

## ***AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA***

(Nota sintetica a cura della Cisl di Cagliari)

### **Cosa sono gli ammortizzatori sociali.**

**Gli ammortizzatori sociali sono quegli strumenti che sostengono il reddito dei lavoratori che sono coinvolti nella crisi della propria azienda.**

In Italia, al contrario di quanto avviene in altre nazioni europee, non esiste un sistema di ammortizzatori sociali “universale”.

Moltissimi lavoratori sono infatti privi di alcun sostegno al reddito nei periodi nei quali si registra la mancanza di lavoro. Sono quindi esclusi dagli ammortizzatori sociali “ordinari” i lavoratori delle piccole aziende (al di sotto dei 15 dipendenti) e moltissimi settori del terziario (servizi, call center etc.).

Di fatto è coperto dall’ammortizzatore sociale ordinario (Cassa integrazione ordinaria e straordinaria e mobilità con assegni) solo circa il 30% dei lavoratori dipendenti. (settore industria e grande distribuzione).

### **Cassa integrazione guadagni.**

La CIG si applica nei casi in cui l’azienda è colpita da una crisi, temporanea o strutturale, ma il cui previsto superamento consente la ripresa dell’attività produttiva. La CIG può essere ordinaria o straordinaria. **Il lavoratore in ogni caso rimane dipendente dell’azienda.**

### **Mobilità**

Quando l’azienda non è in grado di proseguire più la sua attività, si ricorre invece alla procedura di mobilità. In questo caso, al termine delle procedure previste dalla legge, **il lavoratore perde il posto di lavoro ed è quindi licenziato.**

### **Gli ammortizzatori in deroga**

Di fronte alla crisi generale e alla perdita di migliaia di posti di lavoro, è stato necessario estendere questi due istituti, di fatto applicabili solo ai lavoratori del settore industria, anche al resto dei lavoratori con alcune limitazioni che sono stabilite dagli accordi regionali sugli ammortizzatori sociali in deroga, siglati anche in Sardegna negli ultimi anni.

Si tratta di uno strumento diventato indispensabile per attutire gli effetti della crisi, con un avvertimento:

- le risorse per gli ammortizzatori sociali ordinari sono a carico delle aziende che pagano l'INPS;
- le risorse per le deroghe sono a carico della fiscalità generale. Per l'esattezza il 70% a carico dello Stato, il 30% della Regione. Solo nel caso della CIG in deroga l'azienda è tenuta a versare il contributo addizionale previsto dalla legge D.L. 86/88 articolo 8 comma 1.( dal 4,5% al 3% a seconda delle dimensioni dell'azienda – più o meno di 50 lavoratori).

L'ammortizzatore in deroga inoltre ha delle regole diverse e per certi aspetti più rigide rispetto a quello ordinario (per esempio per la durata è annuale e deve essere prorogata ad ogni anno solare): per questo sarebbe necessario passare dalla deroga all'ordinarietà per tutti attraverso una riforma generale, mai attuata.

### **Gli ammortizzatori sociali in deroga in Sardegna.**

La firma dell'accordo istituzionale tra Regione Sarda e parti sociali è avvenuto in data 11/3/2010, rendendo concreto l'accordo del 1 marzo 2010, con il quale si proroga l'utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga e si indicano le modalità per le nuove richieste di CIG e di mobilità.

Le risorse disponibili sono implementabili, nel rispetto della ripartizione percentuale tra Stato (70%) e Regione (30%). L'erogazione sarà possibile quindi fino a concorrenza delle risorse disponibili, salvo possibili incrementi.

I lavoratori che hanno goduto dell'ammortizzatore sociale (CIGS o mobilità) nel corso del 2009 e che si trovino ovviamente ancora nella condizione di poterne fruire, potranno così continuare a riceverlo anche nel 2010. I lavoratori sono quelli identificati dai 5 accordi del 2009 ( esattamente nelle date del 6 marzo, 19 maggio, 6 ottobre, 13 novembre, 30 dicembre).

Nelle intenzioni, l'accordo prevedeva una semplificazione delle procedure rispetto al 2009, anno nel quale molti lavoratori, a causa di lungaggini burocratiche e della necessità di firmare tutti gli accordi singolarmente, hanno percepito gli importi a distanza di molti mesi. Purtroppo anche quest'anno si sono registrati ritardi nei pagamenti sia pure inferiori a quelli dell'anno passato.

Le parti sociali si sono impegnate a dar luogo a processi di riqualificazione dei lavoratori, mentre la Regione inserirà nei programmi di reimpiego i lavoratori non altrimenti ricollocabili.

Inoltre nel caso di terza e poi di seconda proroga, l'accordo prevede l'erogazione di un Bonus che avverrà in varie forme: o attraverso partecipazione a percorsi formativi, o a processi di auto impiego o auto imprenditorialità o impegno presso pubbliche amministrazioni. L'importo totale del Bonus aggiunto all'importo dell'ammortizzatore sociale (per un totale di mille euro lordi) costituirà il punto di riferimento per stabilire il numero delle ore di utilizzo del lavoratore presso l'ente privato o pubblico. In analogia con quanto stabilito dal 468/97, non si instaurerà un organico rapporto di lavoro.

### **Le modalità per la concessione.**

#### *CIG – PRIME CONCESSIONI*

La richiesta di CIG va inoltrata all'assessorato al lavoro, preventivamente alla sospensione dell'attività. Se precedente all'11 marzo, deve essere presentata entro il 30 aprile 2010. Possono

essere ammesse alla CIG in deroga le unità produttive operanti in Sardegna: varie tipologie di aziende, compresi datori di lavoro non imprenditori.

Si deve trattare di aziende che appartengono a settori non ammessi agli ammortizzatori sociali ordinari o che, pur avendovi diritto, hanno terminato il periodo massimo di CIG (36 mesi a partire dal 2005) o il periodo fruibile per ogni intervento, oppure ancora aziende con meno di 15 dipendenti.

**Beneficiari:** lavoratori subordinati con almeno 90 giorni di anzianità nell'azienda interessata e per il perfezionamento del diritto possono concorrere anche periodi di lavoro COCOPRO (più di 5000 euro annui) con la monocommittenza.

**Presentazione:** a cura dell'azienda alla direzione regionale del lavoro, naturalmente previa firma dell'accordo sindacale entro 20 giorni dalla sospensione. La decorrenza della CIG fa data dalla firma dell'accordo sindacale e dura fino a tutta la sospensione. Per i lavoratori a tempo determinato la durata non può essere superiore alla durata del contratto.

**Importi:** L'importo è intero per il primo anno, poi c'è una decurtazione del 10% per la prima proroga, del 30% per la seconda, 40% alle successive. L'abbattimento opera solo dopo 12 mesi, anche non continuativi, di erogazione dell'ammortizzatore sociale. Il pagamento viene effettuato solo previa presentazione all'INPS del D.I.D. (dichiarazione di disponibilità).

L'importo di CIG è soggetto alle trattenute previdenziali del 5,84%, alle normali trattenute fiscali e all'applicazione delle normali detrazioni previste per legge. Dà anche diritto all'assegno nucleo familiare, qualora ne ricorrano le condizioni.

**Durata:** La CIG in deroga dura dal momento del suo inizio e dalla firma dell'accordo sindacale fino alla fine dell'anno solare (31.12.2010). Può essere prorogata nell'anno successivo, previa la firma degli accordi istituzionali e lo stanziamento delle risorse.

### **Il periodo di CIG (o di mobilità) dà diritto alla contribuzione figurativa per il conseguimento dei trattamenti pensionistici diretti**

Il pagamento, se non si concorda l'anticipo da parte dell'azienda, è fatto direttamente dall'INPS.

**La decadenza** dall'ammortizzatore sociale avviene in caso di rifiuto della sottoscrizione del D.I.D. o al percorso di riqualificazione: in questo caso si perde qualsiasi diritto. L'assegno è incompatibile con attività retribuita (si può però preavvisare l'INPS per una sospensione) e con attività di lavoro autonomo nei limiti dell'importo della CIG,

## CIRCOLARE DELL'INPS

### INPS - NUOVI VALORI 1° GENNAIO 2010: IMPORTO MASSIMALE CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

Con circolare n. 18 del 5 febbraio 2010 l'Inps ha comunicato i nuovi importi del massimale mensile del trattamento di cassa integrazione guadagni a valere dal 1° gennaio 2010.

I trattamenti di CIG dalla data del 1° gennaio 2010 non possono superare i limiti mensili di seguito indicati.

<b>RETRIBUZIONI INFERIORI O UGUALI AD EURO 1.931,86 (comprehensive delle mensilità aggiuntive)</b>	
<b>Importo mensile lordo</b>	<b>Importo mensile al netto della contribuzione 5,84%</b>
euro 892,96	euro 840,81
<b>Importo mensile lordo maggiorato del 20% per eventi meteorologici</b>	<b>Importo mensile al netto della contribuzione 5,84%</b>
euro 1.071,55	euro 1.008,97

<b>RETRIBUZIONI SUPERIORI AD EURO 1.931,86 (comprehensive delle mensilità aggiuntive)</b>	
<b>Importo mensile lordo</b>	<b>Importo mensile al netto della contribuzione 5,84%</b>
euro 1.073,25	euro 1.010,57
<b>Importo mensile lordo maggiorato del 20% per eventi meteorologici</b>	<b>Importo mensile al netto della contribuzione 5,84%</b>
euro 1.287,90	euro 1.212,69

## **Mobilità' in deroga normale o edilizia.**

**Beneficiari:** lavoratori con contratto subordinato licenziati dal 1.1.2009 o con esaurimento mobilità o della disoccupazione ordinaria – TSE tra il 1.7.2008 e il 31.12.2010. Se il licenziamento è avvenuto prima del 1/1/2009 è necessario che vi fosse un contratto a tempo indeterminato. Se il licenziamento è avvenuto dopo il 1/1/2009 è sufficiente un contratto a tempo determinato. Se avviene dopo il 12.4.2009 è necessaria un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi (compreso eventuale periodo di COCOPRO).

La domanda va inoltrata entro i 68 giorni, oppure entro il 31.5.2010 se il licenziamento è avvenuto prima. La durata è di max 12 mesi. La mobilità si sospende se il lavoratore è assunto a tempo determinato o con un COCOPRO superiore ad € 4500 annui.

Gli importi sono uguali a quelli della CIG.

## **MODULISTICA**

Se la mobilità è richiesta dall'organizzazione sindacale su MOB/A1 va indirizzata all'assessorato al lavoro con la firma del lavoratore sul quadro 3/3 DID nel MOD DS21/INPS.

Se la richiesta è fatta dal singolo lavoratore basta presentare MOD DS 21 ALL'INPS. Con la firma anche del DID.

## **PER LE PROROGHE LA NORMATIVA E' ANALOGA**

Ma il modello MOB va presentato all'assessorato al lavoro entro il 30/5/2010 mentre il lavoratore dovrà presentare all'INPS il DID.