

FAQ AMMORTIZZATORI SOCIALI IN MATERIA DI LAVORO INTRODOTTI DALLA C.D. "NORMATIVA ANTICRISI" Regione Calabria

Le **FAQ** che seguono vogliono essere di **supporto** a tutti gli attori (lavoratori, datori di lavoro, CPI, operatori del settore, etc.) del C.D. "*Sistema Lavoro*", nella corretta **comprensione e applicazione** della C.D. "**Normativa Anticrisi**", per gli **aspetti attinenti il mercato del lavoro**.

L'intento è quello di facilitare una efficace gestione della crisi tramite una completa comprensione ed una corretta applicazione delle procedure previste ex-lege.

La normativa di cui sopra è - in primis - costituita dalla **Legge n.2 del 2009¹** (che introduce nuove modalità operative atte a contrastare l'effetto della recente crisi economica) e **successive modificazioni**. Naturalmente ad essa si affiancano molte altre leggi, direttive e circolari, che insieme vanno a delineare il quadro generale. Ciò che è stato prioritamente previsto è - ad ogni modo - il **potenziamento e l'estensione degli strumenti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro o di disoccupazione**.

All'art. 19 dalla Legge n.2 del 2009, in particolare, si individuano gli **Adempimenti e i benefici** conseguenti le **SOSPENSIONI DAL LAVORO per crisi aziendali o occupazionali**.

I datori di lavoro in crisi che non possono utilizzare la Cassa integrazione guadagni hanno la **possibilità di sospendere l'attività lavorativa**, consentendo ai lavoratori sospesi (compresi gli apprendisti, purchè assunti da almeno 3 mesi) di beneficiare dell'indennità di disoccupazione **per 90 giornate**.

- ✓ **Le aziende** hanno l'**obbligo di comunicare** le sospensioni, indicando i **nominativi** dei lavoratori, **al Centro per l'Impiego del proprio territorio e all'INPS**.
- ✓ **I lavoratori sospesi**, oltre alla presentazione della **domanda di indennità** direttamente all'**INPS** devono rilasciare la "**dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a percorsi di riqualificazione aziendali**".

Le **novità introdotte a livello nazionale** riguardano principalmente:

- ✓ **l'aumento della durata massima del trattamento di disoccupazione ordinaria** con requisiti normali erogato in caso di sospensione che viene fissato **in 90 giornate**;
- ✓ **l'aumento della durata massima del trattamento di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti** erogato in caso di sospensione che viene fissato **in 90 giornate**;
- ✓ **l'estensione, in via sperimentale, di un trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali per i lavoratori assunti con qualifica di apprendista**.
- ✓ **L'aumento degli stanziamenti per gli ammortizzatori in deroga**;
- ✓ **L'introduzione di una forma di sostegno al reddito per i collaboratori coordinati e continuativi**;
- ✓ **Il potenziamento del legame tra politiche attive e ammortizzatori sociali, mediante una diversa e più cogente disciplina della disponibilità al lavoro e alla formazione da parte dei percettori dei trattamenti**.

¹ Conversione con modifiche del D.L. n. 185 del 29 novembre 2008.

Si precisa che l'autorizzazione ad usufruire dei trattamenti previsti dal comma 1, art. 19 della legge 2/2009 è subordinata ad un intervento integrativo - pari almeno alla misura del venti per cento dell'importo totale dell'indennità stessa - a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva, compresi quelli di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni. E' bene altresì evidenziare che già dal 1° gennaio 2009 tale intervento integrativo non prevede più, in alternativa, interventi di carattere formativo.

All'indirizzo web: <http://www.lavoro.gov.it/CO/RM/Norme/> è possibile reperire copia delle principali leggi, note, circolari e direttive che disciplinano la materia.

Per ciò che attiene ulteriori interventi, specifici a livello Regionale, a sostegno delle famiglie in situazione di maggiore disagio economico si rimanda infine alla **Legge Regionale 12 Giugno 2009, n.19.**

1. Quali sono i lavoratori che possono beneficiare delle indennità e delle agevolazioni introdotte dalla recente normativa anticrisi?

Lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti, lavoratori domestici, co.co.co. nonché lavoratori a tempo determinato, sospesi dal lavoro per situazioni di crisi aziendali o occupazionali.

Tali lavoratori non devono comunque essere dipendenti di imprese destinatarie (per settore o dimensione) di interventi di cassa integrazione guadagni. Sono altresì esclusi i casi di sospensioni programmate e i rapporti di lavoro a tempo parziale verticale per i periodi di sospensione contrattualmente programmati.

2. Cosa è la cassa integrazione guadagni (CIG)? Chi la percepisce?

La cassa integrazione guadagni, ordinaria o straordinaria, è uno strumento temporaneo di integrazione del reddito dei lavoratori sospesi.

Essa viene corrisposta ai lavoratori dipendenti di aziende, che per settore o dimensione hanno diritto di accesso alla stessa, nel periodo di sospensione dal lavoro dovuto a situazioni di crisi aziendali o a profondi riassetti del sistema produttivo aziendale.

Il lavoratore in cassa integrazione è un lavoratore sospeso e non licenziato.

3. Un lavoratore in cassa integrazione guadagni perde il diritto all'indennità qualora nel frattempo svolga una attività lavorativa?

Il lavoratore in cassa integrazione può lavorare nel periodo di sospensione senza perdere l'indennità solo nel caso in cui l'attività svolta sia di breve durata ed a tempo determinato (se lavoro subordinato) o una prestazione occasionale (se lavoro autonomo).

E' comunque necessario - per non perdere il diritto all'intero trattamento di Cassa Integrazione Guadagni - che il lavoratore dia preventiva comunicazione scritta all'INPS dell'inizio del lavoro. Resta inteso che il diritto all'integrazione salariale decade per le giornate di lavoro effettuate. (art. 8, comma 5, L. 160/88 nonché Sentenza della Corte Costituzionale numero 195/1995).

4. Cosa accade al termine del periodo di sospensione in cui il lavoratore ha percepito la cassa integrazione guadagni?

Al termine del periodo di cassa integrazione, qualora il datore di lavoro non sia in grado di reimpiegare i lavoratori sospesi, dovrà avviare una procedura di licenziamento collettivo di quanti risultassero in esubero.

5. Sono stato iscritto nelle liste di mobilità, ho diritto alla relativa indennità?

Dipende. L'indennità di mobilità spetta esclusivamente ai lavoratori collocati in mobilità con procedura di licenziamento collettiva, a condizione che le imprese siano ammesse alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e che abbiano più di 15 dipendenti.

6. Cosa è la DID?

La Dichiarazione di immediata disponibilità è la dichiarazione di disponibilità, da parte del lavoratore sospeso o licenziato, a svolgere un lavoro congruo o a frequentare un percorso di riqualificazione professionale. Essa consiste in un modulo sottoscritto dal lavoratore (la modulistica è predisposta dall'INPS) all'atto della presentazione della domanda per l'indennità di disoccupazione.

7. Chi sottoscrive la DID e a che cosa serve?

E' sottoscritta dal lavoratore, consente di acquisire lo stato di condizione di disoccupazione involontaria, ed è il prerequisito indispensabile per poter accedere ad un trattamento di sostegno del reddito. Attraverso la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro il disoccupato viene inserito nell'elenco anagrafico del Centro per l'Impiego quale soggetto alla ricerca attiva di lavoro.

8. Che requisiti deve avere / mantenere il lavoratore per non perdere il diritto all'indennità di disoccupazione?

Per chiarire tale punto occorre precisare che:

- ✓ L'indennità può essere corrisposta per un numero di giornate pari a quelle di sospensione e comunque per un periodo massimo di 90 giornate. (Il periodo di intervento può essere fruito anche in forma frazionata e non continuativa).

Dopo averla percepita per 90 giorni, pertanto viene meno un requisito indispensabile per averne diritto.

- ✓ In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità il lavoratore perde qualunque diritto ad accedere a forme di sostegno del reddito.

Una volta sottoscritta la dichiarazione, il lavoratore **perde il diritto a qualsiasi erogazione** di carattere retributivo e previdenziale, fatti salvi i diritti già maturati, **quando**:

- a) **rifiuti di essere avviato** a un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro o qualora rifiuti di essere avviato a un corso di formazione professionale autorizzato dalla regione o non lo frequenti regolarmente, fatti salvi i casi di impossibilità derivante da forza maggiore;
- b) **non accetti l'offerta** di un lavoro congruo;
- c) **non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla competente sede dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale** del lavoro prestato.

Si precisa infine che l'obbligo di partecipare a un percorso di formazione o riqualificazione professionale resta sospeso nel caso in cui il lavoratore sia richiamato in servizio per la ripresa delle attività lavorative.

9. Cosa si intende con lavoro congruo?

Si definisce congruo un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza. (articolo 1-quinquies, del decreto legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291).

Le disposizioni di cui al citato comma si applicano solo quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o comunque raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

10. I contributi concessi ai lavoratori in cassa integrazione, ai lavoratori sospesi o licenziati etc, nonchè ai lavoratori in maternità o altro sono tra loro cumulabili?

No, non è possibile cumulare due o più contributi. Al termine della fruizione di uno di essi, se si possiedono i requisiti, è possibile accedere ad un altro.

11. Cosa deve fare il datore di lavoro in caso di sospensione di uno o più lavoratori?

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, con apposita dichiarazione da inviare **ai servizi competenti** (di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato e integrato dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n.297) **e alla sede dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) territorialmente competente, la sospensione della attività lavorativa e le relative motivazioni, nonchè i nominativi dei lavoratori interessati**, che, per beneficiare del trattamento, devono rendere dichiarazione di immediata disponibilità.

12. Il datore di lavoro a chi deve comunicare l'avvenuta assunzione?

L'assunzione di un lavoratore va inviata al Centro per l'Impiego territorialmente competente con riferimento alla sede aziendale dove viene realizzata la prestazione lavorativa.

13. Cosa è il lavoro domestico e come può essere prestato?

Il **lavoro domestico** (ovvero la prestazione da parte del lavoratore della propria opera per il funzionamento della vita familiare secondo l'art. 1, L. 339/58) è disciplinato dal CCNL del 16 febbraio 2007 e **può essere prestato a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato**.

L'orario di lavoro può essere articolato **in regime di tempo parziale, orizzontale o verticale**, in caso di lavoratore domestico convivente che presti la sua opera solo per una parte della giornata (mattina o pomeriggio) oppure per determinati giorni della settimana. Inoltre, è **consentita l'assunzione, per lo svolgimento di un'unica prestazione lavorativa, di due lavoratori domestici**, che restano pertanto personalmente e direttamente responsabili per l'intera obbligazione lavorativa.

14. Sono un datore di lavoro domestico, posso effettuare un contratto di tipo accessorio? In tal caso quali sarebbero i miei obblighi di comunicazione?

Per le **esigenze solo temporanee** di lavoro domestico, **può essere utilizzato il lavoro accessorio**, tipologia contrattuale riformata dal decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 e convertito dalla legge n. 133 del 2008. Per la regolarizzazione del lavoro accessorio è **previsto il sistema di consegna di carnet di buoni** (c.d. voucher) con i quali i datori di lavoro corrispondono la retribuzione e contestualmente versano la contribuzione a fini previdenziali e assicurativi verso INPS ed INAIL.

Per questo tipo di rapporto non sussiste obbligo di comunicazione, ma si applicano le specifiche disposizioni attuative emanate dall'INPS. Al fine di attuare la più ampia semplificazione è stata approntata una procedura **speciale di comunicazione dell'instaurazione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro domestico** che consente al datore di lavoro di assolvere agli obblighi previsti dalla legge **attraverso l'invio delle comunicazioni, non più al Centro per l'impiego territorialmente competente, bensì direttamente all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)**.

Restano validi i termini l'obbligo di comunicazione, almeno il giorno prima, in caso di instaurazione del rapporto di lavoro e, entro 5 giorni, in caso di proroga, trasformazione e cessazione dello stesso, anche se effettuate con modalità semplificate come contact center o on line, secondo le disposizioni INPS.

Per i datori di lavoro domestico gli obblighi si intendono assolti con la presentazione all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), attraverso modalità semplificate, della comunicazione di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga del rapporto di lavoro.

15. Un lavoratore co.co.co. dopo che si è concluso il contratto può chiedere la "disoccupazione"?

Dipende. Per il **solo triennio 2009 - 2011**, il decreto legge 185/2008 (convertito nella legge 2/2009), all'articolo 19, comma 2, introduce una forma di tutela del reddito in favore dei collaboratori a progetto, **solo nei casi di fine lavoro e solo se iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'INPS**, da corrispondersi in **unica soluzione** per un importo pari al **10% del reddito percepito nell'anno precedente**.

I **prerequisiti necessari** ai fini della fruizione di tale indennità sono:

- l'aver svolto il rapporto collaborativo a favore di un **unico committente**;

- l'aver conseguito, l'**anno precedente, un reddito superiore a 5 mila euro e pari o inferiore a euro 14.240**(minimale reddituale per l'anno 2009);
- l'essere **accreditato di almeno tre mensilità** di contribuzione alla **Gestione separata Inps**;
- l'aver, con riferimento all'anno precedente, uno **scoperto contributivo presso la Gestione separata Inps di almeno due mesi**;
- l'essere **iscritto in via esclusiva alla Gestione separata Inps**;
- l'aver **manifestato la propria disponibilità al lavoro** e a percorsi di riqualificazione ai servizi per l'impiego competenti.

La prestazione è erogata dall'INPS ai sulla base di una modulistica predisposta dall'ente stesso.

16. Esiste un ordine di priorità per l'erogazione delle indennità per i co.co.co.?

Le indennità sono corrisposte dall'INPS sulla base della data di presentazione della domanda.

17. Cosa spetta ai lavoratori con contratto di apprendistato o somministrazione in caso di sospensione per crisi occupazionali o aziendali o licenziamento?

I lavoratori in possesso della qualifica di apprendista alla data del 29 novembre 2008 e con almeno tre mesi di servizio all'atto della sospensione o del licenziamento hanno diritto ad un trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali (articolo 19, comma 1, lettera c), del decreto legge n. 185 del 29 novembre 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2).

18. Quali sono i requisiti da possedere per l'accesso al beneficio destinato ai lavoratori con contratto di apprendistato o somministrazione?

I beneficiari devono:

- ✓ **essere in possesso della qualifica di apprendista**;
- ✓ **essere in servizio da almeno tre mesi** presso l'azienda interessata dalla crisi aziendale o occupazionale;
- ✓ usufruire di prestazioni integrative per il sostegno al reddito, di entità pari almeno alla misura del 20 per cento della indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali, erogate da un ente bilaterale previsto dalla contrattazione collettiva;
- ✓ avere rilasciato dichiarazione di immediata disponibilità a intraprendere, durante la sospensione dal lavoro, un percorso formativo e di riqualificazione professionale.

19. Per quanto tempo è possibile ricevere l'indennità destinata ai lavoratori con contratto di apprendistato o somministrazione?

Il trattamento previdenziale può essere concesso per la **durata massima di 90 giornate nell'intero periodo di vigenza** del contratto di apprendista ovvero per un numero minore di giornate, qualora il contratto scada prima della durata massima dell'indennità.

In caso di licenziamento il trattamento sarà corrisposto per una durata massima di 90 giornate, sempre che l'apprendista risulti disoccupato per il periodo di godimento del trattamento stesso. Si precisa inoltre che **l'apprendista deve fare la domanda entro 68 giorni dal licenziamento.**

20. Cosa è il libro unico del lavoro, per chi è obbligatorio, chi lo aggiorna e quali dati deve contenere?

Il datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, deve istituire e tenere il libro unico del lavoro, nel quale sono iscritti tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo.

Per ciascun lavoratore devono essere indicati il nome e cognome, il codice fiscale e, ove ricorrano, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio, nonché le relative posizioni assicurative.

Deve essere effettuata ogni annotazione relativa a dazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro, compresi le somme a titolo di rimborso spese, le trattenute a qualsiasi titolo effettuate, le detrazioni fiscali, i dati relativi agli assegni per il nucleo familiare, le prestazioni ricevute da enti e istituti previdenziali.

Le somme erogate a titolo di premio o per prestazioni di lavoro straordinario devono essere indicate specificatamente.

Il libro deve altresì contenere un calendario delle presenze, da cui risulti, per ogni giorno, il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato, nonché l'indicazione delle ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi. Nella ipotesi in cui al lavoratore venga corrisposta una retribuzione fissa o a giornata intera o a periodi superiori è annotata solo la giornata di presenza al lavoro.

Il libro unico del lavoro deve essere compilato per ciascun mese entro il giorno 16 del mese successivo.

21. Quali sono i «servizi competenti» ai fini dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro?

Per «servizi competenti» si intendono i centri per l'impiego (di cui all'articolo 4, comma 1, lett. e), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469), e gli altri organismi pubblici o privati autorizzati o accreditati a svolgere le previste funzioni, in conformità delle norme regionali e delle province autonome di Trento e di Bolzano.

22. Cosa si intende per «stato di disoccupazione»?

Con l'espressione «stato di disoccupazione» si intende la **condizione di un soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento e alla ricerca di una attività lavorativa** secondo modalità definite con i servizi competenti.

23. Se un lavoratore intende richiedere mobilità presso una azienda la cui sede ricade in una provincia differente da quella della propria residenza, dove deve presentare la domanda?

La domanda va presentata alla sede INPS di residenza. Sarà compito di quest'ultima comunicare con l'INPS ove si trova la sede dell'azienda la procedura da applicare.

24. Cosa succede nel caso in cui un lavoratore in mobilità viene assunto a tempo determinato?

Il lavoratore mantiene l'iscrizione nelle liste di mobilità ma si sospende la corresponsione dell'indennità di mobilità.