'accesso al beneficio - i datori di lavoro devono essere in possesso dei requisiti di regolarità contributiva. Inoltre, l'agevolazione è subordinata all'applicazione - da parte del datore di lavoro - della sola parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- Per 12 mesi il beneficio a favor dei datori di lavoro consiste nella contribuzione a proprio carico nella misura prevista per gli apprendisti. É dovuta l'intera contribuzione a carico del lavoratore.

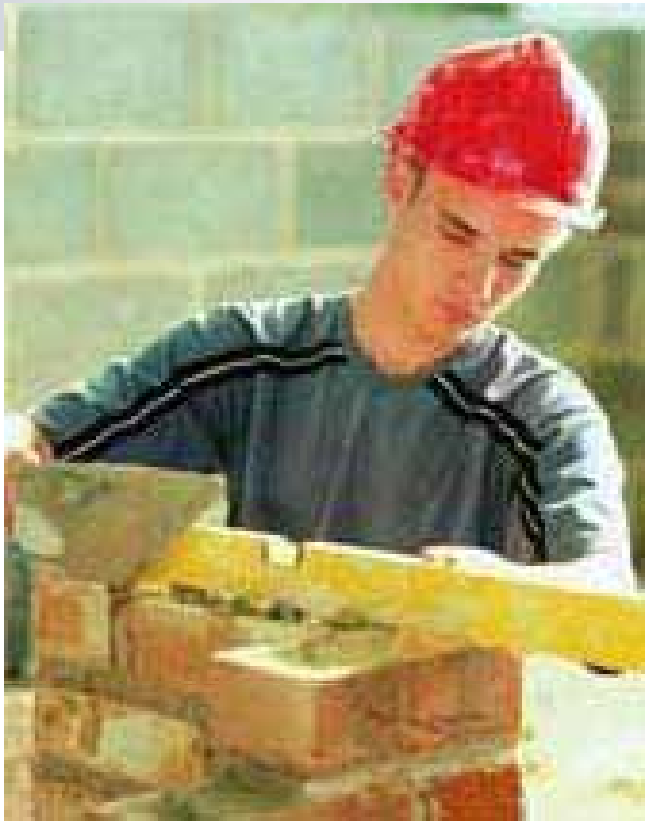
ASSUNZIONI AGEVOLATE: MOBILITA’

- Nell’ipotesi di **sospensione del rapporto** di lavoro per maternità e servizio militare (richiamo alle armi), il datore di lavoro ha diritto ad usufruire del beneficio contributivo per l'intero periodo agevolato.
- Il periodo di fruizione dei benefici può essere differito, considerando **neutri** i periodi di sospensione per gli eventi sopra citati. In tali ipotesi, sulle integrazioni della retribuzione poste a suo carico dal CCNL, il datore di lavoro è tenuto al versamento dell'ordinaria contribuzione, senza possibilità di accedere all'agevolazione prevista per l'assunzione agevolata. La proroga è **esclusa** nelle ipotesi di temporaneo abbandono volontario dell'attività lavorativa (ad es. aspettativa per motivi familiari).

ASSUNZIONI AGEVOLATE: MOBILITA’

- Alternatività dei due sgravi: I due sgravi (per 12 mesi o per 18 mesi a seconda del tipo di assunzione) sono alternativi tra loro. Pertanto il datore di lavoro che ha assunto a termine e ha goduto delo sgravio epr 12 mesi, non può, in caso di successiva riassunzione sempre dalla mobilità dello stesso lavoratore, fruire anche dell’ulteriore sgravio per 18 mesi (Min. lavoro interpello 11/2011), nemmeno se la prima assunzione a termine sia stata di breve durata, proprio perché non è possibile individuare una nozione di breve durata valida per i diversi casi.
- Cessione di azienda: l'azienda che ha posto in mobilità i lavoratori può riassumerli usufruendo di benefici contributivi ed economici una volta che siano trascorsi sei mesi dal licenziamento, e quindi l’impresa cessionaria potrà accedere ai benefici assumendo lavoratori posti in mobilità dalla cedente, solo dopo sei mesi dalla cessione e non prima. Si tratta infatti seppure formalmente di due distinti datori di lavoro, ma il complesso aziendale è il medesimo e quindi la concessione del beneficio ante i sei mesi non è compatibile con le regole generali (Min. lavoro nota 20 marzo 2009).

PROGETTO AMVA



Implementazione di un sistema di contributi rivolto alle imprese e finalizzato a promuovere l'utilizzo del contratto di apprendistato per favorire l'assunzione di lavoratori svantaggiati.

Nell'ambito dell'intervento sono previsti contributi:

A - 5.500 euro per ogni giovane assunto con apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale fino al venticinquesimo anno di età;

B - 4.700 euro in caso di impiego di giovane con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere di giovani fino al ventinovesimo anno di età.

Contratti stipulati a partire dal 30 novembre 2011

SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti beneficiari sono i datori di lavoro privati che abbiano la sede operativa presso cui è operata l'assunzione sul territorio nazionale e che assumano giovani con contratti di apprendistato nelle tipologie previste alle lettere A e B.

Alla data di presentazione della domanda di contributo i soggetti beneficiari dovranno possedere i seguenti requisiti:

a) essere in regola con l'applicazione del CCNL di riferimento;

b) essere in regola con la normativa in materia di sicurezza del lavoro;

c) essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili;

d) essere in regola con il versamento degli obblighi contributivi ed assicurativi;

e) non aver riportato condanne che comportino l'interdizione anche temporanea dai Pubblici uffici;

f) non trovarsi sottoposti a procedure per fallimento o concordato preventivo;

g) essere in regola con quanto previsto dalle normative regionali rispetto a tipologie contrattuali e obblighi formativi previsti dal contratto di apprendistato;

h) non trovarsi in una delle condizioni di "difficoltà" previste dagli Orientamenti Comunitari per il salvataggio e la ristrutturazione di imprese in difficoltà (GUCE C 244/2 del 1.10.2004), o, se PMI, di non trovarsi in una delle situazioni descritte dall'art. 1, comma 7, del Regolamento 800/2008;

i) non essere incorsi, negli ultimi dieci anni, in irregolarità definitivamente accertate dalle autorità competenti, nella gestione di interventi che abbiano beneficiato di finanziamenti pubblici.

I lavoratori assunti devono:

- possedere il requisito di lavoratori svantaggiati come definito dal Reg. (CE) n. 800/20082, fermo restando il rispetto dei vincoli di età previsti dalla normativa relativa all'apprendistato;

- non aver avuto rapporti di lavoro dipendente o assimilato negli ultimi 12 mesi con il soggetto beneficiario la cui cessazione sia stata determinata da cause diverse dalla scadenza naturale dei contratti.

- Resta salva la condizione di interruzione del rapporto di lavoro intervenuta per fine fase lavorativa

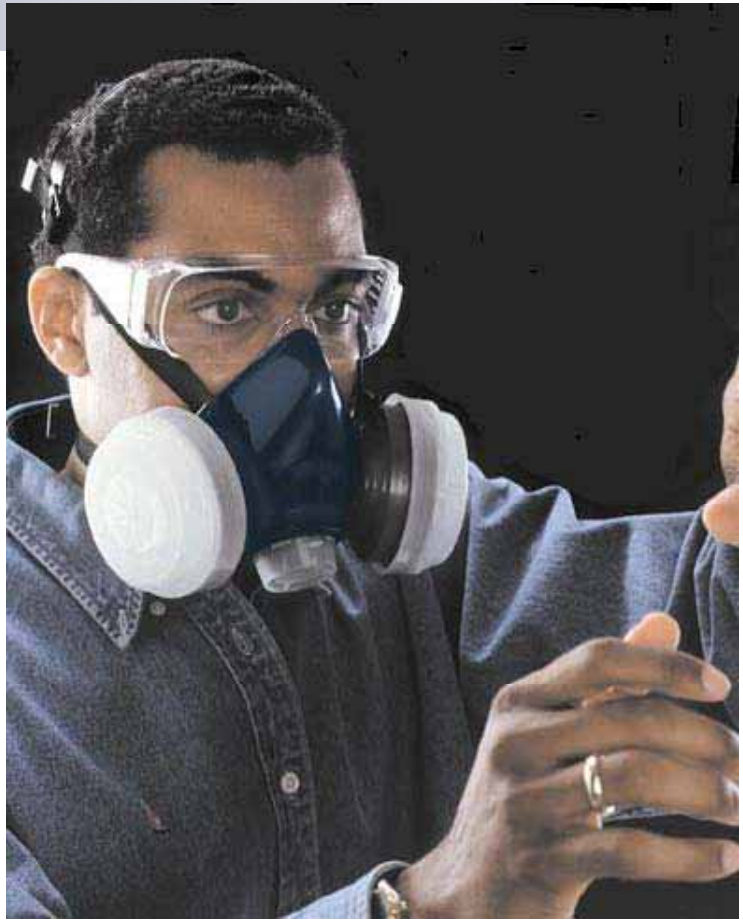
- I lavoratori per i quali viene richiesto il contributo devono possedere i requisiti richiesti al momento della stipula del contratto di lavoro.

GARANZIA FIDEUSSORIA

- Il soggetto beneficiario, una volta pubblicato sull'elenco degli ammessi a contributo, deve inoltrare richiesta di liquidazione dello stesso corredata da idonea garanzia fideiussoria assicurativa o bancaria.

- La garanzia dovrà avere un' efficacia di 24 mesi salvo svincoli potranno essere disposti sulla base degli accertamenti disposti da Italia Lavoro che comprovino il corretto adempimento delle obbligazioni assunte.

INTERRUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO



L'impresa beneficiaria, in caso di interruzione di rapporto di lavoro a qualsiasi titolo (nel'arco del periodo convenzionale di 12 mesi) dovrà

- restituire l'intera somma se l'interruzione avviene nei primi 6 mesi
- restituire quota proporzionale qualora l'interruzione avvenisse tra 6 e i 12 mesi

SCADENZA

Fino a concorrenza delle risorse disponibili e, comunque, non oltre la data di chiusura dell'avviso fissata al

31/12/2012

MODALITA' DI PRESENTAZIONE

- La domanda di contributo potrà essere presentata unicamente attraverso il sistema informativo raggiungibile al seguente indirizzo: http://amwa.italialavoro.it

- L'avviso è pubblicato in versione integrale sui siti internet: www.italialavoto.it - sezione bandi -, su www.serviziolavoro.it/amva, sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali www.lavoro.gov.it e su www.cliccalavoro.gov.it