

Cassa integrazione e Mobilità del personale dipendente

Tutto quello che c'è da sapere sulla gestione del personale in esubero presso le aziende



Studiamo.it

CORSI, DISPENSE ED APPUNTI DI QUALITÀ
PER CHI AMA IMPARARE



Quando l'impresa è in crisi può sospendere i propri dipendenti nella speranza di una futura ripresa dell'attività produttiva.

In questo caso con il ricorso alla **cassa integrazione** è possibile integrare la retribuzione persa dai lavoratori.

Sono previsti 2 tipi di integrazione salariale:

- Cassa integr. guadagni ordinaria (CIG)
- Cassa integr. guadagni straordinaria (CIGS), qualora sia incerto l'esito della crisi

Funzione della Cassa integrazione

Nei casi invece in cui la crisi è grave e non c'è rimedio per gli esuberi di personale, l'azienda può procedere a licenziamenti collettivi.

In questo caso il personale licenziato ha diritto, in presenza di determinati requisiti, al trattamento di Mobilità.

Funzione dell'indennità di Mobilità

- Per accedere alla cassa integrazione i lavoratori devono dichiarare per iscritto la loro **immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale.**
- L'ente che sostiene materialmente il costo dell'integrazione salariale dei lavoratori è (per la quasi totalità) **I'INPS**

Cassa integrazione guadagni
- presupposto ed ente erogatore

La CIG è attivabile:

- nel settore industriale (ivi comprese le lavorazioni accessorie direttamente connesse)
- nelle società cooperative che svolgono attività industriali o similari

Le cause per le quali si può ricorrere alla CIG sono:

- crisi temporanea di mercato
- eventi transitori non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori
- eventi non evitabili ed imprevedibili, come le cause di forza maggiore

Cassa integrazione ordinaria (CIG)
- settori interessati e cause

Possono ricevere la CIG tutti i lavoratori subordinati (operai, impiegati e quadri), sia con contratto a tempo indeterminato, sia con contratto a termine o a part-time.

Sono interessati alla CIG anche i soci ed i dipendenti delle cooperative.

E' il datore di lavoro che deve presentare la domanda all'Inps e, in caso di suo ritardo o di omissione, i lavoratori possono chiedergli il risarcimento dei danni.

**Cassa integrazione ordinaria (CIG)
- lavoratori interessati**

Non tutto il costo della Cassa integrazione è a carico dell'Inps: resta a carico del datore di lavoro (tranne per gli eventi imprevedibili) un **contributo aggiuntivo**, pari a:

- 4% per le aziende fino a 50 dipendenti
- 8% per le aziende oltre i 50 dipendenti

da calcolarsi sull'importo dell'integrazione.

Cassa integrazione ordinaria (CIG)
- costo a carico dell'impresa

L'integrazione spetta al lavoratore nella seguente misura :

- 80% delle ore non lavorate (max 40 sett.), ovvero l'80% dell'ordinaria retribuzione che egli avrebbe percepito se avesse lavorato per il numero di ore (c.d. *ore integrabili*) previsto normalmente dal contratto di lavoro

E' pagata dal datore di lavoro per conto dell'Inps alla fine di ogni periodo di paga

**Cassa integrazione ordinaria (CIG)
- quantificazione del trattamento**

Esiste però un massimale al trattamento,
pari a:

- euro 906,80 (€ 853,84 per gli apprendisti)
per gli stipendi fino a € 1.961,80
- euro 1.089,89 (€ 1.026,24 per gli
apprendisti) per gli stipendi maggiori

**Cassa integrazione ordinaria (CIG)
- massimale del trattamento**

Anche il TFR matura normalmente durante il periodo di sospensione e rimane a carico del datore di lavoro.

Cassa integrazione ordinaria (CIG)
- TFR

La durata della cassa integrazione è di
3 mesi,

ma possono essere concesse proroghe
(sempre d 3 mesi) in casi eccezionali.

La durata complessiva della CIG in caso di
proroghe è comunque fissata in
12 mesi

**Cassa integrazione ordinaria (CIG)
- durata del trattamento**

Il lavoratore durante il trattamento CIG può svolgere altri lavori, da dipendente o da autonomo, ma questi devono essere saltuari o temporanei, perché vige il presupposto della permanenza del rapporto subordinato con l'azienda in crisi.

Occorre però comunicare il nuovo lavoro all'Inps, pena la decadenza dal trattamento integrativo.

L'importo dell'integrazione viene decurtato in proporzione della retribuzione percepita.

Pertanto in caso di lavoro dipendente è sufficiente la busta paga con una retribuzione inferiore per continuare a godere della CIG ridotta, mentre per il lavoro autonomo occorre dimostrare un compenso inferiore.

**Cassa integrazione ordinaria (CIG)
- altri lavori del dipendente**

- l'anzianità del lavoratore continua a decorrere normalmente (per es. per gli scatti contrattuali)
- il periodo di CIG è utile per l'accredito d'ufficio dei contributi figurativi, validi sia per la pensione di vecchiaia, sia per quella di anzianità

**Cassa integrazione ordinaria (CIG)
- anzianità e previdenza**

In linea generale la CIGS è applicabile a tutte le imprese, tranne quelle di servizi (del terziario), con più di 15 dipendenti nell'ultimo semestre, ivi comprese le coop. di produzione e lavoro.

Ci sono però delle eccezioni:

- per le imprese commerciali occorrono almeno 200 dipendenti
- per le imprese artigiane solo quando è in CIG l'impresa appaltante con potere dominante

Cassa integrazione straord. (CIGS)
- settori interessati

Le cause che portano alla CIGS possono essere:

- crisi aziendale con esito incerto
- processi di ristrutturazione, di riorganizzazione o di riconversione
- assoggettamento a procedura concorsuale
- cessazione di attività

E' necessaria la predisposizione di un programma di intervento finalizzato al riavvio dell'attività economica

Cassa integrazione straord. (CIGS)
- cause della CIGS

Possono ricevere la CIG tutti i lavoratori subordinati (operai, impiegati e quadri), con contratto a tempo indeterminato o a termine (anche part-time), purché abbiano almeno 90 giorni di anzianità.

Sono interessati alla CIG anche i soci e dipendenti delle coop. di produzione e lavoro.

Sono invece esclusi gli apprendisti.

**Cassa integrazione straord. (CIGS)
- lavoratori interessati**

Non tutto il costo della Cassa integrazione è a carico dell'Inps: resta a carico del datore di lavoro un **contributo addizionale**, pari a:

- 3% per le aziende fino a 50 dipendenti
- 4,5% per le aziende oltre i 50 dipendenti da calcolarsi sull'importo dell'integrazione.

Il contributo si raddoppia dopo 24 mesi di CIGS.

Cassa integrazione straord. (CIGS)
- costo a carico dell'impresa

L'integrazione spetta al lavoratore nella seguente misura :

- 80% delle ore non lavorate (max 40 sett.), ovvero l'80% dell'ordinaria retribuzione che egli avrebbe percepito se avesse lavorato per il numero di ore (c.d. *ore integrabili*) previsto normalmente dal contratto di lavoro

E' pagata dal datore di lavoro per conto dell'Inps alla fine di ogni periodo di paga

**Cassa integrazione straord. (CIGS)
- quantificazione del trattamento**

Esiste però un massimale al trattamento,
pari a:

- euro 906,80 (€ 853,84 per gli apprendisti)
per gli stipendi fino a € 1.961,80
- euro 1.089,89 (€ 1.026,24 per gli
apprendisti) per gli stipendi maggiori

**Cassa integrazione straord. (CIGS)
- massimale del trattamento**

Anche il TFR matura normalmente durante il periodo di sospensione e rimane a carico del datore di lavoro.

Cassa integrazione straord. (CIGS)
- TFR

La durata del trattamento dipende dalla causa che ha provocato la CIGS, con il limite comunque invalicabile di 3 anni in un quinquennio.

Se la CIGS è stata dichiarata per:

- crisi aziendale, 1 anno + eventuale proroga eccezionale di un altro anno
- ristrutturazione, 2 anni + eventuali 2 proroghe eccezionali di un anno ciascuna per un totale complessivo di 4 anni
- riorganizzazione, idem
- riconversione, idem
- procedure concorsuali, 1 anno + eventuali proroghe eccezionali per altri 6 mesi

Cassa integrazione straord. (CIGS)
- durata del trattamento

Il lavoratore perde il diritto al trattamento se non:

- sottoscrive la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (did)
- segue un percorso di riqualificazione professionale
- partecipa ad un corso di formazione professionale, frequentandolo regolarmente

**Cassa integrazione straord. (CIGS)
- decadenza dal diritto alla CIGS**

Solo per il 2011 è prevista la facoltà del lavoratore in CIG o in CIGS di farsi liquidare il trattamento non ancora percepito, riguardante il residuo periodo di integrazione, in caso egli voglia:

- avviare un'attività imprenditoriale
- esercitare un'attività di lavoro autonomo
- associarsi in cooperativa

**Cassa integrazione straordinaria
- nuove iniziative produttive**

Nel caso di aziende che attuano la riduzione del personale il lavoratori coinvolti hanno 3 agevolazioni:

- il diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa impresa, per 6 mesi
- il diritto d'iscrizione nelle liste di mobilità regionali, previa comunicazione al DRL delle generalità dei dipendenti in esubero (le imprese che assumono dipendenti in mobilità hanno incentivi contributivi e, se c'è pure l'indennità di mobilità, anche economici)
- il diritto all'indennità, se in possesso di determinati requisiti

Riduzione del personale

Spetta ai lavoratori licenziati da imprese (anche coop. di lavoro) con più di 15 dipendenti che hanno versato all'Inps un contributo dello 0,30% sul totale delle retribuzioni erogate.

Il lavoratore per poter beneficiare dell'indennità deve avere i seguenti requisiti:

- iscrizione nelle liste di mobilità regionali
- anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui almeno 6 effettivamente lavorati
- presentare apposita domanda al Centro per l'impiego entro 68 gg. dalla cessazione del rapporto di lavoro
- dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o al corso di riqualificazione professionale

Indennità di mobilità

- requisiti

L'indennità è pari ad una percentuale del trattamento CIGS spettante al momento del licenziamento.

In particolare la percentuale è:

- del 100% per il primo anno
- dell'80% per i successivi mesi

L'indennità è pagata mensilmente dall'Inps.

Indennità di mobilità

- quantificazione dell'indennità

La durata dell'indennità di mobilità dipende dall'età del lavoratore:

- meno di 40 anni – 1 anno
- tra 40 e 49 anni – 2 anni
- da 50 anni in su – 3 anni

Nelle aree territoriali del Sud i periodi suddetti sono aumentati di un altro anno.

E' comunque previsto un limite max di durata pari all'anzianità maturata presso l'impresa.

Indennità di mobilità
- durata

Durante tutto il periodo di corresponsione della mobilità spettano i contributi figurativi.

**Indennità di mobilità
- contributi figurativi**

Anche per i lavoratori in mobilità è prevista per il 2011 la facoltà del lavoratore di farsi liquidare l'indennità non ancora percepita, riguardante il residuo periodo di mobilità, in caso egli voglia:

- avviare un'attività imprenditoriale
- esercitare un'attività di lavoro autonomo
- associarsi in cooperativa

Indennità di mobilità
- nuove iniziative produttive

Il lavoratore non ha più diritto all'indennità, oltre che per il decorso del termine di scadenza, anche quando:

- viene assunto a tempo indeterminato o inizia un'attività autonoma
- richiede la liquidazione anticipata dell'indennità
- raggiunge l'età pensionabile
- non rilascia la did
- rifiuta l'offerta formativa o di riqualificazione (o frequenta meno dell'80% delle lezioni)
- rifiuta un lavoro con un inquadramento non inferiore del 20% di quello che aveva

Indennità di mobilità

- decadenza dall'indennità