

Via A. De Gasperi n° 55  
80133 – Napoli

Prot. n° 613/22  
Circolare N° 8/2009

Marzo 2009  
A tutti i colleghi (\*)

**Gli Ammortizzatori Sociali: vecchi rimpasti per nuovi interrogativi.**

La crisi internazionale che ci ha colpito – purtroppo – continua ad imperversare sulle nostre attività e non accenna a diminuire. Il nostro legislatore – nel tentativo di arginare o quanto meno di ridurre al minimo possibile gli effetti nefasti della stessa – **è in frenetica attività provvedendo alla emanazione di una serie di provvedimenti che investono molto da vicino il ruolo dei Consulenti del Lavoro.**

Ecco perché – quantunque sia già stato oggetto delle nostre precedenti circolari di Dicembre e Gennaio – riprendiamo il tema dei **nuovi ammortizzatori sociali** introdotti dall'art. 19 del D.L. 185/2008, convertito con modificazioni nella legge 2/2009, **che sono stati recentemente novellati dalla legge 33 del 9 aprile scorso, di conversione del D.L. N. 5 del 10 febbraio 2009 cosiddetto "decreto incentivi"**.

Già in vigore del D.L. 185/2008, l'INPS con propria circolare – la numero 39 del 6 marzo 2009 – aveva tentato di dare le prime istruzioni alla normativa appena varata. Ma erano istruzioni che si limitavano a rinviare una più compiuta disciplina della materia al varo di un decreto del Ministro del Lavoro, da adottarsi di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, che avrebbe dovuto definire le modalità operative, così come previsto dal comma 3 dell'art. 19 del D.L. istitutivo dei nuovi ammortizzatori sociali.

**Il decreto attuativo del Welfare non ha fatto in tempo a vedere la luce che già un nuovo intervento del legislatore (legge 9/4/2009 n. 33 di conversione del D.L. 10/2/2009 n. 5) ha di fatto modificato l'impianto originario.**

E' utile ricordare che tale D.L. 5/2009 era dedicato, prettamente, agli incentivi per le nostre società produttrici di autovetture, elettrodomestici e per la nota questione delle quote latte.

**Il Governo, con un maxi emendamento seguito dalla questione di fiducia, ha introdotto in tale provvedimento (senza che di ciò vi fosse traccia nel Decreto Legge originario) alcune disposizioni in materia di "ammortizzatori sociali", "benefici contributivi nel caso di assunzione di lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga" e "semplificazioni relative alle procedure di CIGS in relazione al pagamento diretto ai lavoratori".**

**Va detto subito che tali disposizioni presentano notevoli difficoltà interpretative donde la necessità, comunque, di attendere per un confronto le circolari del Ministero e/o dell'INPS ancorchè noi, oggi, esponiamo quella che, verosimilmente con l'analisi delle parole-interpretazione letterale- sembra essere la finalità della disposizione.**

La fondamentale modifica introdotta con la legge del 9 aprile scorso – **articolo 7 ter comma 9 lettere a) e b) – comporta la inapplicabilità del nuovo ammortizzatore di cui alle lettere a), b) e c) del decreto anticrisi** (indennità di disoccupazione – requisiti normali e ridotti - nei casi di sospensione per crisi aziendale e/o occupazionale delle aziende non soggette alla cig e nei confronti degli apprendisti) **in assenza dell'intervento integrativo** (pari ameno al 20% del trattamento medesimo) **da parte degli enti bilaterali**, intervento che – (stando alle modifiche trasferite nella legge di conversione 2/2009) almeno fino alla emanazione del decreto attuativo Welfare – poteva anche non avvenire senza determinare la inapplicabilità della "nuova disoccupazione".

**E' stato, infatti, espressamente previsto (art. 9 lettera b legge 33/2009) che in assenza del predetto intervento integrativo i lavoratori in questione accedono direttamente ai trattamenti in deroga alla vigente normativa.**

Questi, come è noto, sono previsti dall'art. 2, comma 521, della legge 244/2007 (Finanziaria del 2008) e consistono nella possibilità, ad opera delle Regioni, di prevedere la concessione o la proroga di ammortizzatori sociali (CIGS, Mobilità, Disoccupazione Speciale) in

**deroga a quanto previsto dalle disposizioni vigenti (es. aziende con meno di 15 dipendenti, aziende non destinatarie della normativa specifica in materia di CIGO, CIGS, Mobilità ecc.).**

Ciò ci induce a ritenere, salvo smentite in sede di interpretazione ufficiale, che nel caso in cui manchi l'intervento dell'ente bilaterale (**sia perché il datore di lavoro non aderisca ad essi, sia perché l'ente non abbia mezzi necessari per intervenire**) il lavoratore in questione potrà comunque beneficiare della indennità di disoccupazione, della CIGO, della CIGS, della Mobilità sempre che la Regione di appartenenza ne abbia previsto la concessione: ciò con tutte le incertezze e le lungaggini che sono a noi note ivi comprese le procedure a meno che l'avverbio "direttamente" non voglia essere inteso come superamento dell'iter procedurale.

**In materia di cigs i commi 1 e 2 dell'articolo 7 ter della legge 33/2009 hanno introdotto il pagamento diretto ai lavoratori contestualmente all'autorizzazione del trattamento cigs, fermo restando la successiva revoca nel caso in cui la DPL competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario della impresa richiedente. E' previsto che - per le sospensioni successive alla data del 1° aprile 2009 - le imprese per beneficiare del pagamento diretto ai lavoratori debbano presentare o inviare la relativa domanda entro 20 giorni dall'inizio della sospensione e/o riduzione. Da qui la necessità di fare attenzione ai termini in quanto quelli ordinari sono di gran lunga superiore(id: il 25° giorno del mese successivo a quello in cui è compresa la prima settimana di sospensione).**

Un'altra importante novità introdotta dalla **legge 33/2009** è quella inserita nel **comma 11 dell'articolo 7 ter** che prevede l'obbligo a carico dei centri per l'impiego di rendere note le opportunità lavorative con periodicità almeno settimanale. **Il centro per l'impiego inteso, quindi, quale soggetto attivo dell'incontro fra offerta e domanda di lavoro e non mero certificatore di anzianità di iscrizione per ottenere benefici contributivi.**

**Una disposizione che desta, infine, non poche perplessità è quella contenuta nel comma 7 dell'art. 7 ter della legge 33/2009, la quale prevede la concessione di benefici contributivi a favore delle aziende (che non abbiano in atto sospensioni per cigs) che, senza esserne tenute, assumano lavoratori destinatari - per gli anni 2009 e 2010 - di ammortizzatori sociali in deroga licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale dell'attività o per intervento di procedura concorsuale da aziende non rientranti nella disciplina di cui alla legge 223/91. **Il beneficio è pari all'indennità spettante al lavoratore per il numero di mensilità di trattamento non erogato.****

**I benefici, peraltro non ben definiti stante la formulazione della norma, sembrerebbero essere rivolti esclusivamente alle aziende destinatarie della cigs (in linea di massima trattasi delle aziende industriali con dipendenti superiore a 15 rilevati sulla media del semestre precedente e aziende commerciali con numero di addetti superiore alle 200 unità - 50 per il solo 2009) e che non abbiano in corso sospensioni per cassa integrazione guadagni straordinaria (art. 1 legge 223/91). I "portatori" dei benefici dovrebbero, invece, essere i lavoratori licenziati e/o sospesi già beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga espulsi e/o allontanati da aziende non beneficiarie della cigs e della mobilità. Dovrebbero rientrare le aziende industriali anche oltre i 15 dipendenti che possono beneficiare della cigo, tuttavia però queste non dovrebbero rientrarvi se consideriamo che non possono essere destinatarie di ammortizzatori sociali in deroga.**

A parte la interpretazione rompicapo appena esposta(e, peraltro, confliggente con le aspettative delle aziende in crisi) e la scarsa tecnicità del linguaggio utilizzato dal legislatore, evidentemente per motivi di fretta, ci sembra di leggere **grossi profili di incostituzionalità: favorire soltanto le aziende destinatarie della cigs equivale quasi ad una condanna a morte delle piccole aziende!!!!**

**Ne sapremo, sicuramente di più, il 28 Aprile 2009 presso il Ramada Hotel nel corso del Convegno di studio che abbiamo organizzato proprio in materia di Ammortizzatori Sociali.**

Da qui la necessità di proporre, in conclusione di questa circolare, un quadro sinottico di tutti i vari ammortizzatori sociali - anche quelli non oggetto di modificazione da parte del D.L. 185/2008 e dalle leggi 2 e 33 del 2009 - **perché mai come ora è opportuno saper indirizzare le nostre aziende fra i vari strumenti deflativi della crisi esistenti in questo momento.** In grassetto sono evidenziate le modifiche introdotte dalle novelle menzionate. L'occasione è, quindi, utile anche per un ripasso veloce (*repetita iuvant!*).

Ed infatti il vorticoso susseguirsi di disposizioni normative e l'assenza di istruzioni operative di prassi, evidentemente perché occorre far prima assestare la normativa e poi dettare le modalità d'uso, **sembrano accomunare il destino di noi Consulenti del Lavoro a quello di Sisifo: percorriamo,**

infatti, una strada sempre in salita e quando ci sembra di essere vicini alla meta precipitiamo nuovamente in fondo alla strada che è impervia e ricca di ostacoli. In tal senso, affannosamente, siamo alla perenne ricerca di risposte, per noi ed i nostri assistiti, agli innumerevoli problemi che ci attanagliano.

Ma, in fondo, è proprio questa la linfa vitale della nostra professione e poi si sa: **le difficoltà sono parte integrante della nostra vita. Ricordiamoci sempre al riguardo l'insegnamento di Carl Gustav Jung: "nessuno è esente dai problemi finché si muove lungo le correnti della vita!"**.

**Buon approfondimento**

**Consiglio Provinciale  
Consulenti del Lavoro di Napoli  
Il Presidente  
F.to Dott. Edmondo Duraccio**

**A.N.C.L. U.P. NAPOLI  
Il Presidente  
F.to Rag. Maurizio Buonocore**

**A.N.C.L. U.P. di Napoli  
Centro Studi "O. Baroncelli"  
il Coordinatore  
F.to Dott. Vincenzo Balzano**

**A.N.C.L. U. P. di Napoli  
Centro Studi "O. Baroncelli"  
Il Responsabile delle Divisione "Lavoro  
F.to Dott. Francesco Capaccio**

**(\*) DOCUMENTO INTERNO RISERVATO ESCLUSIVAMENTE AGLI ISCRITTI ALL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI. E' FATTO DIVIETO, PERTANTO, DI RIPRODUZIONE ANCHE PARZIALE. DIRITTI RISERVATI AGLI AUTORI**

**CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO)**

<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>CAUSE INTEGRABILI</b>	<b>DURATA</b>	<b>LAVORATORI INTERESSATI</b>	<b>PROCEDURA DA SEGUIRE A PENA DI INAMMISSIBILITA' CIGO</b>
Solo aziende del settore industria	1. Crisi temporanee di mercato 2. Eventi transitori non imputabili alle parti del contratto di lavoro 3. Eventi oggettivamente non evitabili (terremoti, mancanza energia elettrica, ecc). <u>Requisito essenziale è la previsione di ripresa dell'attività</u>	3 mesi (13 settimane) continuativi prorogabili fino ad un massimo di 12 mesi consecutivi. Ciascuna proroga non potrà superare i tre mesi continuativi. In ogni caso la CIGO non potrà essere richiesta per oltre 52 settimane in un biennio	Operai, impiegati e quadri sia a tempo determinato, sia a tempo indeterminato, sia part-time. Sono esclusi dirigenti, apprendisti e lavoratori a domicilio	<u>Fase sindacale (cause 1-2)</u> : il datore comunica alla RSA o in mancanza OO.SS. più rappresentative a livello provinciale le cause, la durata e il numero lavoratori interessati alla CIGO. Seguirà - se richiesto - consultazione che dovrà concludersi nei 25 gg. succ. alla richiesta (10 se az. < 50 dip.). Tale procedura dovrà essere seguita nuovamente in caso di proroga. <u>Fase sindacale (causa 3)</u> : il datore comunica alla RSA o OO.SS. la durata della sospensione o riduzione ed il numero dei soggetti interessati. Seguirà - se sospensione > 16 ore sett.li e se richiesto nei 3 gg. successivi alla comunicaz.- esame congiunto da concludersi nei 5 gg. successivi. Formare un verbale della consultazione nel quale indicare l'esito dell'incontro. <u>Il mancato accordo sindacale - in ogni caso - non è vincolante per la concessione della CIGO.</u>

<b>DOMANDA AMMINISTRATIVA</b>	<b>ENTITA' DELLA INTEGRAZIONE</b>
La domanda redatta su modello I.G.I. 15 va inoltrata all'Inps competente per territorio entro i 25 del mese successivo alla sospensione o riduzione di orario (1). Allegare copia della procedura sindacale esperita	75,328% della retribuzione fissa che il lavoratore avrebbe percepito in caso di normale attività lavorativa entro i massimali pari a (per l'anno 2009) € 834,55 per retribuzioni mensili fino a € 1,917,48 e € 1.003,05 se superiore. <u>Il datore non è tenuto ad anticipare il trattamento cigo</u>

(1) Il termine indicato è estremamente prudente; infatti, il termine di 25 giorni decorre dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la contrazione dell'attività lavorativa. Es. inizio della sospensione 27.04.09, il giorno finale della settimana in cui è iniziata la sospensione è domenica 03.05.09, il cui periodo di paga termina il 31.05.2009, per cui il termine entro il quale presentare la domanda è 25.06.2009.

**CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)**

<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>CAUSE INTEGRABILI</b>	<b>DURATA</b>	<b>LAVORATORI INTERESSATI</b>	<b>PROCEDURA DA SEGUIRE A PENA DI INAMMISSIBILITA' CIGS</b>
Aziende industriali sup. 15 dip. (media del semestre precedente); Aziende comm.li sup. 200 dip. (50 per l'anno 2009); altre minori.	1.Crisi aziendale 2. processi di ristrutturaz.,riorganizzaz. o riconvers. aziendale. 3. procedure concorsuali; 4. cessazione attività. <u>Requisito essenziale è la predisposizione di un programma per il rilancio dell'attività e salvaguardia anche parziale dell'occupazione</u>	causa 1: 12 mesi; causa 2: 24 mesi + 2 proroghe di 12 mesi ciascuna; causa 3: 12 mesi + 6 mesi; causa 4: 12 mesi. Esiste limite generale di 36 mesi nel quinquennio	Operai, impiegati e quadri sia a tempo determinato, sia a tempo indeterminato, sia part-time con anzianità aziendale di 90 giorni. Sono esclusi dirigenti, apprendisti e lavoratori a domicilio	<u>Fase sindacale ed esame congiunto</u> : Il datore deve comunicare alla RSA o in mancanza OO.SS. più rappresentative a livello provinciale. Entro 3 gg. presentare (datore o sindacati) domanda di esame congiunto alla Regione competente o Ministero del Lavoro (se la cigs investe più regioni). La procedura si esaurisce in 25 giorni dalla richiesta di esame congiunto (10 per le aziende fino a 50 dipendenti). <u>Il mancato accordo non é vincolante per la concessione della CIGS</u>

<b>DOMANDA AMMINISTRATIVA</b>	<b>ENTITA' DELLA INTEGRAZIONE</b>	<b>DEFINIZIONI</b>	<b>PER RICHIESTE CON PAGAMENTO DIRETTO AI LAVORATORI</b>
La domanda redatta su modello CIGS/SOLID1 va inoltrata alla Divisione XI del Ministero del Lavoro entro il 25 del mese successivo (1). Ottenuto il decreto di autorizzazione il datore trasmette entro lo stesso termine decorrente dalla pubblicazione in G.U. del decreto all'Inps competente per territorio autorizzazione tramite modello I.G.I. 15/str.	75,328% della retribuzione fissa che il lavoratore avrebbe percepito in caso di normale attività lavorativa entro i massimali pari a (per l'anno 2009) € 834,55 per retribuzioni mensili fino a € 1,917,48 e € 1.003,05 se superiore. <u>Il datore non è tenuto ad anticipare il trattamento cigo</u>	<u>Crisi aziendale</u> : diffusa e continuativa difficoltà dell'impresa determinata da indici di riferimento (4); <u>Ristrutturazione</u> : modifica delle strutture materiali; <u>Riorganizzazione</u> : interventi sulla struttura gestionale o organizz. <u>Riconversione</u> : introduz.di nuove modalità produttive	<b>Dal 1° aprile 2009 le imprese che intendono richiedere la CIGS con pagamento diretto ai lavoratori devono - entro 20 giorni dalla sospensione o riduzione dell'orario di lavoro - presentare apposita domanda. Le modalità devono ancora essere definite</b>

(1) vedi nota 1 alla CIGO.

**MOBILITA'**

<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>CAUSE INTEGRABILI</b>	<b>LAVORATORI INTERESSATI</b>	<b>PROCEDURA SINDACALE DA SEGUIRE A PENA DI NULLITA' DEI LICENZIAMENTI INTIMATI</b>
<p>causa 1: le imprese interessate alla CIGS. Per tutte le altre cause: tutti i datori (anche <u>non</u> imprenditori) con numero di dipendenti superiore a 15 (media del semestre precedente). <u>In ogni caso sono escluse le imprese edili per fine lavoro</u></p>	<p>1.Licenziamento di lavoratori in CIGS 2.Licenziamenti collettivi (almeno 5 nell'arco di 120 giorni) 3. Cessazione dell'attività</p>	<p>Operai, impiegati e quadri anche part-time ma a tempo indeterminato. Sono esclusi dirigenti, apprendisti e quelli in prova</p>	<p><u>Fase sindacale</u>: il datore - previo pagamento del contributo d'ingresso da versare all'Inps competente per territorio (non dovuto per i non imprenditori) - comunica alla RSA e OO.SS. di categoria (in mancanza quelle più rappresentative a livello nazionale) ed ain copia alla DPL competente i motivi che determinano l'eccedenza, numero e modalità dei licenziamenti. Seguirà - entro sette giorni - esame congiunto con RSA e OO.SS da concludersi entro 45 gg. (23 se numero dei lavoratori da collocare in mobilità é &lt; di 10). <u>Il mancato versamento del contributo d'ingresso non compromette l'esito della procedura.</u></p>

<b>PROCEDURA AMMINISTRATIVA (solo se non riesce quella sindacale)</b>	<b>FASE FINALE</b>	<b>ENTITA' DELLA INTEGRAZIONE PER I LAVORATORI</b>
<p>Se non è raggiunto l'accordo in fase sindacale, il datore comunica alla DPL (Provincia) - Regione . Dir. Gen. del Lavoro (rispettivamente se i licenziamenti sono stessa provincia, regione o su più regioni) l'esito negativo. La DPL convoca le parti per un ulteriore esame da concludersi entro 30 gg. (15 se &lt; a 10 dip.da collocare in mobilità) dalla comunicazione di esito negativo.</p>	<p>Esperate le due fasi il datore di lavoro (anche in caso di esito negativo delle procedure) intima per iscritto i licenziamenti e trasmette l'elenco dei soggetti in mobilità alla Regione competente, per l'inserimento nelle liste di mobilità. Versa all'Inps il contributo dovuto per ciascun lavoratore che ha diritto all'indennità. Il contributo sarà pari a 3 mensilità di mobilità per ciascun lavoratore se esiste accordo; viceversa per la causa sub 1: 6 mensilità; per le altre 9 mensilità</p>	<p>Hanno diritto a ricevere l'indennità ed essere iscritti nelle liste di mobilità i lavoratori (provenienti da imprese) di cui al riquadro precedente che abbiano un anzianità aziendale di 12 mesi di cui almeno 6 effettivamente lavorati e che presentino domanda al Centro per l'Impiego e Inps con modello DS22 (entro 68 gg. dal lic.). Sarà pari a 12 mesi per i lavoratori con meno di 40 anni, 24 mesi fino a 50 anni non compiuti, 36 mesi dai 50 anni. I termini sono aumentati di ulteriori 12 mesi se i lavoratori operavano nel Mezzogiorno. In ogni caso non potrà superare l'anzianità aziendale. Il trattamento é pari - per i primi 12 mesi e per ciascun mese - al 100% trattamento CIGS, mentre per i restanti l'80% del medesimo trattamento. I lavoratori (provenienti da non imprenditori) hanno diritto solo ad essere iscritti nelle liste di mobilità senza percepire la relativa indennità. L'inserimento nelle liste da benefici contributivi a chi assume.</p>

**CONTRATTI DI SOLIDARIETA'**

<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>CAUSE INTEGRABILI</b>	<b>DURATA</b>	<b>LAVORATORI INTERESSATI</b>	<b>PROCEDURA DA SEGUIRE A PENA DI INAMMISSIBILITA' CDS</b>
Le stesse della CIGS ad eccezione di quelle assoggettate a procedure concorsuali. Anche altre non rientranti nel campo di applicazione CIGS.	Possono essere difensivi (riduzione dell'orario dei dipendenti al fine di evitare licenziamenti) ovvero espansivi (riduzione dell'orario dei dipendenti per favorire nuove assunzioni)	Non può essere inferiore a 12 mesi e superiore a 24 mesi, prorogabile di ulteriori 24 mesi (36 se Mezzogiorno).	Operai, impiegati e quadri sia a tempo determinato, sia a tempo indeterminato, sia part-time con anzianità aziendale di 90 giorni. Sono esclusi dirigenti, apprendisti e lavoratori a domicilio, tempo determinato nelle attività stagionali ed i fine lavoro o fase lavorativa in edilizia	Non è prevista una specifica procedura di consultazione sindacale; spesso l'accordo sul ricorso al CDS può essere concluso sia nell'ambito di una procedura CIGS, sia di mobilità. Presupposto indefettibile per la stipula di un CDS è la stipula di un accordo da raggiungere con le RSA e/o OO.SS. di categoria o quelle maggiormente rappresentative a livello provinciale a seconda della procedura attivata (CIGS o mobilità) contenente le indicazioni di cui alla circolare Ministero del Lavoro n° 33/94. <u>Il CDS é valido se il numero delle ore non lavorate (riparametrato su base settimanale) é pari (ma anche &gt; o &lt; al 30%) alle ore che sarebbero state lavorate dai lavoratori eccedenti</u>

<b>DOMANDA AMMINISTRATIVA</b>	<b>ENTITA' DELLA INTEGRAZIONE</b>
La domanda redatta su modello CIGS/SOLID1 va inoltrata alla Divisione XI del Ministero del Lavoro entro il 25 del mese successivo. Ottenuto il decreto di autorizzazione il datore trasmette entro lo stesso termine decorrente dalla pubblicazione in G.U. del decreto all'Inps competente per territorio autorizzazione tramite modello I.G.I. 15/str.	60% della retribuzione fissa che il lavoratore ha perso per effetto della riduzione di orario. Non si rispettano i massimali. <u>Il datore non è tenuto ad anticipare il trattamento</u>

**LA DISOCCUPAZIONE**

<b>LAVORATORI INTERESSATI</b>	<b>CAUSA DELL'INTERVENTO</b>	<b>DURATA</b>	<b>ENTITA' DELLA INTEGRAZIONE</b>	<b>LAVORATORI A PROGETTO</b>
<p>Tutti i lavoratori ad eccezione di associati in partecipazione, collaboratori a progetto, apprendisti ed altri. Requisiti soggettivi: almeno 2 anni di assicurazione obbligatoria e 52 settimane nel biennio precedente la disoccupazione. <b>Relativamente alle categorie di lavoratori e progetto e apprendisti vedere apposito riquadro. Per tutti é necessario rendere dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale.</b></p>	<p>Cessazione del rapporto di lavoro per cause non dipendenti dal lavoratore (tranne dimissioni per giusta causa). <b>2. Sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali o occupazionali relativamente ai soli lavoratori non dipendenti da aziende destinatarie della Cig., dei part timer verticali e quelli a tempo indeterminato con previsione di sospensioni programmate. 3) Sospensione per fine lavoro solo per i co.co.pro 4) sospensione per crisi aziendale, occupazionale o licenziamento solo per apprendisti</b></p>	<p>Causa 1: 8 mesi disoccupati fino a 50 anni non compiuti; 12 mesi per disoccupati dai 50 anni in su. <b>Causa 2-3 e 4: 90 gg all'anno.</b></p>	<p>60% della retribuzione media soggetta a contribuzione relativa ai tre mesi precedenti lo stato di disoccupazione per i primi 6 mesi; 50% per i successivi 2 mesi; 40% per i rimanenti mesi. In ogni caso il trattamento non può superare i massimali cigo. <u>In ogni caso l'indennità non spetta più se si perde o si sospende lo stato di disoccupazione.</u> Prestazione con benefici ridotti é pari al 35% della retribuzione media giornaliera per i primi 120 giorni e al 40% per i giorni successivi ed é concessa per max 180 giorni entro i massimali cigo</p>	<p><b>Esclusivamente per il triennio 2009-2011 ai collaboratori a progetto è riconosciuta - causale d'intervento sub 3 - una somma in un'unica soluzione pari al 10% del reddito percepito l'anno precedente a condizione che: a) risultino iscritti in via esclusiva alla gestione separata INPS; b) operino in regime di monocommittenza; c) abbiano - nell'anno precedente - conseguito un reddito non inferiore a € 5.000,00 e non superiore al minimale contributivo (anno 2009 € 13.819,00); d) nell'anno di riferimento abbiano contributi accreditati presso la gestione separata pari almeno a 3 mensilità; e) nell'anno precedente debbono risultare accreditati contributi alla gestione separata per almeno 2 mesi.</b></p>

**SEGUE LA DISOCCUPAZIONE**

APPRENDISTI	ENTI BILATERALI	TRATTAMENTI IN DEROGA	PROCEDURE	BENEFICI DATORE
<p><b>Esclusivamente per il triennio 2009-2011 agli apprendisti che abbiano alla data del 29.11.2008 almeno 3 mesi di servizio presso l'azienda interessata e per la causa sub 4 è riconosciuto il trattamento di disoccupazione per la durata di 90 durante il periodo di vigenza del contratto</b></p>	<p><b>L'indennità di disoccupazione per la causali sub 2-3- e 4 e per le categorie di lavoratori, apprendisti e co.co.pro. è riconosciuta a condizione che vi sia un intervento integrativo pari almeno alla misura del 20% dell'indennità stessa a carico degli enti bilaterali. Nelle ipotesi in cui manchi il predetto intervento i lavoratori interessati accedono <u>direttamente</u> ai trattamenti in deroga alla normativa.</b></p>	<p>I trattamenti in deroga sono la cigo, cigs, mobilità che vengono concesse ad aziende che - normativamente - risulterebbero escluse dai predetti ammortizzatori. Annualmente sono stanziati dei fondi. Nell'anno 2009 per la Regione Campania sono stati attribuiti in via provvisoria € 10 milioni, come da verbale di accordo istituzionale Regione Campania 11 marzo 09. La procedura da seguire è quella riferita all'ammortizzatore che si intende richiedere in deroga.</p>	<p><b>Per poter accedere alla disoccupazione di cui alle causali 2-3-e4 è necessario che il datore comunichi al Centro per l'Impiego e l'Inps la sospensione, le motivazioni e i lavoratori interessati, mentre quest'ultimo deve rendere al Centro per l'Impiego dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o al percorso di riqualificazione professionale e presentare all'Inps domanda DS21. Nulla è stato chiarito in ordine ai co.co.pro.</b></p>	<p><b>I datori di lavoro che assumono - senza esserne tenuti - lavoratori destinatari nelle annualità 2009-2010 di trattamenti in deroga, licenziati o sospesi per cessazione parziale o totale dell'attività o a seguito di procedura concorsuale da aziende non rientranti nella disciplina cigs é concesso un incentivo - da conguagliare su DM10 - pari al numero delle mensilità di trattamento di sostegno non erogato.</b></p>
<p><b>DISOCCUPAZIONE CON REQUISITI RIDOTTI</b></p>				
<p><b>Il trattamento di cui alla causale 2 è riconosciuto anche ai lavoratori che abbiano almeno 78 giornate di lavoro nell'anno precedente. Nel calcolo delle 78 giornate sono comprese anche le festività e le giornate di assenza indennizzate</b></p>				