

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI E LA MOBILITÀ

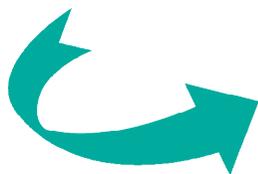


Le Guide Inps

Direttore
Annalisa Guidotti
Capo Redattore
Iride di Palma
Testi
Fulvio Maiella
Giuseppe Nastro
Simone Parola

Progetto grafico
Peliti Associati
Impaginazione
Aldo Rizzuti
Illustrazioni
Paolo Cardoni

Stampa
Primaprint



Premessa

La Cassa integrazione guadagni e la mobilità costituiscono aiuti economici che rispondono all'esigenza di garantire un reddito ai lavoratori a fronte di eventi aziendali che possono ridurre o addirittura far venire meno la retribuzione. Allo stesso tempo rappresentano una forma di aiuto e sostegno al sistema delle imprese.

Che cos'è la cassa integrazione guadagni?

Qual è la differenza tra integrazione ordinaria e straordinaria?

Che cos'è la mobilità?

Quali sono i lavoratori e le aziende interessate?

A queste e a moltissime altre domande risponde questa guida, che ha funzione esclusivamente divulgativa e non può costituire, in ogni caso, fonte di diritto. Per una più ampia conoscenza della normativa che regola la materia occorre fare riferimento alle leggi in vigore ed alle disposizioni contenute nelle circolari dell'Inps. Per altre informazioni consultare il sito www.inps.it o chiamare il numero gratuito Inpsinforma 803.164.

LE GUIDE

Nella stessa collana:

- I versamenti volontari
- I contributi figurativi
- I diritti delle persone con disabilità
- La maternità
- L'indennità ordinaria di disoccupazione
- Il lavoro domestico
- I lavoratori autonomi in agricoltura
- Gli artigiani e i commercianti
- L'assegno per il nucleo familiare
- I contributi da riscatto
- I lavoratori parasubordinati
- Il lavoro part-time
- L'estratto conto
- Le pensioni internazionali

La cassa integrazione guadagni

Che cos'è

La cassa integrazione guadagni è una prestazione che integra o sostituisce la retribuzione dei lavoratori sospesi o che lavorano ad orario ridotto presso aziende in momentanea difficoltà produttiva.

È uno strumento che permette alle imprese, in attesa di riprendere la normale attività produttiva, di essere sollevate dai costi della manodopera non utilizzata e di evitare i licenziamenti.

La cassa integrazione guadagni può essere **ordinaria** (CIG ordinaria) o **straordinaria** (CIGS).

È ordinaria quando la crisi dell'azienda dipende da **eventi temporanei** (mancanza di commesse, eventi meteorologici ecc.) ed è certa la ripresa dell'attività produttiva.

È straordinaria quando l'azienda deve fronteggiare processi di **ristrutturazione** (cambiamento di tecnologie), **riorganizzazione** (cambiamento dell'organizzazione aziendale), **riconversione** (cambiamento dell'attività) o in caso di **crisi aziendale**. Inoltre, l'intervento straordinario può essere richiesto anche a seguito di **fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa e amministrazione straordinaria**. Viene concessa per un periodo più lungo, rispetto a quella ordinaria, in virtù della gravità degli eventi che la giustificano.

La cassa integrazione guadagni è finanziata attraverso un contributo fisso posto a carico del datore di lavoro. Per finanziare l'intervento straordinario è previsto anche l'intervento dello Stato.

Inoltre, i datori di lavoro che si avvalgono degli interventi (tanto ordinari che straordinari) di integrazione salariale devono versare un contributo addizionale calcolato in percentuale sull'importo delle integrazioni stesse. Il contributo addizionale non è dovuto quando le cause che hanno determinato il ricorso alla CIG sono considerate "oggettivamente non evitabili".

La cassa integrazione guadagni ordinaria

A chi spetta

L'integrazione salariale ordinaria spetta ai lavoratori che appartengono alle seguenti categorie:

- operai (qualunque sia la qualifica rivestita);
- intermedi;
- impiegati (amministrativi e tecnici);
- quadri;
- soci di cooperative di produzione e lavoro;
- lavoratori a tempo indeterminato dipendenti da cooperative agricole soggette alla Cassa integrazione;
- lavoratori assunti con benefici contributivi (contratto di inserimento, disoccupati di lunga durata, lavoratori provenienti dalle liste di mobilità ecc.).

Le aziende interessate

Le aziende ammesse alla cassa integrazione ordinaria devono appartenere ai seguenti settori:

- imprese del settore industriale (indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati);
- società cooperative di produzione e lavoro esercenti attività industriale;
- industrie boschive, forestali e del tabacco;
- cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici ricavati prevalentemente dalla coltivazione di propri fondi, dalla silvicoltura e dall'allevamento del bestiame;
- imprese addette al noleggio ed alla distribuzione dei film, imprese che svolgono attività di sviluppo e stampa di pellicole;
- aziende addette alla frangitura delle olive per conto terzi in quanto classificate industriali;
- imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- aziende che operano nei settori dell'installazione di impianti, anche ferroviari, che effettuano attività connesse alla costruzione di opere di natura edile e non solo di "rifinitura" di opere già costruite.

Da ricordare

Nel settore edilizio e lapideo la cassa integrazione guadagni ordinaria è regolata da particolari disposizioni, data la specificità del rapporto di lavoro.

Le aziende interessate sono in genere quelle tenute ad applicare il contratto collettivo

del settore edile ed affini, comprese quelle nazionali che esercitano l'attività nell'ambito dell'Unione Europea o in altri Stati con i quali intercorrano accordi in materia di sicurezza sociale (purché siano state autorizzate a mantenere il regime previdenziale italiano).

Sono considerate appartenenti al settore lapideo le seguenti attività:

- escavazione, segatura e lavorazione di marmi, travertino, tufi, ardesia, pietre silicee e calcaree, pozzolana, pomice, arenaria, trachite;
- lavorazione di selci;
- produzione di granulati, cubetti, polveri e simili, pietrame, pietrisco, sabbia, ghiaia (compresa l'estrazione), marmi legati in blocchi con resine;
- aziende industriali che svolgono attività mista di escavazione e lavorazione;
- artigiane che svolgono la stessa attività, sempre che la lavorazione sia collegata all'attività di escavazione.

La CIG interviene a seguito di:

- sospensione o riduzione dell'attività causata da intemperie stagionali (precipitazioni, gelo, vento, temperature particolarmente elevate, nebbia o foschia tali da compromettere la visibilità);
- eventi diversi da quelli meteorologici, di natura transitoria, e non imputabili al datore di lavoro o agli operai, ad esempio: la fine del lavoro o la fine della fase lavorativa.

Per quanto riguarda la realizzazione di opere pubbliche di grandi dimensioni, la disciplina è più favorevole. La tutela è prevista, infatti, in caso di:

- mancato rispetto dei termini del contratto di appalto;
- varianti necessarie apportate ai progetti originari delle predette opere pubbliche;
- determinati provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

Come si ottiene

La procedura per l'attivazione della cassa integrazione guadagni prevede una fase di **consultazione sindacale** (sono escluse da questa fase le aziende dei settori edile e lapideo) e, successivamente, una fase **amministrativa**.

La prima prevede che l'imprenditore consulti preventivamente le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative per informarle sulle cause della sospensione o della riduzione dell'attività e sul numero dei lavoratori interessati. Su domanda di una delle parti può seguire un esame congiunto della situazione. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla richiesta, ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti.

Successivamente, i datori di lavoro devono presentare la **domanda** alla sede locale dell'Inps (su modulo I.G.I. 15, I.G.I. 15/ed. per il settore edile, disponibili presso le sedi Inps e sul sito dell'Istituto www.inps.it, nella sezione "moduli"), e entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso nella settimana in cui è iniziata la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa. (Nell'allegato alla guida sono riportati alcuni esempi di scadenza dei termini per la presentazione della domanda di concessione della Cassa integrazione guadagni).

Da ricordare

La domanda può essere inoltrata, da datori di lavoro e consulenti del lavoro muniti di PIN, anche per via telematica. Collegandosi infatti al sito internet www.inps.it, si ha la possibilità di accedere all'apposito servizio attraverso la pagina "Moduli", sezione "Prestazioni a sostegno del reddito", oppure tramite la sezione "Servizi per le aziende". Alla domanda può essere allegata in formato elettronico anche la eventuale documentazione.

Inoltre, le aziende che avessero la necessità di completare la richiesta con eventuali allegati, possono farlo sia con le consuete modalità (posta o consegna allo sportello Inps) sia tramite fax, al numero 800803164.

In caso di chiusura degli uffici Inps, nell'ultimo giorno utile per la presentazione della domanda, il termine è prorogato al primo giorno successivo di apertura degli uffici.

La domanda, inoltre, deve contenere una previsione attendibile di ripresa dell'attività produttiva.

L'esame della domanda è affidato ad un'apposita Commissione provinciale costituita presso l'Inps.

La durata

La CIG ordinaria è pagata per un periodo massimo di **3 mesi continuativi** per ogni unità produttiva, intesa come stabilimento, reparto o settore autonomo e non come impresa nel complesso. Il periodo può essere prorogato, in casi eccezionali, fino ad un massimo di 12 mesi. Raggiunto tale limite, prima di presentare una nuova domanda, l'impresa deve riprendere l'attività per almeno 52 settimane.

Nel caso in cui un'azienda ne usufruisca per periodi non consecutivi, il periodo massimo di godimento è di 52 settimane in un biennio.

Per calcolare il periodo massimo si considerano sia le settimane ad orario ri-

dotto sia quelle di completa sospensione dell'attività.

I limiti di tempo non si applicano in caso di evento "oggettivamente non evitabile" (tranne che nel settore edile).

A chi non spetta

- Dirigenti;
- lavoratori a domicilio;
- apprendisti;
- personale religioso;
- autisti dipendenti addetti esclusivamente al servizio personale del titolare dell'impresa o della sua famiglia;
- lavoratori dei porti.

Le aziende escluse

- Aziende artigiane appartenenti a settori diversi da quello edile e lapideo, che non facciano parte dell'indotto;
- imprese del terziario;
- imprese di navigazione marittima, aerea ed ausiliarie dell'armamento;
- imprese di spettacoli;
- imprese esercenti la piccola pesca e la pesca industriale;
- cooperative, gruppi, compagnie e carovane di facchini, portabagagli, barocci e simili;
- imprese industriali degli enti pubblici anche se municipalizzate o dello Stato;
- aziende speciali (ex municipalizzate) trasformate in s.p.a. il cui capitale sia interamente pubblico.

Da ricordare

La cassa integrazione non viene concessa se gli eventi si presentano regolarmente nel tempo, come nel caso di aziende soggette a frequenti riduzioni della produzione (ad esempio, le aziende calzaturiere) dovuti a necessità tecniche ricorrenti, a fisiologici cali delle vendite o al tipo di lavorazione.

Il ricorso

Nel caso in cui la domanda venga respinta, può essere presentato ricorso al **Comitato Prestazioni Temporanee** della Direzione Generale dell'Inps, entro 30 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale si comunica il rifiuto.

Il ricorso, indirizzato al Comitato Prestazioni Temporanee, può essere:

- presentato agli sportelli della sede dell'Inps che ha respinto la domanda;
- inviato alla sede dell'Inps per posta con raccomandata con ricevuta di ritorno;
- presentato tramite uno degli enti di patronato riconosciuti dalla legge.

Al ricorso vanno allegati tutti i documenti utili.

Contro i provvedimenti assunti dalle locali Commissioni provinciali, è ammesso anche il ricorso giurisdizionale al **Tribunale Amministrativo Regionale** (entro 60 giorni) e il ricorso straordinario al **Presidente della Repubblica** (entro 120 giorni).

La cassa integrazione guadagni straordinaria

Le aziende interessate

- Imprese industriali, comprese quelle edili e lapidee;
- Imprese artigiane che sospendono i lavoratori a causa della CIGS delle aziende dalle cui commesse hanno ricavato almeno il 50% del fatturato complessivo nel biennio precedente;
- Imprese commerciali con più di 200 dipendenti;
- Aziende appaltatrici di servizi mensa se effettuano prestazioni ridotte a causa della crisi dell'impresa appaltante che si trova in Cassa integrazione ordinaria o straordinaria;
- imprese appaltatrici di servizi di pulizia se l'impresa appaltante è soggetta a CIGS;
- imprese cooperative di lavorazione di prodotti agricoli e zootecnici;
- cooperative di produzione e lavoro.

Tutte le imprese appena elencate devono aver occupato mediamente **più di 15 dipendenti** nel semestre precedente la richiesta di intervento.

Si prescinde dal limite dei 15 dipendenti per:

- imprese editrici e stampatrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale;
- imprese editrici e stampatrici di giornali periodici, anche se ciò non costituisce l'attività esclusiva.

Sono ammesse alla CIG straordinaria, seppur con limiti temporali diversi, anche le seguenti imprese:

- agenzie di viaggi e turismo con più di 50 dipendenti;
- imprese di vigilanza che occupano più di 15 dipendenti nel semestre precedente la richiesta.

In particolari situazioni (grandi imprese in crisi o sottoposte a procedure esecutive concorsuali, a vicende di sequestro o altro) il campo di applicazione degli interventi straordinari è stato esteso, per periodi definiti, anche ad imprese tradizionalmente escluse.

Da ricordare

Dal 1° gennaio 2005, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali può concedere il trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per 24 mesi, in caso di crisi occupazionale, di ristrutturazione aziendale, di riduzione o trasformazione dell'attività, al personale, anche navigante, del trasporto aereo e delle società che ne derivano

La cassa integrazione guadagni straordinaria

a seguito di processi di riorganizzazione o trasformazioni societarie.

Dal 1° gennaio 2005, agli stessi lavoratori, è estesa anche l'indennità di mobilità (vedi pag.16).

I requisiti

I presupposti per la concessione delle integrazioni salariali sono:

- l'esistenza di un rapporto di lavoro dipendente con un'anzianità di servizio di **almeno 90 giorni**;
- la sospensione dal lavoro o la riduzione dell'orario per le cause individuate dalla legge (vedi pag. 1);
- la perdita o la riduzione della retribuzione;
- la previsione di ripresa dell'attività lavorativa.

Non si può chiedere l'intervento straordinario per le unità produttive per le quali è stato richiesto, per lo stesso periodo, l'intervento ordinario.

La domanda

Anche in questo caso la procedura prevede dapprima una fase di consultazione sindacale e successivamente la presentazione della domanda.

La domanda, compilata su apposito modulo **CIGS/SOLID-1** (disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali www.welfare.gov.it/lavoro/ammortizzatori-sociali), deve essere sottoscritta dal legale rappresentante dell'azienda e presentata direttamente o tramite posta al **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione generale per gli ammortizzatori sociali ed incentivi all'occupazione – Divisione IV, Via Fornovo 8, 00192 Roma**, entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso nella settimana in cui è iniziata la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

Ad eccezione delle richieste per procedure concorsuali (fallimento, concordato preventivo ecc.), la richiesta deve contenere, qualunque sia la causa, il programma che l'impresa intende attuare per riprendere la piena funzionalità.

Il provvedimento di concessione della prestazione è adottato con decreto del Ministero entro un periodo che va da un minimo di 30 giorni dalla richiesta ad un massimo di 90 giorni, a seconda della motivazione in base alla quale si chiede l'intervento della CIG straordinaria. I decreti vengono poi trasmessi all'Inps e al Ministero della Giustizia che provvede alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Aspetti comuni alle integrazioni ordinaria e straordinaria

La durata

Si differenzia a seconda della causa che ha determinato l'intervento.

In caso di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale, non può superare i **2 anni**, tenuto conto che il programma di risanamento presentato deve attuarsi entro tale periodo. In casi eccezionali, e quando i programmi di risanamento presentino particolari difficoltà di attuazione, può essere concessa una proroga della cassa integrazione per ulteriori 2 anni. Tale proroga è accordata con due provvedimenti distinti, della durata di 12 mesi ciascuno.

In caso di crisi aziendale che presenti particolare rilievo per i livelli di occupazione locale e per la situazione produttiva del settore, la prestazione non può superare i **12 mesi**. Eventuali proroghe possono essere previste, in casi eccezionali, solo dopo che siano trascorsi almeno i due terzi del periodo già concesso (ad esempio, se un'azienda beneficia di 9 mesi di cassa integrazione straordinaria, la proroga potrà essere concessa solo dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi).

Nel caso di imprese dichiarate fallite, ammesse al concordato preventivo, in liquidazione coatta amministrativa o in amministrazione straordinaria, la durata non può superare i **12 mesi**, con una proroga di 6 mesi solo quando ci siano fondate prospettive di ripresa dell'attività produttiva.

In deroga ai normali limiti di durata, alle aziende con una eccedenza di personale, il Ministero del Lavoro può prorogare la CIG straordinaria per 12 mesi, a condizione che un accordo collettivo abbia stabilito un programma per fronteggiare tale eccedenza. La proroga può operare anche per le imprese con più di 500 dipendenti.

La durata dell'integrazione straordinaria non può superare i **36 mesi** nell'arco di un quinquennio, compresi i periodi di CIG ordinaria per situazioni temporanee di mercato. Solo in casi eccezionali, previsti dal CIPE (Comitato Interministeriale per le Politiche Economiche), il limite può essere superato.

Chi paga

Il pagamento dell'integrazione salariale è effettuato, ai dipendenti aventi diritto, dal datore di lavoro alla fine di ogni mese, salvo rimborso mediante conguaglio con i contributi dovuti all'Inps. Se la domanda di CIG non viene accolta, gli importi anticipati dal datore di lavoro, a titolo di integrazione, saranno considerati retribuzione a tutti gli effetti.

Se l'impresa fallisce o è nell'impossibilità di pagare per ragioni di ordine finanziario, il pagamento è effettuato direttamente dall'Inps. In questo caso il curatore fallimentare o i lavoratori interessati devono presentare apposita domanda alla sede Inps che ha rilasciato il provvedimento di ammissione alla CIG.

Quanto

L'importo dell'integrazione salariale è pari **all'80%** della retribuzione complessiva che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate fino ad un massimo di 40 ore settimanali. L'ammontare deve essere poi ridotto di una percentuale che, dal 1° gennaio 1998, è pari al **5,54%** (corrispondente all'aliquota contributiva a carico degli apprendisti). Al lavoratore che percepisce l'integrazione salariale è dovuto l'**assegno per il nucleo familiare**. Per il calcolo dell'integrazione si deve tenere conto di tutti gli elementi essenziali della retribuzione:

- paga base per gli operai e stipendio base per gli impiegati e i quadri;
- indennità di contingenza;
- aumenti periodici di anzianità (che continuano a maturare anche durante il periodo di CIG);
- aumenti contrattuali.

A questi se ne possono aggiungere altri, definiti accessori, sempre che costituiscano elementi fissi della retribuzione, quali:

- maggiorazioni di turno;
- indennità di trasferta;
- indennità di mensa;
- indennità di cassa;
- indennità di trasporto.

L'importo da corrispondere è soggetto ad un **limite mensile** rivalutato annualmente in base alle variazioni dell'indice dei prezzi al consumo accertate dall'Istat.

(I limiti di importo validi per l'anno in corso sono riportati nell'allegato alla guida, in cui sono anche sviluppati alcuni esempi di calcolo dell'indennità).

Per il periodo in cui il lavoratore riscuote l'integrazione salariale ha diritto, se ricorrono le condizioni, agli assegni per il nucleo familiare.

Assenze dal lavoro

Vi sono periodi per i quali non è previsto il pagamento dell'integrazione salariale: infortunio, maternità, malattia, scioperi ecc.

In alcuni dei casi appena elencati, il trattamento di integrazione salariale è sostituito da un'altra prestazione a carico dell'Inps (ad esempio, l'indennità di maternità per i periodi di gravidanza e puerperio).

Diritti e doveri dei lavoratori in cassa integrazione

Il lavoratore che durante il periodo di CIG si dedica ad **un altro lavoro**, dipendente o autonomo, senza darne preventiva comunicazione alla propria sede Inps, perde il diritto all'integrazione salariale. In caso di comunicazione preventiva il pagamento viene soltanto sospeso per tutta la durata dell'attività lavorativa. In alcuni casi è prevista la possibilità di **cumulare parzialmente** l'integrazione salariale con la retribuzione ricavata da un successivo rapporto di lavoro.

In particolare, se la retribuzione ricavata dal nuovo rapporto di lavoro dipendente è **inferiore** all'integrazione salariale (riferita ad un lavoro dipendente a tempo pieno), il lavoratore riceverà una quota di integrazione pari alla differenza tra i due importi (incumulabilità relativa). Se l'integrazione salariale deriva da un rapporto di lavoro a tempo parziale e il nuovo lavoro dipendente è a tempo pieno, l'incumulabilità sarà totale (ciò significa che non percepirà l'importo della CIG). Sarà relativa, invece, se anche il successivo lavoro è a tempo parziale e la retribuzione ricevuta è inferiore all'importo dell'integrazione salariale; sarà interamente cumulabile se la nuova attività part-time si svolge in orari diversi da quella sospesa. Anche il reddito da lavoro autonomo può essere cumulato parzialmente con l'integrazione salariale.

Infine, il lavoratore in CIGS perde il diritto all'integrazione nel caso in cui rifiuti un'offerta di lavoro nella pubblica amministrazione senza giustificato motivo oppure rifiuti di frequentare corsi di formazione e aggiornamento.

I contributi figurativi

Per i periodi di sospensione dal lavoro o di lavoro ad orario ridotto (nell'am-

bito della cassa integrazione ordinaria o straordinaria) sono riconosciuti i contributi figurativi. Questi ultimi sono **accreditati automaticamente dall'Inps** senza bisogno, quindi, di alcuna domanda da parte del lavoratore. Le settimane in cui il lavoratore riscuote l'integrazione salariale sono, quindi, riconosciute utili per:

- il diritto e il calcolo della pensione (compresa quella di anzianità);
- l'assistenza sanitaria per il cassintegrato ed i suoi familiari.

L'integrazione del salario dei lavoratori agricoli

È una prestazione regolata da particolari disposizioni che viene concessa ai lavoratori dipendenti con **contratto a tempo indeterminato** (operai, impiegati e quadri) di aziende agricole, sospesi dal lavoro per intemperie stagionali o per altre cause non dipendenti dal datore di lavoro o dal lavoratore. Per averne diritto i lavoratori devono aver svolto, in un anno, oltre **180 giornate di lavoro** presso la stessa azienda. L'integrazione spetta anche ai soci delle cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività retribuita per conto delle cooperative stesse.

Le aziende interessate

Sono quelle che svolgono attività, anche in forma associata, di natura agricola, ossia attività dirette alla **coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento del bestiame e ad esse connesse**. Possono usufruirne anche:

- amministrazioni pubbliche che gestiscono aziende agricole o eseguono lavori di forestazione (limitatamente al personale operaio con contratto di diritto privato);
- imprese appaltatrici o concessionarie di lavori di forestazione;
- consorzi di irrigazione e di miglioramento fondiario nonché i consorzi di bonifica, di sistemazione montana e di rimboschimento relativamente alle attività di manutenzione degli impianti irrigui, di scolo e somministrazione delle acque ad uso irriguo o per lavori di forestazione;
- imprese che provvedono alla cura ed alla protezione della fauna selvatica e all'esercizio controllato della caccia (guardiacaccia e guardapesca);
- imprese che provvedono alla raccolta dei prodotti agricoli limitatamente al personale addetto;
- imprese che svolgono attività di acquacoltura, quando i redditi che ne derivano sono prevalenti rispetto a quelli di altre attività economiche non agricole svolte nello stesso progetto.

Sono escluse le cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano i prodotti agricoli e zootecnici ricavati dall'attività, propria o dei soci, di coltivazione, silvicoltura o allevamento degli animali. Ai dipendenti a tempo indeterminato di tali cooperative si applica la normativa delle integrazioni salariali dell'industria.

Quando spetta

Le integrazioni salariali spettano in caso di:

- avversità atmosferiche (ad eccezione delle lavorazioni che si svolgono al

L'integrazione del salario dei lavoratori agricoli

- coperto o altre attività che comunque non possono subire interruzioni);
- altre cause non imputabili al datore di lavoro e ai lavoratori, quali ad esempio:
 - fenomeni infettivi, attacchi parassitari rilevanti;
 - perdita consistente del prodotto;
 - breve stasi stagionale (fine lavoro, mancanza di lavoro);
 - mancanza di materie prime per eventi eccezionali ed imprevedibili o impossibilità di trovarle sul mercato;
 - ristrutturazione o riconversione aziendale.

La domanda

La domanda (su modulo I.S. Agr. 1, disponibile presso le sedi Inps e sul sito dell'Istituto www.inps.it, nella sezione "moduli") deve essere presentata dal datore di lavoro alla **Direzione Provinciale del lavoro**, che provvede ad inoltrarla all'Inps, entro 15 giorni dall'inizio della sospensione dell'attività lavorativa. La domanda passa poi all'esame di apposite Commissioni per l'integrazione salariale agricola (istituite presso le sedi provinciali dell'Inps) che prendono la decisione.

Nel caso in cui la domanda venga respinta è possibile presentare ricorso, in carta libera, al Comitato Prestazioni Temporanee della Direzione Generale dell'Inps, entro 30 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale si comunica il rifiuto.

Il pagamento

L'integrazione salariale è pari **all'80%** della retribuzione media giornaliera pagata (e considerata ai fini dei versamenti contributivi) nel mese precedente a quello in cui si è verificata la sospensione dell'attività lavorativa. Il pagamento è effettuato, a ciascun lavoratore, direttamente dall'Inps entro 60 giorni dalla delibera di accoglimento della richiesta da parte della Commissione provinciale. Qualora dalla verifica risulti la mancanza del requisito delle 181 giornate di occupazione, le somme percepite dai lavoratori devono essere restituite.

La durata

La durata massima dell'integrazione salariale è di **90 giorni** all'anno.

Il trattamento non è dovuto per: assenze volontarie, domeniche, giornate di ferie, di riposo compensativo per festività soppresse, giornate di sospensione che vengono recuperate, malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, sciopero e servizio militare.

La mobilità

A chi non spetta

- lavoratori a tempo indeterminato dipendenti da cooperative agricole e loro consorzi escluse dall'integrazione salariale agricola;
- lavoratori con contratto di formazione e lavoro (poi di inserimento), poiché sono dipendenti titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- lavoratori assunti o mantenuti in soprannumero rispetto alle esigenze dell'impresa, cioè quando nel corso del periodo di sospensione o nei 15 giorni immediatamente precedenti vengono assunti lavoratori per le stesse mansioni alle quali erano adibiti quelli sospesi, salvo che la causa di sospensione non risulti imprevedibile e di breve durata (ad esempio, la pioggia o altre intemperie).

Casi particolari

In caso di **calamità naturali**, la prestazione spetta ai lavoratori che, al momento della sospensione, sono alle dipendenze dell'impresa da più di un anno, anche se non hanno maturato il requisito delle 181 giornate annue di lavoro. In caso di **malattia epizootica del bestiame** (malattia altamente infettiva che colpisce gli animali), la prestazione spetta agli operai agricoli che sono sospesi temporaneamente dal lavoro per effetto delle misure sanitarie adottate con decreto del Ministero della Sanità o con ordinanza del Sindaco. I lavoratori devono avere un contratto a tempo indeterminato con un'anzianità di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro. Le integrazioni salariali possono essere concesse per tutte le giornate di lavoro non prestate nei sei mesi successivi all'adozione di tali provvedimenti, a prescindere dal possesso del requisito delle 181 giornate lavorative in un anno.

Dal trattamento previsto in caso di afta epizootica sono esclusi gli impiegati e i quadri, gli operai agricoli dipendenti dalle imprese diretto-coltivatrici non soggette al pagamento del contributo per l'integrazione dei salari, nonché quelli dipendenti da imprese cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici (a questi ultimi spetta la CIG secondo le norme vigenti per l'industria).

Che cos'è

La mobilità è uno degli strumenti previsti dalla legge (i cosiddetti **ammortizzatori sociali**) per rendere meno drammatiche le conseguenze della perdita del lavoro. A differenza della Cassa integrazione guadagni, infatti, la mobilità non è alternativa al licenziamento, ma lo presuppone. In particolare, con la procedura di mobilità lo Stato offre, a determinate condizioni, un **sostegno economico** ai lavoratori licenziati e attiva i meccanismi necessari per **favorirne la rioccupazione**. Essa, quindi, non consiste semplicemente in un aiuto economico, ma consente, in certi casi, il passaggio dei lavoratori licenziati da aziende in crisi ad altre che hanno bisogno di manodopera. La mobilità è finanziata dallo Stato con il concorso delle imprese. Per ogni lavoratore posto in mobilità, le imprese generalmente devono versare all'Inps un contributo calcolato in proporzione all'indennità mensile di mobilità spettante al lavoratore.

Le aziende interessate

Possono avviare la procedura di mobilità:

- le imprese con più di 15 dipendenti ammesse alla **Cassa integrazione guadagni straordinaria** che, nel corso del programma di risanamento, dichiarano di non essere in grado di garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi e di non poter attivare misure alternative;
- le imprese che occupano più di 15 dipendenti (compresi apprendisti e contratti di formazione) che, in seguito a una **riduzione o trasformazione dell'attività o di lavoro**, decidono di effettuare un licenziamento collettivo. Perché il licenziamento possa essere definito collettivo occorrono almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, in una o più unità produttive (intendendo per unità produttiva una sede, uno stabilimento ecc.) nell'ambito della stessa provincia;
- imprese che occupano più di 15 dipendenti che intendono effettuare licenziamenti collettivi per la **cessazione dell'attività**.

Quindi, i lavoratori possono essere collocati in mobilità sia direttamente, a seguito del licenziamento, sia, come spesso accade, dopo un periodo di Cassa integrazione guadagni.

Come si ottiene

L'imprenditore che intende collocare in mobilità lavoratori ritenuti eccedenti deve darne **tempestiva comunicazione** alle organizzazioni sindacali e alla

Direzione regionale del lavoro. Dopo aver esaminato la situazione con le associazioni dei lavoratori senza aver individuato soluzioni alternative, l'impresa può effettuare i **licenziamenti**. L'elenco dei lavoratori in mobilità deve essere poi inviato alla Direzione regionale del lavoro, alle Commissioni provinciali tripartite (organismi politici di coordinamento con le parti sociali) ed alle associazioni di categoria. La procedura per la richiesta di mobilità deve essere attivata dal datore di lavoro. Tuttavia, se non provvede, possono avviarla gli stessi lavoratori interessati. L'avvio della procedura di mobilità non determina automaticamente il diritto alla prestazione economica. L'indennità di mobilità, infatti, viene concessa soltanto se le imprese rientrano nel **campo di applicazione della Cassa integrazione guadagni straordinaria e i lavoratori possiedono i necessari requisiti**.

Quali lavoratori

I lavoratori (operai, impiegati e quadri) da collocare in mobilità vengono individuati in base ai criteri previsti dai contratti collettivi e dagli accordi sindacali. In mancanza, la scelta avviene tenendo conto dei seguenti criteri:

- carichi di famiglia;
- anzianità;
- esigenze tecnico produttive ed organizzative.

Hanno diritto all'indennità i lavoratori che:

- sono stati assunti con **contratto a tempo indeterminato**;
- sono **iscritti nelle liste di mobilità** compilate dalla Direzione regionale del lavoro sulla base degli elenchi inviati dalle aziende in crisi;
- hanno **un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi**, compresi i periodi di lavoro a tempo determinato e i periodi di apprendistato svolti prima dell'assunzione a tempo indeterminato nella stessa impresa;
- hanno **almeno sei mesi di lavoro effettivo** nell'impresa, compresi i periodi di sospensione del lavoro per ferie, festività, infortuni.

La domanda

Il lavoratore deve presentare la domanda di indennità di mobilità (su modulo DS 21) al Centro per l'impiego (che la trasmette all'Inps) **entro 68 giorni dal licenziamento**. Deve presentare, inoltre, la dichiarazione del datore di lavoro (su modulo DS 22) con i dati identificativi del dipendente e dell'azienda, del rapporto di lavoro e della retribuzione percepita. Entrambi i moduli sono disponibili presso le sedi Inps e sul sito dell'Istituto www.inps.it, nella sezione "moduli".

Chi paga e quando spetta

L'indennità è pagata ogni mese direttamente dall'Inps.

Si può scegliere una delle seguenti modalità:

- assegno circolare;
- accredito bancario o postale.

Da ricordare

I lavoratori in mobilità che vogliono intraprendere un'attività autonoma o entrare a far parte di una cooperativa, in qualità di soci, possono richiedere il pagamento anticipato dell'indennità spettante per l'intero periodo, detratte le mensilità eventualmente già godute.

Se il lavoratore che ha riscosso l'indennità anticipata, si rioccupa come lavoratore dipendente nei 24 mesi successivi al pagamento, è tenuto alla restituzione di quanto ricevuto. A questo scopo deve dare, entro 10 giorni, notizia del reimpiego agli uffici Inps, i quali provvederanno a richiedergli la somma in un'unica soluzione o ratealmente. In caso di mancata comunicazione, il lavoratore dovrà effettuare la restituzione con un unico pagamento maggiorato degli interessi legali.

L'indennità di mobilità decorre:

- dall'**ottavo giorno** successivo al licenziamento, se la domanda è stata presentata nei primi 8 giorni;
- dal **quinto giorno** successivo alla data della domanda, se presentata dopo l'ottavo giorno.

La durata

La durata dell'indennità **varia in funzione dell'età del lavoratore**:

- fino al compimento del 39° anno di età del lavoratore, l'indennità spetta per un massimo di 12 mesi;
- da 40 a 49 anni di età, il periodo di godimento dell'indennità è elevato a 24 mesi;
- oltre i 50 anni di età, la durata sale a 36 mesi.

Per le **aziende del mezzogiorno** i limiti salgono nel seguente modo:

- fino al compimento del 39° anno di età del lavoratore, l'indennità spetta per un massimo di 24 mesi;
- da 40 a 49 anni di età, il periodo di godimento dell'indennità è elevato a 36 mesi;

- oltre i 50 anni di età, la durata sale a 48 mesi.

La durata della prestazione, comunque, non può superare l'anzianità maturata dal lavoratore nell'azienda che lo ha collocato in mobilità.

L'età del lavoratore, al fine di stabilire la durata dell'indennità, deve essere accertata alla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di godimento della prestazione è stato più volte prolungato in passato, rispetto ai termini previsti dalla legge, per casi particolari di aziende o settori in crisi.

Quanto spetta

L'indennità di mobilità è proporzionata all'**importo dell'integrazione salariale straordinaria** percepito (o che sarebbe spettato se l'azienda l'avesse chiesto) nel periodo immediatamente precedente il licenziamento.

In particolare:

- **100%** della CIGS per i primi 12 mesi;
- **80%** della CIGS per il periodo compreso tra il 13° e il 36° mese.

Per le aziende del mezzogiorno:

- **100%** della CIGS per i primi 12 mesi;
- **80%** della CIGS per il periodo compreso tra il 13° e il 48° mese.

Così come accade per la Cassa integrazione, dall'importo dell'indennità di mobilità spettante per i primi 12 mesi deve essere **detratta una percentuale pari al 5,54%**. Per i periodi successivi al 12° mese non viene effettuata nessuna detrazione.

La prestazione non può superare determinati **limiti** aggiornati ogni anno in base alle variazioni del costo della vita.

(I limiti massimi dell'indennità riconosciuti per l'anno in corso sono riportati nell' allegato alla guida).

Da ricordare

L'importo maggiorato dell'adeguamento annuale viene corrisposto soltanto a chi inizia a percepire l'indennità nell'anno in corso. I lavoratori ammessi alla mobilità in anni precedenti continuano a riscuotere gli importi secondo i limiti previsti al momento del licenziamento.

Oltre all'indennità, i lavoratori che ne hanno diritto possono percepire anche **l'assegno per il nucleo familiare**.

Quando termina

Il pagamento dell'indennità viene interrotto quando il lavoratore viene cancellato dalle liste di mobilità per una delle seguenti cause:

- il rifiuto di frequentare un corso di formazione professionale autorizzato dalla Regione o lo frequenti in modo irregolare;
- la mancata accettazione di un lavoro equivalente a quello precedente con una retribuzione ridotta al massimo del 10%;
- il rifiuto di essere impiegato in opere e servizi di pubblica utilità;
- non ha comunicato all'Inps, entro 5 giorni dall'assunzione, di aver iniziato un'attività di lavoro dipendente (il lavoratore in mobilità può, senza perdere il diritto di iscrizione alla lista, svolgere un'attività part time o a tempo determinato. Ciò comporta la sospensione dell'indennità);
- non risponde, senza giustificato motivo, alle convocazioni del centro per l'impiego.

Il lavoratore non viene cancellato dalle liste se le attività lavorative o di formazione offerte si svolgono in un luogo distante più di 50 chilometri o non raggiungibile in 60 minuti con i mezzi pubblici, dalla residenza del lavoratore.

La cancellazione avviene anche in caso di:

- assunzione a tempo indeterminato;
- riscossione dell'indennità in un'unica soluzione;
- raggiunge il diritto alla pensione di vecchiaia o di anzianità (comprese le pensioni anticipate concesse in determinati settori previsti dalla legge);
- diventa titolare di pensione di inabilità o di assegno ordinario di invalidità senza aver optato per l'indennità di mobilità (i lavoratori che beneficiano dell'assegno di invalidità e allo stesso tempo hanno diritto alla mobilità devono scegliere tra le due prestazioni).

Da ricordare

Se il lavoratore in mobilità accetta un lavoro a tempo pieno e indeterminato con una retribuzione inferiore a quella che percepiva nella precedente attività, ha diritto ad un assegno integrativo. La durata massima dell'assegno è di 12 mesi e l'importo non può essere superiore a quello dell'indennità di mobilità che avrebbe percepito se fosse rimasto disoccupato.

Inoltre, al lavoratore che accetta una proposta di lavoro ed è costretto a trasferirsi spetta una indennità di nuova sistemazione e il rimborso delle spese di viaggio.

Contributi figurativi

Per il periodo di concessione dell'indennità il lavoratore ha diritto alla contribuzione figurativa. I contributi vengono accreditati automaticamente dall'Inps, senza la necessità per il lavoratore di presentare la domanda.

I contributi sono utili sia per il diritto che per la misura della pensione.

Il ricorso

Nel caso in cui la domanda di mobilità venga respinta l'interessato può presentare ricorso, in carta libera, al Comitato Provinciale dell'Inps, entro 90 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale si comunica il rifiuto.

Il ricorso, indirizzato al Comitato Provinciale, può essere:

- presentato agli sportelli della sede dell'Inps che ha respinto la domanda;
- inviato alla sede dell'Inps per posta con raccomandata con ricevuta di ritorno;
- presentato tramite uno degli Enti di Patronato riconosciuti dalla legge.

Al ricorso vanno allegati tutti i documenti ritenuti utili.

Le agevolazioni

La legge prevede una serie di agevolazioni dirette a favorire il reinserimento del lavoratore in mobilità nel mercato del lavoro.

I lavoratori in mobilità hanno il diritto di precedenza in caso di assunzioni presso la stessa azienda entro sei mesi dal licenziamento.

Inoltre, sono previsti sgravi contributivi (i contributi dovuti all'Inps vengono ridotti rispetto a quelli dovuti per gli altri lavoratori) e incentivi economici per le imprese che assumono, con contratto a termine o a tempo indeterminato, lavoratori iscritti alle liste di mobilità.

Allegati

La cassa integrazione guadagni

(Gli importi e gli esempi sono soggetti a variazioni annue e sono pertanto riportati nell'allegato per un puntuale aggiornamento).

Esempi di scadenza dei termini per la presentazione della domanda di concessione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria

- Un lavoratore, pagato con cadenza mensile, viene sospeso dal lavoro lunedì 16 aprile 2007; il giorno finale della settimana in cui è iniziata la sospensione è domenica 22 aprile. Il corrispondente periodo di paga termina il 30 aprile, perciò il termine utile per presentare la domanda è il 25 maggio.
- La sospensione dal lavoro è iniziata lunedì 30 aprile; la settimana termina domenica 6 giugno. Il corrispondente periodo di paga (in corso al 6 giugno) termina il 30 giugno, pertanto il termine utile per la presentazione della domanda è il 25 luglio.

Importi dell'indennità di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria per il 2007

- € 844,06 mensili per i lavoratori la cui retribuzione, comprensiva dei ratei della 13^a mensilità e delle altre eventuali mensilità aggiuntive (14^a, premio di produzione ecc.) è pari o inferiore a € 1.826,07 lordi mensili;
- € 1014,48 mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 1.826,07 lordi mensili.

Nel settore edile e lapideo, quando la GIG è determinata da eventi meteorologici, i limiti sono incrementati del 20%:

- € 1012,87 mensili per i lavoratori la cui retribuzione, comprensiva dei ratei della 13^a mensilità e delle altre eventuali mensilità aggiuntive (14^a, premio di produzione ecc.) è pari o inferiore a € 1.826,07 lordi mensili;
- € 1.217,38 mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 1.826,07 lordi mensili.

Esempi

Si considera un orario settimanale di 40 ore articolato su 5 giorni lavorativi.

- Un operaio con una retribuzione mensile lorda di € 780 viene sospeso per l'intera settimana. La retribuzione oraria effettiva è di € 4,24 che risulta da 780:184 (ore lavorate in un mese, che risultano da 23 giornate di lavoro di 8 ore ciascuna). Poiché la CIG riconosce l'80% della retribuzione, la quota oraria sarà di € 3,39 (4,24x80%) e l'importo settimanale di €135,60 (3,39x40 ore).
- Un impiegato con una retribuzione mensile lorda di € 1.070 viene sospeso per l'intera settimana. La retribuzione oraria effettiva è di € 5,81

(1.070:184). Poiché la CIG riconosce l'80% della busta paga, la quota oraria scende a € 4,65. La legge fissa, però, un limite alla quota oraria che in questo caso è di € 4,59 (tetto mensile di 844,06 diviso le 184 ore mensili lavorate) quindi l'importo lordo della CIG settimanale è 4,59x40 = € 183,6.

- Un impiegato, con una retribuzione mensile lorda di € 1.900 (superiore, quindi, agli € 1.826,07 mensili) viene sospeso per l'intera settimana; la retribuzione oraria è € 10,33 (1.800:184). La quota riconosciuta dalla CIG è € 8,26 (10,33x80%). Il limite dell'integrazione fissato dalla legge è € 5,51 (limite mensile di € 1014,48 diviso 184). L'importo settimanale della CIG spettante al lavoratore sarà di € 220,4 (5,51x40).

Gli importi della cassa integrazione calcolati negli esempi non costituiscono la misura effettiva dell'integrazione salariale da corrispondere, poiché dagli importi bisogna togliere la percentuale che, nel 2007, è elevata dal 5,54% al 5,84%.

I limiti massimi dell'Indennità di Mobilità riconosciuti per il 2007

Per i licenziamenti avvenuti nel 2007 i limiti relativi ai primi dodici mesi di concessione dell'indennità sono:

- € 844,06 mensili per i lavoratori la cui retribuzione, comprensiva dei ratei della 13^a mensilità e delle altre eventuali mensilità aggiuntive (14^a, premio di produzione ecc.) è pari o inferiore a € 1.826,07 lordi mensili. L'importo di 844,06 deve essere poi diminuito del 5,84%. Si otterrà così una somma finale di € 794,77.
- € 1014,48 mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 1.826,07 lordi mensili. Con la diminuzione del 5,84% si avrà una somma finale di € 955,23.

Per i periodi successivi al 12° mese:

- € 675,25 mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione inferiore a 1.826,07 lordi mensili;
- € 811,58 mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a 1.826,07 lordi mensili.

In questo caso non si applica la detrazione del 5,84%.

Da segnalare

A correzione di quanto riportato a pagina 17, le comunicazioni dell'imprenditore che intende collocare in mobilità i lavoratori ritenuti eccedenti devono essere inviate all'organo regionale competente anziché alla Direzione regionale del lavoro, per effetto del trasferimento alle regioni delle relative funzioni.