



CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

ANZIANITA' DEL LAVORATORE

Per il lavoratore deve sussistere al momento della richiesta della CIGS una anzianità minima di servizio di 90 giorni.

LAVORATORI ESCLUSI

Sono esclusi dal diritto alla CIGS: gli apprendisti, i dirigenti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori assunti a tempo determinato se alla data di presentazione della domanda non hanno una anzianità lavorativa di 90 giorni.

PROCEDURE DI CONSULTAZIONE SINDACALE

Esaurite le procedure ed inoltrata la domanda, di norma l'autorizzazione dovrebbe pervenire entro 30 giorni per la richieste di CIGS per crisi aziendale.

L'autorizzazione è di competenza del Ministero del Lavoro (che deve tenere conto delle valutazioni espresse dalla Direzione Provinciale del Lavoro e sentire il parere della Commissione Regionale per l'impiego - da emettersi entro 20 giorni), il decreto di concessione è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale.

DURATA

12 mesi (art. 1, c. 5, L. 223/91) prorogabili fino a 24 in caso di cessazione dell'attività con un piano di gestione degli esuberanti.

MODALITA' DI PAGAMENTO

Pagamento diretto da parte dell'INPS del trattamento di CIGS e dell'assegno per il nucleo familiare. Il primo pagamento comprenderà anche gli arretrati dei mesi precedenti, poi si riceverà un assegno con periodicità mensile.

TRATTAMENTO ECONOMICO

L'ammontare dell'integrazione salariale straordinaria è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori sospesi, per le ore non prestate comprese tra le 0 e le 40 ore settimanali, E COMUNQUE NON PUO' SUPERARE IL LIMITE MENSILE STABILITO ANNUALMENTE CON DECRETO MINISTERIALE.

Dall'1/1/2009 i massimali mensili dei trattamenti di Cassa Integrazione e Mobilità risultano fissati nelle misure sotto indicate, rispettivamente al lordo e al netto della riduzione previdenziale del 5,84%.

- Euro 886,31 lordi, pari a 834,55 netti, per retribuzioni mensili di riferimento inferiori a 1.917,48;
- Euro 1063,57 lordi, pari a 1.001,46 netti, per retribuzioni mensili di riferimento superiori a 1.917,48.

A questi importi netti, andranno tolte le ritenute fiscali (IRPEF).

Per sapere se il lavoratore ha diritto al massimale più basso o più alto, la retribuzione mensile di riferimento si calcola moltiplicando la paga oraria del lavoratore per le ore lavorabili del mese in oggetto aggiungendo ore 14,42 di rateo di 13° mensilità (+ altre ore 14,42 se c'è la 14° mensilità).

Gli importi dei massimali di cui sopra sono rivalutati ogni anno nella misura dell'80% del tasso d'inflazione.

TREDICESIMA, QUATTORDICESIMA, PREMI FERIALE

Il massimale retributivo mensile è comprensivo degli istituti mensili differiti.

FERIE, PERMESSI ANNUI RETRIBUITI

Durante i periodi di CIGS a zero ore non matura nessuno di questi istituti.

MALATTIA E INFORTUNIO

- L'infortunio ha sempre prevalenza sulla cassa integrazione e quindi non potrà essere sospeso in CIGS un lavoratore in infortunio;
- Il lavoratore dovrà ritenersi sempre in malattia nel caso che questa abbia avuto inizio prima della sospensione per CIGS;
- Nel caso la malattia intervenga durante la sospensione per CIGS: quest'ultimo trattamento prevale su quello di malattia.

MATERNITA'

Se tutto il reparto o tutta l'Azienda è in CIGS anche la lavoratrice potrà essere sospesa fino all'inizio dell'astensione obbligatoria. Di conseguenza dall'inizio dell'interdizione obbligatoria dal lavoro e fino al termine di tale periodo (2 mesi prima della data presunta del parto e 3 mesi dopo la data effettiva del parto) si sospende il trattamento di CIGS e la lavoratrice ha diritto al trattamento di maternità. La lavoratrice in CIGS non perde il diritto ai 6 mesi di astensione facoltativa pagata dall'INPS al 30%, non potrà utilizzarla durante la cassa integrazione, ma presso un'altra azienda comunque entro il compimento dei 3 anni di età del bambino (oltre i 3 anni resta il diritto ai 6 mesi di facoltativa ma senza retribuzione).

L'ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

Nel periodo di assenza per CIGS, il lavoratore che ne possieda i requisiti, percepisce regolarmente l'assegno per il nucleo familiare.

IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR)

Durante i periodi di CIGS il Trattamento di Fine Rapporto matura per intero, nel seguente modo:

- qualora, dopo la sospensione per l'integrazione salariale straordinaria, vi sia ripresa di attività lavorativa, i ratei sono a carico del datore di lavoro;
- viceversa se il rapporto di lavoro si interrompe alla fine del periodo di CIGS, senza che sia avvenuta la ripresa dell'attività lavorativa da parte del lavoratore interessato, il pagamento delle quote di TFR maturate nell'ultimo periodo ininterrotto di CIGS precedente la cessazione del rapporto è di competenza dell'INPS..

CONGEDO MATRIMONIALE

I lavoratori sospesi hanno diritto, in caso di matrimonio, all'intero trattamento previsto da leggi e contratti. Per gli impiegati il trattamento è a carico del datore di lavoro, per gli operai 7 giorni sono a carico INPS mentre 8 giorni sono a carico del datore di lavoro.

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

I periodi trascorsi in CIGS sono riconosciuti utili d'ufficio per il conseguimento del diritto alla pensione di anzianità, vecchiaia, invalidità e superstiti e per la determinazione della misura di queste. A tale scopo i contributi sono effettivamente reali in quanto ai fini del calcolo della pensione si tiene conto della retribuzione sulla quale è calcolata la cassa integrazione. In altre parole la retribuzione di riferimento ai fini della

pensione durante i periodi di CIGS è quella che il lavoratore avrebbe percepito lavorando (comprese tutte le variazioni salariali che intervengono nella retribuzione globale di fatto per effetto delle rivalutazioni di natura contrattuale).

FONDI DI PREVIDENZA INTEGRATIVA (COMETA o FONDAPI)

Nel caso di CIGS a zero ore per l'intero mese cessa la contribuzione al fondo di previdenza integrativa sia da parte del lavoratore sia da parte dell'azienda, mentre continua il versamento della quota di TFR.

DECADENZA DALLA CIGS

Il lavoratore decade dalla CIGS qualora:

- Non ottemperi all'obbligo di adesione ad un'offerta formativa o di riqualificazione. Il lavoratore è tenuto alla frequenza del corso nella misura minima dell'80% della durata complessiva, salvo i casi di documentata forza maggiore.
- Non ottemperi all'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore al 20% rispetto a quello di provenienza. Si considera non rispettato l'obbligo di accettazione dell'offerta, configurando quindi un rifiuto della stessa, anche nel caso in cui il lavoratore, pur accettando inizialmente la proposta di lavoro, abbia successivamente rifiutato la stipula del contratto di lavoro o si sia dimesso durante il periodo di prova, salvo dimissioni motivate per giusta causa.
- Non ottemperi l'obbligo di accettare un'offerta di lavoro quando questa sia congrua con le competenze e le qualifiche possedute dal lavoratore.
- Non ottemperi l'obbligo di avviamento ad un percorso di reinserimento o inserimento nel mercato del lavoro.
- Il lavoratore decade dal trattamento di CIGS, di mobilità, di disoccupazione ordinaria o speciale, o da altra indennità o sussidio qualora non accetti di essere impiegato in opere o servizi di pubblica utilità.

Il lavoratore percettore del trattamento di CIGS, se decaduto dal diritto di godimento del trattamento previdenziale ai sensi del presente comma, perde il diritto a qualsiasi erogazione a carattere retributivo o previdenziale a carico del datore di lavoro, salvi i diritti già maturati.

Le disposizioni di cui ai primi quattro periodi del presente comma si applicano quando le attività lavorative o di formazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o comunque raggiungibile in ottanta minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

ITINERARIO PER I LAVORATORI IN CIGS CHE TROVANO ALTRA OCCUPAZIONE

“ Assunzione di lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni in base alla legge 160/88 e successivamente alle sentenze della Corte Costituzionale”

L'art. 8 comma 4 della legge 160/1988, consente la possibilità per tutti i lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni, sia ordinaria che straordinaria, di effettuare altri lavori retribuiti, di natura subordinata od autonoma, prevedendo la comunicazione preventiva all'INPS ed all'azienda di origine, prima di iniziare la nuova attività.

Tale possibilità era consentita, in mancanza di una norma che lo vietasse espressamente, sia per assunzioni a termine o saltuarie che per assunzioni a tempo indeterminato.

Una sentenza della Corte Costituzionale afferma, viceversa, il principio che la normativa della legge 160/88 debba essere applicata solo alle persone che sospendano il trattamento di CIG per occuparsi in attività subordinate o autonome che abbiano i caratteri della saltuarietà e temporaneità, giudicando incompatibile con tale normativa la situazione dei lavoratori che trovino un impiego a tempo indeterminato e definitivo presso altra azienda.

Ciò significa che il lavoratore può “staccarsi” dalla Cassa Integrazione solo per svolgere attività subordinata o autonoma temporanea o saltuaria (contratti a termine – prestazioni d'opera con durata definita e simili – entrambi, comunque, di durata non troppo lunga -).

Invece, nel caso di una assunzione a tempo indeterminato la possibilità di rientro in Cassa Integrazione è subordinata solamente al mancato superamento del periodo di prova che fosse stato eventualmente fissato. Se il periodo di prova venisse, invece, superato positivamente, il rapporto di lavoro diverrebbe definitivo con la nuova azienda, con la risoluzione del rapporto precedente.

Di conseguenza, anche se non detto esplicitamente, riteniamo che anche le attività autonome svolte in maniera continuativa e definitiva (con apertura di partita IVA, iscrizione agli albi, ecc.) non diano diritto di rientro in CIG.

Pertanto i lavoratori interessati dovranno seguire tutte le indicazioni successivamente elencate, ed utilizzare per le comunicazioni necessarie, i fac-simile di cui agli allegati.

Evidenziamo che diverse pronunce della Corte

Costituzionale hanno ribadito che è obbligatoria la comunicazione preventiva all'INPS, pena la perdita del trattamento di CIGS non solo per il periodo in cui si è svolta l'attività lavorativa, ma per tutto il periodo di CIGS, per cui consigliamo la massima serietà e attenzione nell'invio delle comunicazioni.

ITINERARIO CHE I LAVORATORI DEVONO SEGUIRE NELL'UTILIZZO DELLA LEGGE 160/88 CON L'UFFICIO DI COLLOCAMENTO, CON L'INPS E CON LE AZIENDE.

L'assunzione può avvenire:

A) con contratto a tempo determinato (di durata non troppo lunga, il massimo potrebbe essere 12 mesi), tramite il Centro per l'Impiego (**E' ASSOLUTAMENTE SCONSIGLIABILE L'ASSUNZIONE PER PASSAGGIO DIRETTO DA AZIENDA A AZIENDA**).

In questo caso il lavoratore comunica all'azienda di provenienza e all'INPS (con raccomandata r.r.) la rinuncia al trattamento di Cassa Integrazione Guadagni per le giornate di lavoro da effettuare utilizzando il modello allegato n. 1;

LA COMUNICAZIONE DEVE ESSERE SPEDITA PREVENTIVAMENTE QUINDI PRIMA DI INIZIARE IL RAPPORTO DI LAVORO (è inoltre indispensabile conservare copia della comunicazione e della ricevuta di ritorno).

L'azienda di origine rilascerà una dichiarazione che attesti che il lavoratore è dipendente della medesima e messo in Cassa Integrazione, Tale dichiarazione dovrà essere consegnata al nuovo datore di lavoro (consigliamo di tenerne fotocopia).

Alla scadenza del termine fissato per la cessazione del rapporto (ricordiamo che stiamo parlando di contratto a termine) il lavoratore deve farsi rilasciare dall'azienda che lo aveva assunto un attestato (allegato n. 3) che certifica la cessazione del rapporto. Tale attestato dovrà essere rilasciato all'INPS e all'azienda di origine, unitamente alla lettera riprodotta nell'allegato n. 4. Le modalità di invio devono avvenire sempre per raccomandata r.r.

Il lavoratore rientrerà in CIGS presso l'azienda di provenienza, e ricomincerà a percepire il trattamento di CIGS.

Anche nelle assunzioni a termine può essere previsto un periodo di prova. Se lo stesso si concludesse negativamente, occorre per rientrare in CIGS darne comunicazione con gli allegati n. 3 e 4.

B) Con contratto a tempo indeterminato, con fissazione e sottoscrizione del periodo di prova contrattuale: in questo caso la procedura rima-

ne quella indicata precedentemente (invio degli allegati 1 e 2). Occorre però tenere presente che nel caso il rapporto, superato il periodo di prova, diventi definitivo con la nuova azienda, il lavoratore non potrà rientrare in CIGS, e dovrà comunicare all'azienda di provenienza l'assunzione in via definitiva.

Nel caso in cui, il periodo di prova dia esito negativo ed il lavoratore venga licenziato per mancato superamento della prova, lo stesso potrà rientrare in CIGS, seguendo la procedura dell'invio degli allegati n. 3 e 4.

In questo caso la CIGS è sospesa per tutta la durata del periodo di prova effettuato. Dovrebbe essere possibile, secondo la nostra opinione, così come avviene per la mobilità, rientrare in CIGS per mancato superamento del periodo di prova solo per 2 volte, ma mancando al momento la certezza è opportuno agire con cautela.

C) Con contratto di prestazione coordinata e continuativa (contratto a Progetto), quando la stessa presenti caratteri di saltuarietà e temporaneità, che devono essere precisamente indicati nel contratto, ovvero qualsiasi tipo di collaborazione autonoma, che abbia gli stessi caratteri di saltuarietà: pertanto nei contratti stipulati con i committenti dovrà essere indicata la data di inizio e fine della prestazione. E' sempre necessario, però, che sia previsto un termine non troppo lungo.

Anche in questo caso dovrà essere inviata all'INPS e al datore di lavoro originario la preventiva comunicazione di inizio attività di cui all'allegato n. 5 e, alla cessazione della collaborazione, le comunicazioni di cui agli allegati 6 e 7.

La CIGS rimarrà sospesa per tutto il periodo della prestazione autonoma.

Per quanto riguarda la possibilità di intraprendere una attività autonoma, di qualsiasi genere – professionale, commerciale o artigianale – ricordiamo che la stessa deve avere gli stessi caratteri temporanei e saltuari sopra previsti e che debba essere indicata nelle comunicazioni da inviare la data di inizio e fine attività.

Pertanto riteniamo che una attività autonoma che preveda l'iscrizione agli albi professionali, alla Camera di Commercio, con acquisizione

anche di partita IVA, escluda per il lavoratore la possibilità di rientrare in CIGS.

ATTENZIONE

E' vietato in generale cumulare il trattamento di CIGS e la retribuzione, anche se è possibile il cumulo parziale in limitate e determinate situazioni. E' opportuno che il lavoratore, prima di intraprendere qualsiasi iniziativa, si rivolga al sindacato per ulteriori informazioni.

LEGGE 236/93 BENEFICI (ALLE AZIENDE) PER ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN CIGS.

Quali lavoratori ?

Possono essere assunti lavoratori che abbiano fruito per almeno 3 mesi, anche non continuativi, del trattamento straordinario d'integrazione salariale, purchè dipendenti da imprese beneficiarie dell'intervento da almeno 6 mesi.

Quali aziende hanno diritto alle agevolazioni ?

Tutte le aziende, anche le cooperative di produzione lavoro.

Quali incentivi ?

In caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato, il datore di lavoro, che non deve avere sospensioni dal lavoro in atto, ovvero non deve avere proceduto a riduzione di personale nei 12 mesi precedenti, ha diritto a:

1°) riduzione della quota di contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti per un periodo di 12 mesi.

2°) contributo mensile pari al 50% della CIGS che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per un periodo massimo di 9 mesi, ovvero di 21 mesi per i lavoratori di età superiore ai 50 anni..

3°) Il contributo e di 33 mesi per le aree depresse.

4°) Le Regioni possono prevedere ulteriori benefici per le aziende che assumono lavoratori in Cassa Integrazione.

***La F10M è sempre dalla tua parte,
sostieni la F10M con l'iscrizione!***