



C I S L

*Dipartimento Politiche Attive del Lavoro
Politiche del Mezzogiorno e dello Sviluppo Territoriale*

**AMMORTIZZATORI SOCIALI, CRISI PRODUTTIVA E
RECENTI NOVITÀ LEGISLATIVE:
TRA EMERGENZA ED ESIGENZE DI RIFORMA**

Ammortizzatori sociali in Italia, crisi produttiva e recenti novità legislative: tra emergenza ed esigenze di riforma

1. La crisi ci ha colti impreparati

La crisi produttiva ha trovato il mercato del lavoro italiano piuttosto impreparato, vista l'incapacità del Parlamento, da due legislature, di varare la riforma degli ammortizzatori sociali:

- circa 2/3 degli occupati a tempo indeterminato sono impegnati in settori che non rientrano nel sistema Cig / Mobilità, il quale copre solo i settori industria / indotto / grande distribuzione e solo le aziende medio grandi;
- il 13% degli occupati ha un lavoro flessibile, alla scadenza non ne troverà un altro, e per la gran parte si tratta di lavoratori senza "rete";
- i centri per l'impiego funzionano a macchia di leopardo.

La flexicurity in Italia è ancora un obiettivo da raggiungere.

La attuale crisi non fa altro che enfatizzare le tradizionali criticità del sistema di ammortizzatori sociali in Italia: i limiti strutturali di inclusività del sistema (per settore, dimensioni aziendali, tipologie contrattuali), una copertura dell'indennità di disoccupazione molto inferiore, soprattutto per durata, ai livelli europei, la mancanza di responsabilizzazione del lavoratore, a causa dell'assenza di collegamento con le politiche attive, e dell'impresa, che non è tenuta in alcun modo a preoccuparsi della ricollocazione; l'assenza di una rete assistenziale di contrasto alla povertà, che ha finito per scaricare sugli ammortizzatori sociali compiti impropri.

Tali lacune hanno favorito il ricorso nel tempo a varie forme di deroga ai principi generali, in particolare con i c.d. "ammortizzatori in deroga" finanziati annualmente con stanziamenti in legge finanziaria.

Va sottolineato che la situazione descritta rispecchia una ambiguità di fondo, non distinguendo tra interventi assistenziali (risposte a bisogni che i soggetti non sono in grado di soddisfare e che lo stato giudica meritevoli di tutela), posti a carico della fiscalità generale, e interventi previdenziali (schemi a fondamento assicurativo con i quali lavoratori e imprese si proteggono da determinati rischi).

La impreparazione del nostro sistema ad affrontare una crisi come la attuale non è giustificabile neppure se si guarda al problema dal lato delle trasformazioni dell'economia e del lavoro, che non arrivano improvvise, bensì sono in corso da anni, e sono semmai semplicemente accelerate dalla crisi produttiva:

- la globalizzazione espone alla concorrenza settori prima protetti
- i processi di ristrutturazione labour saving divengono più frequenti
- la struttura economica italiana è sempre più caratterizzata da PMI e da un ridimensionamento del settore industriale rispetto al terziario
- il mercato del lavoro è più dinamico ma più instabile, con l'aumento dei rapporti di lavoro a termine e atipici

- aumenta la durata della vita ed aumenta l'età pensionabile, rendendo sempre più improbabili strumenti come il prepensionamento o la mobilità lunga.

Si tratta di processi che conosciamo da tempo, ma purtroppo negli ultimi dieci anni i governi che si sono succeduti hanno perso ogni occasione di riformare il sistema di ammortizzatori sociali. I tentativi sono stati diversi, ma si è trattato di una serie di false partenze. L'ultima di esse risale all'accordo sul welfare del 23 luglio 2007, stipulato con il precedente Governo, che conteneva, tra le altre cose, principi per una riforma degli ammortizzatori sociali, poi recepiti in legge delega nell'art.1 co.29 della legge 247/07, scaduta senza essere stata attuata. L'attuale Governo ha deciso di prorogare i termini di questa delega.

Sicuramente non si tratta di una questione semplice, perché l'estensione degli strumenti di sostegno al reddito richiede un finanziamento di entità notevole, e proprio su tale fondamentale questione si sono arenati i diversi tentativi di riforma.. Ad oggi non esiste una proposta condivisa da tutte le parti sociali, e peraltro proprio questo è stato uno dei punti di dissenso per il quale alcune associazioni datoriali non hanno siglato il citato accordo del 23 luglio 2007. La mera estensione ai settori scoperti del sistema di assicurazione obbligatoria presso l'Inps non è affatto gradita alle associazioni che rappresentano la piccola impresa, l'artigianato, il commercio, perché comporterebbe un aumento del costo del lavoro non facilmente sostenibile per quelle dimensioni di impresa. Ma neppure la soluzione degli ammortizzatori "in deroga", che è stata utilizzata negli anni scorsi, può essere considerata una ricetta di cui avvalersi a regime, da una parte perché potenzialmente discrezionale e quindi non risolutiva delle difformità esistenti, dall'altra perché, come già evidenziato, è quasi esclusivamente a carico della fiscalità generale, e come tale deresponsabilizza le imprese che la utilizzano. Proprio il facile utilizzo degli ammortizzatori in deroga si trascina da anni come alternativa debole e portatrice di ulteriori disparità ad una riforma strutturale degli ammortizzatori sociali.

2. I provvedimenti anti-crisi messi in atto negli ultimi mesi

Certamente con l'irrompere improvviso della crisi gli ammortizzatori in deroga si sono realisticamente presentati come l'unico strumento attivabile in maniera immediata: è stato "sufficiente" (anche se non semplice) stanziare maggiori risorse per il biennio 2009-2010.

Sin dai primi segnali della crisi produttiva il Governo ha dichiarato che non c'erano i tempi e le condizioni per una riforma strutturale e che sarebbe intervenuto, con la collaborazione delle Regioni, aumentando gli stanziamenti per gli ammortizzatori in deroga per l'anno corrente e per il prossimo, ed ampliandone il loro utilizzo anche a tutti i lavoratori con rapporti di lavoro a termine (compresi apprendisti e lavoratori con contratto di somministrazione). In questo senso sono intervenute alcune norme del c.d. "decreto anti crisi", convertito nella legge n. 2/2009, e poi due accordi tra Governo e Regioni sul finanziamento ed i criteri di gestione degli ammortizzatori in deroga., il primo sui principi ed il secondo applicativo, nei quali si stabilisce uno stanziamento di 8 miliardi di euro per gli anni 2009-2010 (di cui 5,35 miliardi provenienti da fondi nazionali, in gran parte risorse stornate dal Fondo Aree Sottoutilizzate, e 2,65 resi disponibili dalle Regioni, a valere sui programmi regionali FSE). In base a tali accordi il 70% del sostegno al reddito verrà finanziato a valere sui fondi nazionali, il restante 30%, connesso alla partecipazione a percorsi di politica attiva del lavoro, viene posto a carico del FSE – POR.

Contemporaneamente, su sollecitazione della Cisl, il Governo ha anche :

- introdotto uno strumento simile alla cassa integrazione ordinaria collegato alla bilateralità per i settori scoperti, mostrando in qualche modo di voler cogliere l' "occasione" per gettare qualche base da cui partire per eventuali interventi in chiave di riforma strutturale
- introdotto una indennità ad hoc per i lavoratori a progetto
- accelerato le procedure in caso di pagamento diretto delle casse integrazioni ed introdotto semplificazioni per la concessione degli ammortizzatori in deroga
- reso più flessibili ed utilizzabili gli ammortizzatori sociali "ordinari", cioè non in deroga, a partire dall'allargamento del concetto di crisi aziendale per il ricorso alla cassa integrazione straordinaria, dalla modifica dei criteri di computo della cassa ordinaria e, soprattutto, dall'estensione dei contratti di solidarietà di cui alla legge 236/93, opportunamente rifinanziati, alle imprese con meno di 15 addetti. In particolare su quest'ultimo punto è stato forte il pressing della Cisl, che fin dall'inizio di questa crisi ha manifestato l'esigenza di allargamento dell' utilizzo degli strumenti che mantengono il rapporto tra impresa in difficoltà e lavoratore, evitando i licenziamenti.

Alcune di queste misure sono contenute nella citata legge n. 2/2009 e nell'art. 7 ter del decreto legge sugli incentivi alle auto e ai beni durevoli, convertito nella legge n. 33/2009, altre sono state introdotte in via amministrativa con circolari dell'Inps e del Ministero del Lavoro.

I tempi per definire questi interventi non sono stati brevi, e alcuni tasselli sono andati a posto solo di recente. Ora il quadro sembra finalmente comporsi, con un insieme di strumenti e risorse che appaiono sufficienti per affrontare l'emergenza e che danno risposte anche alle tipologie contrattuali flessibili.

A tale ultimo proposito rischiano tuttavia di restare di fatto scoperti alcuni lavoratori, in particolare quelli che non raggiungono i requisiti soggettivi. Va infatti tenuto presente che l'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti richiede che sia stato versato almeno un contributo settimanale prima dell'ultimo biennio e che in ogni caso gli ammortizzatori in deroga richiedono una certa anzianità assicurativa (tre mesi per la cig e 12 mesi per l'indennità di mobilità). Anche per gli apprendisti restano problemi aperti, essendo state trovate soluzioni che li ammettono agli interventi in deroga ma non, paradossalmente, a quelli ordinari. Infine va segnalata la questione relativa ai soci lavoratori di alcuni settori della cooperazione che, operando in regime di graduale riallineamento contributivo, rimangono esclusi anche dagli ammortizzatori in deroga. Si tratta di questioni sulle quali la Cisl continuerà a chiedere soluzioni maggiormente inclusive.

3. Proposte per una riforma strutturale degli ammortizzatori sociali

Appena la macchina descritta sopra si sarà messa in moto sarebbe importante avviare un confronto tra Governo e parti sociali che consenta di indirizzarci verso una riforma strutturale del sistema di ammortizzatori sociali.

Per quanto riguarda gli ammortizzatori che intervengono in costanza di rapporto di lavoro, va previsto un ruolo forte dei contratti di solidarietà, da rendere competitivi in termini di convenienza rispetto agli altri strumenti, sia per i lavoratori che per le imprese. Ma è senz'altro la norma introdotta dall'art. 19 della legge n. 2 relativa all'utilizzabilità dell'indennità di disoccupazione anche nei casi di sospensione a prestarsi a fare da ponte tra la gestione dell'emergenza e la prospettiva. La soluzione migliore perché anche i settori oggi non coperti dalla cassa integrazione possano utilizzare uno strumento ad essa simile, senza rientrare nel sistema di contribuzione obbligatoria all'Inps, è proprio quella di portare a regime la bilateralità, opportunamente incentivata sul piano fiscale. Si deve

arrivare, per tali settori, ad un sistema efficiente e generalizzato di enti bilaterali che possano integrare la quota pubblica di sostegno al reddito.

Per quanto riguarda, invece, l'interruzione del rapporto di lavoro, vanno fatti convergere i due strumenti attualmente previsti (indennità ordinaria di disoccupazione e indennità di mobilità) in un unico strumento, prevedendo un livello di importo e di durata che sia sostenibile dal punto di vista della finanza pubblica ma anche di garanzia adeguata per i redditi dei lavoratori, che tenga conto delle differenze di età e territoriali.

Per i lavoratori con contratti non standard, compresi i cocopro, nonché i lavoratori con carriere discontinue, va completata l'operazione di estensione delle tutele, con le opportune modalità, ponendo in collegamento la durata del beneficio con un requisito di accesso ridotto rispetto ad oggi.

Tutte le indennità vanno condizionate all'effettiva disponibilità dei lavoratori ad aderire ad un "patto di servizio" con i centri per l'impiego, con ben definite responsabilità reciproche, che vincoli il lavoratore ad accettare proposte di reimpiego o formazione ma vincoli allo stesso tempo i centri ad approntare specifici servizi individualizzati per il reimpiego. A tal fine va lanciato un "Piano nazionale per la piena operatività dei centri per l'impiego", come premessa indispensabile ad un effettivo funzionamento degli ammortizzatori sociali, spostando risorse dalle attività amministrative alle attività di servizio ai disoccupati, definendo standard minimi qualitativi, e non solo quantitativi, del servizio offerto all'utenza, definendo politiche di incentivazione ai centri per l'impiego legate ai risultati ottenuti, realizzando un collegamento tra i centri per l'impiego, di competenza regionale e gestiti dalle province, e l'Inps, che gestisce ed eroga i trattamenti.

La chiave di volta dovrà essere dunque la rivisitazione del rapporto tra le politiche passive e le politiche attive. Questo sarà il principale nodo che una riforma strutturale degli ammortizzatori sociali dovrà sciogliere, e questo periodo di gestione dell'emergenza occupazionale tramite l'utilizzo del FSE, dati i vincoli a cui sono sottoposti tali risorse in termini di collegamento a politiche attive, potrà essere una importante opportunità di sperimentazione proprio su questo terreno. Le politiche passive armonizzate e rese universali e la capacità di intrecciarle con le politiche attive sono la vera scommessa ed il punto sul quali impegnarsi.

A tale riguardo un ruolo centrale potrebbero averlo i fondi interprofessionali, che sono anch'essi enti bilaterali tra le parti, benché maggiormente regolati dal punto di vista legislativo, ed oramai presenti in tutti i settori produttivi anche se con percentuali di copertura ancora diversificate tra i settori. I Fondi, grazie a queste caratteristiche, potrebbero diventare il luogo in cui si realizzano e si coordinano sia le politiche passive che le politiche attive, a partire dall'operatività della norma relativa alle sospensioni. Per realizzare tale obiettivo andrebbe naturalmente innalzato il contributo che finanzia i Fondi, attualmente pari allo 0.30%. Si porterebbe così a regime un sistema che in parte sostituirebbe ed in parte integrerebbe il sistema attuale, realizzando la riforma degli ammortizzatori sociali in tempi non lunghi e, soprattutto, sciogliendo il nodo delle risorse, che fino ad oggi è stato il vero ostacolo alla sua realizzazione.

**Scheda di lettura dell'art.19 della legge n.2/2009 come modificato
dall'art.7-ter della legge n.33/2009**

Norme relative agli ammortizzatori sociali

Lavoratori sospesi (art.19, co.1, lett. a,b e co. 1-bis Legge 2/2009 - art.7ter, co.9, lett. a,b,c della Legge n.33/2009)

Allargando la portata di una norma già esistente (co. 7-12 dell'art.13 della legge n. 80/200) ed aumentando i relativi finanziamenti, viene riconosciuta l'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali e con requisiti ridotti ai lavoratori, che non siano dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale, sospesi per crisi aziendali o occupazionali che siano in possesso dei requisiti assicurativi previsti e subordinatamente ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento dell'indennità stessa a carico degli enti bilaterali, compresi quelli relativi al lavoro in somministrazione. Il lavoratore in possesso dei requisiti assicurativi per l'indennità ordinaria di disoccupazione riceverà dunque un trattamento pari, complessivamente, al 72% della retribuzione (il 60% della retribuzione come indennità di disoccupazione, più il 20% del 60%, cioè il 12% della retribuzione a carico degli enti bilaterali), mentre il lavoratore in possesso dei soli requisiti per l'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti riceverà il 42% della retribuzione (il 35% della retribuzione come indennità di disoccupazione, più il 20% del 35%, cioè il 7% della retribuzione a carico degli enti bilaterali). La durata massima del trattamento è di 90 giornate annue. Sono escluse le sospensioni lavorative programmate e i contratti di lavoro a tempo parziale verticale. L'art.19 co. 1-bis specifica che l'eventuale ricorso per il 2009 all'utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga è subordinato all'utilizzo del trattamento per sospensione per il periodo massimo previsto, ma tale previsione è stata ridimensionata dall'art.7-ter, co.9 della legge n.33/2009, il quale specifica che, nell'ipotesi in cui manchi l'intervento integrativo degli enti bilaterali, i 90 giorni di tutela per sospensione si considerano esauriti, e quindi i lavoratori per i quali non interviene la bilateralità possono accedere direttamente agli ammortizzatori in deroga. L'altra modifica apportata dal citato art.7-ter co.9 mira ad eliminare ogni disparità tra lavoratori che usufruiscono degli ammortizzatori in deroga e lavoratori che usufruiscono dell'indennità di sospensione, stabilendo che questi ultimi riceveranno, per il solo biennio 2009-2010, un'integrazione a carico dello Stato che consentirà loro di raggiungere l'80% della retribuzione.

Con decreto interministeriale saranno definite le modalità applicative della norma sulle sospensioni e delle altre che seguono relative ad apprendisti e lavoratori a progetto, nonché le modalità del c.d. "patto di servizio" (vedi oltre).

Commento

Le nuove norme vanno a sostituire integralmente i commi da 7 a 12 dell'art.13 della legge n. 80/2005, ampliando la portata dell'intervento che era stato a suo tempo previsto. L'allungamento della durata massima del trattamento da 65 a 90 giornate, e soprattutto l'aumento e la messa a regime delle risorse

finanziarie trasformano un intervento sinora circoscritto in una misura che potrà dimostrarsi significativa per offrire ai settori non coperti dalla cassa integrazione uno strumento utile ad affrontare le crisi aziendali senza licenziare, come la Cisl da tempo sostiene, essendosi dimostrate fino ad oggi irrealizzabili le ipotesi di estensione a tutti i settori e le dimensioni aziendali del sistema di cassa integrazione. La mancanza dei tempi e delle condizioni necessarie per una graduale messa a regime di un sistema di bilateralità in tutti i settori rende esplicito che non si tratta, evidentemente, di una misura rivolta ad affrontare le emergenze attuali, se non in parte. Essa può invece rappresentare un primo passo verso la necessaria riforma strutturale degli ammortizzatori sociali. In quella sede andranno approntate misure per favorire la massima adesione delle aziende agli enti bilaterali, per consentire a tutti i lavoratori di usufruire dei trattamenti.

Altra criticità è quella relativa al trattamento spettante ai lavoratori in possesso dei solo requisiti ridotti che, oltre ad essere corrisposto l'anno successivo, è effettivamente molto basso. Segnaliamo infine la problematica esclusione delle sospensioni lavorative programmate.

Apprendisti (art.19, co.1, lett. C, Legge 2/2009- art.7ter, co.9, lett. a,b,c, Legge n.33/2009)

Viene riconosciuta, in via sperimentale per il triennio 2009-2011, in caso di sospensione per crisi aziendali o occupazionali ovvero in caso di licenziamento, un trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali agli apprendisti con almeno tre mesi di servizio, per la durata massima di 90 giornate per l'intero periodo di vigenza del contratto e subordinatamente a un intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento dell'indennità stessa a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva. L'eventuale ricorso per il 2009 all'utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga è subordinato all'utilizzo di questo trattamento per il periodo massimo previsto, ma nell'ipotesi in cui manchi l'intervento integrativo degli enti bilaterali i 90 giorni di tutela in caso di sospensione si considerano esauriti, e quindi i lavoratori per i quali non interviene la bilateralità possono accedere direttamente agli ammortizzatori in deroga, essendo anche qui intervenuta la modifica apportata dall' art.7-ter, co.9 della Legge n.33/2009, della quale si è detto sopra.

Commento

Prevedendo, anche per gli apprendisti, il meccanismo appena descritto per i casi di sospensione dell'attività lavorativa, si coglie l'occasione per estendere a questi lavoratori, benché in maniera parziale, perché per soli 90 giorni, ed in via sperimentale, l'indennità di disoccupazione, che fino ad oggi non spettava. Ora si tratterà di estendere l'indennità di disoccupazione agli apprendisti per la sua intera durata, e di superare la sperimentalità.

Enti bilaterali e loro rapporti con l'Inps (art.19, co.4 e 7, Legge 2/2009)

L'Inps stipulerà con gli enti bilaterali apposite convenzioni per la gestione dei trattamenti di cui sopra e lo scambio di informazioni, secondo le linee guida che saranno emanate con il citato decreto attuativo.

Il sistema degli enti bilaterali erogherà la propria quota fino a concorrenza delle risorse disponibili. I contratti collettivi e gli accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliranno le risorse minime ed i criteri di gestione e rendicontazione secondo le linee guida stabilite con il decreto attuativo di cui sopra.

Patto di servizio (art.19, co.1-bis e co.10 Legge n.2/2009)

Il decreto contiene una norma che generalizza il c.d. "patto di servizio" a tutti i lavoratori destinatari di qualsiasi trattamento di sostegno al reddito ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, i quali devono dare dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale. In caso di rifiuto di sottoscrivere tale dichiarazione, o, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione o di un lavoro congruo, il lavoratore perde il diritto alle prestazioni.

Per quanto riguarda, in particolare, la fruizione dell'indennità di disoccupazione in caso di sospensione in base alla nuova norma, il datore di lavoro è tenuto a comunicare ai servizi per l'impiego e all'Inps la sospensione dell'attività lavorativa e i nominativi dei lavoratori interessati, che comunque dovranno rendere dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale all'atto della presentazione della domanda per l'indennità di disoccupazione.

Commento

Pur essendo assolutamente favorevoli al patto di servizio, riteniamo che esso sia superfluo in caso di brevi sospensioni, come quelle previste dal decreto in esame. In seguito a tale obiezione della Cisl in questi casi il patto di servizio è stato allentato (cancellando l'obbligo del centro per l'impiego di comunicare i nominativi alle agenzie per il lavoro), ma non cancellato.

Lavoratori a progetto (art.19, co.2, Legge 2/2009 - art.7ter, co.8, Legge n.33/2009)

Viene riconosciuta, in via sperimentale per il triennio 2009-2011, una somma "una tantum" pari al 10 per cento del reddito percepito l'anno precedente, ai lavoratori a progetto in caso di fine lavoro, che siano iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'INPS alle seguenti condizioni:

- operino in regime di monocommittenza;
- abbiano conseguito l'anno precedente un reddito compreso tra 5.000 euro e 13.819 euro;
- siano state accreditate presso la apposita gestione separata Inps almeno 3 mensilità nell'anno di riferimento, nonché un numero di mensilità compreso tra 3 e 10 per l'anno precedente.

Per il solo 2009 l'art.7-ter, co.8, della legge n.33/2009 stabilisce l'aumento dell'indennità al 20%, con uno stanziamento aggiuntivo di 100 milioni di euro a valere sul fondo di rotazione di cui all'art.9 della legge 236/93.

Commento

La misura è stata apprezzata dalla Cisl, che la aveva fortemente richiesta. Auspichiamo che l'aumento al 20%, al momento limitata al 2009, venga messa a regime, e che si creino spazi in futuro per un ulteriore miglioramento.

Fondi interprofessionali (art.19, co.7, Legge 2/2009)

I fondi interprofessionali per la formazione continua e i fondi per la formazione dei lavoratori somministrati potranno destinare interventi, anche in deroga alle disposizioni vigenti, per misure temporanee ed eccezionali, anche di sostegno al reddito per il 2009, volte alla tutela dei lavoratori, anche con contratti di apprendistato o a progetto, a rischio di perdita del posto di lavoro.

Commento

Il coinvolgimento dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua tra i soggetti deputati a dare risposte sul terreno del sostegno al reddito genera una obiezione per il rischio di snaturare la loro missione, benché questa possibilità sia prevista per il solo anno 2009 e si giustifichi con l'eccezionalità del momento. Si tratta evidentemente di una misura emergenziale.

Sarà importante, per preservare il mandato dei Fondi, collegare sempre eventuali trattamenti di sostegno al reddito per i periodi di forzata inattività alla formazione e riqualificazione dei lavoratori. E' comunque positivo avere incluso, anche in questa norma, i lavoratori con contratti di apprendistato o a progetto.

Sarebbe interessante invece, in prospettiva, immaginare i Fondi come il luogo in cui si realizzano e si coordinano politiche attive e politiche passive, a partire dall'operatività della norma relativa alle sospensioni. Per realizzare tale obiettivo andrebbe naturalmente innalzato il contributo che finanzia i Fondi, attualmente pari allo 0.30%.

Ammortizzatori sociali in deroga (art.19, co. 8-9bis Legge 2/2009 - art.7ter, co. 4-7, Legge 33/2009)

Una importante novità, contenuta nel co.8 dell'art.19 della legge n.2, è quella che prevede l'utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga per tutte le tipologie di lavoro subordinato, compresi l'apprendistato ed il lavoro in somministrazione.

I co.4 e 5 dell'art. 7ter della Legge 33/2009 intervengono sulle procedure di concessione degli ammortizzatori in deroga, modificando l'art.2, co.36 della legge finanziaria 2009 (legge n.203/2008) che stanziava le risorse e regolamenta le concessioni di ammortizzatori in deroga per l'anno 2009, e l'art.19 co.9 della legge 2/2009 che regolamenta le proroghe degli stessi trattamenti in deroga, eliminando i termini temporali finora previsti (intese stipulate in sede istituzionale territoriale entro il 20 maggio 2009 e recepite con accordi in sede governativa entro il 15 giugno 2009). A causa delle difficoltà legate alla crisi viene anche

eliminato, su forte richiesta della Cisl, il vincolo della riduzione del 10% del numero dei destinatari dei trattamenti scaduti il 31 dicembre 2008. Inoltre nell'elencazione dei trattamenti in deroga per la prima volta si fa genericamente riferimento alla cassa integrazione guadagni, senza specificare che si tratti della cassa straordinaria, quindi anche la cig ordinaria potrà rientrare tra i trattamenti in deroga.

Il co. 6 dell'art.7ter della Legge 33/2009 estende ai lavoratori destinatari degli ammortizzatori in deroga i requisiti di accesso per la cassa integrazione e la mobilità a regime: rispettivamente 90 giorni di anzianità aziendale per la cig e 12 mesi di anzianità aziendale per la mobilità. Nel computo dei 12 mesi si considerano, e anche qui si tratta di una nostra indicazione, eventuali mensilità accreditate presso la gestione separata per rapporti di co.co.co. per i soggetti che abbiano conseguito, con riferimento alle stesse mensilità, un reddito in regime di monocommittenza non superiore a 5000 euro.

Infine il co.7 dell'art.7ter della Legge 33/2009 estende ai percettori di ammortizzatori in deroga gli incentivi all'assunzione, stabilendo che per gli anni 2009 e 2010 i datori di lavoro che assumeranno lavoratori destinatari di ammortizzatori in deroga, licenziati o sospesi, riceveranno dall'Inps un incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore, per il numero di mensilità ancora non erogate.

Commento

L'utilizzo dei c.d. "ammortizzatori in deroga" si trascina da anni come alternativa, debole e portatrice di disparità, ad una riforma strutturale degli ammortizzatori sociali. Tuttavia l'aumento di risorse per i trattamenti "in deroga" per il 2009-2010 risponde ad una nostra richiesta, trattandosi dell'unica modalità per dare risposte nell'immediato a chi perde il posto di lavoro.

Per la prima volta la "deroga" non riguarda soltanto l'appartenenza settoriale e la dimensione aziendale, ma anche le tipologie contrattuali, offrendo un sostegno ai lavoratori a termine, apprendisti, interinali, che sono i primi a soffrire per la crisi in corso.

L'eliminazione del vincolo della riduzione del 10% dei destinatari delle proroghe dei trattamenti in deroga scaduti il 31 dicembre 2008 risponde ad una forte richiesta della Cisl.

L'inclusione della cigo tra i trattamenti concedibili "in deroga" rappresenta una prima risposta alla nostra richiesta di rendere più flessibile ed utilizzabile la cassa integrazione ordinaria, a cui ha fatto seguito la circolare Inps che ha modificato il criterio di computo in base al quale ogni settimana in cui era effettuato un periodo di sospensione, anche parziale, veniva conteggiata per intero, sostituendovi un conteggio per singole giornate.

Proroghe di ammortizzatori sociali (commercio, lista mobilità e solidarietà piccole imprese, cigs per cessazione di attività) (art.19, co. 11,13,14,15, Legge n.2/2009)

L'art.19 della legge 2 contiene, per analogia di contenuti, una serie di proroghe che negli anni scorsi sono state stabilite con legge finanziaria.

Vengono prorogati al 2009, e conseguentemente rifinanziati:

- la cassa integrazione straordinaria e la mobilità per le imprese commerciali con oltre 50 addetti, le agenzie di viaggio e turismo, con oltre 50 addetti, le imprese di vigilanza con oltre 15 addetti, nel limite di spesa di 45 milioni di euro;
- la possibilità di iscrizioni alle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende che occupano fino a 15 dipendenti, nel limite di spesa di 45 milioni di euro;
- la possibilità di stipulare contratti di solidarietà per le imprese escluse dalla cassa integrazione, nel limite di spesa di 5 milioni di euro (aumentati a 35 milioni di euro dal co.9, lett.d, art. 7ter Legge 33/2009 – vedi oltre);
- le proroghe a 24 mesi della cigs per cessazione di attività, nel limite di spesa di 30 milioni di euro.

Semplificazioni per il pagamento diretto della cassa integrazione (co.1,2,3, art.7ter, Legge 33/2009)

Nei casi in cui l'impresa faccia domanda di pagamento diretto della cassa integrazione straordinaria ai lavoratori da parte dell'Inps, questo viene disposto contestualmente all'autorizzazione del trattamento di cigs, fatta salva revoca successiva nel caso in cui dovesse risultare dalla verifica ispettiva che l'azienda non presenta le difficoltà di ordine finanziario che giustificano il pagamento diretto.

Nei casi in cui l'impresa faccia domanda di pagamento diretto della cassa integrazione in deroga ai lavoratori da parte dell'Inps, in via sperimentale per il biennio 2009-2010, l'Inps potrà erogare il trattamento di cassa integrazione in deroga prima dell'emanazione del decreto di concessione, sulla base della domanda dell'impresa corredata dagli accordi conclusi dalle parti sociali e dell'elenco dei beneficiari.

Per i periodi di cassa integrazione successivi al 1 aprile 2009 le imprese, in caso di richiesta di cassa integrazione straordinaria e di cassa integrazione in deroga per i quali richiedono il pagamento diretto da parte dell'Inps, devono presentare relativa domanda entro 20 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione di orario, al fine di consentire l'erogazione tempestiva dei trattamenti.

Contratti di solidarietà (co.9, lett.d, art. 7ter Legge 33/2009)

Vengono potenziati i contratti di solidarietà di cui all'art. 5 della legge 236/93, quelli cioè utilizzabili dalle piccole imprese non rientranti nell'ambito di applicazione cigs/mobilità, tramite un rifinanziamento di 35 milioni di euro per il 2009 e l'ampliamento alle imprese con meno di 15 dipendenti (ottenuto con il riferimento "al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo").

Si tratta, come sapete, di un intervento chiesto con forza dalla Cisl, che punta a rendere più utilizzabili gli strumenti maggiormente idonei a mantenere i lavoratori nella filiera produttiva e ad arginare i licenziamenti.

Obbligo di comunicazione al pubblico delle offerte di lavoro (co.11, art. 7ter Legge 33/2009)

I centri pubblici per l'impiego e le agenzie private del lavoro sono tenuti, con periodicità almeno settimanale, a rendere note le opportunità di lavoro mediante forme di promozione della pubblicazione o diffusione sui mass media locali.

Lavoro accessorio (co.12, art. 7ter Legge 33/2009)

In via sperimentale, per il solo 2009, i percettori di prestazioni di sostegno al reddito possono prestare lavoro accessorio in tutti i settori produttivi e nel limite massimo di 3000 euro l'anno, con possibilità di cumulare i voucher con i trattamenti di sostegno al reddito.

Inoltre vengono ampliate, a regime, le possibilità di svolgere lavoro accessorio:

- alle manifestazioni fieristiche e a lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico
- nel caso dei giovani fino a 25 anni, alle attività svolte nel fine settimana
- alle attività svolte da pensionati e da casalinghe, in qualsiasi settore produttivo

Mentre riteniamo positivo consentire ai percettori di prestazioni di sostegno al reddito di integrare le stesse con piccoli lavori regolamentati con il sistema dei voucher, siamo invece preoccupati che si colga l'occasione per ampliare ulteriormente l'utilizzo di questo stesso sistema a regime. L'utilizzo del lavoro accessorio può invece essere assai proficuo per regolarizzare attività nell'ambito dei lavori familiari e dei soggetti senza fini di lucro.

Cisl - Dipartimento Mercato del lavoro

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN ITALIA

A cura di
Livia Ricciardi

Roma, maggio 2009

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (cigo)

<i>Lavoratori beneficiari</i>	<i>Datori di lavoro</i>	<i>Causali di intervento</i>	<i>Benefici a favore del lavoratore</i>	<i>Trattamento previdenziale</i>	<i>Aliquote contributive</i>	<i>Riferimenti normativi</i>
<p>Operai, impiegati e quadri (senza vincoli di anzianità contributiva)</p> <p>Sono esclusi dirigenti, apprendisti e lavoratori a domicilio</p>	Imprese industriali	<p>Sospensione o riduzione di orario causate da:</p> <ul style="list-style-type: none"> • eventi aziendali transitori non imputabili all'impresa o ai lavoratori • calo temporanee di mercato 	<p>Per 13 settimane, prorogabili i fino ad un massimo di 1 anno nel biennio, il lavoratore percepisce l'80% della retribuzione¹, con un massimale² rivalutato annualmente in base all'indice Istat dei prezzi al consumo. (Il computo è effettuato in base alle giornate effettivamente utilizzate, considerando usufruita una settimana solo se la contrazione del lavoro abbia interessato 6 giorni, o 5 in caso di settimana corta.)</p>	Contribuzione figurativa commisurata all'intera retribuzione	<ul style="list-style-type: none"> • fino a 50 addetti: 1.90 • oltre 50 addetti: 2.20 	l. 164/75 circ. Inps 20/4/2009

¹Il trattamento di cassa integrazione, sia ordinaria che straordinaria, viene ridotto di una percentuale pari alla contribuzione in atto a carico degli apprendisti (pari attualmente al 5.84%). Dunque il trattamento effettivamente percepito è pari a circa il 75% della retribuzione

² Il massimale (al lordo della riduzione del 5,84%) è pari, per il 2009, a €886,31, elevato a €1065,26 in caso di retribuzione mensile superiore a €1.917,48. Gli importi dei massimali vengono rivalutati annualmente sulla base dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (cigs)

<i>Lavoratori beneficiari</i>	<i>Datori di lavoro</i>	<i>Causali di intervento</i>	<i>Benefici a favore del lavoratore</i>	<i>Trattamento previdenziale</i>	<i>Aliquote contributive</i>	<i>Riferimenti normativi</i>
Operai, impiegati e quadri assunti da almeno 90 giorni	- imprese industriali con + 15 addetti - imprese esercenti la commercializzazione di prodotti industriali con + 15 addetti - aziende appaltatrici di mense con + 15 addetti presso aziende industriali - aziende editrici - imprese artigiane con + 15 addetti (se l'impresa committente in cigs fornisce il 50% del fatturato) - aziende commerciali con + di 50 addetti - imprese appaltatrici di servizi di pulizia (se l'azienda appaltante è in cigs)	Sospensione o riduzione di orario dovute a : <ul style="list-style-type: none"> • ristrutturazioni, riorganizzazioni, riconversioni aziendali • crisi aziendali (inclusa la cessazione di attività) • procedure concorsuali 	Il lavoratore percepisce l'80% della retribuzione ³ , con un massimale ⁴ , per periodi rispettivamente pari a: <ul style="list-style-type: none"> • 2 anni (salvo 2 proroghe di 12 mesi l'una per programmi complessi) • 1 anno (salvo proroga a certe condiz) • 1 anno (salvo proroga di 6 mesi a certe condiz.) <p>Per ogni unità produttiva l'integrazione salariale (compresa cigo) non può avere durata superiore a 36 mesi nell'arco di 5 anni.</p>	Contribuzione figurativa commisurata all'intera retribuzione	0.90 (+ 0.30 a carico del lavoratore)	l. 1115/68 l.164/75 l. 223/91 l. 236/93 l. 451/94

³ Il trattamento di cassa integrazione, sia ordinaria che straordinaria, viene ridotto di una percentuale pari alla contribuzione in atto a carico degli apprendisti (pari attualmente al 5,84%). Dunque il trattamento effettivamente percepito è pari a circa il 75% della retribuzione

⁴ Il massimale (al lordo della riduzione del 5,84%) è pari, per il 2009, a €886,31, elevato a €1065,26 in caso di retribuzione mensile superiore a €1.917,48. Gli importi dei massimali vengono rivalutati annualmente sulla base dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo.

CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

<i>Lavoratori beneficiari</i>	<i>Datori di lavoro</i>	<i>Causali di intervento</i>	<i>Benefici a favore del lavoratore⁵</i>	<i>Trattamento previdenziale</i>	<i>Aliquote contributive</i>	<i>Riferimenti normativi</i>
1) Operai, impiegati e quadri assunti da almeno 90 giorni	1) Imprese rientranti nella disciplina della cigs	Riduzione orario di lavoro stabilita da contratto collettivo aziendale, volta ad evitare una riduzione di personale.	1) 60% della retribuzione persa a seguito della riduzione di orario per 2 anni (prorogabili di altri 2 anni, o 3 nel Mezzogiorno)	Contribuzione figurativa commisurata all'intera retribuzione	1) Non prevista (finanziamento a carico della aliquota contributiva prevista per la cigs)	1) Legge 863/84 art.1
2) Operai, impiegati e quadri	2) Imprese non rientranti nella disciplina della cigs, anche con meno di 15 addetti		2) 25% della retribuzione persa a seguito della riduzione di orario per 2 anni		2) Non prevista (finanziamento a carico del Ministero del Lavoro)	2) Legge 236/93, art.5, co.5, Legge 33/2009, art.7ter, co.9

⁵ Sono previsti anche incentivi per il datore di lavoro: per le imprese rientranti nella disciplina cigs, sgravio contributivo dal 25 al 40% a seconda dell'entità della riduzione di orario e dell'ubicazione territoriale, per le altre imprese un contributo pari al 25% del monte retributivo non dovuto a seguito della riduzione di orario.

INDENNITA' DI MOBILITA'

Note: Tutte le imprese con più di 15 addetti, indipendentemente dalla collocazione settoriale, rientrano nel campo di applicazione della disciplina dettata dall'art.24 della legge n.223/91 sulle riduzioni di personale. In quest'ambito tuttavia solo i lavoratori licenziati da imprese rientranti nel campo di applicazione della cigs (settore industriale, grande distribuzione, ecc) usufruiscono dell'indennità di mobilità, sia che vengano collocati in mobilità direttamente, sia dopo un periodo di cigs.

Per quanto riguarda invece le imprese fino a 15 dipendenti, l'art.4 co.1 della legge n.236/93 ha disposto, con norma che viene prorogata di anno in anno, l'inserimento nelle liste di mobilità, senza percezione della relativa indennità, dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro.

<i>Lavoratori beneficiari</i>	<i>Datori di lavoro</i>	<i>Causali di intervento</i>	<i>Benefici a favore del lavoratore</i>	<i>Trattamento previdenziale</i>	<i>Aliquote contributive</i>	<i>Riferimenti normativi</i>
Operai, impiegati e quadri a tempo indeterminato, con anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui 6 di lavoro effettivo	Gli stessi che rientrano nell'ambito di applicazione della cigs	Licenziamento collettivo, direttamente o dopo un periodo di cigs	Percepimento di una indennità nella seguente misura: <ul style="list-style-type: none"> • 100% della cigs (quindi 80% della retribuzione) per i primi 12 mesi • 80 % della cigs (quindi 64% della retribuzione) per i restanti periodi (stesso massimale della cig) <p>La durata è di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 12 mesi (24 al Sud) per lavoratori fino a 40 anni - 24 mesi (36 al Sud) per gli ultraquarantenni - 36 mesi (48 al Sud) per gli ultracinquantenni 	Contribuzione figurativa commisurata all'intera retribuzione	0.30	Legge.223/91, artt.4,5,6,7, 16,24

INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

<i>Lavoratori beneficiari</i>	<i>Datori di lavoro</i>	<i>Causali di intervento</i>	<i>Benefici a favore del lavoratore</i>	<i>Trattamento previdenziale</i>	<i>Aliquote contributive</i>	<i>Riferimenti normativi</i>
<p>* INDENNITÀ ORDINARIA Tutti i lavoratori disoccupati per cessazione del contratto a termine o per licenziamento, purchè possano far valere 1 anno di contribuzione nel biennio precedente</p> <p>* INDENNITÀ A REQUISITI RIDOTTI I lavoratori di tutti i settori (escluso agricolo), purchè abbiano lavorato almeno 78 giorni nell'anno precedentee possano far valere almeno 1 contributo settimanale prima del biennio precedente la domanda</p>	Tutti i datori di lavoro	Disoccupazione per licenziamento o per cessazione di contratto a termine	<p>*Lavoratori con età inferiore a 50 anni: 60 % della retribuzione media percepita negli ultimi 3 mesi, per 6 mesi, 50% per il settimo e ottavo mese; Lavoratori da 50 anni in su: 60 % della retribuzione media percepita negli ultimi 3 mesi, per 6 mesi, 50% per il settimo e ottavo mese, 40% fino al dodicesimo mese. ⁶</p> <p>* Il lavoratore riceve il 35% della retribuzione media percepita negli ultimi 3 mesi per i primi 120 giorni e il 40% per le successive giornate fino ad una durata massima di 180 giorni</p>	I periodi di fruizione dell'indennità di disoccupazione sono validi ai fini del diritto alla pensione di vecchiaia ma non per quella di anzianità	1.61	r.d.l. 636/39 l.160/88 l.388/00 (art.78, co.19) legge 80/2003, legge 296/2006, legge 247/07

⁶ L'importo massimo mensile è pari, per il 2009, a € 886,31, elevato a € 1065,26 in caso di retribuzione mensile superiore a € 1.917,48. Gli importi dei massimali vengono rivalutati annualmente sulla base dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo.

INDENNITA' DI SOSPENSIONE

<i>Lavoratori beneficiari</i>	<i>Datori di lavoro</i>	<i>Causali di intervento</i>	<i>Benefici a favore del lavoratore</i>	<i>Trattamento previdenziale</i>	<i>Aliquote contributive</i>	<i>Riferimenti normativi</i>
<p>* INDENNITÀ ORDINARIA Lavoratori SOSPESI (anche apprendisti), che non siano dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale, purchè possano far valere 1 anno di contribuzione nel biennio precedente</p> <p>* INDENNITÀ A REQUISITI RIDOTTI Lavoratori SOSPESI che non siano dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale, purchè abbiano lavorato almeno 78 giorni nell'anno precedente e possano far valere almeno 1 contributo sett. prima del biennio precedente la domanda</p>	Aziende non destinatarie di trattamenti di integrazione salariale	Sospensione per crisi aziendali o occupazionali	<p>* 72% della retribuzione (60% della retribuzione come indennità di disoccupazione, più il 20% del 60%, cioè il 12% della retribuzione a carico degli enti bilaterali), per 90 giornate annue⁷.</p> <p>* 42% della retribuzione (35% della retribuzione come indennità di disoccupazione, più il 20% del 35%, cioè il 7% della retribuzione a carico degli enti bilaterali), per 90 giornate annue⁶.</p> <p>(L'indennità spetta subordinatamente ad un intervento integrativo di almeno il 20% a carico degli enti bilaterali)</p>	I periodi di fruizione dell'indennità di disoccupazione sono validi ai fini del diritto alla pensione di vecchiaia ma non per quella di anzianità	1.61	Legge n.2/2009, Art.19, co.1, Legge 33/2009 Art.7ter, co.9

⁷ I lavoratori che usufruiranno dell'indennità in caso di sospensione riceveranno, per il solo biennio 2009-2010, un'integrazione a carico dello Stato che consentirà loro di raggiungere l'80% della retribuzione.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN AGRICOLTURA

<i>Lavoratori beneficiari</i>	<i>Datori di lavoro</i>	<i>Causali di intervento</i>	<i>Benefici a favore del lavoratore</i>	<i>Trattamento previdenziale</i>	<i>Aliquote contributive</i>	<i>Riferimenti normativi</i>
Lavoratori agricoli a tempo indeterminato che siano stati occupati nei 12 mesi almeno 181 giornate presso la stessa azienda	Imprese agricole	Intemperie stagionali o altra cause non imputabili al datore di lavoro o al lavoratore	Trattamento sostitutivo della retribuzione pari al suo 80% per un periodo massimo di 90 giorni	I periodi di fruizione del trattamento sono validi ai fini del diritto alla pensione	1.50%	1.457/72

INDENNITA' ORDINARIA DI DISOCCUPAZIONE IN AGRICOLTURA

<i>Lavoratori beneficiari</i>	<i>Datori di lavoro</i>	<i>Causali di intervento</i>	<i>Benefici a favore del lavoratore</i>	<i>Trattamento previdenziale</i>	<i>Aliquote contributive</i>	<i>Riferimenti normativi</i>
1) Lavoratori agricoli con almeno 2 anni di anzianità assicurativa e 102 contributi giornalieri nel biennio precedente	Imprese agricole	Disoccupazione	Trattamento pari al 40 per cento della retribuzione per il numero di giornate lavorate.	Vengono riconosciuti 270 contributi pieni ai fini pensionistici (pari a un anno di contribuzione piena) a tutti i lavoratori con almeno 50 giornate lavorate annue	2.75% (+ un contributo a carico dei lavor. pari al 9% dell'indenn)	1.457/72 1.37/77 1.247/07

CIGO EDILIZIA

<i>Lavoratori beneficiari</i>	<i>Datori di lavoro</i>	<i>Causali di intervento</i>	<i>Benefici a favore del lavoratore</i>	<i>Trattamento previdenziale</i>	<i>Aliquote contributive</i>	<i>Riferimenti normativi</i>
operai, impiegati e quadri	aziende industriali ed artigiane dell'edilizia e affini	<ul style="list-style-type: none"> • intemperie e altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori • mancato rispetto termini e varianti necessarie appalti opere pubbliche • provvedimenti giudiziari l..575/65 	i lavoratori percepiscono un trattamento pari all'80% della retribuzione per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio	I periodi di fruizione della CIGO sono validi ai fini del diritto alla pensione	Operai 5.20% Impiegati 1.90-2.20%	<ul style="list-style-type: none"> • 1.77/63 • artt.1-8, 1.427/75 • art.10, 1.223/91

DISOCCUPAZIONE SPECIALE EDILIZIA

<i>Lavoratori beneficiari</i>	<i>Datori di lavoro</i>	<i>Causali di intervento</i>	<i>Benefici a favore del lavoratore</i>	<i>Trattamento previdenziale</i>	<i>Aliquote contributive</i>	<i>Riferimenti normativi</i>
1. lavoratori con 10 mesi di anzianità contributiva nel biennio	Imprese edili ed affini, anche artigiane	1. cessazione attività, ultimazione del cantiere o di singole fasi, riduzione di personale	1. trattamento pari all'80% della retribuzione per una durata massima di 90 giorni	I periodi di fruizione dell'indennità di disoccupazione sono validi ai fini del diritto alla pensione di vecchiaia ma non per quella di anzianità	0.80%	1. artt.9-19, 1.427/75
2. lavoratori con 18 mesi di lavoro effettivo		2. completamento impianti industriali o grandi opere pubbliche	2. trattamento pari all'80% della retribuzione per una durata massima di 18 mesi (27 al Sud)			2. art.11, 1.223/91
3. lavoratori con 36 mesi di anzianità aziendale		3. licenziamento per riduzione di personale dopo programma cigs	3. trattamento pari all'80% della retribuzione per una durata massima di 18 mesi (27 al Sud)			3. art.3, 1.451/94

MOBILITA' LUNGA

L'opportunità di prolungare l'indennità di mobilità fino al momento della pensione è stata introdotta con la legge n.223/91 per le aree del Mezzogiorno e per quelle con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale per un periodo limitato. Tali possibilità è stata più volte riaperta prorogando i termini ed ampliando il campo di applicazione ad alcuni settori, indipendentemente dalla collocazione delle aziende nelle aree di cui sopra, introducendo la clausola che i costi dell'indennità per i periodi aggiuntivi a quelli normalmente previsti fossero a carico delle imprese.

<i>Lavoratori beneficiari</i>	<i>Datori di lavoro</i>	<i>Causali di intervento</i>	<i>Benefici a favore del lavoratore</i>	<i>Trattamento previdenziale</i>	<i>Riferimenti normativi</i>
Lavoratori con certi requisiti di età e di anzianità contributiva	Gli stessi che rientrano nell'ambito di applicazione della cigs	L'impresa deve appartenere ai settori indicati di volta in volta dalla legislazione	Prolungamento dell'indennità di mobilità nella misura vista sopra fino al momento del pensionamento (trovando applicazione la disciplina pensionistica in vigore al momento dell'entrata in vigore delle diverse normative)	Come indennità di mobilità ordinaria	- 1.223/91, art.6, co. 6 e7 - 1.608/96, art.4, co.26 e 27 - 1.296/2006

INDENNITA' LAVORATORI A PROGETTO

(La misura è sperimentale per il triennio 2009-2011)

<i>Lavoratori beneficiari</i>	<i>Datori di lavoro</i>	<i>Causali di intervento</i>	<i>Benefici a favore del lavoratore</i>	<i>Trattamento previdenziale</i>	<i>Riferimenti normativi</i>
Lavoratori a progetto ai sensi dell'art.61, co. 1, d.lgs. 276/03, iscritti in via esclusiva alla gestione separata Inps, alle seguenti condizioni: - operino in monocommittenza - abbiano conseguito l'anno precedente un reddito compreso tra 5.000 euro e 13.819 euro - siano state accreditate presso la apposita gestione separata Inps almeno 3 mensilità nell'anno di riferimento, nonché un numero di mensilità compreso tra 3 e 10 per l'anno precedente.	Tutti	Fine lavoro	Indennità "una tantum" pari al 10 % del reddito percepito l'anno precedente. Per il solo 2009 l'indennità è pari al 20%.	Nessuno	Legge 2/2009, art.19, co.2, Legge n.33/2009 art.7-ter, co.8