

Sul portale dei consulenti del lavoro è disponibile uno strumento di agile consultazione

Una guida sulla gestione della crisi

E.book della Fondazione Studi sugli ammortizzatori sociali

Dalla Fondazione Studi arriva un nuovo e-book sugli ammortizzatori sociali. Ancora una volta, sensibile ai problemi che affliggono in questo momento i datori di lavoro Consulenti del Lavoro, la Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dell'Ordine, rende disponibile sul portale di categoria (www.consulentidelavoro.it) uno strumento agile, sistematico e di rapida consultazione. Cassa integrazione ordinaria e straordinaria, indennità di mobilità, contratti di solidarietà espansivi e difensivi, disoccupazione ordinaria e disoccupazione a requisiti ridotti sono gli argomenti trattati nella guida per agevolare il loro utilizzo pratico. Le book contiene i dettagli delle norme che prevedono l'impiego degli strumenti posti a difesa della crisi economica, le modalità pratiche per accedere, le procedure di consultazione che li precedono, la retribuzione da corrispondere al lavoratore e l'esposizione dei dati sul dm da presentare all'Inps.

CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA

La cassa integrazione guadagni (cig) è un istituto previsto dalla legge, consistente in una prestazione economica (erogata dall'Inps) in favore dei lavoratori sospesi dall'obbligo di eseguire la prestazione lavorativa o che lavorano a orario ridotto. La ratio legis è quella di venire incontro alle aziende che si trovano in momentanea difficoltà, sgravandole in parte dei costi della manodopera temporaneamente non utilizzata.

Le cause integrabili sono:
a) crisi temporanee di mercato;

b) ragioni aziendali dovute ad eventi transitori o non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;

c) eventi oggettivamente non evitabili. Si tratta di eventi che, oltre a non essere imputabili al datore di lavoro, risultano totalmente imprevedibili ed estranei al normale rischio d'impresa. Rientrano in questa nozione gli eventi: tipicamente inerenti l'attività produttiva (mancanza di scorte, interruzione della fornitura dell'energia elettrica ecc.) determinati dalla forza maggior o dal caso fortuito quali, ad esempio, l'ordine di sospensione dell'attività per ragioni sanitarie, l'occupazione dell'azienda da parte di disoccupati, gli eventi naturali, come i terremoti, le alluvioni, o il maltempo nelle lavorazioni all'aperto.

La durata massima dell'intervento ordinario è di 13 settimane consecutive (intese come periodo che va da lunedì a sabato) prorogabili eccezionalmente, di tre mesi in trimestre, fino a un massimo di 52 settimane nel biennio. Le richieste di proroga, sempre per periodi non superiori alle 13 settimane, dovranno formare oggetto di autonome domande corredate della prescritta docu-

mentazione.

Possono beneficiare della cig i lavoratori subordinati appartenenti alle categorie degli operai, impiegati e quadri, assunti a tempo indeterminato o a termine, part-time. Sono rimpresi anche i lavoratori in prova.

Nella scelta dei lavoratori da sospendere devono essere seguiti criteri obiettivi, controllabili e verificabili in seguito deve sussistere un nesso tra la causa di sospensione e i lavoratori interessati. Devono inoltre essere rispettati i principi di non discriminazione derivanti, ad esempio, dall'età, dal sesso, dall'invaldità o dalle ridotte capacità lavorative.

CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

L'intervento straordinario della Cassa trae origine dalla legge 5 novembre 1968, n. 1115, emanata allo scopo di provvedere al sostegno dei redditi dagli operai dell'industria, con successivi provvedimenti (legge 464/72, legge 164/75; legge 675/77, legge 223/91 e dpr 218/00), la disciplina della cig ha subito sostanziali modificazioni.

Attualmente le principali cause che giustificano il ricorso alla cig sono:

- crisi aziendale (economica settoriale o locale);
- processi di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale;
- procedure concorsuali.

Il presupposto per il rimoscimento dell'integrazione salariale è la predisposizione di un programma di intervento volto, in generale, al rilancio dell'attività e alla salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione.

La durata non può superare i 12 mesi continuativi, con possibilità di un nuovo intervento, una volta trascorsi almeno i 2/3 del periodo della precedente concessione.

Presupposti per richiedere la cig:

- andamento negativo o involutivo dell'azienda risultante dagli indicatori economico-finanziari;
- ridimensionamento o stabilità dell'organico aziendale, nel biennio precedente all'intervento cig;
- presentazione di un piano di risanamento, che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisce le azioni intraprese, o da intraprendere;
- se si prevedono esuberi strutturali, presentazione di un piano di gestione degli stessi;

- se la situazione di crisi deriva da un evento improvviso e imprevedibile, esterno alla gestione aziendale, presentazione della documentazione attestante l'imprevedibilità dell'evento.

Il periodo massimo di cig è di 24 mesi consecutivi. Sono tuttavia possibili due ulteriori proroghe di 12 mesi l'una quando per la comprensività del programma, dovuta alle caratteristiche tecniche dei processi o alle rilevanti conseguenze occupazionali, si rende necessario il superamento del biennio ai fini della completa attuazione del programma stesso.

A norma dell'art. 2 del dpr 218/00, l'imprenditore che intende richiedere l'intervento della cig deve, anche per mezzo della propria associazione, darne tempestiva comunicazione alla rsu; o, in mancanza, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori comparativamente più rappresentative operanti nella provincia.

L'esame congiunto deve avere per oggetto:

- il programma che l'impresa intende attivare;
- le misure previste per la gestione degli esuberanti;
- i criteri per l'individuazione dei lavoratori da sospendere;
- le modalità di rotazione (Ministero del lavoro circolare del 20.09.2000, n. 64).

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

Vengono definiti «contratti di solidarietà» gli accordi collettivi aziendali, previsti dagli articoli 1 e 2 del d. n. 726/84, stipulati con i sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale, aventi ad oggetto una diminuzione dell'orario di lavoro finalizzata:

- ad affrontare le situazioni di riduzione di personale in caso di crisi aziendale, ed evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale (contratti di solidarietà interna o difensivi);
- a favorire nuove assunzioni (contratti di solidarietà esterna o espansivi).

Le due fattispecie contrattuali presentano notevoli differenze, sia per le finalità perseguite, che per gli effetti sul piano contributivo-previdenziale.

La stipula di un contratto di solidarietà difensivo comporta per i lavoratori la concessione del trattamento di integrazione salariale per compensare la parte di retribuzione persa a seguito della

riduzione dell'orario di lavoro, per i datori di lavoro una riduzione dei contributi previdenziali ed assistenziali.

I contratti di solidarietà espansivi, invece, assicurano ai datori di lavoro un particolare beneficio contributivo.

MOBILITÀ

Possono porre in essere un licenziamento collettivo i datori di lavoro, compresi gli artigiani, le società cooperative di produzione e lavoro e le imprese di navigazione, che occupano più di 15 dipendenti.

Con decorrenza 18 maggio 2004, l'ambito di applicazione dei licenziamenti collettivi è stato esteso anche ai datori di lavoro non imprenditori, alle medesime condizioni previste per le imprese. Sono esclusi invece dalla disciplina i casi di fine lavoro nelle costruzioni edili, le attività stagionali o saltuarie e di contratti a termine in scadenza (art. 4, comma 14, legge 223/91).

Lipotesi di licenziamento collettivo si verifica quando il datore di lavoro intende effettuare nell'arco di 120 giorni almeno 5 licenziamenti nell'unità produttiva oppure in più unità produttive nell'ambito della stessa provincia.

Le cause che giustificano il ricorso ai licenziamenti collettivi, individuate dalla legge, sono la riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro e la cessazione dell'attività.

Cosa prevede la procedura:

- il datore di lavoro verso il contratto d'ingresso e comunicati alle rsu, entro 7 giorni dalla data del versamento del contributo, la propria intenzione di effettuare una riduzione di personale e di collocare i lavoratori in esuberanti in mobilità;
- ricevuta, entro sette giorni, la comunicazione e la rsu possono richiedere un esame congiunto della situazione con il datore di lavoro, al fine di trovare un accordo che preveda soluzioni alternative;
- terminata tale fase, il datore comunica alla Direzione del lavoro competente l'esito dell'esame sindacale e i motivi dell'eventuale accordo;
- qualora l'esame sindacale non sia stato effettuato o abbia dato esito negativo, la direzione può convocare le parti e tenti di trovare un accordo;
- se neppure in questa fase vengono trovate soluzioni alternative alla messa in mobilità, il datore di lavoro procede al licenziamento

dei lavoratori in esuberanti.

DISOCCUPAZIONE

Indennità ordinaria di disoccupazione con i requisiti normali

I soggetti beneficiari del trattamento di disoccupazione sono individuati dalla legge in base al principio del rischio: la tutela non è generalizzata a tutti, secondo i principi di universalità della sicurezza sociale, ma è limitata solo a chi corre il rischio di perdere il lavoro involontariamente.

In generale, sono assoggettate all'assicurazione contro la disoccupazione le persone di qualsiasi nazionalità che abbiano compiuto l'età minima per l'ammissione al lavoro e che prestino lavoro retribuito alle dipendenze altrui.

I requisiti e le condizioni che danno diritto all'indennità di disoccupazione sono i seguenti:

- stato di disoccupazione;
- possesso del requisito di due anni di anzianità assicurativa ed un anno di contribuzione nel biennio precedentemente la domanda;
- osservazione di una residua capacità lavorativa;
- presentazione della domanda.

La domanda va redatta sull'apposito modulo DS21 reperibile presso le sedi Inps, allegando:

- la dichiarazione per le detrazioni d'imposta richieste;
- la dichiarazione di responsabilità di essere disoccupato e di aver provveduto a presentarsi presso il Centro per l'impiego più vicino alla residenza o al domicilio abituale per l'immediata disponibilità all'attività lavorativa.

In caso di dimissioni per giusta causa, il lavoratore dovrà correderla con una documentazione da cui risulti la sua volontà a difendersi in giudizio nei confronti del datore di lavoro (allegando, per esempio, diffide, aspetti, querela, citazioni in giudizio, sentenze ecc.)

Ricordiamo che il modello DS22 è stato abolito e l'Inps procederà alla liquidazione dell'indennità di disoccupazione ordinaria sulla base dei dati disponibili con il flusso E-mens (circ. Inps 31 dicembre 2008, n. 115).

Indennità ordinaria di disoccupazione con i requisiti ridotti

È una prestazione a sostegno del reddito del lavoratore che, avendo svolto lavori brevi e discontinui, non riesce a raggiungere il requisito di contribuzione minimo richiesto per ottenere l'indennità di disoccupazione con i requisiti normali (52 contributi settimanali). La disoccupazione con i requisiti ridotti ha la finalità di indennizzare i periodi di non occupazione che si sono verificati nell'anno solare precedente la domanda e spetta a coloro che, nell'anno solare di riferimento, hanno prestato attività di lavoro dipendente (utile per il diritto alla prestazione) per un periodo limitato di tempo.

Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine