

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Premessa

Gli ammortizzatori sociali sono strumenti di sostegno e di tutela al reddito per quei lavoratori, che per vari motivi, si trovano a dover affrontare periodi più o meno lunghi senza lavoro, o ad essere anticipatamente espulsi dal mondo del lavoro prima di accedere alla pensione.

I principali ammortizzatori sociali attualmente disponibili sono:

- ❖ *cassa integrazione guadagni ordinaria*
- ❖ *cassa integrazione guadagni straordinaria*
- ❖ *contratti di solidarietà*
- ❖ *cassa integrazione guadagni in deroga*
- ❖ *mobilità.*

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA Settore industria

⇒ **Normativa di riferimento:** L.20.05.1975 n.164 – L.223/91 – DPR 10.06.2000 n.218

⇒ **Settori interessati:** la CIG ordinaria è prevista per il settore industriale indipendentemente dal numero di addetti.

Rientrano nella CIG le lavorazioni accessorie non industriali, connesse direttamente con l'attività dell'azienda stessa.

Possono beneficiare della CIG le società cooperative che svolgono attività simili a quelle industriali.

Per edilizia, lapidei e agricoltura sono previste particolari norme.

⇒ **Esclusioni:** sono escluse dal campo di applicazione della CIG ordinaria le aziende:

- Artigiane
- Terziario
- Credito
- Assicurazioni e dei servizi tributari
- Agricole
- Esercenti la piccola pesca e la pesca industriale
- Esercenti impianti di trasporto a fune, esercenti autoservizi pubblici di linea, dello spettacolo, cooperative di trasporto, facchinaggio ed altre attività.

⇒ **Lavoratori beneficiari ed esclusi:** lavoratori subordinati appartenenti alle seguenti categorie:

- operai, impiegati e quadri assunti a tempo indeterminato o a termine e a part-time. Possono beneficiare della CIG anche i lavoratori in prova, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, con contratto di lavoro ripartito, i soci e dipendenti delle cooperative destinatarie della CIG.
- Sono esclusi gli apprendisti, i dirigenti, i somministrati, i distaccati presso un'azienda destinataria del trattamento, i lavoratori a domicilio, gli autisti addetti al servizio personale del datore di lavoro e del suo nucleo familiare.



Campo di applicazione

⇒ **Cause integrabili:** si può trattare di:

- a) crisi temporanea di mercato;
- b) ragioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
- c) eventi oggettivamente non evitabili (es. interruzione della fornitura di energia elettrica, maltempo nelle lavorazioni all'aperto, ecc.).

La nozione di evento oggettivamente non evitabile assume rilievo ai fini:

- *del superamento del limite complessivo di durata della CIG*
- *della procedura sindacale*
- *del pagamento dei contributi addizionali (che non sono previsti).*

Adempimenti del datore di lavoro

- ⇒ **Scelta dei lavoratori:** nella scelta dei lavoratori da sospendere il datore di lavoro deve seguire criteri obiettivi controllabili e verificabili.
Deve rispettare i principi di non discriminazione derivanti ad esempio dall'età, dall'invalidità, dal sesso, ecc.

- ⇒ **Procedura sindacale ex art. 5 legge 164/75.**
La legge differenzia la procedura sindacale a seconda della causa che ha prodotto la contrazione o la sospensione dell'attività.
L'intera procedura deve esaurirsi entro venticinque giorni (dieci giorni per le aziende con meno di dieci dipendenti).

Eventi oggettivamente non evitabili

Se la contrazione o la sospensione dell'attività non è differibile, il datore di lavoro è tenuto a comunicare alla RSA o, in mancanza, alle OO.SS. di categoria, la durata prevedibile della sospensione o della contrazione e il numero dei lavoratori interessati.

Quando la sospensione o la riduzione di orario supera le sedici ore settimanali, a richiesta del datore di lavoro o degli organismi sindacali, si procede ad un esame congiunto sulla ripresa dell'attività e sui criteri di distribuzione dell'orario di lavoro.

La **richiesta di esame congiunto** deve essere presentata entro tre giorni dalla comunicazione della sospensione o della contrazione e la procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi.

Nelle altre ipotesi, il datore di lavoro deve comunicare **preventivamente** le cause di sospensione o di riduzione d'orario, l'entità, la durata prevedibile il numero ed i criteri di scelta dei lavoratori interessati alla RSA e anche alle OO.SS. di categoria dei lavoratori.

L' esame congiunto può essere richiesto da una delle parti indipendentemente dalla durata della sospensione o della contrazione.

L'irregolarità o la mancanza della procedura sindacale comporta l'inammissibilità della CIG.

DOMANDA DI CIG

La domanda di CIG deve essere presentata su apposito modello (I.G.I.15) dal datore di lavoro all'INPS competente per territorio, entro venticinque giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario.

L'autorizzazione è concessa dalla Commissione Provinciale Cassa Integrazione Ordinaria istituita presso l'INPS, in cui il Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro svolge le funzioni di Presidente.

Contro i provvedimenti adottati dalla Commissione Provinciale, è possibile ricorrere entro trenta giorni dalla notifica, al Comitato Amministratore della Gestione Prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti presso la sede centrale dell'INPS di Roma.

Le decisioni del Comitato sono definitive.

Dopo questa fase il datore di lavoro, nel caso in cui il ricorso sia respinto, può agire davanti al TAR o con ricorso straordinario al Capo dello Stato.

La durata della CIG è di un ***massimo di cinquantadue settimane nel biennio.***

Integrazione salariale

Il lavoratore collocato in CIG ha diritto, per un certo periodo, ad un trattamento economico a carico dell'INPS proporzionato alla retribuzione (80% della retribuzione relativa al mese precedente con dei massimali previsti dalla legge).

L'integrazione salariale non esclude l'assegno per il nucleo familiare.

Le imprese che beneficiano della CIG devono versare all'INPS un contributo aggiuntivo la cui misura varia a seconda del numero dei dipendenti occupati.

