



Azione di Sistema **Welfare to Work**
per le Politiche di Re-Impiego 2015 - 2016

***VADEMECUM PER IL DATORE DI LAVORO
CHE DEVE PROCEDERE A NUOVE ASSUNZIONI O A
SOSPENSIONI O A LICENZIAMENTI***

Sommario

COSA DEVE SAPERE IL DATORE DI LAVORO CHE INTENDE PROCEDERE A NUOVE ASSUNZIONI NEL 2016. LE CONVENIENZE	3
COSA DEVE SAPERE CHI HA UN'AZIENDA IN CRISI	12

COSA DEVE SAPERE IL DATORE DI LAVORO CHE INTENDE PROCEDERE A NUOVE ASSUNZIONI NEL 2016. LE CONVENIENZE

SE IL LAVORATORE È SENZA OCCUPAZIONE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO DA ALMENO 6 MESI

e lo assumi con contratto a tempo indeterminato hai diritto all'esonero dal versamento del 40% dei contributi previdenziali a tuo carico, per 24 mesi, fino a un massimo di 3.250 euro all'anno. L'incentivo è previsto per tutti i datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori), compresi i datori di lavoro agricolo.

Puoi assumere con qualsiasi contratto a tempo indeterminato, full-time o part-time, compresi:

- il lavoro ripartito o job sharing a tempo indeterminato
- il rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'assunzione di personale con qualifica dirigenziale
- il rapporto di lavoro a tempo indeterminato instaurato in attuazione del vincolo associativo se sei una cooperativa
- il rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione anche se la somministrazione è resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Sono esclusi, però, il contratto di apprendistato, per il quale sono previste altre specifiche agevolazioni, e il contratto di lavoro domestico.

SE IL LAVORATORE È UN GIOVANE DI ETÀ NON SUPERIORE A 29 ANNI (25 ANNI PER L' APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE)

e lo assumi con contratto di apprendistato puoi inquadrarlo con due livelli retributivi inferiori rispetto a quello spettante o, in alternativa, stabilire una retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

Inoltre, le ore di formazione a tuo carico sono retribuite nella misura del 10% della retribuzione contrattuale.

Puoi liberamente recedere dal contratto al termine del periodo di apprendistato con il solo obbligo del preavviso.

E ancora:

- **Se hai più di 9 dipendenti**, la tua aliquota contributiva sarà solo del 11,31% (10% + 1,31% contribuzione Aspi), per tutto il periodo del contratto di apprendistato e per un ulteriore anno in caso di prosecuzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato. Se, poi assumi il giovane con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

(previsto solo per gli under 25), entro il 31.12.16, l'aliquota contributiva è ridotta al 5% e non sei tenuto a versare né la contribuzione Aspi (1,31%) né il contributo in caso di licenziamento (50% del trattamento mensile di ASPI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni).

- **Se hai fino a 9 dipendenti** e assumi entro il 31.12.2016 avrai diritto allo sgravio totale (100%) dei contributi a tuo carico, per 3 anni.

SE IL LAVORATORE È UN PERCETTORE DI NASPI

e lo assumi con contratto a tempo indeterminato full-time hai diritto ad un contributo mensile pari al 20% della NASPI mensile non ancora percepito dal lavoratore, per tutta la durata della NASPI che gli sarebbe ancora spettata. Inoltre,

SE IL PERCETTORE DI NASPI È SENZA OCCUPAZIONE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO DA ALMENO 6 MESI

e lo assumi, entro il 31.12.2016, con contratto a tempo indeterminato full-time hai diritto, oltre al contributo mensile pari al 20% della NASPI mensile che non ha ancora percepito, per tutta la durata della NASPI che gli sarebbe ancora spettata, anche all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a tuo carico, nella misura del 40% per 24 mesi, fino a un massimo di 3.250 euro all'anno.

SE IL PERCETTORE DI NASPI È SENZA OCCUPAZIONE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO DA ALMENO 6 MESI

e lo assumi, entro il 31.12.2016, con contratto a tempo indeterminato part-time hai diritto all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a tuo carico, nella misura del 40% per 24 mesi, fino a un massimo di 3.250 euro all'anno.

Puoi assumere il lavoratore con qualsiasi contratto a tempo indeterminato esclusi il contratto di apprendistato e il contratto di lavoro domestico.

SE IL LAVORATORE È IN CIGS PER ALMENO 3 MESI, ANCHE NON CONTINUATIVI, E DIPENDENTE DA UN'IMPRESA BENEFICIARIA DA ALMENO 6 MESI DELL'INTERVENTO DI CASSA INTEGRAZIONE ED È UNDER 50

e lo assumi con contratto a tempo indeterminato full-time hai diritto a un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che gli sarebbe spettata, per non più di 9 mesi, e alla riduzione dell'aliquota contributiva a tuo carico nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (11,31%), per 12 mesi.

SE IL LAVORATORE È IN CIGS PER ALMENO 3 MESI, ANCHE NON CONTINUATIVI, E DIPENDENTE DA UN'IMPRESA BENEFICIARIA DA ALMENO 6 MESI DELL'INTERVENTO DI CASSA INTEGRAZIONE, HA PIÙ DI 50 ANNI ED È RESIDENTE NEL CENTRO-NORD

e lo assumi con contratto a tempo indeterminato full-time hai diritto a un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che gli sarebbe spettata, per non più di 21 mesi, e alla riduzione dell'aliquota contributiva a tuo carico nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (11,31%), per 12 mesi.

SE IL LAVORATORE È IN CIGS PER ALMENO 3 MESI, ANCHE NON CONTINUATIVI, E DIPENDENTE DA UN'IMPRESA BENEFICIARIA DA ALMENO 6 MESI DELL'INTERVENTO DI CASSA INTEGRAZIONE, HA PIÙ DI 50 ANNI È RESIDENTE NEL MEZZOGIORNO

e lo assumi con contratto a tempo indeterminato full-time hai diritto a un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che gli sarebbe spettata, per non più di 33 mesi, e alla riduzione dell'aliquota contributiva a tuo carico nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (11,31%), per 12 mesi.

SE IL LAVORATORE È IN CIGS DA ALMENO 6 MESI E DUNQUE SENZA OCCUPAZIONE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO DA ALMENO 6 MESI

e lo assumi entro il 31 dicembre 2016, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, hai diritto all'esonero dal versamento del 40% dei contributi previdenziali a tuo carico, per 24 mesi, fino a un massimo di 3.250 euro all'anno. Puoi assumerlo con qualsiasi contratto a tempo indeterminato (full-time o part-time) esclusi il contratto di apprendistato e il contratto di lavoro domestico.

Ovviamente, tale incentivo è alternativo rispetto a quelli sopra descritti che risultano, comunque, più vantaggiosi ma richiedono l'assunzione con contratto a tempo indeterminato full-time.

SE IL LAVORATORE È IN MOBILITÀ E HA MENO DI 50 ANNI

e lo assumi con contratto a tempo indeterminato full-time, hai diritto alla riduzione dell'aliquota contributiva a tuo carico nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (11,31%), per un periodo di 18 mesi e, in aggiunta, al 50% dell'indennità di mobilità che gli sarebbe spettata per non più di 12 mesi,

Se lo assumi con contratto a tempo indeterminato part-time, hai diritto alla riduzione dell'aliquota contributiva a tuo carico nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (11,31%), per un periodo di 18 mesi, ma non hai diritto all'incentivo economico.

Se lo assumi con contratto a tempo determinato full-time o part-time hai diritto alla riduzione dell'aliquota contributiva a tuo carico nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (11,31%), per un periodo di 12 mesi, ma non hai diritto all'incentivo economico.

Se poi il lavoratore non è stato occupato con contratto a tempo indeterminato da almeno 6 mesi, e lo assumi con contratto a tempo indeterminato, entro il 31.12.2016, puoi, in alternativa, optare per l'esonero dei contributi a tuo carico, nella misura del 40%, per 24 mesi, con l'aggiunta del contributo economico pari al 50% dell'indennità di mobilità che gli sarebbe spettata per non più di 12 mesi, se il contratto a tempo indeterminato è full-time.

SE IL LAVORATORE È IN MOBILITÀ, HA PIÙ DI 50 ANNI ED È RESIDENTE NEL CENTRO-NORD

E lo assumi con contratto a tempo indeterminato full-time, hai diritto alla riduzione dell'aliquota contributiva a tuo carico nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (11,31%), per un periodo di 18 mesi e, in aggiunta, al 50% dell'indennità di mobilità che gli sarebbe spettata per non più di 24 mesi.

Se lo assumi con, contratto a tempo indeterminato part-time, hai diritto alla riduzione dell'aliquota contributiva a tuo carico nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (11,31%), per un periodo di 18 mesi, ma non hai diritto all'incentivo economico.

Se lo assumi con contratto a tempo determinato full-time o part-time hai diritto alla riduzione dell'aliquota contributiva a tuo carico nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (11,31%), per un periodo di 12 mesi, ma non hai diritto all'incentivo economico.

Se poi il lavoratore non è occupato con contratto a tempo indeterminato da almeno 6 mesi, e lo assumi con contratto a tempo indeterminato, entro il 31.12.2016, puoi, in alternativa, optare per l'esonero dei contributi a tuo carico, nella misura del 40%, per 24 mesi, con l'aggiunta del contributo economico pari al 50% dell'indennità di mobilità che gli sarebbe spettata per non più di 24 mesi, se il contratto a tempo indeterminato è full-time.

SE IL LAVORATORE È IN MOBILITÀ, HA PIÙ DI 50 ANNI ED È RESIDENTE NEL MEZZOGIORNO

e lo assumi con contratto a tempo indeterminato full-time, hai diritto alla riduzione dell'aliquota contributiva a tuo carico nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (11,31%), per un periodo di 18 mesi e, in aggiunta, al 50% dell'indennità di mobilità che gli sarebbe spettata per non più di 36 mesi.

Se lo assumi con, contratto a tempo indeterminato part-time, hai diritto alla riduzione dell'aliquota contributiva a tuo carico nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (11,31%), per un periodo di 18 mesi, ma non hai diritto all'incentivo economico.

Se lo assumi con contratto a tempo determinato full-time o part-time hai diritto alla riduzione dell'aliquota contributiva a tuo carico nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (11,31%), per un periodo di 12 mesi, ma non hai diritto all'incentivo economico.

Se poi il lavoratore non è occupato con contratto a tempo indeterminato da almeno 6 mesi, e lo assumi con contratto a tempo indeterminato, entro il 31.12.2016, puoi, in alternativa, optare per l'esonero dei contributi a tuo carico, nella misura del 40%, per 24 mesi, con l'aggiunta del contributo economico pari al 50% dell'indennità di mobilità che gli sarebbe spettata per non più di 36 mesi, se il contratto a tempo indeterminato è full-time.

SE IL LAVORATORE È UNA DONNA, SENZA UN IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA ALMENO 24 MESI, OVVERO DA ALMENO 6 MESI SE RESIDENTE NEL MEZZOGIORNO, OVVERO SENZA UN IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA ALMENO 12 MESI SE OVER 50

e la assumi con contratto a tempo indeterminato, hai diritto alla riduzione dell'aliquota contributiva a tuo carico nella misura del 50%, per 18 mesi, o **in alternativa**, se la assumi entro il 31.12.16, alla riduzione dell'aliquota contributiva a tuo carico nella misura del 40%, per 24 mesi.

Se la assumi con contratto a tempo determinato, hai diritto alla riduzione dell'aliquota contributiva a tuo carico nella misura del 50%, per 12 mesi.

SE IL LAVORATORE È UN OVER 50 DISOCCUPATO DA ALMENO 12 MESI

e lo assumi con contratto a tempo indeterminato, hai diritto alla riduzione dell'aliquota contributiva a tuo carico nella misura del 50%, per 18 mesi, o **in alternativa**, se lo assumi entro il 31.12.16, alla riduzione dell'aliquota contributiva a tuo carico nella misura del 40%, per 24 mesi.

Se lo assumi con contratto a tempo determinato, hai diritto alla riduzione dell'aliquota contributiva a tuo carico nella misura del 50%, per 12 mesi.

SE IL LAVORATORE È UN DISABILE CON UNA RIDUZIONE DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA SUPERIORE AL 79% O CON MINORAZIONI RICOMPRESSE TRA LA 1A E LA 3A CATEGORIA DI CUI ALLE TABELLE ALLEGATE AL DPR N. 915/78

e lo assumi con contratto a tempo indeterminato, hai diritto ad un incentivo economico pari al 70% della sua retribuzione mensile lorda, per un periodo di 36 mesi.

SE IL LAVORATORE È UN DISABILE CON UNA RIDUZIONE DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA COMPRESA TRA IL 67% E IL 79% O CON MINORAZIONI RICOMPRESSE TRA LA 4A E LA 6A CATEGORIA DI CUI ALLE TABELLE ALLEGATE AL DPR N. 915/78

e lo assumi con contratto a tempo indeterminato, hai diritto ad un incentivo economico pari al 35% della sua retribuzione mensile lorda, per un periodo di 36 mesi.

SE IL LAVORATORE È UN DISABILE INTELLETTIVO E PSICHICO CON UNA RIDUZIONE DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA SUPERIORE AL 45%

e lo assumi con contratto a tempo indeterminato, o a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi, hai diritto ad un incentivo economico pari al 70% della sua retribuzione mensile lorda, per un periodo di 60 mesi e comunque non superiore alla durata del rapporto di lavoro.

SE IL LAVORATORE È UN DETENUTO O INTERNATO, EX DEGENTE DI OSPEDALE PSICHIATRICO, CONDANNATO E INTERNATO AMMESSO AL LAVORO ESTERNO

e tu sei una cooperativa sociale che ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività agricole, industriali, commerciali o di servizi finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate o un'azienda pubblica o privata che organizza attività produttive o di servizi all'interno dell'istituto penitenziario, impiegando persone detenute o internate, hai diritto ad una riduzione dell'aliquota contributiva relativa alla retribuzione corrisposta al lavoratore nella misura del 95%, se assumi detto lavoratore con qualsiasi contratto.

Tale beneficio contributivo permane

- per i 18 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo a condizione che l'assunzione sia avvenuta mentre il lavoratore era ammesso alla semilibertà o al lavoro esterno (se aveva beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno);

- per i 24 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo a condizione che l'assunzione sia avvenuta mentre il lavoratore era ristretto (se non aveva beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno).

SE IL LAVORATORE È UNA PERSONA SVANTAGGIATA DI CUI ALLA LEGGE 381/91 (INVALIDO FISICO, PSICHICO E SENSORIALE, EX DEGENTE DI OSPEDALE PSICHIATRICO E GIUDIZIARIO, SOGGETTO IN TRATTAMENTO PSICHIATRICO, TOSSICODIPENDENTE, ALCOLISTA, MINORE IN ETÀ LAVORATIVA IN SITUAZIONI DI DIFFICOLTÀ FAMILIARI)

e tu sei una cooperativa sociale che ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività agricole, industriali, commerciali o di servizi finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, hai diritto ad uno sgravio totale dell'aliquota contributiva relativa alla retribuzione corrisposta al lavoratore (100%), se assumi detto lavoratore con qualsiasi contratto.

Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa.

SE ASSUMI UN LAVORATORE, CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO, PER SOSTITUIRE LAVORATRICI O LAVORATORI IN CONGEDO OBBLIGATORIO O FACOLTATIVO

ed hai meno di 20 dipendenti hai diritto ad uno sgravio contributivo sulla retribuzione imponibile del neoassunto nella misura del 50%, fino al raggiungimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o lavoratore sostituito o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento dalla lavoratrice o lavoratore sostituito.

SE IL LAVORATORE È UN GIOVANE DI ETÀ INFERIORE A 35 ANNI, GENITORE DI FIGLI MINORI E PRIVO DI UN CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO, ISCRITTO ALLA BANCA DATI DEI GIOVANI GENITORI, ISTITUITA PRESSO L'INPS

E lo assumi con contratto a tempo indeterminato hai diritto all'erogazione dell'incentivo pari ad €5.000 da fruire in quote mensili.

Tale incentivo è cumulabile con altri incentivi eventualmente spettanti.

**SE IL LAVORATORE È UN DIPLOMANDO, DIPLOMATO, LAUREANDO, LAUREATO O DOTTORANDO
DI RICERCA, DI ETÀ COMPRESA TRA I 16 E I 29 ANNI**

puoi aderire al programma nazionale FixO di Italia Lavoro e richiedere l'erogazione di un contributo fino a € 6.000, rivolto alle imprese private che assumono con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca a tempo pieno o a tempo parziale con almeno 24 ore settimanali. Il contratto dovrà avere una durata minima di 12 mesi. Il programma funziona come avviso fino ad esaurimento delle risorse messe a disposizione.

Puoi presentare domanda di contributo se assumi a tempo pieno o parziale per almeno 24 ore settimanali, con una durata minima di 12 mesi e se la sede operativa presso la quale effettui l'assunzione è localizzata sul territorio nazionale.

I contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca dovranno essere finalizzati:

- allo svolgimento di attività di ricerca
- al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche
- oppure al conseguimento dei titoli di studio indicati sotto:
- diploma di istruzione secondaria superiore
- certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)
- diploma di tecnico superiore (ITS)
- laurea triennale
- laurea magistrale
- laurea magistrale a ciclo unico
- master universitario I° e II° livello
- diploma di specializzazione
- diploma di perfezionamento
- dottorato di ricerca.

Gli apprendisti assunti devono avere un'età compresa tra i 16 e i 29 anni.

Per accedere a questo tipo di contributo devi presentare domanda unicamente attraverso il sistema informativo del progetto (all'indirizzo: <http://FixoL4.italialavoro.it>) entro e non oltre il 30/06/2016, e fino ad esaurimento delle risorse. Sullo stesso sito verrà pubblicato l'elenco delle domande ritenute idonee e dei bonus erogabili.

Se la domanda viene accettata otterrai un incentivo economico fino a € 6.000 se assumi con un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca a tempo pieno, e fino a € 4.000 se assumi con un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca a tempo parziale, di almeno 24 ore settimanali.

SE IL LAVORATORE E' UN DOTTORE DI RICERCA, DI ETÀ COMPRESA TRA I 30 E I 35 ANNI

puoi aderire al programma nazionale FixO di Italia Lavoro, finalizzato all'erogazione di un contributo pari a € 8.000 alle imprese private che assumono con contratto subordinato a tempo determinato (almeno 12 mesi) o a tempo indeterminato full time. Il contratto dovrà avere una durata minima di 12 mesi. Il programma funziona come avviso fino ad esaurimento delle risorse messe a disposizione.

Puoi presentare domanda se la tua impresa, indipendentemente dal settore di appartenenza ha la sede operativa presso la quale effettui l'assunzione su tutto il territorio nazionale.

Per accedere a questo tipo di contributo devi presentare domanda unicamente attraverso il sistema informativo del progetto (all'indirizzo: <http://FixoL4.italialavoro.it>) entro e non oltre il 30/06/2016, e fino ad esaurimento delle risorse. Sullo stesso sito verrà pubblicato l'elenco delle domande ritenute idonee e dei bonus erogabili.

Se la domanda viene accettata otterrai un incentivo economico fino a € 8.000 se assumi con un contratto subordinato a tempo determinato (almeno 12 mesi) o a tempo indeterminato full time più altri € 2.000 per eventuali attività di assistenza didattica individuale effettuate dall'azienda e opportunamente documentate.

L'avviso scade il 30 Giugno 2016.

COSA DEVE SAPERE CHI HA UN'AZIENDA IN CRISI

SOSPENSIONE

SE LA TUA AZIENDA si trova in una **crisi temporanea, dovuta ad eventi transitori**, quali ad esempio intemperie, **o situazioni temporanee di mercato**, quali ad esempio mancanza di commesse o di materie prime, ma vi è la **certezza della ripresa dell'attività produttiva**, ed appartiene ad una delle categorie indicate in tabella, puoi fare richiesta di **cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO)** che è concessa per un periodo massimo di 13 settimane continuative, in casi eccezionali, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.

Per accedere alla CIGO devi dare, preventivamente comunicazione alla RSU (rappresentanza sindacale unitaria), se esistente, e alle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale indicando le cause che hanno determinato la contrazione o sospensione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. A richiesta tua o degli organismi sindacali, si procederà ad un esame congiunto in merito ai problemi relativi alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi. La procedura di consultazione deve esaurirsi entro 25 giorni (10 giorni per le aziende fino a 50 dipendenti) dalla richiesta di esame congiunto.

Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendono indifferibile la contrazione o sospensione dell'attività, devi dare comunicazione alle RSU, ove esistenti, e alle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, circa la durata prevedibile della contrazione o sospensione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la riduzione o sospensione dell'orario di lavoro è superiore a 16 ore settimanali, a richiesta tua o degli organismi sindacali, si procederà ad un esame congiunto in merito alla ripresa dell'attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La richiesta di esame congiunto deve essere presentata entro 3 giorni dalla comunicazione e la procedura deve esaurirsi entro i 5 giorni successivi.

Esperita la procedura di consultazione sindacale, per l'ammissione al trattamento di integrazione salariale, devi presentare telematicamente la domanda all'INPS competente per territorio entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione di orario.

Nella domanda devono essere indicati la causa e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati, le ore richieste. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e alle Province Autonome tramite il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro.

Attento, però: qualora dalle omessa o tardiva presentazione della domanda derivi un danno ai lavoratori, sei tenuto a corrispondere agli stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

A decorrere dal 1° gennaio 2016, la CIGO è concessa dalla sede INPS territorialmente competente. Quando ti avvali dell'intervento di CIGO devi pagare il contributo addizionale da calcolarsi sulla base della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, che è pari al:

- 9%, per gli interventi concessi entro il limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% per gli interventi concessi entro il limite complessivo di 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% per gli interventi concessi oltre il predetto limite.

I tuoi dipendenti sospesi, compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante, sono tutelati dall'integrazione salariale se hanno un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni alla data della richiesta di cassa integrazione a meno che tu non appartenga al settore industriale.

Essi hanno diritto ad un importo lordo mensile, a carico dell'INPS, non superiore ad € 971,71 (€ 914,96 netti), se hanno una retribuzione pari o inferiore ad € 2.102,24, e ad € 1.167,91 (€1.099,70 netti), se hanno una retribuzione superiore ad € 2.102,24. Tali importi saranno rivalutati a decorrere dal 2016 nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati. I periodi di sospensione per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono coperti da contribuzione figurativa, nel senso che essi sono equiparati a quelli di effettivo lavoro per quanto concerne il conseguimento del diritto alla pensione e per la determinazione della sua misura. Hanno diritto anche agli assegni familiari in misura intera.

Le aziende che possono accedere alla cassa integrazione guadagni ordinaria

Imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive
Cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività simili a quella degli operai delle imprese industriali
Imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco
Cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri (per i soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato)
Imprese addette al noleggio e alla distribuzione di films e di sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche
Imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi
Imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato
Imprese addette agli impianti elettrici e telefonici
Imprese addette all'armamento ferroviario
Imprese industriali degli enti pubblici (escluse quelle il cui capitale sociale sia interamente pubblico)
Imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini
Imprese industriali e artigiane (escluse quelle che svolgono l'attività in laboratori con struttura e organizzazione distinte dall'attività di escavazione) esercenti attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo

SE LA TUA AZIENDA si trova in una **crisi di lunga durata e dall'esito incerto o ha un programma di riorganizzazione aziendale per far fronte ad inefficienze della struttura gestionale o ha stipulato un contratto di solidarietà** con le RSA (rappresentanze sindacali aziendali) o le RSU (rappresentanze sindacali unitarie) per evitare una riduzione di personale, ed appartiene ad una delle categorie indicate in tabella, puoi fare richiesta di **cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS)**.

Se intendi richiedere la CIGS per riorganizzazione o crisi devi darne comunicazione, anche tramite l'associazione imprenditoriale a cui aderisci o conferisci mandato, alle RSA (rappresentanze sindacali aziendali) o alle RSU (rappresentanze sindacali unitarie) nonché alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale. In detta comunicazione devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

Entro tre giorni dalla comunicazione, il tu o i rappresentanti dei lavoratori devono presentare la domanda di esame congiunto della situazione aziendale al competente ufficio della Regione, se le unità produttive interessate sono ubicate nella stessa regione, al Ministero del lavoro, se le unità produttive interessate sono ubicate in Regioni diverse.

Costituisce oggetto dell'esame congiunto

- il programma che intendi attuare comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione;
- le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzione di orario;
- le misure previste per la gestione degli esuberanti;
- i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità della rotazione tra lavoratori. Ove non intendi attuare il meccanismo della rotazione, devi indicarne le ragioni tecnico-organizzative.
- Occorre espressamente dichiarare la non percorribilità del contratto di solidarietà.

La procedura di consultazione sindacale si conclude entro 25 giorni (10 giorni per le aziende fino a 50 dipendenti) dalla data di ricezione, da parte dell'Ufficio competente, della domanda di esame congiunto.

Conclusa la procedura di consultazione sindacale o stipulato l'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento, devi presentare la richiesta di CIGS, contestualmente, al Ministero del lavoro e alle Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio.

La richiesta deve essere presentata entro 7 giorni dalla conclusione della procedura di Essa deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni dell'orario.

Acquisita la domanda di CIGS e la documentazione, il Ministero del lavoro provvede, con decreto, entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, salvo che si rendano necessarie sospensioni del procedimento amministrativo ai fini istruttori.

Quando ti avvali dell'intervento di CIGS devi pagare il contributo addizionale da calcolarsi sulla base della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, pari al:

- 9%, per gli interventi concessi entro il limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% per gli interventi concessi entro il limite complessivo di 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% per gli interventi concessi oltre il predetto limite.

I tuoi dipendenti sospesi, compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante, sono tutelati dall'integrazione salariale se hanno un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni alla data della richiesta di cassa integrazione. Sono tutelati dalla integrazione salariale solo se la causale di

intervento è la crisi aziendale (escluse quindi le cause di riorganizzazione e contratto di solidarietà).

Le ore in cui di sospensione dal lavoro sono coperte **dall'integrazione salariale straordinaria (CIGS)**, per un periodo massimo di 24 mesi in un quinquennio, in caso di ristrutturazione e contratto di solidarietà, per un periodo massimo di 12 mesi, in caso di crisi.

I lavoratori hanno diritto ad un importo lordo mensile, a carico dell'INPS, non superiore ad € 971,71 (€ 914,96 netti), se hanno una retribuzione pari o inferiore ad € 2.102,24, e ad € 1.167,91 (€1.099,70 netti), se hanno una retribuzione superiore ad € 2.102,24. Tali importi saranno rivalutati a decorrere dal 2016 nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati. I periodi di sospensione per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono coperti da contribuzione figurativa, nel senso che i periodi di integrazione salariale sono equiparati a quelli di effettivo lavoro per quanto concerne il conseguimento del diritto alla pensione e per la determinazione della sua misura. Essi hanno diritto anche agli assegni familiari in misura intera.

Le aziende che possono accedere alla cassa integrazione guadagni straordinaria

IN GENERALE, POSSONO FARE RICORSO ALLA CIGS LE IMPRESE CHE ABBIANO OCCUPATO MEDIAMENTE PIÙ DI 15 DIPENDENTI NEL SEMESTRE PRECEDENTE LA DATA DI PRESENTAZIONE DELLA RICHIESTA.
Imprese industriali comprese quelle edili e affini
Imprese artigiane quando la sospensione dei lavoratori è conseguenza di sospensione o contrazione dell'attività, e quindi di ammissione al trattamento straordinario, dell'impresa committente che esercita l'influsso gestionale prevalente. Si ha influsso gestionale prevalente quando, nel biennio precedente la richiesta di CIGS, il fatturato dell'impresa artigiana nei confronti dell'impresa committente abbia superato il 50% del complessivo fatturato dell'impresa artigiana stessa
Aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione che subiscano una riduzione dell'attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale
Aziende appaltatrici di servizi di pulizia anche se costituite in forma di cooperativa che subiscano una riduzione dell'attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale
Imprese del settore ausiliario del servizio ferroviario o del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile
Cooperative agricole che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici
Imprese di vigilanza
POSSONO FAR RICORSO ALLA CIGS ANCHE LE SEGUENTI IMPRESE CHE ABBIANO OCCUPATO MEDIAMENTE PIÙ DI 50 DIPENDENTI NEL SEMESTRE PRECEDENTE LA DATA DI PRESENTAZIONE DELLA RICHIESTA:
Imprese commerciali
Agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici
POSSONO, INFINE, FAR RICORSO ALLA CIGS, INDIPENDENTEMENTE DAL NUMERO DEI DIPENDENTI
Imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale

Partiti e movimenti politici e le loro rispettive articolazioni, nei limiti delle risorse finanziarie all'uopo destinate

SE HAI UN'AZIENDA CON PIÙ DI 5 DIPENDENTI (compresi gli apprendisti) sei obbligato ad aderire al **Fondo di solidarietà e al Fondo di integrazione salariale**. Il Fondo di solidarietà interviene in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, e assicura ai tuoi dipendenti un assegno ordinario di importo pari alla indennità di cassa integrazione, per un periodo non inferiore a 13 settimane e non superiore a 24 mesi in caso di riorganizzazione aziendale, a 12 mesi in caso di crisi aziendale. Il Fondo di integrazione salariale interviene in caso di contratto di solidarietà con un assegno di solidarietà anch'esso di importo pari alla indennità di cassa integrazione per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile (104 settimane).

LICENZIAMENTO

SE HAI UN'AZIENDA

- che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, e ritieni di non essere in grado di garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative e intendi procedere anche ad un solo licenziamento, ovvero
- che occupa più di quindici dipendenti e, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendi effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio della stessa provincia,

devi osservare una particolare procedura di riduzione del personale (**licenziamento collettivo**) che si conclude con la collocazione in mobilità dei lavoratori licenziati.

Se sei un imprenditore devi, innanzitutto, versare il cosiddetto contributo d'ingresso all'INPS. Devi, cioè, versare una somma, a titolo di anticipazione, pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale spettante a ciascun lavoratore eccedente.

Versato il contributo d'ingresso, se dovuto, entro 7 giorni, devi dare comunicazione preventiva, in forma scritta, alle RSA e alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle RSA, la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata anche tramite l'associazione dei datori di lavoro cui aderisci o

conferisci mandato – tale opzione non è prevista, ovviamente, per i datori di lavoro non imprenditori.

Nella comunicazione devono esser indicati:

- i motivi che determinano la situazione di eccedenza;
- i motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali ritieni di non poter adottare misure idonee ad evitare la dichiarazione di mobilità;
- il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale eccedente e del personale abitualmente impiegato;
- i tempi di attuazione del programma di mobilità;
- le eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale;
- il metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali non previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Alla comunicazione deve esser allegata la ricevuta del versamento del contributo d'ingresso.

Copia della comunicazione e della ricevuta del versamento deve essere contestualmente inviata alla DPL.

Entro sette giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, le RSA e le rispettive associazioni possono richiedere un esame congiunto, per esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'esubero di personale e le eventuali possibilità di un diversa utilizzazione del personale eccedente, anche attraverso il ricorso a contratti di solidarietà.

Ove la riduzione di personale sia inevitabile, viene esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento, intese a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati.

La procedura deve esaurirsi entro 45 giorni dalla data di ricevimento della richiesta di esame congiunto da parte dell'impresa.

Essa può concludersi con un accordo. Detto accordo può prevedere anche la possibilità di assegnazione a mansioni diverse, in deroga al divieto di modificare in peggio le mansioni stesse nonché la possibilità di distaccare o comandare, temporaneamente, i lavoratori presso altre imprese.

Esaurito l'esame congiunto, devi dare comunicazione scritta alla Direzione Provinciale del lavoro (alla Direzione Regionale del lavoro, se l'eccedenza riguarda unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione, al Ministero del lavoro, se l'eccedenza riguarda unità produttive ubicate in più regioni) indicando l'esito della consultazione e i motivi dell'eventuale mancato

raggiungimento dell'accordo. Analoga comunicazione può essere inviata anche alle associazioni sindacali dei lavoratori.

Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, la Direzione Provinciale del lavoro (o la Direzione Regionale del lavoro o il Ministero del lavoro, a seconda dei casi sopra esaminati) ha il potere di convocare le parti per effettuare un ulteriore esame, anche formulando proposte per il raggiungimento di un accordo.

L'esame deve concludersi entro 30 giorni (10 giorni se il numero dei lavoratori eccedenti è inferiore a 10) dal ricevimento della comunicazione da parte dell'organo competente.

Raggiunto l'accordo sindacale, o esaurita la procedura sopra descritta, puoi collocare in mobilità i lavoratori eccedenti, comunicando a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini del preavviso. Contestualmente, devi inviare comunicazione scritta alla Direzione Regionale del lavoro, alla Commissione Regionale per l'impiego e alle rispettive associazioni di categoria, con indicazione, puntuale, dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, dei loro nominativi, del loro luogo di residenza, della loro qualifica, del loro livello di inquadramento, della loro età e del loro carico di famiglia, nonché della modalità con cui sono stati applicati i criteri di scelta.

Nel caso di raggiungimento dell'accordo sindacale, i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità vengono concordati in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative dell'azienda.

Nel caso di mancato raggiungimento dell'accordo sindacale, i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità sono indicati dalla legge e sono i seguenti:

- carichi di famiglia;
- anzianità;
- esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

Essi devono essere rispettati in concorso fra di loro.

Nell'effettuare i licenziamenti, devi rispettare le norme sul collocamento obbligatorio delle categorie protette, nel senso che il licenziamento dei lavoratori appartenenti alle categorie protette deve ritenersi precluso laddove, al termine della procedura di mobilità, la percentuale degli invalidi occupati risulti inferiore alla quota prevista dalla legge.

Inoltre, non puoi collocare in mobilità una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata, con riguardo alle mansioni prese in considerazione.

Al termine della procedura, devi versare all'INPS, in trenta rate mensili, per ciascun lavoratore collocato in mobilità, una somma pari a sei volte l'indennità di mobilità iniziale, se il licenziamento è avvenuto dopo l'utilizzazione della CIGS, pari a nove volte l'indennità di mobilità

iniziale se il licenziamento è avvenuto per riduzione di personale senza la preventiva utilizzazione della CIGS. Se, invece vi è stato accordo sindacale, sei tenuto a versare all'INPS, in trenta rate mensili, per ciascun lavoratore collocato in mobilità, una somma pari a tre volte l'indennità di mobilità iniziale, sia nel caso di licenziamento dopo la CIGS sia nel caso di licenziamento senza preventiva utilizzazione della CIGS.

Tale contributo non è dovuto se non sei imprenditore.

Inoltre, non sei tenuto a pagare le rimanenti rate qualora il lavoratore perda il diritto al trattamento di mobilità a seguito di rinuncia a tue offerte di lavoro, a tempo indeterminato, professionalmente equivalente o con un livello retributivo non inferiore al dieci per cento rispetto alle mansioni di provenienza, presso altre aziende, ovvero qualora il lavoratore, accettando l'offerta, abbia prestato lavoro.

Nel caso in cui rinunci a collocare in mobilità i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione puoi procedere al recupero delle somme pagate in eccedenza, mediante conguaglio dei contributi.

I tuoi dipendenti licenziati vengono iscritti nelle liste di mobilità e se hanno una anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivo, hanno diritto a una indennità, denominata indennità di mobilità, per un periodo massimo di

- 12 mesi (anche nelle aree del Mezzogiorno) se non hanno compiuto i 40 anni
- 12 mesi (18 mesi nelle aree del Mezzogiorno) se hanno compiuto i 40 anni
- 18 mesi (24 mesi nelle aree del Mezzogiorno), se hanno compiuto i 50 anni.

Essi hanno diritto ad un importo mensile non superiore ad € 914,96 netti, se avevano una retribuzione pari o inferiore ad € 2.102,24, e ad € 1.099,70 netti, se avevano una retribuzione superiore ad € 2.102,24. Tali importi saranno rivalutati a decorrere dal 2016 nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati. L'indennità di mobilità spettante dal 13° mese in poi, sarà pari all'80% degli importi lordi suddetti. Per tutto il periodo di godimento dell'indennità di mobilità, essi hanno diritto ai contributi figurativi, computati sulla base della retribuzione a cui avevano diritto al momento della cessazione del rapporto. Hanno diritto agli assegni familiari in misura intera.

SE HAI UN'AZIENDA che non rientra nella disciplina della CIGS e che abbia meno di 15 dipendenti e intendi procedere al licenziamento di uno o più dipendenti, per giustificato motivo oggettivo, devi, preventivamente, darne comunicazione alla Direzione Territoriale del lavoro, specificando i motivi che lo hanno determinato. Tale comunicazione deve essere inviata per conoscenza al

lavoratore. La Direzione Territoriale del lavoro convocherà te e il lavoratore entro 7 giorni dalla comunicazione. Nell'incontro presso la Direzione Territoriale del lavoro, dove potrai farti assistere dalla tua organizzazione di rappresentanza o da un avvocato o da un consulente del lavoro, si procede ad un tentativo di conciliazione e all'esame delle eventuali soluzioni alternative al licenziamento. Se fallisce il tentativo di conciliazione o se la Direzione Territoriale del lavoro non procede alla convocazione entro 7 giorni, puoi comunicare al lavoratore il licenziamento, che produce effetto dal giorno della comunicazione alla Direzione Territoriale del lavoro.

Una volta effettuato il licenziamento devi versare all'INPS una somma pari al 50% del trattamento mensile di NASPI a cui ha diritto il lavoratore per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.

Il lavoratore licenziato ha diritto alla **NASPI** – Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego che consiste in una indennità mensile Essa gli spetta, se ha almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione e almeno 18 giornate di lavoro effettivo o equivalenti, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni. Gli spetterà un importo mensile pari al 75% retribuzione degli ultimi 4 anni fino ad € 1.195,00, con un incremento del 25% sulla differenza tra la retribuzione mensile e il predetto importo. L'importo dell'indennità non può, comunque, superare il limite massimo, fissato annualmente dall'INPS e variabile a seconda della retribuzione di riferimento. A partire dal 4° mese, l'importo dell'indennità viene ridotto del 3% al mese. Gli è riconosciuta la contribuzione figurativa per tutto il periodo di percezione della NASPI. Ha diritto anche agli assegni familiari. Per ottenere l'indennità il lavoratore, non tu, deve presentare la domanda all'INPS entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. La mancata presentazione della domanda entro il termine di 68 giorni comporta la decadenza dalla NASPI.

Se al termine del periodo di fruizione della NASPI, il lavoratore non ha trovato occupazione e si trova in una condizione economica di bisogno può accedere alla **ASDI**-Assegno di Disoccupazione, con priorità se nel suo nucleo familiare ci sono minorenni, o è in un'età vicina al pensionamento. Per accedere all'ASDI deve aderire ad un progetto personalizzato redatto dai servizi per l'impiego, in cui egli si impegna a ricercare attivamente un lavoro, dà la sua disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione e ad accettare adeguate proposte di lavoro. L'ASDI viene erogata per una durata massima di 6 mesi ed è di importo pari al 75% dell'ultimo trattamento di NASPI, incrementato per gli eventuali carichi familiari.

