



Venezia 16 Luglio 2013

COMUNICATO ALLE LAVORATRICI KOINE ***Cassa Integrazione Guadagni in Deroga 2013***

A conclusione dell'assemblea sindacale di questa mattina, abbiamo provveduto a sottoscrivere con l'azienda il verbale di consultazione sindacale previsto dalla procedura per la Cassa Integrazione Guadagni in Deroga. Riportiamo di seguito i principali riferimenti di normative e una prima serie di domande/risposte.

RIFERIMENTI NORMATIVI

A seguito dell'Intesa Stato Regioni del 26 novembre, in Veneto, il 28 dicembre 2012, è stato firmato l'Accordo per l'approvazione delle "Linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga 2013". Naturalmente, sia l'Intesa che l'Accordo tengono conto delle recenti modifiche normative al sistema degli ammortizzatori sociali introdotte con la "riforma Fornero" (L. 92/2012).

Chi può fare domanda di cassa integrazione in deroga

Le imprese industriali e artigiane di qualsiasi settore, **le imprese del terziario**, le cooperative, gli studi professionali e, da quest'anno, anche le aziende agricole. Il presupposto per il ricorso alla CIG in deroga è l'impossibilità di ricorrere ad un altro ammortizzatore sociale.

Per quali lavoratori

Possono essere sospesi in CIG in deroga gli operai, gli impiegati, gli apprendisti, gli assunti con contratto di inserimento, i soci di cooperative con rapporto di lavoro subordinato, i lavoratori somministrati, i lavoranti a domicilio mono commessa. Tutti devono avere un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso il datore di lavoro richiedente.

Per quanto tempo

La CIG in deroga è concessa all'impresa ed ha una durata di 180 giornate lavorative annue, anche non continuative, per tutte le tipologie di datori di lavoro ammessi, eccetto alcuni casi particolari. Le giornate concesse devono essere esaurite entro il 31 dicembre 2013.

Procedura di consultazione sindacale

I datori di lavoro devono comunicare, con raccomandata A/R o fax, alla RSU o alla RSA aziendale, o in loro mancanza, alle OO.SS. provinciali di categoria maggiormente rappresentative, la durata prevista della CIG in deroga e le modalità (sospensione a zero ore o riduzione di orario o turnazione), e il numero dei lavoratori interessati. Su richiesta dei rappresentanti sindacali, si procede all'esame congiunto, previsto dall'art. 5 della L. n. 164/75, nel quale, in particolare, dovrà essere indicata la causale dell'intervento (tra quelle previste nelle Linee guida regionali). Il verbale di consultazione sindacale dovrà essere sottoscritto da almeno un rappresentante sindacale e dal legale rappresentante dell'azienda.



Valgono le stesse disposizioni previste per la CIGO.

La consultazione, di regola, si esaurisce in sede aziendale se vi è una o più sedi nel Veneto, mentre, se le sedi sono situate in più regioni, la procedura di consultazione deve essere svolta presso il Ministero del Lavoro – Direzione generale Tutela delle condizioni di lavoro.

In casi specifici, elencati dettagliatamente nelle Linee guida regionali (ad esempio le imprese in possesso di requisiti per l'accesso alla Cassa Integrazione Straordinaria), nei quali la procedura di consultazione sindacale va svolta presso la Regione del Veneto.

Presentazione della domanda di cassa integrazione in deroga

La domanda di CIG in deroga deve essere presentata on line tramite il servizio CO Veneto, disponibile sul sito web di Veneto Lavoro, allegando il verbale di consultazione sindacale in formato pdf. Successivamente all'inoltro telematico, sarà sufficiente inviare l'istanza alla Regione debitamente firmata e completa di marca da bollo.

Non è più necessario che il lavoratore sottoscriva la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID)

La Direzione Regionale Lavoro procede all'istruttoria delle domande e trasmette le autorizzazioni all'INPS. Da parte loro, i datori di lavoro dovranno inviare all'INPS la comunicazione mensile della effettiva sospensione dal lavoro dei dipendenti (modello SR41) e l'INPS provvederà ad erogare il trattamento di integrazione salariale.

Il trattamento di integrazione salariale

La liquidazione della CIG in deroga avviene esclusivamente mediante pagamento diretto al lavoratore da parte dell'INPS. Essa corrisponde all'80% della retribuzione globale spettante per le ore non prestate, non oltre le 40 h settimanali ed è stato fissato un massimale retributivo mensile, aggiornato ogni anno. A questo importo si aggiungono gli eventuali assegni familiari. Rimangono a carico dell'INPS i contributi pensionistici figurativi. Non è più possibile chiedere all'INPS l'anticipo del pagamento diretto per i primi quattro mesi.

La cassa integrazione si calcola in base alla retribuzione ed è pari a circa l'80%, ma non si possono superare i massimali Inps. Si applica una ritenuta previdenziale del 5,84%.

Chi guadagnava oltre 2.075,21 euro: il tetto massimo è di 1152,90 euro lordi, che diventano 1085,57 al netto della ritenuta previdenziale del 5,84%. A tale importo si deve detrarre la tassazione ordinaria Irpef.

Chi guadagnava meno di 2.075,21 euro: il tetto massimo è di 1151,06 euro lordi, che diventano 1083,84 al netto della ritenuta previdenziale del 5,84%. A tale importo si deve detrarre la tassazione ordinaria Irpef.

Gli importi comprendono il rateo della tredicesima.



Obblighi dei lavoratori che percepiscono il trattamento di cig in deroga

L'art. 4, co. 33 della L. n. 92/2012 impone alle Regioni di realizzare programmi di politica attiva del lavoro a favore dei lavoratori che percepiscono ammortizzatori sociali in deroga, con priorità per coloro che perdono il lavoro.

La L. n. 92/2012 prevede anche (art. 4, co. 40, 42, 43, 44) che il diritto a percepire il trattamento di sostegno al reddito decade qualora il lavoratore rifiuti di essere avviato a un corso di formazione o riqualificazione, o non lo frequenti regolarmente, senza un giustificato motivo.

DOMANDE FREQUENTI

Continuo a maturare interamente la 13°, 14° le ferie e i permessi?

La 13° e la 14° mensilità non maturano perché prese in considerazione per determinare l'indennità di CIGD.

Per quanto concerne ferie e permessi questi possono maturare o no a seconda di come viene fruita la cassa.

Se la cassa integrazione è a "0" ore, cioè se sono in cassa integrazione tutto il giorno per tutti i giorni della settimana e per più di metà mese, non maturo i ratei di mensilità né di ferie e di permessi.

Se la cassa è "a rotazione", cioè viene fruita in alcune ore del giorno o giorni della settimana o parte del mese, i ratei maturano:

- Nel caso in cui si utilizzi la cassa integrazione in alcune giornate della settimana, si matureranno i ratei di mensilità supplementari, ferie e permessi solo se le giornate lavorate nel mese saranno almeno pari al 50% di quanto lavorabile. Nel contratto del Terziario, si specifica infatti che verranno computati come mese intero, ai fini della maturazione degli istituti contrattuali indiretti e differiti (fanno eccezione gli scatti di anzianità), i pari o superiori a 15 giorni lavorati.

Le festività sono pagate?

Di fatto sì perché sono escluse dal denominatore del calcolo del "massimale orario.

Non sono integrabili le ore relative alle festività, dato che per legge (articolo 3 della legge 31 marzo 1954, n. 90) è assicurata la retribuzione a carico del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori.

Il TFR continua a maturare?

Sì, per espressa previsione di legge. Infatti l'art. 2120 del codice civile stabilisce che "in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma (ossia la retribuzione utile ai fini TFR, ndr) l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro".

Si può lavorare durante il periodo di cassa integrazione?

Sì, è possibile (anzi auspicabile) trovare altra occupazione durante il periodo di cassa integrazione: importante è informare l'INPS che dovrà sospendere



l'erogazione dell'indennità di cassa integrazione per tutto il periodo di lavoro che sia a tempo determinato. Se poi l'occupazione viene trovata a tempo indeterminato semplicemente si cesserà di percepire la cassa integrazione
ATTENZIONE: i lavoratori che non comunicano l'inizio del nuovo impiego perdono tutta l'indennità di cassa integrazione guadagni.

E' possibile continuare a percepire l'indennità di cassa integrazione guadagni solo effettuando prestazioni lavorative di tipo accessorio occasionale (quello dei voucher) e per un massimo di € 3.000 all'anno: in questo caso le due indennità sono cumulabili (circolare Inps 17/2010). E' importante sapere che l'Inps sottrarrà dal computo della maturazione della pensione i giorni lavorati con lavoro accessorio i quali in quanto considerato lavoro parasubordinato. Questo potrebbe essere il caso più frequente per la cassa integrazione a rotazione dove la sospensione avviene alcune ore al giorno o alcuni giorni della settimana. Naturalmente, se il lavoratore ha un impiego part time e per quello è messo in cassa integrazione, per il rimanente tempo giornaliero, settimanale e mensile ha la possibilità di trovare altra occupazione. Anche in questo caso i due redditi sono cumulabili senza alcuna decurtazione della CIGS spettante.

I lavoratore in cassa integrazione è obbligato ad accettare altre offerte lavorative?

Certamente Sì. Nel documento che viene consegnato a cura del datore di lavoro al lavoratore a seguito della sottoscrizione della cig in deroga è espressamente specificato che *"...omissis nel caso di rifiuto di una proposta di riqualificazione professionale, ovvero, nei casi previsti, di una proposta di lavoro congruo o di un percorso di ricollocazione è prevista la decadenza dal trattamento di sostegno al reddito"*

Questo significa che il lavoratore è tenuto ad accettare una eventuale offerta di lavoro congruo.

La congruità, definita dalla legge 249/2004, è realizzata se il nuovo lavoro prevede una retribuzione anche più bassa, ma non oltre il 20%, rispetto a quella di provenienza (se non è possibile individuare l'ammontare della retribuzione precedente, il limite del 20% non si applica); inoltre, il luogo di lavoro (o del percorso formativo) non deve trovarsi a più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o deve essere raggiungibile mediamente in 80 minuti, con i mezzi di trasporto pubblici.

Perché quando si è in cassa integrazione è necessario partecipare a corsi e servizi al lavoro?

Come visto nella domanda precedente, il nostro ordinamento chiede al lavoratore in cassa integrazione di essere attivo: la partecipazione a corsi di formazione o percorsi di ricollocazione fanno parte di un dovere morale e sostanziale del lavoratore che deve fare il possibile per mantenere alto il suo livello di aggiornamento professionale e della sua occupabilità.

Se il lavoratore vuole mettersi in proprio o gestire una attività autonoma?

E' possibile. Il decreto interministeriale 49409 del 18 dicembre 2009 prevede espressamente che il lavoratore possa ricevere anticipatamente le quote di indennità di cassa in deroga non ancora percepite. E' necessario presentare la



domanda all'INPS che valuterà il tipo di attività da intraprendere: L'Inps anticiperà il 25% di tutta l'indennità spettante e salderà il restante 75% a seguito della presentazione della documentazione che comprovi l'assunzione di iniziative finalizzate allo svolgimento dell'attività di lavoro autonomo, dell'attività auto imprenditoriale, o di una micro impresa, o per associarsi.

Cosa succede se la lavoratrice scopre di essere in stato di gravidanza?

L'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità (così come quella anticipata) prevale sempre sulla cassa integrazione, salvo che la lavoratrice sia addetta ad un reparto con autonomia funzionale la cui attività sia completamente sospesa. (Articolo 2, comma 5, legge n° 1204/71): l'Inps cesserà di erogare la cassa per erogare l'indennità di maternità e se il contratto collettivo prevede una integrazione il datore di lavoro sarà tenuto ad integrarla la quota sino al raggiungimento del 100% (nel caso dei CCNL Terziario e Turismo), della retribuzione della lavoratrice. Per quanto riguarda i congedi parentali (ex astensione facoltativa) il nostro ordinamento lascia la libertà di scegliere se far prevalere questi o la cassa: in questo caso potrebbe essere opportuno per la lavoratrice rimanere in cassa integrazione e usufruire della relativa indennità (peraltro più remunerativa, in questo caso) in altro momento della vita del bambino come da normativa.

Spettano i permessi per allattamento durante la CIGD?

Sì, i permessi per allattamento sono compatibili con la cassa integrazione. Se il permesso ricade in un periodo in cui non interviene la cassa allora questo viene retribuito. Se l'allattamento ricade in un periodo di cassa integrazione le ore di allattamento sono integrabili (Cass. civ., 3.2.1987, n. 1602)

Cosa succede se ci si ammala durante la cassa integrazione?

In questo caso per rispondere bisogna distinguere i casi.

Se la malattia insorge durante la cassa quest'ultima prevale e il lavoratore continua a percepire la relativa indennità

Qualora la malattia insorga prima della cassa integrazione bisogna distinguere due diversi casi:

- a) se l'intero reparto o ufficio cui è addetto il lavoratore malato e in cassa integrazione, prevale la cassa integrazione;
- b) se la cassa riguarda solo alcuni lavoratori, compreso il lavoratore in questione, prevale la malattia.

Importante è ricordare che il lavoratore sospeso non ha obblighi di comunicazione verso l'INPS del suo stato di malattia. Nel caso in cui la cassa integrazione sia a rotazione e quindi si lavori a periodi alterni, sarà necessario informare l'INPS in caso di prevista presenza al lavoro, mentre l'obbligo viene meno quando si è sospesi.

Cosa succede se mi infortunio durante la sospensione per cassa integrazione?

L'infortunio e le malattie professionali prevalgono sulla cassa integrazione: il lavoratore pertanto riceverà dall'INAIL l'indennità corrispondente e dal datore di lavoro l'integrazione.



Spetta il congedo straordinario per gravi motivi familiari?

Alcuni lavoratori possono usufruire di un congedo di 2 anni per assistere soggetti portatori di gravi handicap. Il congedo può essere richiesto:

- 1) dal coniuge della persona gravemente disabile se convivente con la stessa;
- 2) dai genitori, naturali o adottivi e affidatari, del portatore di handicap grave, se il figlio non è coniugato o non convive con il coniuge, oppure se il coniuge del figlio disabile non lavora, oppure è lavoratore autonomo, oppure il coniuge del figlio abbia rinunciato;
- 3) dai fratelli o sorelle conviventi con il portatore di handicap, sempre che entrambi i genitori siano deceduti o siano totalmente inabili, oppure il fratello disabile non sia coniugato, oppure non conviva col coniuge, o, in caso di fratello coniugato o convivente, il coniuge non lavori, sia lavoratore autonomo oppure rinunci.

La circolare del Ministero del Lavoro 70 del 12 ottobre 2009 ha sinteticamente chiarito che quando il lavoratore si trovi in sospensione a “zero ore” questi può attendere alle cure familiari senza necessariamente fruire del congedo straordinario a meno che il congedo stesso non sia stato chiesto prima dell’attivazione della cassa integrazione. L’elemento discriminante per rendere compatibile il congedo diventa quindi l’effettiva prestazione lavorativa: se il lavoratore è inserito in una cassa “a rotazione” nei periodi in cui avrebbe dovuto lavorare può usufruire del congedo, usufruendo della cassa integrazione e della relativa indennità per il rimanente periodo.

Si possono fruire i permessi della legge 104/92?

I permessi per la legge 104/92 (3 giorni al mese) seguono lo stesso principio esposto per il congedo per gravi motivi familiari e quindi non spettano in caso di cassa integrazione a zero ore. Più complesso invece il discorso se si è in presenza di una cassa integrazione a rotazione o di una sospensione parziale: in questo caso i permessi maturano in proporzione all’attività lavorativa prestata.

La circolare Inps 128 del 2003 suggerisce di far maturare un permesso ogni 10 giorni lavorati.

Si può fruire del congedo per matrimonio?

Sì, il congedo matrimoniale prevale sulla cassa integrazione (si veda circolare Inps 248 del 1992).

Durante i periodi di cassa integrazione si percepisce l’assegno al nucleo familiare?

Sì, l’assegno al nucleo familiare spetta sia che si tratti di una sospensione parziale che di una sospensione a zero ore.

I contributi pensionistici vengono riconosciuti?

Sì, i contributi pensionistici per i periodi di cassa integrazione sono equiparati a quanto verrebbe riconosciuto in caso di normale attività lavorativa.

La Segreteria Provinciale FISTel CISL Venezia