



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



SALERNO INCONTRO
DEL 20.03.2014
JOBIZ FORMAZIONE
PEOPLE MANAGEMENT

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

L'art. 24, della legge 223/91 attua la direttiva comunitaria n. 75/129 del 17/2/75 riavvicinando la legislazione degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi.

Si intendono licenziamenti intimati per esigenze obiettive dell'impresa qualora ricorrano i requisiti previsti dalla normativa.

La disciplina dei licenziamenti collettivi è, infatti, caratterizzata dalla dimensione occupazionale dell'impresa (che occupa più di 15 dipendenti), dal numero dei licenziamenti (che coinvolgono almeno 5 dipendenti), e dall'arco temporale, di regola, di 120 giorni entro cui sono effettuati i licenziamenti stessi.

Ricorre, pertanto, il licenziamento collettivo in presenza delle seguenti condizioni:

- l'impresa coinvolta deve occupare più di 15 dipendenti. Tale requisito numerico deve essere calcolato non riferendosi al momento in cui viene attivata la procedura, bensì avendo riguardo al normale organigramma produttivo o, in mancanza, all'occupazione media dell'ultimo semestre (Circolare Ministero del lavoro n. 155/1991). Ai fini del computo rientrano anche i lavoratori assunti con contratti di inserimento e gli apprendisti;



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



- devono essere effettuati almeno 5 licenziamenti nell'arco temporale dei 120 giorni salvo che (art.8, comma 4), le parti abbiano convenuto di prolungare il termine in sede di consultazione sindacale. Tuttavia la procedura può concludersi con il licenziamento anche di una sola unità purchè, al momento dell'avvio della procedura, il datore di lavoro abbia inteso procedere al licenziamento di almeno cinque unità;

- la giusta causa del licenziamento collettivo deve essere riconducibile ad esigenze di riduzione, trasformazione o cessazione dell'attività aziendale.

In virtù dell'assetto normativo determinato dalla Legge n. 223/1991, i licenziamenti collettivi si differenziano dai licenziamenti individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo non più da un punto di vista ontologico o qualitativo, ma esclusivamente per la necessaria sussistenza dei presupposti numerici e temporali richiesti (art. 24), per cui, una volta accertata la loro ricorrenza, ed esclusa la riferibilità della risoluzione del rapporto a motivi inerenti alla persona del lavoratore, appare superflua ogni indagine ulteriore, volta ad appurare la ragione della riduzione di lavoro e deve senz'altro applicarsi la disciplina di cui alla legge n. 223/1991 (Cass. Sentenza 22 aprile 2002, n. 5828).

Nei confronti dei licenziamenti collettivi per riduzione del personale si applicano le procedure in materia di mobilità previste anche per la diversa ipotesi di esuberi di personale presso le imprese ammesse alla CIGS dove il recesso deriva dalla impossibilità di reimpiegare i lavoratori sospesi (art. 4 e 5, Legge 223/1991).

La normativa contempla due casi di licenziamento per riduzione del personale, una contenuta nell'art. 24 che si applica a tutte le imprese con più di 15



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



dipendenti e l'altra prevista nell'art. 4 che riguarda le sole imprese ammesse alla CIGS, ma ad ambedue si applica la medesima procedura di mobilità.

3

Ai fini della verifica del rispetto delle regole procedurali per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale, la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva deve essere valutata in relazione ai motivi di tale riduzione, che restano sottratti al controllo giudiziale. Pertanto, laddove detto licenziamento sia diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, il datore di lavoro può limitarsi ad indicare il numero complessivo dei lavoratori eccedenti, senza indicare altresì gli uffici o i reparti con eccedenza (Cassazione, sentenza del 01 dicembre 2010, n. 24343, Cassazione, sentenza del 25 gennaio 2011, n. 1722, Cassazione, sentenza dell'11 marzo 2011, n. 5884).

L'ambito dei lavoratori licenziati per riduzione di personale alla riduzione può essere limitato agli addetti ad un determinato reparto o settore ove ricorrano, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale, oggettive esigenze tecnico - produttive. Il datore di lavoro ha l'onere di provare non solo che la scelta effettuata sia dovuta ad esigenze organizzative, bensì anche la correttezza e non discriminatorietà dei criteri adottati, onde evitare che la decisione sia finalizzata ad esigenze imprenditoriali non propriamente tecnico - produttive (Cassazione, sentenza del 30 dicembre 2010, n. 26492).

Qualora tale progetto si riferisca in modo esclusivo ad una unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità non deve necessariamente interessare l'intera azienda, bensì può avvenire secondo una legittima scelta del datore di



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Ricerca, selezione e intermediazione professionale

lavoro ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico-produttive, nell'ambito della singola unità produttiva ovvero del settore interessato alla ristrutturazione (Cassazione, sentenza del 23 marzo 2011, n. 6626).

In caso di licenziamento collettivo di parte dei lavoratori operanti presso l'azienda, la scelta condivisa dai sindacati di individuare i dipendenti da mettere in mobilità in coloro che hanno i requisiti per andare in pensione, è un criterio 'ragionevole' e, quindi, conforme al principio di non discriminazione (Cassazione, sentenza del 06 aprile 2011, n. 9348).

Sulla base delle novità introdotte dalla Riforma del mercato del lavoro, la comunicazione dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità che l'impresa deve effettuare raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura prevista (art. 4, co. 6, 7, 8, Legge n. 223/1991) non deve essere più contestuale, ma avvenire entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi a ciascuno dei lavoratori interessati (art. 4, co. 9, L. 23 luglio 1991, n. 223 come modificato dall'art. 1, co. 44, L. 28 giugno 2012, n. 92, a decorrere dal 18 luglio 2012).

E' inoltre possibile sanare nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della medesima procedura di licenziamento collettivo, eventuali vizi della comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali e alle rispettive associazioni di categoria, con la quale è iniziata la procedura di licenziamento collettivo (art. 4, co. 12, L. 23 luglio 1991, n. 223 come modificato dall'art. 1, co. 45, L. 28 giugno 2012, n. 92, a decorrere dal 18 luglio 2012).

Si rende noto che, la Corte di giustizia europea (sentenza 13 febbraio 2014, C-596/12) ha condannato l'Italia per l'esclusione della categoria dei dirigenti dalla



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



procedura di licenziamento collettivo (artt. 4 e 24, Legge n. 223/1991; direttiva 98/59/CE, art. 2 del 20 luglio 1998), con particolare riferimento alle fasi di comunicazione preventiva e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per il raggiungimento di un accordo, ove ne sussistano le condizioni, in quanto ciò comporta il non corretto recepimento della direttiva 98/59/CE del 20 luglio 1998 concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi.

REGIME SANZIONATORIO

In seguito alle modifiche apportate all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, la Riforma è intervenuta anche sulle conseguenze sanzionatorie dei recessi illegittimi o inefficaci intimati ai singoli lavoratori all'esito della procedura di licenziamento collettivo, adeguandole al nuovo testo dell'art. 18 cit.

In particolare, in caso di recesso intimato **senza l'osservanza della forma scritta**, si applica (art. 18, co. 1, Legge 20 maggio 1970, n. 300) la reintegrazione nel posto di lavoro e una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione, non inferiore comunque a 5 mensilità (art. 5, co. 3, Legge 223/1991 sostituito dall'art. 1, co. 46, L. 28 giugno 2012, n. 92, a decorrere dal 18 luglio 2012).

In caso di recesso, invece, intimato **senza il rispetto della procedura sindacale** prevista (art. 4, co. 12, L. 23 luglio 1991, n. 223), si procede alla condanna ad un'indennità determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale (art. 18, co. 7, terzo periodo, Legge 20 maggio 1970, n. 300).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Ed infine, nell'ipotesi di recesso intimato in violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, ricorre la reintegrazione nel posto di lavoro e un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione, comunque non superiore a 12 mensilità (art. 18, co. 4, Legge 20 maggio 1970, n. 300).

IMPUGNAZIONE

I licenziamenti possono essere impugnati con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, idoneo a manifestare la volontà del lavoratore, entro 60 giorni dalla sua comunicazione per iscritto, e nei successivi 180 giorni (non più 270) (art. 6, L. n. 604/1966) deve essere depositato il ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro oppure essere comunicata alla controparte la richiesta del tentativo di conciliazione (art. 5, co. 3, Legge 223/1991 sostituito dall'art. 1, co. 46, L. 28 giugno 2012, n. 92, a decorrere dal 18 luglio 2012).

ATTIVITÀ IN APPALTO

I licenziamenti nei casi di cessazione di appalti non rientrano, qualunque sia il loro numero, nell'area di applicazione della disciplina dei licenziamenti per riduzione del personale (L. n. 223/1991) e si considerano come licenziamenti individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo da assoggettare, quindi, a diversa disciplina (L. n. 604/1966) (Ministero del lavoro, lettera circolare 28 maggio 2001).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



La perdita di un appalto di servizi, infatti, non può essere ricondotta alle situazioni tipiche di sospensione del lavoro o riduzione del personale per situazioni temporanee di mercato, né ad ipotesi di ristrutturazione o crisi aziendale, quanto, piuttosto, ad un turn over assolutamente 'fisiologico' (Ministero del lavoro, interpello del 1° agosto 2012, n. 22).

In tal senso, anche la previsione di legge (art. 7, co. 4-bis, D.L. 248/2007, conv., con mod., in L. n. 31/2008) secondo cui nelle more dell'attuazione della normativa a tutela dei lavoratori di imprese che svolgono attività di servizi in appalto, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro, non comporta l'applicazione delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi (art. 24, L. 23 luglio 1991, n. 223), nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai CCNL di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con dette organizzazioni.

DISCIPLINA GENERALE CIGO

La Cassa Integrazioni Guadagni è stata istituita per garantire ai lavoratori l'integrazione della retribuzione, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per cause indipendenti dalla loro volontà o da quella del datore di lavoro.

E' possibile schematizzare le finalità di tale istituto in due punti fondamentali:

- conservare le unità operative aziendali al fine di evitare che la dispersione delle maestranze in altre occupazioni, determini, in tal modo, gravi ostacoli alla possibilità di ripresa dell'azienda;



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



- garantire il salario a favore delle maestranze, le quali sono soggette per gruppi a periodi di disoccupazione parziale o totale.

8

È una misura conservativa del rapporto di lavoro e non interrompe lo stesso.

Imprese beneficiarie

L'utilizzo di tale istituto, pertanto, consente al datore di lavoro di non ricorrere al licenziamento, bensì alla semplice sospensione del rapporto di lavoro, qualora l'azienda versi in stato di difficoltà, con possibilità di riutilizzare i lavoratori nel momento in cui cessa la causa della sospensione.

La cassa integrazione ordinaria riguarda situazioni in cui l'attività lavorativa è sospesa per periodi brevi e transitori ed il relativo trattamento viene applicato agli operai dipendenti dalle aziende industriali ed artigiane appartenenti ai settori:

- industriale, a prescindere dal numero di lavoratori occupati;
- cooperative svolgenti attività simili a quelle industriali;
- cooperative agricole (legge 240/1984)
- cooperative di produzione e lavoro appartenenti al settore edile ed affine;
- le industrie boschive, forestali e del tabacco (art. 1, L. n. 464/1972);
- le imprese addette allo sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche e distribuzione e noleggio di films (Circolare Inps 63232/1975);
- edilizia ed affini, lapidei (art. 1 legge 77/1963 e art. 1 legge 1058/1971 e Circolare Inps 60235/1975);
- escavazione e lavorazione di materiale lapideo (art. 1 legge 1058/1971);
- le imprese ferroviarie, tramviarie e di navigazione interna, limitatamente a coloro che esercitano attività di tipo industriale;
- le imprese appaltatrici di servizi ausiliari delle ferrovie, delle tramvie e della navigazione interna;
- aziende industriali per la frangitura delle olive per conto terzi (Circolare INPS n. 55043/1974);
- Imprese addette agli impianti elettrici e telefonici (Circolare INPS n. 125/1984);
- le imprese industriali di installazione di impianti idrotermosanitari.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Imprese escluse

Sono escluse dall'applicazione delle norme sulla Cassa integrazione guadagni (artt.3 e 5 D.lgs.CPS 869/1947):

- le imprese armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento;
- le imprese ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna;
- le imprese esercenti autoservizi pubblici di linea;
- le imprese di spettacoli;
- gli esercenti la piccola pesca e le imprese per la pesca industriale;
- le imprese artigiane; le cooperative di trasporto facchinaggio, portabagagli, e simili;
- le imprese industriali esercenti impianti di trasporto e risalita a fune (art. 2, comma 9 D.L. 510/1996 e circolare INPS 188/1995);
- le imprese agricole;
- le aziende di credito, assicurazioni e servizi tributari;
- le compagnie ed i gruppi portuali;
- le imprese ferro-tramviarie esercenti autoservizi integrativi del trasporto su rotaia nei limiti della concessione in atto o esercenti autoservizi sostitutivi in tutto o in parte del trasporto su rotaia;
- le agenzie di somministrazione, in qualità di datore di lavoro formale del somministrato ed in quanto provvede direttamente all'erogazione ai lavoratori del trattamento economico e al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali (Circolare Inps, n.41/2006).

RICHIESTA DI CIG DA PARTE DI AZIENDE APPALTATRICI DI LAVORI PUBBLICI

La domanda di integrazione salariale proveniente da imprese appaltatrici di lavori commissionati da Enti pubblici è ammessa qualora l'Ente appaltante, avvalendosi della facoltà, ad esso concessa per esplicita previsione contrattuale, sospenda l'esecuzione dei lavori per sopravvenute necessità o per eventi imprevisi (Circolare Inps del 29 ottobre 2003, n. 169).

Fino ad oggi tali domande sono sempre state respinte in quanto la causa della sospensione dell'attività lavorativa aveva la caratteristica della prevedibilità, poiché già contemplata nel contratto di appalto e quindi connessa al rischio di impresa, risultando con ciò riconducibile ai rapporti contrattuali tra le parti.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



L'imprenditore, infatti, nel sottoscrivere il contratto di appalto, ben conosceva ed accettava le clausole in esso contenute con conseguente carenza dei requisiti previsti dalla legge (art. 1, lett. a) legge 164/1975).

Il Comitato Amministratore della Gestione Prestazioni Temporanee di recente ha valutato l'ammissibilità delle integrazioni salariali, considerando in particolare le ipotesi in cui si verificano delle circostanze del tutto imprevedibili, casi fortuiti o forza maggiore che inducono l'azienda committente a sospendere dei lavori, ritenendo che in tali casi l'eccezionalità dell'evento esclude la prevedibilità e la connessione al rischio dell'impresa appaltatrice.

Non sarà ammissibile, invece, la richiesta di integrazioni salariali qualora la sospensione dei lavori da parte dell'Ente appaltante non sia riconducibile ad eventi eccezionali ed imprevedibili, ma costituisca un semplice esercizio della facoltà contrattualmente riconosciuta e pertanto la sospensione dell'attività lavorativa dell'azienda appaltatrice sia riconducibile al normale rischio di impresa, derivante dal rapporto contrattuale instaurato con la ditta committente.

Beneficiari

Beneficiano del trattamento di cassa integrazione salari i dipendenti delle suddette imprese, appartenenti alla qualifica di operaio, impiegato e quadro, e quelli dipendenti dalle cooperative di produzione e lavoro anche se soci delle stesse (Circolare INPS n.148/1994) In particolare destinatari del trattamento di integrazione salariale saranno, inoltre:

- coloro i quali sono stati assunti con contratto di formazione e lavoro;
- coloro i quali sono stati assunti con contratto di solidarietà (art.2, legge 863/1984) a condizione che la causale sia diversa;
- coloro i quali sono stati assunti con contratto di apprendistato trasformato a tempo indeterminato (art.21, comma 6, legge 56/1987), anche nei 12 mesi in cui è applicabile la riduzione contributiva;
- i giovani assunti con diploma e attestato di qualifica professionale ai quali è applicata la contribuzione prevista per gli apprendisti per un periodo pari a 6 mesi (art.22, Legge 56/1987).
- Lavoratori intermittenti (Circolare Inps del 13 Marzo 2006, n. 41): per tali categorie bisogna distinguere due ipotesi: il caso in cui il lavoratore ha risposto alla chiamata prima del verificarsi della causa per cui sono state richieste le integrazioni salariali:



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



essendo iniziato un rapporto di lavoro a tempo determinato, la retribuzione persa in conseguenza della riduzione o sospensione del lavoro può essere integrata. Nel caso in cui la causa di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa si verifichi prima che il lavoratore venga chiamato o risponda ad una chiamata: non esiste in questo caso una retribuzione persa da integrare.

Lavoratori esclusi

Restano esclusi dall'integrazione salariale:

- gli apprendisti durante il rapporto di apprendistato;
- i dirigenti;
- i lavoratori a domicilio; (Legge 877/1973);
- il personale religioso (Legge 392/1956);
- i lavoratori dei porti;
- autisti che prestano opera alle dipendenze del titolare di impresa;
- operai mantenuti in sovrannumero;
- lavoratori che siano occupati altrove durante il periodo di CIG.
- le lavoratrici madri, per tutto il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, a meno che le stesse siano addette ad un reparto con autonomia funzionale la cui attività sia completamente sospesa (art. 54, comma 4, D.Lgs 151/2001);
- i lavoratori che si rifiutino di partecipare ai corsi di qualificazione professionale (art. 11, D.L.C.P.S. 869/1947)

Si precisa, inoltre, che possono fruire della normativa CIG le aziende nazionali del settore, anche nel caso in cui esercitano la propria attività nell'ambito dell'Unione europea o in Stati con i quali intercorrono accordi in tema di sicurezza sociale autorizzati a mantenere il regime previdenziale italiano; al contrario, l'istituto della CIG non si applica se l'attività è svolta in Paesi non convenzionati (D.L. 317/87).

APPRENDISTI EDILIZIA INDUSTRIA

Con effetto dall'1° gennaio 2009, i lavoratori apprendisti potranno beneficiare, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi meteorologici, del trattamento di Cassa Integrazioni Guadagni (CIGO), erogata dalla cassa edile



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



per un massimo di 150 ore/anno di interruzione dell'attività lavorativa dovuta ai suddetti eventi e sarà pari all'80% della retribuzione persa dall'apprendista per gli stessi eventi, nei limiti dei massimali di legge.

L'impresa che impiega lavoratori con contratto di apprendistato è tenuta al versamento, per gli apprendisti in forza, di un contributo pari allo 0,30% della retribuzione percepita dal lavoratore apprendista (CCNL dell'Edilizia)

Condizioni per l'erogazione della prestazione sono:

- la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovrà essere riferita ad un periodo non inferiore ad una giornata di lavoro;
- l'iscrizione dell'apprendista, all'atto dell'evento, presso la Cassa Edile;
- aver debitamente esposto nella denuncia mensile dei lavoratori le ore CIG dell'apprendista;
- la regolarità dell'impresa con il versamento degli accantonamenti e delle contribuzioni alla stessa cassa edile all'atto di liquidazione della domanda di prestazione;
- tale prestazione verrà anticipata all'apprendista dall'impresa che ne chiederà poi il rimborso, tramite apposita domanda alla stessa Cassa Edile.

La domanda per essere accolta dovrà pervenire alla Cassa Edile entro i 30 giorni successivi al rilascio, da parte dell'INPS, dell'autorizzazione all'intervento C.I.G. per eventi meteorologici per il cantiere in cui era occupato il personale apprendista. Nell'ipotesi in cui l'impresa risulti avere alle dipendenze solo personale apprendista, la richiesta dovrà pervenire alla cassa edile entro il termine previsto per la presentazione della denuncia mensile dei lavoratori occupati (m.u.t.) relativa al periodo in cui si è verificato l'evento. In questo caso l'impresa dovrà corredare la domanda di prestazione di idonea documentazione comprovante l'avvenuto verificarsi dell'evento atmosferico nel cantiere interessato.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



CAUSE DI INTERVENTO CIGO



L'integrazione salariale ordinaria per contrazione o sospensione dell'attività produttiva è dovuta qualora si presentino (art. 1, Legge n. 164/1975):

- 1) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai;
- 2) situazioni temporanee di mercato.

Si precisa che sono definiti eventi oggettivamente non evitabili quelli fortuiti, non prevedibili ed estranei al normale rischio di impresa sottratti ad ogni possibile rimedio preventivo da parte del datore di lavoro.

In particolare nel settore industriale gli eventi meteorologici sono sempre considerati eventi oggettivamente evitabili, pertanto rientrano fra le cause che possono dare luogo ad integrazione:

- la mancanza di materie prime non dipendenti da inadempienze contrattuali da parte dei fornitori o da inerzia da parte del datore di lavoro;
- l'interruzione di energia elettrica dovuto da parte dell'ente erogatore;
- incendio;
- lo sciopero di un'azienda collegata;
- eventi naturali diversi da intemperie (terremoti, frane, alluvioni);
- la mancanza di lavoro, di commesse od ordini. Si precisa che laddove la mancanza di ordini o di commesse riguardi un'impresa che lavori per un unico cliente difficilmente tale causa giustifica il ricorso alla cassa integrazione, poiché essa sarà ricollegabile al tipo di organizzazione aziendale e pertanto imputabile all'imprenditore.
- le crisi temporanee di mercato dovrà essere assimilata alla mancanza di lavoro o ordini e non determinata da mancanze strutturali dell'impresa in quanto in tal caso ricorre la fattispecie della crisi aziendale, causale del ricorso alla cassa integrazione straordinaria e non ordinaria.

Le causali collegate al blocco del trasporto privato merci possono essere considerate integrabile e nel contempo evento oggettivamente non evitabile, che esonera l'azienda dal pagamento del contributo addizionale sulle integrazioni fruite per tale causa (Messaggio Inps n. 1020/2008).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Le Commissioni Provinciali dell'Inps hanno la facoltà di respingere le richieste di cassa integrazione guadagni ordinaria presentate dalle imprese in via preventiva, ossia prima del verificarsi dell'evento (es. 15 giorni di anticipo) o, allorquando, lo stesso non è ipotizzabile in via preventiva (Messaggio Inps n. 28916 del 2 novembre 2006).

INTEMPERIE STAGIONALI

Nelle intemperie stagionali sono comprese tutte quelle cause di ordine meteorologico che impediscono la normale prosecuzione dell'attività stessa, in qualsiasi periodo dell'anno, quali, precipitazioni, gelo, nebbia o foschia e vento, laddove come parametro di valutazione di tale ultimo evento, ai fini della sua incidenza sul regolare svolgimento dei lavori, in rapporto alla loro tipologia, viene presa in considerazione la velocità pari o superiore ai 30 nodi (cioè oltre i 50 km/h). La sussistenza e l'entità delle suddette condizioni climatiche dovrà essere accertata sulla base di documentazione ufficiale, da acquisirsi da parte delle SAP presso enti abilitati alle registrazioni dei dati meteorologici, sia a livello comunale che provinciale o regionale (osservatori, aeroporti, istituti agrari, servizi forestali, capitanerie di porto ed uffici idrografici e mareografici) (Circolare INPS n. 148/1994).

Nel caso in cui vi sia indisponibilità di dati idonei relativi alla località di ubicazione di un'unità produttiva, potranno essere utilizzate oltre alle rilevazioni di stazioni limitrofe, le attestazioni rilasciate, anche se generiche, dai Comuni, dalle stazioni dell'Arma dei carabinieri, Anas o da centrali elettriche come quelle dell'Enel (Messaggio Inps del 28 luglio 1998, n.28336).

Casi particolari

EVENTI METEOROLOGICI ECCEZIONALI

A seguito degli eventi meteorologici eccezionali, verificatisi nei giorni 29 e 30 maggio 2008 in parte dei territori delle regioni Piemonte e Valle d'Aosta, il mancato raggiungimento del posto di lavoro, o l'eventuale abbandono dello



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



stesso, da parte dei lavoratori può essere considerata causa legittimante la concessione dell'integrazione salariale ordinaria alle aziende destinatarie di tale regime. Si ritengono integrabili solo le situazioni in cui l'abbandono dello stesso sia avvenuto con almeno trenta minuti di anticipo rispetto alla fine ordinaria prevista e che la richiesta provenga dall'azienda che attesti la mancata prestazione lavorativa (Messaggio Inps del 16 giugno 2008, n. 13823).

AZIENDE SOGGETTE A CONTRAZIONI RICORRENTI DELLA PRODUZIONE

I criteri, per la valutazione delle richieste di integrazione salariale ordinaria da parte di aziende soggette a contrazioni ricorrenti della produzione, in particolare calzaturiere (circolare n. 249 del 28 novembre 1990), fino al 31 dicembre 2010, vanno valutati includendo (Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali n. 5251 del 30 marzo 2009), in materia di crisi aziendali, tre le cause di crisi anche quelle imputabili a situazioni esterne all'azienda che comportino una ricaduta sui volumi produttivi o sui volumi di attività e di conseguenza sull'occupazione (Circolare Inps del 24 novembre 2009, n. 117).

Tuttavia nella valutazione di tali criteri va data una particolare rilevanza al periodo dell'anno in cui si verifica la sospensione, in tali casi occorrerà acquisire gli elementi che comprovano una reale mancanza di commesse per distinguere tali casi da quelli che sono riconducibili ad una ricorrente sosta stagionale.

In proposito agli eventi riconducibili ad una sosta stagionale deve essere valutato, più che la collocazione temporale delle contrazioni dell'attività in determinati periodi dell'anno, la entità del ricorso in ciascun anno alle integrazioni salariali. Ed infatti non può essere considerato transitorio un evento che si ripresenta nel tempo con dimensioni di consistente entità. Inoltre la istruttoria delle richieste deve far riferimento ad un numero di anni che deve essere congruo rispetto alle finalità delle indagini da esperire. Le richieste da prendere in considerazione sono quelle originate da eventi attinenti il processo produttivo; devono quindi escludersi dall'esame quelle che non hanno rilevanza ai fini che interessano (ad es. guasti dei macchinari, incendio, etc.).

Altri elementi indicativi della situazione aziendale possono essere dedotti dal numero di ore di lavoro straordinario effettuato nel corso del semestre in esame nonché dall'avvenuto o meno utilizzo di istituti contrattuali costituenti soluzioni



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



alternative al ricorso alle integrazioni salariali (riposi compensativi, orario flessibile, etc.) (Circolare Inps n. 249/1990).

16

PROCEDURA CIGO

Per richiedere l'intervento di cassa integrazione il datore di lavoro dovrà osservare la seguente procedura:

- attivazione della procedura di consultazione sindacale;
- compilazione del modello lgi.15 debitamente sottoscritto dal legale rappresentate dell'azienda, corredato dal verbale di consultazione sindacale;
- presentazione di idonea documentazione, contenente le cause di intervento CIG e attestante l'attendibilità della ripresa dell'attività produttiva.

CONSULTAZIONE SINDACALE

La legge prevede due procedure sindacali che si differenziano a seconda della causa che ha provocato la riduzione o la sospensione dell'attività lavorativa (art. 5, legge n. 164/1975; .Sentenza Cassazione 2635/1998).

Nel caso in cui si verifichino eventi oggettivamente non evitabili, che rendano indifferibile la contrazione o la sospensione dell'attività produttiva, l'imprenditore sarà tenuto a comunicare alle RSA o, in mancanza alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia, la durata prevedibile della contrazione o sospensione ed il numero dei lavoratori interessati.

Se la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro è superiore a 16 ore settimanali, si procederà ad un esame congiunto relativo alla ripresa della normale attività lavorativa ed ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro.

La richiesta, da parte del datore di lavoro o degli organismi sindacali, di esame congiunto dovrà essere presentata entro 3 giorni dalla comunicazione di



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



sospensione, e dovrà esaurirsi entro i 5 giorni successivi a quello in cui é stata avanzata la richiesta stessa.

Nelle altre ipotesi di ricorso alla Cassa integrazione, l'azienda sar  tenuta a comunicare preventivamente alle RSA e, per il tramite dell'Associazione territoriale degli industriali, alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori pi  rappresentative operanti nella provincia, i motivi della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro, l'entit  e la durata prevedibile della stessa ed il numero dei lavoratori interessati.

L'azienda o le RSA potranno richiedere l'esame congiunto della situazione relativa ai problemi riguardanti la tutela degli interessi dei lavoratori, indipendentemente dalla durata della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.

La procedura di consultazione deve esaurirsi entro 25 giorni dalla richiesta dell'esame ed entro 10 giorni per le aziende fino 50 dipendenti.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Condizione necessaria per l'ammissione al trattamento di integrazione salariale sar  la presentazione, da parte dell'imprenditore, della domanda alla sede provinciale dell'INPS in cui dovranno essere indicati (art. 7 legge 164/1975):

- la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro;
- la durata presunta;
- i giorni in cui si sono verificati gli eventi che hanno causato la sospensione o la riduzione dell'attivit  lavorativa;
- il numero dei lavoratori interessati;
- le ore di effettivo lavoro;



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



- l'unità' produttiva di appartenenza dei lavoratori interessati e la relativa data di costituzione;

- la data presunta di ripresa dell'attività lavorativa ad orario a tempo pieno
- per i casi di riduzione di orario, la distribuzione giornaliera delle ore effettivamente lavorate nel periodo di cig richiesto

La domanda di integrazione salariale, redatta sul mod. IGI 15, sarà autorizzata dall'INPS competente per territorio, previa delibera di una Commissione Provinciale (art. 8 legge 164/1975), nominata tramite decreto del direttore dell'ufficio regionale del lavoro e formata, per le aziende del settore industria, dal Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro che la presiede, dai rappresentanti dei lavoratori, dai rappresentanti dei datori di lavoro e da un rappresentante dell'Inps, per il voto consultivo, proposto dal Presidente dell'Istituto (DPR 608/94).

Detta domanda dovrà essere presentata entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro (art. 7 legge 164/1975):

Il termine di 25 giorni è tassativo e qualora la scadenza coincida con un giorno festivo è di diritto la proroga al primo giorno successivo utile.(Circolare Inps 58601/76)

La domanda presentata oltre il suddetto termine di scadenza, comporta il riconoscimento al trattamento d'integrazione salariale a decorrere dalla settimana immediatamente precedente alla data di presentazione.

Nel caso in cui l'omessa o tardiva presentazione della richiesta di integrazione salariale, determini ai lavoratori dipendenti la perdita totale o parziale



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



dell'indennità, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere ai lavoratori, a titolo di risarcimento la somma equivalente l'importo di CIG non percepito.

19

La Commissione provinciale per la CIG (art. 8 Legge 164/75), a cui è assegnato il compito di autorizzare le richieste di integrazione salariale, compresi i casi di proroga (art. 6 Legge 164/75), dovrà verificare:

- la compilazione del mod. IGI 15 in tutte le sue parti;
- la causale della richiesta di integrazione salariale

Nel caso in cui la domanda sia incompleta la Commissione provinciale potrà rimandare ad un ulteriore esame la stessa, richiedendo nuovi elementi o dati essenziali; detta domanda completata verrà successivamente sottoposta all'organo deliberante per un'ulteriore riesame.

Si precisa inoltre che nel caso in cui la richiesta di Cassa integrazione si riferisca a periodi non consecutivi, dovrà essere presentato un numero di domande pari a quello dei periodi interessati.

INVIO TELEMATICO

E' attivo il servizio per le aziende di invio telematico delle domande di autorizzazione alla CIG Ordinaria ('Servizi per aziende e consulenti' - CIG - 'Acquisizione OnLine Domande CIGO') (Messaggio Inps del 03 giugno 2010, n. 14811).

Il servizio permette di inviare tramite Internet le richieste di Cassa Integrazione Ordinaria che riguardano sia il settore Industria che il settore Edilizia.

L'acquisizione della domanda avviene in modalità on-line.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Le aziende e i consulenti possono:

- compilare telematicamente i Modelli IGI 15 e conservarli in formato digitale;
- effettuare direttamente dei controlli di congruenza sui dati immessi utilizzando le anagrafiche dell'Istituto disponibili in linea.



Completata l'acquisizione e confermato l'invio, la domanda di autorizzazione alla CIGO viene protocollata e sarà possibile stampare la ricevuta di presentazione nonché il prospetto dei dati trasmessi.

Il periodo transitorio, durante il quale la suddetta domanda potrà ancora essere presentata secondo le consuete modalità, scadrà il 31 gennaio 2012; al termine di tale periodo, e quindi dal 1° febbraio 2012, il canale telematico diventerà l'unico mezzo di presentazione delle richieste (Circolare Inps del 28 ottobre 2011, n. 141).

Le domande, dopo essere state validate verranno rese disponibili entro 24 ore per il caricamento sugli archivi di sede.

Con riferimento alle domande di autorizzazione CIGO Industria, è stata predisposta, per le aziende che utilizzano il flusso Uniemens per la comunicazione dei dati relativi alle sospensioni e/o riduzioni di attività, una domanda semplificata di autorizzazione alle integrazioni salariali ordinarie, la quale sarà reperibile nel portale 'Servizi per le aziende, consulenti e professionisti', modulo CIG, link 'Acquisizione OnLine domande Cigo'.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



RIPRESA DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Nella richiesta per il trattamento di integrazione salariale, sottoposta alla Commissione provinciale per la CIG, relativa ad un periodo già trascorso, l'azienda sarà tenuta a comunicare l'avvenuta ripresa di attività; mentre nel caso in cui la domanda sia sottoposta al vaglio della Commissione stessa, per un periodo non ancora trascorso, la ripresa dell'attività aziendale dovrà essere valutata a priori e nell'istanza dovrà essere indicata la data presunta di ripresa dell'attività, fondata su elementi certi ed inoppugnabili come ad esempio ordini e commesse già acquisite.

Sarà necessario, a tal scopo, allegare alla domanda di integrazione salariale la documentazione atta a comprovare la certezza della ripresa dell'attività lavorativa.

Si precisa che la ripresa dell'attività aziendale non dipende dalla riammissione al lavoro dei lavoratori sospesi considerati singolarmente, i quali in presenza di autorizzazione all'erogazione dell'integrazione salariale hanno diritto a beneficiare della prestazione sino alla data dell'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento (Circolare Inps 212/1984).

VARIAZIONI

L'Inps ha stabilito (Circ. Inps 55627/50) che le variazioni subentrate successivamente alla concessione già autorizzata dovranno essere comunicate agli organi competenti, nei seguenti casi:

- passaggio da riduzione di orario, a sospensione di lavoro;
- aumento delle ore da integrare rispetto la domanda originaria;
- assunzioni effettuate nel corso dell'autorizzazione senza che si verifichi un aumento dell'orario di lavoro o ripresa dell'attività lavorativa;



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



- quando la riduzione o la sospensione dell'orario proseguono per cause diverse rispetto quelle valutate dalla Commissione provinciale.

Dette variazioni potranno rendere inefficace l'autorizzazione già concessa qualora mutino in maniera sostanziale le basi sulle quali era stata emessa la precedente delibera di concessione; in questo caso la Commissione dovrà deliberare sulla situazione conseguente alle variazioni stesse.

Nel caso in cui le variazioni dovessero cessare, ripristinando nell'azienda la situazione originaria, prima dello scadere del periodo di autorizzazione, deve ritenersi nuovamente operante la primitiva autorizzazione, a far data dalla cessazione della variazione ed entro i limiti di tempo previsti nella concessione originaria.

Si precisa che l'azienda non sarà tenuta ad effettuare alcuna denuncia qualora le ore di attività effettivamente prestate siano inferiori a quelle dichiarate, a condizione che ciò non determini né una sospensione di lavoro né un aumento delle ore da integrare.

Le denunce di variazione dovranno essere presentate non oltre il termine entro cui può essere richiesto il rimborso delle integrazioni già concesse, pertanto sarà opportuno inviarle tempestivamente onde evitare contestazioni nel riconoscimento di somme pagate in base ad autorizzazioni non più valide.

AUTORIZZAZIONE

La sede Inps avrà il compito di comunicare al datore di lavoro il provvedimento della Commissione Provinciale, in merito alla domanda di integrazione salariale presentata.



Via Ferrante Imperato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Il termine, stabilito dall'Inps, per emettere il provvedimento di autorizzazione o di diniego da parte della Commissione provinciale, è di 90 giorni dalla data di presentazione della domanda di integrazione salariale alla sede competente.

Qualora si accerti la mancanza dei requisiti indispensabili per autorizzare la CIG, il datore di lavoro sarà tenuto a liquidare le retribuzioni non corrisposte ai lavoratori dipendenti, provvedendo al pagamento dei contributi previdenziali.

L'approvazione della domanda di integrazione avverrà da parte dell'Istituto mediante una lettera nella quale saranno specificate le settimane, il numero delle ore integrabili ed il numero dei lavoratori interessati; nella medesima lettera, inoltre, sarà indicato l'obbligo o meno di versare il contributo addizionale sulle somme spettanti per l'integrazione salariale

CAMPO DI APPLICAZIONE CIGS

PREMESSA

L'intervento della Cassa integrazione guadagni straordinaria è previsto nei casi in cui la sospensione dell'attività lavorativa sia dovuta ad **eventi di lunga durata** e dei quali **non sia possibile prevederne l'esito** (art. 1 legge 164/1975):

- per crisi economiche settoriali o locali;
- per ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali;
- procedure concorsuali.

IMPRESE DESTINATARIE

La procedura di intervento straordinario di integrazione salariale è applicata alle imprese che occupano più di 15 dipendenti nei 6 mesi precedenti la data di presentazione della richiesta, quali:



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



- imprese industriali, comprese quelle appartenenti al settore edile e lapideo (legge 164/1975);

- imprese artigiane, comprese quelle appartenenti al settore edile e lapideo, con più di 15 dipendenti nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, qualora sia stata concessa la CIGS all'impresa committente che esercita un influsso gestionale prevalente (art.12, comma 1, Legge 223/1991);

- società cooperative (art. 8 Decreto legge 148/1993).

- società cooperative agricole e consorzi (art.3 legge 240/1984);

- settori ausiliari del servizio ferroviario, o del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile (art.25 comma 3 legge 412/1991);

- in via transitoria, imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti, le agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti, e le imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti (art. 78, co. 15, lett. a), L. n. 388/2000; Inps, circolare n. 11/2004; D.M. 27/02/2006 n. 38023; art. 1, co. 1156, L. n. 296/2006; Inps, circolare n. 23/2007; D.M. 12/4/2007; art. 2, co. 523, L. n. 244/2007; art. 19, co. 11, D.L. n. 185/2008 conv. in L. n. 2/2009; D.M. 19/02/2009 n. 45081; art. 2, co. 136, L. n. 191/2009; D.M. 24/03/2010 n. 50948; art. 1, co. 32, L. 220/2010; art. 33, co. 23, L. n. 183/2011).

A decorrere dal 1° gennaio 2013, per le suddette tipologie di imprese, l'estensione del diritto al trattamento straordinario di integrazione salariale, con relativi obblighi contributivi, diviene strutturale e non più legata a provvedimenti straordinari di proroga annuale (art. 12, co. 3-bis, L. 23 luglio 1991, n. 223, come inserito dalla art. 3, co. 1, L. n. 92/2012);

- imprese esercenti attività commerciali con oltre 200 dipendenti (art. 12, comma 3, Legge 223/1991);



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



- imprese sottoposte a procedure concorsuali il cui requisito occupazionale si intende riferito ai 6 mesi precedenti la data di assoggettamento dell'impresa ad una delle procedure concorsuali, (art.3/bis, D.L. 67/1997);

- società appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione presso Imprese industriali (art.23 legge 155/1981);

- società appaltatrici di servizi di pulizia anche in forma cooperativa, a condizione che i dipendenti o i soci siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro ad orario ridotto in conseguenza della riduzione delle attività appaltate ove connessa all'attuazione, da parte dell'appaltante, di programmi di crisi aziendale, o di programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, che abbiano dato luogo all'applicazione del trattamento a carico della cassa integrazione guadagni straordinaria (art.1 D.L. 299/1994);

- aziende appaltatrici dei servizi di pulizia, qualora la contrazione dell'attività appaltata sia connessa ad una situazione di crisi dell'azienda committente che abbia determinato il ricorso alla CIGS per le causali previste dagli articoli 1 e 3 della legge n. 223/1991 e dall'articolo 1 del decreto-legge n. 249 del 5 ottobre 2004, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 291 del 3 dicembre 2004 (Nota Ministero lavoro del 31 luglio 2008, n. 10513);

- imprese editrici di giornali, quotidiani ed agenzie di stampa a diffusione nazionale senza limiti numerici di dipendenti (art. 35 Legge 416/1981 e Circ. INPS del 30/7/1994, n. 236);

- imprese e cooperative agricole interessate da processi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione, non rientranti nelle previsioni di cui agli articoli 1 e seguenti e 21 e seguenti della legge n. 223/1991, previo apposito accordo tra le parti sociali e le istituzioni a livello territoriale (art. 2, comma 521, Legge n. 244/2007 e Decreto Ministeriale 18 luglio 2008, n. 43900). In tal senso e' autorizzato, per il



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



periodo dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2008, l'utilizzo della somma di 20 milioni di euro ai fini della concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale.

Dal 1° gennaio 2009 (articolo 2, comma 37, Legge n. 203/2008 - Finanziaria 2009), a carico del Fondo per l'occupazione, possono essere concessi, in deroga alla normativa vigente, sulla base di specifici accordi in sede governativa, intervenuti entro il 15 giugno 2009, che recepiscono le intese stipulate in sede territoriale e inviate al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali entro il 20 maggio 2009, i trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria, per la durata di 24 mesi al personale dipendente dalle società di gestione aeroportuale e dalle società da queste derivate.

Lavoratori beneficiari

Potranno beneficiare del trattamento di integrazione salariale i lavoratori subordinati rientranti nella qualifica di operaio (art. 2 legge 1115/1968), intermedio, impiegato, quadro, a condizione che abbiano maturato un'anzianità di servizio presso l'azienda pari almeno a 90 giorni alla data della richiesta del trattamento CIGS (art. 8 comma 3 D.L. 86/1988; art. 1 legge 223/1991).

Nel caso di successione di appalti, qualora cioè i lavoratori, continuando a prestare la stessa attività per il medesimo soggetto appaltante, transitino da una impresa appaltatrice all'altra, l'anzianità aziendale, ai fini della concessione del trattamento di integrazione salariale straordinaria, anche in deroga, deve tener conto del pregresso rapporto di lavoro con l'impresa appaltatrice uscente, anche nell'ipotesi in cui non sussista la fattispecie del trasferimento di azienda di cui all'art. 2112 c.c. (Inps circolare n. 30 del 2 marzo 2012).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Si precisa che nel caso in cui il lavoratore, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione o rifiuti l'offerta di lavoro presso gli uffici pubblici, qualora la residenza dello stesso nei sei mesi precedenti risulti ad una distanza non superiore a 50 chilometri dalla sede in cui è situato l'ufficio pubblico, le Commissioni regionali disporranno la decadenza entro 90 giorni dal diritto al trattamento straordinario di integrazione salariale e la cancellazione dalle liste (art.28, legge 223/1991; Circ. INPS 204/1991).

Nei confronti del rapporto di apprendistato, invece, esiste una specifica disciplina delle prestazioni previdenziali (art. 21 Legge n. 25/1955) che non contempla il riconoscimento della Cassa Integrazione Guadagni.

Alla luce di quanto esposto e in considerazione delle specifiche disposizioni normative in materia, non è possibile estendere l'interpretazione in tema di integrazioni salariali formulata per il contratto di formazione e lavoro (sentenza del TAR Lazio n. 8138/2005) alle nuove tipologie contrattuali in cui si articola il rapporto di apprendistato (Interpello Ministero del lavoro del 05 novembre 2007, n. 32).

Casi particolari

IMPRESE INQUADRATE NEL SETTORE DEL COMMERCIO CON PIÙ DI 50 DIPENDENTI

Possono essere concessi trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria e di mobilità ai dipendenti, tra l'altro, di imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti (proroga al 2010 - art. 2, comma 136, Legge 191/2009 finanziaria 2010; proroga al 2011 - art. 1, co. 32, L. 13 dicembre 2010, n. 220; proroga al 2012 - art. 33, co. 23, L. n. 183/2011).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



A decorrere dal 1° gennaio 2013, per tali imprese, il diritto al trattamento straordinario di integrazione salariale è sancito in via definitiva (art. 12, co. 3-bis, L. 23 luglio 1991, n. 223, come inserito dalla art. 3, co. 1, L. n. 92/2012).

In merito alle modalità di computo del numero dei dipendenti delle imprese inquadrare nel settore del commercio, ai fini del riconoscimento degli ammortizzatori sociali in deroga (art. 19, comma 11, D.L. n. 185/2008, convertito, con modificazioni, con legge n. 2/2009), si applica il disposto dell'art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991, relativo alle imprese industriali destinatarie della normativa a regime in materia di CIGS, in base al quale, al fine della suddetta individuazione del numero dei dipendenti, vengono computati anche gli apprendisti (Nota Ministero lavoro del 19 maggio 2009, n. 8727).

COOPERATIVE SOCIALI

Le cooperative, la cui attività è finalizzata all'inserimento di persone svantaggiate, possono godere del trattamento integrativo straordinario, concesso per i soci lavoratori subordinati, nell'ipotesi in cui rientrino in uno dei particolari settori economici ammessi al beneficio e qualora sussista il requisito occupazionale richiesto dalla specifica normativa di riferimento. Non sono, invece, ammesse alla fruizione dei benefici della cassa integrazione guadagni straordinaria le cooperative sociali (L. n. 381/1991) costituite per la gestione dei servizi socio sanitari ed educativi. In tale ambito, non possano evidentemente beneficiare della cigs i soci volontari in quanto, svolgendo prestazioni a titolo volontario, non si riscontra il requisito del rapporto di lavoro subordinato (Interpello Ministero del lavoro del 22 dicembre 2010, n. 44).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Lavoratori esclusi dal beneficio

Non avranno diritto alla corresponsione dell'integrazione salariale:

- i dirigenti;
- gli apprendisti;
- i lavoratori a domicilio.

Requisiti numerici

Il limite numerico dei 15 dipendenti dovrà riferirsi alla media dei lavoratori occupati in azienda nei 6 mesi che precedono la richiesta di intervento straordinario, precisando che, in caso la richiesta sia presentata prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, il requisito numerico deve sussistere, per il datore di lavoro subentrante, nel periodo che decorre dalla data del trasferimento (art.1 legge 223/1991).

Saranno compresi nel computo numerico gli apprendisti, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro (oggi contratto di inserimento), i dirigenti, i lavoratori a domicilio e quelli part-time.

In particolare i lavoratori a tempo parziale verranno computati nel complesso del numero dei dipendenti in proporzione alle ore di lavoro prestato, rapportate al tempo pieno, considerando che verranno arrotondate le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondenti ad unità intere di orario a tempo pieno (art.6, D.Lgs. 61/2000).

Il requisito occupazionale costituisce presupposto indefettibile ai fini della presentazione della domanda per CIGS, anche se l'azienda abbia già goduto di un precedente periodo di CIG in deroga (Interpello Ministero del lavoro 28 dicembre 2011, n. 48).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Si precisa che l'attuale normativa ha eliminato ogni limite numerico circa le unità interessate al trattamento straordinario di integrazione salariale.

Per le imprese esercenti attività commerciali (compresa la logistica) con più di 50 dipendenti, per le agenzie di viaggio e turismo (compresi gli operatori turistici) con più di 50 dipendenti e per le imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti, dal 1° gennaio 2010, ai fini del requisito occupazionale operano le regole previste per le imprese industriali (media semestrale e computo del personale con qualifica di apprendista); il medesimo criterio sarà utilizzato anche con riguardo alle imprese commerciali con forza occupazionale superiore alle 200 unità (Messaggio Inps del 06 luglio 2010, n. 17889).

CAUSE DI INTERVENTO CIGS

PREMESSA

L'intervento della Cassa integrazione guadagni straordinaria (art. 1 legge 223/1991) è previsto nei casi in cui la sospensione dell'attività lavorativa sia dovuta ad eventi di lunga durata e dei quali non sia possibile prevederne l'esito, quali (Circ. INPS n. 204/1991):

- per crisi economiche settoriali o locali;
- per ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali (art. 1 legge 164/1975);
- fallimento;
- concordato preventivo consistente nella cessione di beni;
- liquidazione coatta amministrativa;
- amministrazione straordinaria, qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata. A decorrere dal 12 agosto 2012, in tale ipotesi,



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



l'intervento è subordinato alla sussistenza di prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base a parametri oggettivi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (art. 3, co. 1, L. 23 luglio 1991, n. 223, come modificato dall'art. 46-bis, co. 1, lett. h), D.L. 22 giugno 2012, n. 83, conv. con modif. in L. 7 agosto 2012, n. 134).

A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'intervento è escluso nei casi di dichiarazione di fallimento, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa, di sottoposizione all'amministrazione straordinaria e di ammissione al concordato preventivo (art. 3, co. 1, L. 23 luglio 1991, n. 223, come modificato dall'art. 2, co. 70, L. n. 92/2012).

CRISI AZIENDALE

Qualora l'azienda versi in uno stato di difficoltà tale da rendere impossibile il regolare svolgimento dell'attività produttiva, l'imprenditore potrà richiedere l'intervento del trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale (art. 1, comma 5, legge 223/1991; DM 2/5/2000, D.M. del 18 dicembre 2002, n. 31826).

Le modificazioni intervenute negli ultimi anni nel panorama economico-produttivo del nostro Paese hanno reso inevitabile l'intervento di nuove forme e modalità di gestione dell'attività imprenditoriale poiché le condizioni stabilite dalla legislazione previgente hanno spesso limitato l'utilizzo delle procedure CIGS, alle imprese coinvolte in crisi aziendali.

E' stato necessario, pertanto, procedere ad una revisione dei requisiti, indispensabili all'impresa onde procedere alla richiesta del trattamento CIGS.

Riportiamo qui di seguito i presupposti utili ai fini dell'approvazione dei programmi di crisi aziendale:

- risultato di impresa, fatturato, risultato operativo, e indebitamento, considerati nel complesso e relativi al biennio precedente, laddove dovrà emergere un



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



andamento aziendale negativo o involutivo. L'impresa sarà tenuta a presentare i documenti contabili relativi al biennio ed una relazione tecnica contenente le motivazioni che attestino la situazione di crisi;

- ridimensionamento o stabilità dell'organico aziendale nel biennio precedente all'intervento CIGS ed inoltre assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle interessate da agevolazioni contributive o finanziarie. Nel caso in cui, pertanto, l'impresa abbia effettuato nuove assunzioni o intenda farlo durante il periodo di fruizione della CIGS, dovrà motivare la necessità di tali assunzioni e la loro compatibilità con la disciplina e le finalità della CIGS;
- presentazione da parte dell'impresa di un piano di risanamento che definisca le azioni intraprese o da intraprendere, per il superamento delle difficoltà, distinte per settore di attività e per ciascuna unità aziendale interessata dall'intervento straordinario di integrazione salariale;
- presentazione di un piano di gestione qualora l'impresa, nel corso dell'intervento CIGS o al termine dello stesso, preveda esuberi strutturali;
- necessità, ai fini della concessione del trattamento Cig, che la situazione di crisi aziendale sia conseguente ad un evento improvviso ed imprevisto, esterno alla gestione aziendale, adeguatamente documentata. Per gli anni 2009, 2010 e 2011 (Decreto 29 giugno 2009, n. 46863), ai fini dell'approvazione del programma di crisi aziendale conseguente ad un evento improvviso ed imprevisto, esterno alla gestione aziendale la fattispecie è valutata anche in assenza del piano di risanamento (lettera c) art. 1, comma 1).

Si precisa che non verranno presi in esame i programmi per crisi aziendale presentati da imprese che:

- non abbiano effettivamente avviato l'attività produttiva;
- abbiano iniziato l'attività produttiva nel biennio antecedente alla richiesta di CIGS;
- abbiano subito significative trasformazioni societarie nel biennio antecedente alla richiesta di CIGS, salvo che tali trasformazioni siano avvenute tra imprese che presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, al fine di contenere i costi di gestione.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere concesso, quando la situazione di crisi aziendale sia conseguente ad un evento improvviso ed imprevisto, esterno alla gestione aziendale. L'impresa deve, in tal caso, documentare l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto gli effetti negativi, la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale (art.1, comma 1, lettera e) DM n. 31826 del 18.12.2002).

Al riguardo è opportuno attualizzare il concetto di 'evento improvviso ed imprevisto', relativo ai criteri di approvazione dei programmi di crisi aziendale ai fini della concessione del trattamento Cigs (Lettera circolare Ministero del lavoro del 30 marzo 2009, n. 5251).

E' necessario chiarire che l'evento improvviso ed imprevisto è riferibile non solo a puntuali fattispecie ascrivibili alla singola impresa, ma anche a tutte quelle situazioni emerse in ambito nazionale od internazionale che comportino una ricaduta sui volumi produttivi dell'impresa o sui volumi di attività e di conseguenza sull'occupazione.

A titolo meramente esemplificativo sono rilevanti ai fini della valutazione dell'evento i seguenti eventi:

- la riduzione di commesse;
- la perdita di quote del mercato nazionale o la riduzione del medesimo;
- la contrazione delle esportazioni;
- la difficoltà di accesso al credito.

Tali eventi devono comportare una ricaduta sui volumi produttivi o sui volumi di attività e conseguentemente determinare una situazione occupazionale cui far fronte con lo strumento della cassa integrazione guadagni straordinaria.

L'impresa che rientrano nelle predette situazioni possono presentare una istanza di ammissione ai benefici della Cigs, specificando le cause che hanno determinato la suddetta situazione di crisi nonché le ricadute, anche di natura temporanea, che le medesime cause hanno prodotto sull'occupazione.

La azienda la cui crisi sia ricompresa nei predetti criteri può accedere alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria immediatamente dopo e senza soluzione di continuità con la Cassa Integrazione Ordinaria quando questa sia stata fruita nel limite massimo di 52 settimane (Messaggio Inps del 10 giugno 2009, n. 13406).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



PROCEDURA CIGS

34

ESAME CONGIUNTO DELLA SITUAZIONE AZIENDALE

L'imprenditore che intende richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale, dovrà inoltrare tempestivamente una comunicazione alle RSU o, in mancanza di queste, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori comparativamente più rappresentative operanti nella provincia.

Successivamente, entro 3 giorni dalla predetta comunicazione, l'imprenditore o gli organismi rappresentativi dei lavoratori, saranno tenuti ad inoltrare domanda di esame congiunto della situazione aziendale al competente ufficio regionale, nel cui territorio sono ubicate le unità aziendali interessate dall'intervento straordinario di integrazione salariale, se l'intervento riguarda unità aziendali ubicate in una sola regione; o al Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Direzione generale dei rapporti di lavoro, Divisione XI, se l'intervento riguarda unità aziendali ubicate in più regioni. In tal caso, l'ufficio richiede, comunque, il parere delle regioni interessate.

Detto parere sarà rilasciato dalle regioni entro 20 giorni dalla conclusione della procedura di consultazione attivata dalla richiesta di esame congiunto della situazione aziendale (art. 2, comma 6, D.L.158/ 2001) ma, essendo state riscontrate difficoltà circa la puntuale applicazione di tale termine, ritardando il perfezionamento delle richieste con grave danno per i destinatari dell'intervento straordinario della CIG, il Ministero del Lavoro ha precisato (Circolare 4 novembre 2002, n. 53) che, decorsi i 20 giorni in questione, l'Amministrazione, potrà in ogni caso procedere, indipendentemente dall'acquisizione del parere delle regioni.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Si precisa che all'esame congiunto della situazione aziendale in sede regionale partecipano anche funzionari della direzione provinciale del lavoro o della direzione regionale del lavoro, a seconda che l'intervento di integrazione salariale straordinaria riguardi unità produttive ubicate in una sola provincia o in più province della medesima regione.

Oggetto dell'esame congiunto sarà il programma che l'impresa intende attuare, che dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- la durata;
- il numero dei lavoratori interessati alla sospensione;
- le misure previste per la gestione di eventuali eccedenze di personale;
- i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere (Sentenza Cassazione del 11/5/2000, n.302);
- le modalità della rotazione (art. 1 comma 8 legge 223/1991) tra i lavoratori occupati nelle unità produttive interessate dalla sospensione, laddove l'impresa in caso di mancata adozione di meccanismi di rotazione, sarà tenuta ad indicare le ragioni tecnico-organizzative.

Secondo orientamenti giurisprudenziali, il provvedimento di sospensione dall'attività lavorativa è illegittimo qualora il datore di lavoro, sia che intenda adottare il meccanismo della rotazione sia nel caso contrario, ometta di comunicare alle organizzazioni sindacali gli specifici criteri, eventualmente diversi dalla rotazione, di individuazione dei lavoratori che devono essere sospesi. Tale illegittimità può essere fatta valere dai lavoratori interessati davanti al giudice ordinario per ottenere il pagamento della retribuzione piena e non integrata (Cassazione, sentenza del 18 febbraio 2011, n. 4053).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Detta procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, dovrà concludersi entro 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima, ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti (art.2, D.P.R. 218/2000, Circ. Min. Lav. 20/9/2000, n.64).

VARIAZIONI DEL NUMERO DEI LAVORATORI

Non sarà possibile variare in aumento il numero dei lavoratori per i quali è stata richiesta l'autorizzazione al trattamento CIGS, pertanto il datore sarà tenuto a rispettare il numero preciso dei lavoratori interessati al beneficio, indicato nei decreti di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale (Circolare 152/2003).

Domanda d'intervento

Ciascuna richiesta (art.3, D.P.R. 218/2000) di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale è riferita ad un periodo massimo pari a 12 mesi, essa dovrà essere corredata dalla documentazione richiesta ed inviata, entro il termine di 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, alla Direzione generale della previdenza e assistenza sociale.

Detto termine di presentazione della domanda verrà applicato anche alle domande di proroga della concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale.

Nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, la domanda dovrà essere contemporaneamente presentata, oltre che al competente ufficio del Ministero del lavoro, anche al Servizio ispezione del lavoro



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



delle Direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti in base all'ubicazione delle unità aziendali interessate dall'intervento stesso.

Nel caso in cui la presentazione della domanda avvenga in ritardo, l'eventuale trattamento CIGS decorre dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda stessa (art.7, comma 2, Legge 164/75), tranne che per le aziende soggette ad amministrazione straordinaria e procedure concorsuali.

Qualora l'omessa o tardiva presentazione, inoltre, della domanda di CIGS arrechi danno ai lavoratori dipendenti a causa della perdita totale o parziale del diritto all'integrazione salariale, l'imprenditore sarà tenuto a corrispondere agli stessi una somma d'importo equivalente all'integrazione salariale non percepita, (art.7, comma 3, legge 164/1975).

Nei confronti delle aziende ammesse a programmi di riorganizzazione aziendale autorizzati con D.M. per 24 mesi, pur continuando nello svolgimento del programma originariamente approvato, e, conseguentemente, a corrispondere ai lavoratori le anticipazioni di CIGS anche dopo la scadenza del primo periodo annuale di concessione, che presentano, per vari motivi, le istanze relative alla concessione del secondo anno in ritardo rispetto ai termini prescritti, si ritiene inapplicabile la fattispecie de qua del secondo comma dell'art.7 della legge 164/75.

La continuità reddituale del lavoratore, consente inoltre di escludere che si possa considerare verificato l'evento qualificato (la fine del periodo di paga) previsto dalla legge per l'inizio della decorrenza dei termini di presentazione dell'istanza, qualora, ci si trovi in presenza di una perdurante corresponsione economica, sia pure sotto forma di anticipazione CIGS, con il conseguenziale effetto che il termine in questione non può iniziare a decorrere almeno finché non



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



si sia verificata una concreta interruzione della predetta continuità retributiva (Nota Ministero del lavoro 30 gennaio 2008, n. 1601 e Messaggio Inps del 21 febbraio 2008, n. 4417).

38

A decorrere dal 1° gennaio 2012, le domande di autorizzazione alla Cigs devono essere presentate unicamente mediante il canale telematico, disponibile sul portale dell'Istituto ed accessibile mediante PIN.

Dal 1° febbraio 2012, il canale telematico è diventato il solo mezzo di presentazione delle richieste di integrazione salariale straordinaria (Circolare Inps del 22 novembre 2011, n. 148).

In particolare, le domande devono essere compilate utilizzando l'applicazione DIGIWEB che funziona in modalità non in linea (Messaggio Inps del 9 agosto 2006, n. 22343). Il programma può essere scaricato dal sito Inps, accedendo ai Servizi OnLine con la tipologia di utente 'Aziende, consulenti e professionisti'.

Dopo avere compilato la domanda in ogni sua parte, il programma DIGIWEB consente la validazione per il successivo invio. Il file prodotto viene salvato nella memoria locale della postazione di lavoro come documento con estensione .xml, un formato standardizzato per le applicazioni WEB. In questa fase è disponibile la funzione di stampa del riepilogo dei dati validati da inviare e delle dichiarazioni di immediata disponibilità dei lavoratori.

Per inviare una domanda salvata come documento xml è necessario accedere da www.inps.it al portale 'Servizi per le aziende ed i consulenti' e seguire, dopo aver selezionato il link 'Invio domande CIGS e CIG in deroga', il seguente percorso: Domande CIG Straordinaria e in Deroga - Invio Domande.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



L'esito dell'invio di ciascuna domanda, con il relativo numero di protocollo assegnato, è disponibile nel portale 'Servizi per le aziende ed i consulenti', seguendo il menzionato percorso.

39

DOCUMENTAZIONE

Per la concessione dei trattamenti CIGS a favore delle imprese che richiedono l'intervento straordinario di integrazione salariale per riorganizzazione e ristrutturazione aziendale (D.M. del 20/08/2002) o crisi aziendale e cessazione di attività (D.M. del 18/12/2002) è revisionato, e sostituito, il Modello CIGS/97, al fine di renderlo idoneo alla compilazione delle domande CIGS (Circolare ministero del lavoro del 28 marzo 2003, n. 8). A tal fine è istituito il nuovo modello CIGS-2.

E' predisposto un nuovo modello (Circolare ministero del lavoro 38/2004), denominato CIGS/SOLID-1, che sostituisce i modelli CIGS-2 e Solid2001 ed è valido per tutte le domande di Cassa integrazione guadagni straordinaria.

Il modello, comprendendo la domanda, il programma di intervento e la scheda relativa alla causale invocata, dovrà essere debitamente compilato in ogni sua parte (Circ. Min. Lav. n. 97/1997), pena l'improcedibilità della domanda, e presentato o inviato in tre copie, di cui una in bollo, alla Direzione provinciale del lavoro.

A tal fine dovrà essere altresì allegata la copia del verbale di esame congiunto, esperito nei termini e con le modalità di legge in quanto atto propedeutico ed indispensabile per la domanda di CIGS, presentata dall'impresa.

Nell'ambito delle procedure di competenza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, le regioni esprimono motivato parere (art. 3, comma 3, D.lgs. n. 469/97).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Nel momento in cui l'ufficio ministeriale è in possesso di tutta la documentazione indicata, potrà aver luogo il procedimento per l'intervento di integrazione salariale, laddove la carenza dei necessari elementi cognitivi, o la scarsa chiarezza degli stessi, daranno luogo alle motivate esigenze istruttorie (art. 10 D.P.R. n. 218/2000), ed alla sospensione dei termini di conclusione del procedimento.

L'invio della domanda di intervento CIGS potrà avvenire soltanto in forma cartacea, e se non presentata direttamente, dovrà essere inviata con raccomandata A/R.

Si precisa che, ai fini del computo dei termini di conclusione del procedimento, farà fede la data di ricezione dell'istanza da parte della Divisione XI, a condizione che la stessa risulti, al momento del suo esame in fase istruttoria, completa della documentazione richiesta (Circ. Min. Lav. 20/9/2000, n.64).

Conclusione del procedimento

Le disposizioni normative hanno operato una semplificazione della procedura ai fini della concessione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale (art. 8, D.P.R. 218/2000) riducendo i termini di emanazione del decreto di concessione secondo quanto segue:

- 30 giorni dalla data di ricezione della domanda da parte della Divisione XI per:
 - crisi aziendale;
 - primo semestre per ristrutturazione, riorganizzazione e conversione aziendale, che viene concesso senza acquisire la verifica ispettiva;



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



- fallimento; concordato preventivo 'cessio bonorum'; liquidazione coatta amministrativa; amministrazione straordinaria con o senza prosecuzione dell'esercizio di impresa;

- contratto di solidarietà;

- secondo semestre per ristrutturazione, riorganizzazione e conversione aziendale, laddove in tal caso occorrerà acquisire la relazione sugli esiti degli accertamenti del competente organo ispettivo in ordine all'effettivo inizio della realizzazione del programma predisposto dall'impresa.

Si precisa che qualora l'intervento straordinario di integrazione salariale riguardi più unità aziendali dislocate sul territorio nazionale e pertanto risultino interessati diversi organi ispettivi, il termine di conclusione del procedimento decorrerà dalla ricezione dell'ultima relazione ispettiva.

- 60 giorni dalla data di ricezione della domanda da parte della Divisione XI per i periodi successivi ai primi 12 mesi di intervento CIGS, nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione e conversione aziendale, laddove in tale caso, occorrerà tener conto dei termini utili per consentire al Servizio ispezione di verificare la regolare attuazione del programma.

Per quanto riguarda i programmi di ristrutturazione, conversione o riorganizzazione aziendale riferiti alle imprese con più di 1000 dipendenti, aventi unità aziendali ubicate in due o più regioni, il decreto di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, verrà concesso entro i seguenti termini (art. 8 comma 2, D.P.R. 218/2000):

- 60 giorni dalla data di ricezione della domanda da parte della Divisione XI relativa al primo semestre, laddove la stessa

Divisione, ricevuta la domanda procederà all'iter istruttorio, redigendo una relazione tecnica, illustrativa del programma predisposto dall'azienda, da



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



trasmettersi al Comitato Tecnico ai fini della formulazione del parere sul programma stesso.

- 30 giorni dalla data di ricezione della relazione ispettiva da parte della Divisione XI relativamente alla concessione del secondo semestre dei 12 mesi di intervento, o 60 giorni se il predetto ufficio ritenga necessario sottoporre la situazione al vaglio del comitato tecnico.

- 90 giorni dalla data di ricezione, da parte della Divisione XI, della domanda relativa ai periodi successivi ai primi 12 mesi di intervento (IGS).

Si precisa che in tal caso la relazione ispettiva è obbligatoria e i suoi esiti dovranno essere comunicati al Comitato Tecnico, affinché esprima nuovamente, o confermi, il parere precedentemente espresso.

MISURA SOLIDARIETA

Alla riduzione dell'orario di lavoro consegue il diritto del prestatore di lavoro ad un trattamento di integrazione salariale straordinaria che consente la parziale copertura della corresponsione economica persa a causa della riduzione dell'attività lavorativa.

L'ammontare del trattamento di integrazione salariale è pari al 60% del trattamento retributivo perso (al netto della quota a carico del lavoratore (5,84%) a seguito della riduzione oraria (art. 6, comma 3, Decreto Legge n. 510/1996, convertito in Legge n. 608/1996) che andrà determinato non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali intervenuti nei 6 mesi che precedono la stipulazione del contratto di solidarietà.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



La misura dell'integrazione da corrispondere è attualmente pari al 60% della retribuzione persa.

In via sperimentale a decorrere dal 1° luglio 2009 fino al 31 dicembre 2010 (art. 1, comma 6, DL 78/2009 conv. in Legge 102/2009) è incrementato nella misura del 20% del trattamento perso a seguito della riduzione di orario in favore dei lavoratori coinvolti da contratti di solidarietà difensiva (Decreto del 17 novembre 2009 n. 48295).

La misura dell'integrazione da corrispondere è pari all'80% della retribuzione persa, salva sempre l'applicazione della suddetta riduzione del 5,84% (Messaggio Inps del 22 marzo 2010, n. 8097). Per tali fattispecie non è prevista l'applicazione dei massimali applicabili alle altre integrazioni salariali (Messaggio Inps del 21 luglio 2009, n. 16508).

La disposizione trova applicazione in riferimento ai soli contratti di solidarietà difensiva stipulati in base all'art. 1, comma 1, della legge n. 863/1984 e non trova applicazione ai restanti contratti di solidarietà difensivi ex art. 5, commi 5, 7 e 8, della legge n. 236/1993, per i quali l'indennità resta ancorata al 50% (imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726).

La disposizione è prorogata per l'anno 2011 (art. 1, comma 33, L. 13 dicembre 2010, n. 220), l'anno 2012 (art. 33, comma 24, L. 12 novembre 2011, n. 183) e l'anno 2013 (art. 1, co. 256, L. n. 228/2012, Messaggio Inps del 18 gennaio 2013, n. 1114).

Per l'anno 2014, è disposto un aumento del 10% dell'importo dell'integrazione salariale, pertanto la misura dell'integrazione da corrispondere è pari al 70% della retribuzione persa a seguito della riduzione di orario (L. 147/2013, art. 1, co. 186).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Casi particolari

PERSONALE GIORNALISTICO

L'aumento del 20% dell'integrazione salariale è stato esteso anche ai giornalisti dipendenti da aziende presso le quali sono intervenuti accordi di solidarietà. Restano esclusi dalla possibilità di usufruire di tale aumento solo i lavoratori interessati da contratti di solidarietà 'in deroga' (Comunicato Inpgi del 06 ottobre 2010).

CORRESPONSIONE SOLIDARIETA DIFENSIVA

Il pagamento del trattamento integrativo salariale in caso di solidarietà è effettuato dal datore di lavoro, alla fine di ciascun periodo di paga, a titolo di anticipazione (Circolare Inps n. 212 del 13 luglio 1994).

I pagamenti, anticipati per conto dell'INPS, vengono conguagliati con i contributi dovuti attraverso la denuncia contributiva mensile oppure rimborsati.

Operazioni di conguaglio mensile

Le operazioni di conguaglio possono avvenire mediante il modello DM10, solo qualora il datore di lavoro, con cadenza trimestrale, abbia provveduto a fornire all'INPS l'elenco nominativo dei lavoratori ai quali è stato anticipato il trattamento straordinario.

Infatti per ciascun prestatore devono essere indicate:

- le ore previste dal contratto di lavoro;
- il numero delle ore effettivamente prestate nel trimestre;
- il numero delle ore perse in applicazione del contratto di solidarietà;
- l'ammontare della retribuzione oraria;
- l'importo lordo del trattamento straordinario di integrazione salariale e le relative trattenute;
- gli estremi delle denunce di modello DM 10 con le quali è stato operato il conguaglio degli importi esposti.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



I lavoratori interessati devono inoltre sottoscrivere l'elenco per attestare l'avvenuto pagamento e dichiarare la mancanza di situazioni di incompatibilità o incumulabilità.

L'importo erogato a titolo di prestazione per contratto di solidarietà non è soggetto al tetto massimo CIGS (Circolare Inps n. 9 del 08.01.1986).

Ai fini dell'individuazione delle ore sulle quali non trova applicazione il tetto massimo di CIGS, le aziende dovranno operare come segue (Messaggio Inps del 09 marzo 2007, n. 6556):

- conguagliare la cassa integrazione a titolo di solidarietà indicando l'importo nel quadro D del modello DM10 con il previsto codice 'G603';
- riportare il numero di autorizzazione e le ore conguagliate nel quadro F;
- riportare in uno dei righe in bianco dei quadri B/C il codice statistico di nuova istituzione 'GF00', avente il significato di 'lavoratori in contratto di solidarietà'.

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVA, STIPULATO EX ART. 1, COMMA 1, DELLA LEGGE N. 863/1984

I datori di lavoro ai fini dell'esposizione dell'importo dell'integrazione posta a conguaglio nella misura del 60% della retribuzione persa, da decurtare della percentuale di riduzione 5,84% dovranno indicare all'interno dell'elemento Dati Retributivi della denuncia individuale, nell'elemento CIGSACredAltre - CausaleCongCIGS - esponendo il previsto codice G603 e nell'elemento ImportoCongCIGS l'importo posto a conguaglio (Messaggio Inps del 22 marzo 2010, n. 8097).

Nell'elemento OreCongCIGS valideranno l'elemento NumAutorizzCIGS inserendo il numero di autorizzazione e l'elemento con il numero delle ore conguagliate nel mese.

Per esporre la maggiorazione del 20% relativa ai periodi di paga correnti riferiti all'anno 2010 valorizzeranno nello stesso elemento di Denuncia Individuale, CausaleCongCIGS il codice G705 e nell'Elemento ImportoCongCIGS, l'importo posto a conguaglio.

Per il conguaglio della sola maggiorazione del 20% relativa a periodi di paga arretrati dell'anno 2010 valorizzeranno nello stesso elemento di Denuncia Individuale, causaleCongCIGS, il codice G704 e nell'Elemento ImportoCongCIGS l'importo posto a conguaglio.



Via Ferrante Imperato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Per il conguaglio della sola maggiorazione del 20% relativa ai periodi di paga arretrati, per il periodo compreso dal 1 luglio fino al 31 dicembre 2009, valorizzeranno nell'elemento CausaleCongCIGS, il codice G703 e nell'Elemento, ImportoCongCIGS, l'importo posto a conguaglio.

Infine, nell'elemento, CIGSDatiStat, elemento CausaleStatCIGS andrà esposto il previsto codice GF00; nell'elemento NumOreStatCIGS il numero delle ore di CIGS percepita, espresso in centesimi e nell'elemento ImponibileStatCIGS deve essere indicato l'imponibile sul quale è stata calcolata la prestazione.

Modalità di rimborso

Nell'ipotesi di rimborso il datore di lavoro presenta la richiesta di autorizzazione al conguaglio su modello IGI 15 STR, relativa all'intero periodo autorizzato con il decreto ministeriale nei termini previsti dal contratto di solidarietà.

La richiesta deve essere inoltrata alla SAP nella cui circoscrizione territoriale è ubicata l'unità produttiva (sede, ufficio, stabilimento, cantiere ecc.), anche nel caso in cui l'impresa si articoli su più unità produttive dislocate in province o regioni diverse.

CAMPO DI APPLICAZIONE MOBILITA

La procedura della mobilità si applica (art. 4, L. n. 223/91, Ministero del lavoro, circolare n. 62/1996):

- alle imprese con più di 15 dipendenti che effettuano licenziamenti collettivi. Sono considerati tali quelli consistenti in almeno 5 licenziamenti effettuati nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive collocate nel territorio di una stessa provincia (art. 24, L. n. 223/91);
- alle imprese ammesse al trattamento straordinario di integrazione salariale (art. 1, L. n. 223/91), che prevedono di non poter reintegrare i lavoratori sospesi;
- ai datori di lavoro privati non imprenditori (art. 24, co. 1-bis, L. n. 223/91 come modif. dall'art. 1, D.Lgs. n. 110/2004);



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Altresì, le suddette imprese devono appartenere a determinati settori economici. Nel dettaglio, deve trattarsi di:

- imprese industriali, ad esclusione di quelle del settore edile;
 - cooperative agricole che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato;
 - imprese artigiane, escluse quelle edili, che nell'ultimo biennio abbiano superato il 50% del fatturato nei confronti di una impresa rientrante nella disciplina dell'intervento straordinario della cassa integrazione;
 - imprese artigiane, comprendendo anche quelle del settore edile e lapideo, solo a condizione che vi sia un influsso gestionale prevalente da parte dell'impresa committente a cui sia stata concessa la CIGS (art.12, comma 1, Legge 223/1991);
 - imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione presso imprese industriali;
 - imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario o del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
 - imprese commerciali con più di 50 dipendenti, imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti e agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici con più di 50 dipendenti.
- (art. 78, co. 15, lett. a, L. n. 388/2000; D.M. 27 febbraio 2006 n. 38023; art. 1, co. 1156, L. n. 296/2006; Inps, circolare n. 23/2007; D.M. 12 aprile 2007; art. 2, co. 523, L. n. 244/2007; art. 19, co. 11, D.L. n. 185/2008, conv. in L. n. 2/2009; D.M. 19 febbraio 2009 n. 45081; art. 2, co. 136, L. n. 191/2009; D.M. 24 marzo 2010 n. 50948; art. 1, co. 32, L. 220/2010; art. 33, co. 23, L. n. 183/2011; art. 3, co. 1, L. n. 92/2012).

A decorrere dal 1° gennaio 2013, alle citate tipologie di imprese è estesa a regime la tutela in materia di mobilità e l'applicazione della relativa contribuzione (Inps, circolare n. 2/2013).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Coerentemente, le indennità dei collocati in mobilità fino al 31 dicembre 2012, già appartenenti alle predette aziende, vanno pagate fino alla loro naturale scadenza, comprensiva di eventuali 'slittamenti' (art. 8, co. 7, L. n. 223/1991), e gli originari limiti di durata delle prestazioni, connessi agli stanziamenti specifici autorizzati nelle leggi di stabilità, rimossi a partire dal 1° gennaio 2013;

- imprese commerciali con oltre 200 dipendenti precedentemente all'avvio della procedura di mobilità (art. 12, co. 3, L. n. 223/1991);

- imprese sottoposte a procedure concorsuali e di liquidazione esercenti pubblici servizi di trasporto in concessione. Dal 1° gennaio 2016, non è più erogata la prestazione di mobilità per i dipendenti di siffatte imprese (art. 2, co. 70, L. n. 92/2012, come sostituito dall'art. 46-bis, co. 1, lett. h, D.L. 22 giugno 2012, n. 83, conv. nella L. 7 agosto 2012, n. 134);

- imprese editrici di giornali, quotidiani ed agenzie di stampa a diffusione nazionale senza limiti numerici di dipendenti (art. 35 L. n. 416/1981; Inps, circolare 30 luglio 1994, n. 236);

- a decorrere dal 1° gennaio 2005, in caso di crisi occupazionale, di ristrutturazione aziendale, di riduzione o trasformazione di attività, sulla base di specifici accordi in sede governativa, vettori aerei e società da questi derivanti a seguito di processi di riorganizzazione o trasformazioni societarie (art. 1- bis, L. n. 291/2004).

A decorrere dal 1° gennaio 2013, alla citata tipologia di imprese è estesa a regime la tutela 'generale' in materia di mobilità e l'applicazione della relativa contribuzione (Inps, circolare n. 2/2013);

- dal 1° gennaio 2009 (art. 2, co. 37, L. n. 203/2008 - Finanziaria 2009), a carico del Fondo per l'occupazione, possono essere concessi, in deroga alla normativa vigente, sulla base di specifici accordi in sede governativa, intervenuti entro il 15



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



giugno 2009, che recepiscono le intese stipulate in sede territoriale e inviate al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali entro il 20 maggio 2009, i trattamenti di mobilità alle società di gestione aeroportuale e dalle società da queste derivate.

A decorrere dal 1° gennaio 2013, alla citata tipologia di imprese è estesa a regime la tutela 'generale' in materia di mobilità e l'applicazione della relativa contribuzione (Inps, circolare n. 2/2013).

In caso di procedura di mobilità avviata da impresa ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale (art. 4, L. n. 223/1991) che nel corso dell'attuazione del programma di Cigs ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi, il requisito dimensionale è richiesto solo al momento della presentazione della richiesta di ammissione al relativo intervento straordinario di integrazione salariale, con riferimento alla media occupazionale del precedente periodo semestrale (art. 1 L. n. 223/1991).

Pertanto, l'impresa può avviare la procedura di mobilità durante o al termine dell'intervento della Cigs (art. 1, L. n. 223/1991) anche qualora nel corso della sospensione il livello occupazionale sia sceso al di sotto del limite dimensionale (Ministero del lavoro, interpello 19 ottobre 2012, n. 29).

Per contro, la sussistenza del requisito occupazionale di più di 15 dipendenti è sempre richiesto per il datore di lavoro che intenda ridurre il personale senza previo ricorso alla Cigs (art. 24, co. 1, della L. n. 223/1991).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Esclusioni

Restano escluse dal campo di applicazione della procedura di mobilità (Ministero del lavoro, circolare 2 maggio 1996, n. 62):

- le imprese edili aventi eccedenze di personale determinate da fine lavoro o fine fase lavorativa;
- le imprese svolgenti attività stagionali o saltuarie;
- i lavoratori assunti con contratto a termine;
- i lavoratori assunti con CFL;
- i dirigenti;
- gli apprendisti.

Si precisa, tuttavia che anche per i lavoratori dipendenti delle imprese edili, qualora vengano licenziati è prevista la possibilità di iscriversi nelle liste di mobilità, in presenza dei requisiti previsti (art. 11, comma 2, Legge 223/1991).

Mobilità e Cig in deroga

Si ritiene che, in linea generale, non sia preclusa ad un'impresa in Cig in deroga la possibilità di avviare le procedure di mobilità (Interpello, Ministero del lavoro 28 dicembre 2011, n. 48), tenendo comunque in considerazione quanto disposto dalla normativa di riferimento (artt. 4 e 24, L. n. 223/1991).

Nel caso in cui l'azienda transiti da un periodo di Cigs per cessazione di attività (art. 1, L. n. 223/1991) ad un periodo di Cigs in deroga, durante il quale giunge alla collocazione in mobilità dei lavoratori, tali lavoratori avranno diritto all'accesso alla mobilità ordinaria e non in deroga, in quanto il requisito dimensionale va valutato, in ogni caso, al momento della presentazione della richiesta di Cigs.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Del resto, la mobilità in deroga è riservata alle aziende che non rientrano nel campo di applicazione della L. n. 223/1991 e che pertanto non hanno neppure mai versato i contributi di mobilità (Ministero del lavoro, interpello 19 ottobre 2012, n. 29).

51

PROCEDURA DI MOBILITA

PREMESSA

Nel caso in cui l'impresa, che sia stata ammessa al trattamento di integrazione salariale, nel corso della ristrutturazione non sia in grado né di riassorbire il personale sospeso, collocato in CIG, né di reimpiegare il personale con misure alternative, potrà avviare la procedura della messa in mobilità (circ. Min. Lav. 2/5/1996, n. 62).

La procedura può svolgersi in due fasi collegate fra loro:

- la prima fase è sindacale;
- la seconda è promossa dall'autorità amministrativa (Direzione provinciale del lavoro, regionale o Ministero del lavoro).

COMUNICAZIONE ALLE RSA

L'impresa che intende procedere alla messa in mobilità del personale in esubero, dovrà inviare una comunicazione scritta preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali ed alle associazioni di categoria o alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale qualora le aziende occupino meno di sedici dipendenti, (art. 4, comma 2 Legge 223/91 e art. 1 D.Lgs. 151/97)

Tale comunicazione dovrà contenere i seguenti dati (art. 4, comma 3 Legge 223/91):

- i motivi che hanno causato l' eccedenza di personale,
- i motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali non è stato possibile utilizzare altre misure al fine di evitare la procedura di mobilità;



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



- il numero totale del personale in esubero e del personale abitualmente impiegato;
- la collocazione aziendale dei lavoratori eccedenti e del personale abitualmente impiegato,
- le figure professionali dei lavoratori eccedenti e del personale abitualmente impiegato;
- i tempi di attuazione della procedura di mobilità;
- le eventuali misure programmate per fronteggiare gli effetti sociali della messa in mobilità, ed il metodo utilizzato per il calcolo di tutte le abitazioni patrimoniali differenti da quelle già stabilite dalla legge e dai CCNL. (art. 1 D.Lgs. 151/97).

52

L'impresa dovrà allegare alla comunicazione la ricevuta di versamento effettuata all'INPS del contributo di ingresso, in qualità di anticipazione sulla somma; tale versamento consiste in una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei dipendenti ritenuti eccedenti. Una copia della comunicazione e del versamento dovranno essere inviate, contestualmente, alla Direzione Provinciale del lavoro.

Il mancato pagamento non comporterà la sospensione della procedura né la perdita, da parte dei lavoratori interessati, del diritto a percepire l'indennità di mobilità.

Si precisa che (art. 24, comma 1 bis Legge 223/91 come modificato dall'art. 1 del D.lgs 110/2004) tale comunicazione dovrà essere effettuata anche dai datori di lavoro privati non imprenditori che intendano avvalersi della procedura di mobilità.

ESAME CONGIUNTO

Su richiesta delle RSA e delle rispettive associazioni di categoria, entro 7 giorni dalla data del ricevimento della comunicazione, si procederà ad un esame congiunto al fine di esaminare le cause che hanno determinato l'eccedenza di personale e l'eventuale possibilità un loro diverso utilizzo.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Detta procedura dovrà terminare entro 45 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione dell'impresa.

L'esame congiunto potrà concludersi con il raggiungimento di un accordo che prevede espressamente il ricorso a particolari istituti previsti dalla contrattazione collettiva, quali:

- l'assegnazione dei lavoratori in esubero a mansioni diverse da quelle svolte (art. 2103 CC)
- il temporaneo comando o distacco, dei lavoratori eccedenti, presso altre imprese (art. 8 D.L. 148/1993)
- la stipula dei contratti di solidarietà (art. 5, D.L. 236/1993);
- la flessibilità dell'orario di lavoro, utilizzando le prestazioni in un diverso arco temporale.

FASE AMMINISTRATIVA

A conclusione della consultazione sindacale, i risultati a cui si è giunti e le motivazioni dell'eventuale esito negativo dovranno essere comunicati per iscritto alla Direzione provinciale del lavoro o a quella regionale o al Ministero del lavoro ed inoltre alle associazioni sindacali dei lavoratori.

In particolare se la riduzione del personale riguarda unità produttive situate nella stessa provincia la comunicazione dovrà essere inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro, mentre nel caso in cui il personale coinvolto riguarda diverse regioni, dovrà essere inviata alla Direzione generale del lavoro.

Qualora non si sia giunti ad un accordo, il direttore della Direzione provinciale del lavoro provvederà a convocare le parti per un ulteriore esame, pronunciando proposte per un accordo e proponendo eventuali soluzioni alternative, quali ad esempio (art. 4, comma 7 Legge 223/91):

- convenzioni, aventi lo scopo di graduare nel tempo eventuali obblighi di assunzione delle categorie protette (legge 68/1999);
- reimpiego dei lavoratori eccedenti in altre aziende, anche attraverso il comando o il distacco temporaneo;
- misure protese ad incentivare dimissioni volontarie o il ricorso alla cassa integrazione guadagni, se applicabile.



Via Ferrante Imperato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Detto esame **dovrà concludersi entro 30 giorni**, dal ricevimento della comunicazione, da parte della Direzione provinciale del lavoro, precisando che nel caso in cui i lavoratori interessati alla procedura di mobilità siano **inferiori a 10, i suddetti termini necessari ad esperire le procedure sono ridotti della metà.**

Al raggiungimento dell'accordo sindacale o a conclusione della procedura, l'impresa potrà, **entro il termine di 120 giorni, o entro un diverso termine previsto dall'accordo sindacale**, collocare in mobilità i lavoratori eccedenti, provvedendo ad inviare ad ognuno di essi la comunicazione del recesso dal rapporto di lavoro rispettando i termini di preavviso.

Superato tale termine la procedura di mobilità perde di efficacia ed occorre, eventualmente, avviarne una nuova.

CRITERI DI SCELTA DEI LAVORATORI

Al fine di individuare i lavoratori da collocare in mobilità, in relazione a esigenze tecnico-produttive ed organizzative dell'azienda, dovranno essere rispettati i criteri previsti dai contratti collettivi o in mancanza di questi, dovranno essere rispettati i seguenti criteri: (art. 5 Legge 223/91 e Circolare Ministero Lavoro 62/1996):

- carichi di famiglia;
- anzianità;
- esigenze tecnico-produttive ed organizzative;
- rispetto dei principi di non discriminazione (D.lgs n. 198/2006).

L'impresa nell'effettuare la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, dovrà rispettare le percentuali previste per il personale appartenente alle 'categorie protette', che non potranno essere superiori a quelle previste dalla normativa (Legge 68/99)

L'impresa inoltre non potrà adottare i criteri di scelta che riguardino motivi personali del lavoratore e non potrà collocare in mobilità una percentuale di manodopera femminile superiore a quella occupata rispetto alle mansioni prese in considerazione (art. 6 D.L. 148/93).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Ai fini della corretta individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità (art. 5, comma 1, della L. n. 223/1991) è necessario quindi valutare le reali 'esigenze tecnico produttive ed organizzative del complesso aziendale' e rispettare, in via alternativa, i criteri fissati dai contratti collettivi di riferimento o, in mancanza di questi, i tre criteri espressamente elencati dalla normativa, in concorso tra loro. Il datore di lavoro che procede ai licenziamenti collettivi e alla individuazione dei lavoratori interessati deve provvedere a fornire nel dettaglio le indicazioni delle modalità utilizzate nell'applicare i suddetti criteri di scelta (art. 4, comma 9, L. n. 223/1991).

Per la comunicazione e la diffusione dei dati dei lavoratori posti in mobilità, anche se di natura sensibile, non è necessario il consenso degli interessati né un'autorizzazione del Garante (Nota Ministero del lavoro del 9 novembre 2006, n. 5818). La divulgazione dei dati a soggetti pubblici è infatti ammessa quando sia indispensabile per lo svolgimento di funzioni istituzionali delle amministrazioni interessate.

E' pertanto illegittima la decisione unilaterale dell'imprenditore di limitare la scelta dei dipendenti da collocare in mobilità ad un singolo settore aziendale, né rileva che il settore interessato sia soppresso o ridotto. L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve infatti avvenire tenendo conto delle 'esigenze tecnico produttive ed organizzative del complesso aziendale' (art. 5 della L. n. 223/1991) ciò in forza dell'esigenza di ampliare l'area in cui operare la scelta, per garantire il singolo lavoratore contro il pericolo di discriminazioni (Sentenza Cassazione del 03 novembre 2008, n. 26376).

Laddove, invece, il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori, al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità, non deve necessariamente interessare l'intera azienda, ma può avvenire, secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico - produttive, nell'ambito della singola unità produttiva, ovvero del settore interessato alla ristrutturazione, in quanto ciò non è il frutto di una determinazione unilaterale del datore di lavoro, ma è obiettivamente giustificato dalle esigenze organizzative che hanno dato luogo alla riduzione di personale (Cass. 15 giugno 2006, n. 13783; 19 maggio 2005, n. 10590; 9 settembre 2003, n. 13182; 10 giugno 1999 n. 5718).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



ATTO DI RECESSO

L'impresa interessata, procederà a collocare in mobilità i dipendenti in eccedenza, trasmettendo per iscritto a ciascuno di essi la decorrenza e la motivazione del licenziamento mediante atto di recesso (art. 5 Legge 223/1991), nel rispetto dei termini di preavviso previsti dal CCNL.

Contestualmente, dovrà essere inviato alla Direzione Regionale del lavoro, alla Commissione Regionale di competenza ed ai sindacati di categoria un elenco contenente: (art. 4, comma 9 Legge 223/91).

- i nominativi dei soggetti licenziati
- il luogo di residenza;
- la qualifica;
- il livello di inquadramento
- l'età;
- i criteri di scelta e le modalità di applicazione. (art. 5 Legge 223/91)

Il recesso sarà annullabile in caso di:

- violazione dei criteri di scelta dei lavoratori;
- violazione dei criteri concorsuali fissati dai CCNL o dalla legge;
- mancato rispetto delle percentuali relative alla manodopera femminile ed agli invalidi.

Il recesso sarà inefficace qualora venga intimato senza osservare:

- la forma scritta;
- la comunicazione del recesso nel rispetto dei termini di preavviso;
- la comunicazione alla Direzione regionale del lavoro, alla CRI ed alle organizzazioni sindacali di categoria dell'elenco dei lavoratori licenziati, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, dell'età, del carico di famiglia, della qualifica, del livello di inquadramento e delle modalità di applicazione dei criteri di scelta.

Salvo il caso di mancata comunicazione per iscritto, il licenziamento potrà essere impugnato con qualsiasi atto scritto, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, anche extragiudiziale, entro il termine di 60 giorni e qualora il giudice,



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



ne dichiarare l'inefficacia o l'invalidità, dovrà disporre anche della reintegrazione nel posto di lavoro (art. 18, legge 300/1970).



In tale ultimo caso l'impresa che abbia esperito la procedura potrà, dandone preventiva comunicazione per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali, licenziare un numero pari di lavoratori senza riaprire una nuova procedura.

L'impresa sarà tenuta a versare, per ciascun lavoratore posto in mobilità, alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali, istituita presso l'INPS, una somma pari a sei volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore. Tale somma, da corrispondere in 30 rate mensili, è ridotta della metà quando la dichiarazione di eccedenza del personale sia stata oggetto di accordo sindacale.

FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

In via sperimentale per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012 (art. 1, co. 1, del DL n. 78/2009, conv. con mod. nella L. n. 102/2009 e art. 1, co. 33, L. n. 220/2010; art. 33, co. 24, L. n. 183/2011) e in base alle disposizioni operative emanate con DM 18 dicembre 2009, n. 49281, i datori di lavoro che hanno in atto sospensioni dal lavoro possono utilizzare i lavoratori sospesi, percettori di prestazioni a sostegno al reddito, in progetti volti alla formazione o alla riqualificazione professionale, che possono includere attività produttiva di beni o servizi connessa all'apprendimento.

Possono rientrare in progetti di formazione o riqualificazione professionale i lavoratori, in costanza di rapporto di lavoro che percepiscono le seguenti prestazioni a sostegno del reddito:

1) lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) (legge n. 164/1975);



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



2) lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) (legge n. 223/1991);

3) lavoratori sospesi a seguito di stipula di contratti di solidarietà (articolo 1 del decreto-legge n. 726/1984, convertito, con modificazioni, nella legge n. 863/1984);

4) lavoratori sospesi destinatari della cassa integrazione guadagni in deroga;

5) lavoratori sospesi ai sensi dell'art. 19, co. 1, del DL n. 185/2008, conv. con mod. nella legge n. 2/2009 e successive integrazioni e modificazioni.

Le aziende interessate, devono sottoscrivere uno specifico accordo presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali - Direzione Generale Tutela condizioni di lavoro o presso le Direzioni Regionali o Provinciali del Ministero del lavoro di competenza dell'azienda, e, dove previsto, con le medesime parti sociali che hanno sottoscritto l'accordo relativo agli ammortizzatori sociali. Qualora i lavoratori interessati siano percettori di ammortizzatori sociali in deroga, l'accordo deve essere sottoscritto anche dalla competente Regione o Provincia Autonoma. Entro 30 giorni dalla stipula dell'accordo ed in ogni caso prima dell'inizio della formazione, il datore di lavoro, utilizzando apposito modello predisposto dall'INPS (messaggio 6 agosto 2010, n. 20810), deve comunicare all'ufficio INPS che eroga/autorizza la prestazione di sostegno del reddito i nominativi dei lavoratori interessati dai progetti di formazione. Per gli accordi già stipulati tale termine decorre dal 6 agosto 2010.

Il progetto di formazione o di riqualificazione professionale, elaborato a cura del datore di lavoro, deve prevedere in modo dettagliato il contenuto della formazione, la durata della stessa, le modalità di svolgimento, e, a conclusione del progetto formativo deve essere inviata ai medesimi soggetti che hanno stipulato



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



l'accordo, un'informativa relativa all'avvenuta realizzazione del progetto formativo, all'elenco dei lavoratori formati e agli esiti dell'apprendimento.

Al lavoratore utilizzato nei progetti di formazione o riqualificazione è riconosciuto, a titolo retributivo e a carico del datore di lavoro, la differenza tra il trattamento di sostegno al reddito spettante e la retribuzione originaria.

L'INPS provvede, ad accreditare, per ogni lavoratore coinvolto nei progetti di formazione o riqualificazione, la contribuzione figurativa corrispondente ai valori retributivi previsti dalla normativa per la tipologia di sostegno al reddito di cui è titolare il lavoratore medesimo. Tenuto conto che la contribuzione figurativa accreditata è utile ai soli fini pensionistici e che l'incentivo corrisposto al lavoratore è riconosciuto a titolo retributivo i datori di lavoro devono versare su detta parte di incentivo/retribuzione le contribuzioni minori dovute. Resta salvo l'intera contribuzione dovuta sull'integrazione dovuta dal datore di lavoro (messaggio INPS 6 agosto 2010, n. 20810).

BENEFICIARI ASPI

Sono compresi nell'ambito di applicazione dell'ASpl tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata (art. 2, co. 2, L. n. 92/2012).

Nel dettaglio, sono obbligatoriamente assicurati all'ASpl i lavoratori appartenenti alle seguenti categorie (Inps, circolare n. 140/2012):

- dipendenti del settore privato, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato;



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



- apprendisti;
- soci lavoratori di cooperativa, che abbiano stipulato con la stessa un contratto di lavoro subordinato ai sensi della L. n. 142/2001 (soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro, soci di cooperative della piccola pesca marittima e delle acque interne di cui alla L. n. 250/58, etc.);
- dipendenti a tempo determinato delle amministrazioni pubbliche ex art. 1, co.2, del D.Lgs. n. 165/2001;
- soci lavoratori delle cooperative di cui al D.P.R. n. 602/70;
- le categorie del personale artistico, teatrale e cinematografico, con rapporto di lavoro subordinato.

CONTRIBUTO DI LICENZIAMENTO

CAMPO DI APPLICAZIONE

In tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpl, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile di ASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.

Esiste, cioè, un nesso tra contributo e teorico diritto all'ASpl da parte del lavoratore il cui rapporto di lavoro è stato interrotto, per cui i datori di lavoro sono tenuti all'assolvimento della contribuzione in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto generi in capo al lavoratore il teorico diritto alla nuova indennità, a prescindere dall'effettiva percezione della stessa.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Anche nel caso di licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, non potendosi negare la spettanza dell'indennità ASpl, è dovuto a carico del datore di lavoro il contributo citato (Ministero del lavoro, interpello 23 ottobre 2013, n. 29).

Il contributo è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione (art. 2, co. 1, lett. m), D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167).

Il contributo è comunque dovuto nei casi di dimissioni dell'apprendista per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità (INPS, circolare 22 marzo 2013, n. 44).

I POTESI DI ESCLUSIONE

Restano escluse dall'obbligo contributivo in argomento le cessazioni del rapporto di lavoro a seguito di (INPS, circolare 22 marzo 2013, n. 44):

- dimissioni, ad eccezione di quelle per giusta causa (Inps, circolare n. 163 del 20 ottobre 2003) o intervenute durante il periodo tutelato di maternità (art. 55 D.Lgs. n. 151/2001). Il periodo in questione va da 300 giorni prima della data presunta del parto fino al compimento del primo anno di vita del figlio;

- risoluzioni consensuali, ad eccezione di quelle derivanti da procedura di conciliazione presso la DTL (art. 7, L. n. 604/1966 come sostituito dall'art. 1, co. 40, L. n. 92/2012), nonché da trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici;

62

- decesso del lavoratore;

- accordi sindacali nell'ambito di procedure di riduzione di personale (art. 24, L. 23 luglio 1991, n. 223) o di mobilità (art. 4), ovvero di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria.

Tale ultima esenzione opera con esclusivo riferimento a situazioni che rientrano nel quadro dei provvedimenti di 'tutela dei lavoratori anziani' (art. 4, L. n. 92/2012, come modificato dall'art. 34, co. 54, lett. b), L. n. 221/2012).

Il contributo, altresì, non va versato, fino al 31 dicembre 2016, nei casi in cui sia dovuto il contributo d'ingresso per la mobilità (art. 5, co. 4, L. 23 luglio 1991, n. 223).

Ancora, per il periodo 2013-2015, il contributo di licenziamento non è dovuto nei seguenti casi (art. 2, co. 34, L. n. 92/2012):

a) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Il contributo non è applicabile al rapporto di lavoro domestico, attese le peculiarità di quest'ultimo (Inps, circolare n. 25/2013).

MISURA DEL CONTRIBUTO.

Il contributo è quantificato nella misura del 41% del massimale mensile Aspl (art. 2, co. 7, L. n. 92/2012). Detto valore, utilizzato come soglia per determinare l'importo della relativa prestazione mensile spettante al lavoratore, è annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

Il contributo, altresì, è dovuto per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni. Nel computo sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione del contributo addizionale dovuto sui i rapporti a termine (art. 2, co. 28, L. n. 92/2012), per aver il datore di lavoro instaurato con il medesimo lavoratore un rapporto a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla cessazione del precedente rapporto a termine (art. 2, co. 31, L. n. 92/2012, come sostituito dall'art. 1, co. 250, lett. f, L. 24 dicembre 2012, n. 228, a decorrere dal 1° gennaio 2013).

Il contributo è scollegato all'importo della prestazione individuale e conseguentemente, lo stesso è dovuto nella medesima misura, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro cessato (full time o part time).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Per i rapporti di lavoro inferiori ai 12 mesi, invece, il contributo va rideterminato in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto di lavoro; a tal fine, si considera mese intero quello in cui la prestazione lavorativa si sia protratta per almeno 15 giorni di calendario (INPS, circolare 22 marzo 2013, n. 44).

A decorrere dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale (art. 4, co. 9, L. 23 luglio 1991, n. 223), non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo addizionale è moltiplicato per tre volte (art. 2, co. 35, L. n. 92/2012).

ANZIANITÀ AZIENDALE

Con riferimento ad alcune vicende che possono caratterizzare la vita stessa del rapporto di lavoro, come le ipotesi di sospensione per aspettativa non retribuita, dette situazioni non vanno considerate ai fini della determinazione dell'anzianità aziendale (Inps, messaggio 27 giugno 2013, n. 10358).

Parimenti, a tal fine, non vanno considerati i periodi di congedo straordinario (art. 42, co. 5, D.Lgs. n. 151/2001; INPS, circolare 22 marzo 2013, n. 44).

In merito poi ai lavoratori coinvolti in operazioni societarie (articolo 2112 c.c.), in caso di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai fini del versamento del contributo in questione, deve essere considerata la durata complessiva del rapporto di lavoro, compreso il periodo svolto presso l'azienda cedente (Inps, messaggio 27 giugno 2013, n. 10358).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Con riferimento alla tipologia contrattuale del lavoro intermittente, considerato che per il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata lo stesso non è titolare dei diritti riconosciuti ai lavoratori subordinati, né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità, per i lavoratori intermittenti (con o senza disponibilità) i periodi non lavorati non concorrono nel computo dell'anzianità aziendale (art. 38, co. 3, del D.Lgs. 276/03; Inps, messaggio 27 giugno 2013, n. 10358).

65

ASSOLVIMENTO DELL'OBBLIGO

Ai fini della individuazione del momento impositivo, l'obbligo contributivo deve essere assolto entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro.

Ad esempio, per un licenziamento avvenuto il 4 maggio 2013, il contributo deve essere pagato entro la denuncia riferita al mese di giugno 2013, i cui termini di versamento e di trasmissione sono fissati, rispettivamente, al 16 e al 31 luglio 2013.

La contribuzione va sempre assolta in unica soluzione, non essendo prevista una definizione rateizzata.

Stante la valenza 'contributiva' assegnata alle somme dovute in relazione alle interruzioni dei rapporti di lavoro, il relativo versamento soggiace all'ordinaria disciplina sanzionatoria prevista in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria a carico del datore di lavoro (INPS, circolare 22 marzo 2013, n. 44).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Ai fini dell'esposizione sul flusso UniEmens del contributo in parola, deve essere valorizzato, nell'elemento , di , di , il nuovo codice causale 'M400' avente il significato di 'Contributo dovuto nei casi di interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 2 comma 31 della legge 92/2012' e, nell'elemento , l'importo da pagare.

Laddove la contribuzione è assolta nel mese successivo a quello in cui si è verificata l'interruzione del rapporto, i datori di lavoro devono provvedere alla trasmissione di un flusso individuale, riferito al lavoratore cessato, analogamente a quanto avviene nel caso di liquidazione di arretrati, in cui occorre valorizzare nell'elemento il già previsto codice causale 'M400' e nell'elemento l'importo dovuto (Inps, messaggio 27 giugno 2013, n. 10358).

Nel caso di aziende cessate, per il versamento del contributo, i datori di lavoro provvederanno ad inviare, per ogni lavoratore interessato, un flusso regolarizzativo riferito all'ultimo mese di attività aziendale, utilizzando il già menzionato codice 'M400' (Inps, messaggio 27 giugno 2013, n. 10358).

In sede di prima applicazione della norma, in relazione alle interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nei periodo di paga da 'gennaio a marzo 2013', il versamento del contributo può essere effettuato, senza aggravio di oneri accessori, entro il giorno 16 giugno 2013.

Per il versamento di dette somme a titolo di arretrati, va valorizzata, nell'elemento di di , la nuova causale 'M401' avente il significato di 'Arretrati Contributo dovuto nei casi di interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 2 comma 31 della legge 92/2012', nell'elemento il numero di lavoratori per i quali è dovuto il contributo e nell'elemento l'importo da pagare (INPS, circolare 22 marzo 2013, n. 44).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Casi particolari

PERIODO DI PROVA

Durante il periodo di prova vigono tra le parti i diritti e gli obblighi tipici del rapporto di lavoro subordinato, ma ciascuna delle parti può recedere liberamente dal rapporto di lavoro, salvo che la prova sia stabilita per un tempo minimo necessario.

In tale ipotesi, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del suddetto termine (art. 2096, co. 3, c.c.), a meno che ricorra giusta causa di licenziamento.

In relazione a ciò, il contributo è dovuto laddove il datore di lavoro receda dal rapporto e detta interruzione generi in capo al lavoratore il teorico diritto all'Aspl (Inps, messaggio 27 giugno 2013, n. 10358).

PROCEDURE CONCORSUALI

Al fine di evitare un doppio prelievo, fino al 31 dicembre 2016, sono escluse dall'onere del cd. ticket licenziamento le aziende tenute al versamento del contributo d'ingresso alla mobilità (art. 5, co. 4, L. 23 luglio 1991, n. 223). Ciò, anche con riferimento ai lavoratori collocati in mobilità dagli organi di procedure concorsuali (curatore, liquidatore, commissario), nonostante per essi il contributo di ingresso non vada versato (art. 3, co. 3, L. n. 223/1991).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



A decorrere poi dal 1° gennaio 2016 (con l'abrogazione dell'art. 3, co. 3, L. n. 223/1991), il contributo di licenziamento è dovuto anche dai citati organi delle procedure concorsuali che interessano aziende soggette alla Legge n. 223/91.

Peraltro, nel caso di procedure concorsuali che interessano aziende non soggette alla Legge n. 223/1991, il medesimo contributo è già dovuto con riferimento alle interruzioni dei rapporti di lavoro intervenute a far tempo dal 1° gennaio 2013-(Inps, messaggio 27 giugno 2013, n. 10358).

MISURA

L'indennità mensile è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il coefficiente 4,33 (art. 2, co. 6, L. n. 92/2012).

Ai fini di detto calcolo saranno considerate tutte le settimane, indipendentemente dal fatto che esse siano interamente o parzialmente retribuite (Inps, circolare 18 dicembre 2012, n. 142).

Qualora la retribuzione così ottenuta sia pari o inferiore nel 2013 all'importo di 1.180 euro, l'indennità compete nella misura del 75% della medesima.

L'importo limite è annualmente rivalutato sulla base della variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente (art. 2, co. 7, L. n. 92/2012).

Caso pratico: Lavoratore con retribuzione previdenziale imponibile degli ultimi due anni pari ad euro 27.800 e con 104 contributi settimanali.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Retribuzione mensile di riferimento: $27.800 / 104 \times 4,33 = 1.157,44$

ASpl mensile: $(1.157,44) 75\% = 868,08$

Nel caso, invece, risulti una retribuzione mensile superiore al limite di euro 1.180 (per l'anno 2013), l'assegno è fissato in misura pari al 75% di detto importo limite ed incrementato di una somma pari al 25% del differenziale tra retribuzione mensile e importo limite (art. 2, co. 7, L. n. 92/2012).

Caso pratico: Lavoratore con retribuzione previdenziale imponibile negli ultimi 2 anni pari ad euro 44.800 e con 104 contributi settimanali

Retribuzione mensile di riferimento: $44.800 / 104 \times 4,33 = 1.865,23$

ASpl mensile: $(1.180) 75\% + (1.865,23 - 1.180) 25\% = 1.056,31$

Nelle ipotesi di pagamento dell'indennità relativa a frazione di mese, il valore giornaliero dell'indennità è determinato dividendo l'importo così ottenuto per il divisore 30 (Inps, circolare 18 dicembre 2012, n. 142).

In ogni caso, l'indennità non può superare l'importo mensile massimo del trattamento di disoccupazione (art. 1, co. 2, lett. b, della L. 13 agosto 1980, n. 427), ed è al lordo della riduzione dell'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti (art. 26 della L. n. 41/1986) (art. 2, co. 7, L. n. 92/2012).

L'indennità è ridotta del 15% dopo i primi 6 mesi di fruizione e, ove dovuta, è ulteriormente decurtata del 15% dopo il 12° mese. (art. 2, co. 9, L. n. 92/2012).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it