

INPGI

AMMORTIZZATORI SOCIALI



PREPENSIONAMENTI EX ART. 37 LEGGE 416/81 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI

Dall'anno 2009 l'onere dei prepensionamenti è posto a carico del bilancio dello Stato, e non più dell'Istituto, per un importo annuo pari a 20 milioni di euro (leggi 2, 14, 33 del 2009)

E' stato introdotto un contributo del 30% riferito al costo complessivo dell'anticipo del trattamento rispetto all'età prevista per la pensione di vecchiaia, a carico dei singoli datori di lavoro, per ciascun prepensionamento effettuato.

E' stata inoltre estesa la possibilità di accedere al prepensionamento ai giornalisti professionisti dipendenti dai periodici oltre a quelli dipendenti dai quotidiani ed agenzie di stampa a diffusione nazionale.

PREPENSIONAMENTI A CARICO DELLO STATO

NUMERO AZIENDE INTERESSATE	CASI PREVISTI	CASI LIQUIDATI NEL 2009	CASI LIQUIDATI NEL 2010	CASI LIQUIDATI NEL 2011	CASI LIQUIDATI NEL 2012
51 (Ansa, Giornale di Sicilia, Manifesto, Mondadori, Messaggero , L'Espresso, RCS, Sole 24 Ore, ecc.)	830	12	226	138	95
TOTALE CASI LIQUIDATI AL 31/12/2012 = N. 471					

■ REQUISITI PREPENSIONAMENTI:

1. almeno 58 anni di età, sia per gli uomini che per le donne
2. almeno 18 anni di contributi INPGI
3. non essere già titolare di pensione diretta a carico di altro Ente previdenziale

■ MODALITA' DI ACCESSO AI PREPENSIONAMENTI:

I giornalisti posti in cigs con almeno 58 anni di età e 18 di contributi, qualora rientrino nel numero dei casi previsti complessivamente dai decreti ministeriali, possono esercitare la facoltà di accedere al prepensionamento.

Le dimissioni devono intervenire entro 60 giorni dal collocamento in cigs.

L'interessato ha ulteriori 60 giorni di tempo per dimettersi dalla data di pubblicazione sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del decreto di appartenenza qualora la stessa avvenga in periodi successivi al collocamento in cigs.

Nel caso in cui l'interessato sia stato posto in cigs ma non abbia ancora raggiunto uno dei requisiti richiesti per il prepensionamento (58 anni di età e 18 anni di contributi), il termine di 60 giorni, permanendo la cigs, decorre dalla data del raggiungimento del requisito mancante ovvero, anche in tale ipotesi, i 60 giorni potranno decorrere dalla pubblicazione del decreto se successiva.

■ TEMPI DI LIQUIDAZIONE DEI PREPENSIONAMENTI:

L'Istituto non può procedere all'effettiva liquidazione dei trattamenti in mancanza dell'emanazione dei decreti ministeriali ovvero della relativa pubblicazione.

SCIVOLO

- È riconosciuto fino a 5 anni contributivi figurativi, nei limiti di un massimo di 30 anni di contributi
- Qualora il giornalista, sia uomo che donna, abbia superato i 60 di età, lo scivolo contributivo non può comunque essere superiore alla differenza tra il limite di 65 anni e l'età anagrafica raggiunta

Ammortizzatori sociali

- Disoccupazione
- Cigs
- Contratti di Solidarietà
- Mobilità

AMMORTIZZATORI SOCIALI

SPESA	ANNI				VARIAZIONE %		
	2009	2010	2011	2012	2009/2010	2010/2011	2011/2012
D .S.	€ 10.010.427	€ 10.345.728	€ 10.629.683	€ 11.588.362	3,34%	2,74%	9,01%
Contratti di solidarietà	€ 227.463	€ 2.099.494	€ 2.707.663	€ 7.656.045	823%	28,96%	182,76%
CIGS	€ 492.350	€ 1.161.743	€ 2.842.528	€ 3.646.482	135,95%	144,67%	28,28%
	ANNI				VARIAZIONE %		
Numero Beneficiari	2009	2010	2011	2012	2009/2010	2010/2011	2011/2012
D.S.	1.528	1.527	1.487	1.607	- 0,06%	- 2,61%	8,07%
Contratti di solidarietà	108	441	469	1.476	308,33%	6,34%	214,72%
CIGS	109	610	508	668	459,63%	- 16,72%	31,50%

DISOCCUPAZIONE

➤ **Requisiti per accedere al trattamento di disoccupazione**

- Cessazione del rapporto di lavoro dipendente.
- Iscrizione all'Istituto da almeno un biennio rispetto alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- Almeno 3 contributi mensili per l'assicurazione contro la disoccupazione, accreditati nel biennio precedente la cessazione del rapporto di lavoro, che non abbiano già dato luogo ad un precedente trattamento di disoccupazione.

➤ **Durata del trattamento di disoccupazione**

- **Trattamento ridotto (da 3 a 11 contributi mensili)**
- **Trattamento intero (almeno 12 contributi mensili)**
- **Sussidio straordinario 360 gg. (previsto solo in caso di trattamento intero)**

Il periodo di disoccupazione indennizzabile è determinato in relazione ai giorni effettivi di lavoro svolto.

TABELLA DISOCCUPAZIONE

(almeno 12 contributi mensili)

CAUSALE CESSAZIONE RAPPORTO DI LAVORO	DURATA	COPERTURA FIGURATIVA PER TRATTAMENTO ORDINARIO	SUSSIDIO STRAORDINARIO	TARIFFA	DECORRENZA
LICENZIAMENTO O CESSAZIONE CONTRATTO A TERMINE	720 GG. 24 MESI	360 GG. 12 MESI	360 GG. 12 MESI	INTERA 450 GG. 15 MESI RIDOTTA 30% 270 GG. 9 MESI	1° GIORNO SUCCESSIVO ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO
DIMISSIONI VOLONTARIE	660 GG. 22 MESI	300 GG. 10 MESI	360 GG. 12 MESI	INTERA 390 GG. 13 MESI RIDOTTA 30% 270 GG. 9 MESI	1° GIORNO DEL 2° MESE SUCCESSIVO ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

➤ **Ammontare dell'indennità di disoccupazione**

- L'indennità mensile è pari al 60% della retribuzione media degli ultimi 12 mesi lavorati entro il limite massimale dell'indennità di disoccupazione;
- tale limite è pari al 60% della retribuzione del redattore ordinario;
- per l'anno 2013 l'importo massimo di disoccupazione è:
 - **€ 53,90 giornaliero**
 - **€ 1.617,00 mensile (netto € 1.345,00 circa)**
- per l'anno 2013 la tariffa ridotta del 30% di disoccupazione è:
 - **€ 37,73 giornaliero**
 - **€ 1.131,90 mensile (netto € 1.010,00 circa)**

In caso di **dimissioni incentivate** il trattamento di disoccupazione è riconosciuto in base alla seguente tabella:

Per somme lorde comprese:	Durata massima del sussidio:
Entro € 51.646	6 mensilità
€51.646,1- € 61.975	5 mensilità
€61.975,1- € 72.304	4 mensilità
€72.304,1- € 82.634	3 mensilità
€82.634,1- € 92.963	2 mensilità
€92.963,1- € 103.292	1 mensilità
Oltre € 103.292	0 mensilità

Non si applica la predetta normativa sulle dimissioni incentivata:

- ai giornalisti che risolvono il rapporto di lavoro da aziende il cui stato di crisi sia stato riconosciuto dal Ministero, per somme lorde ricomprese nell'importo di due anni di disoccupazione (per l'anno 2013 pari ad € **34.442,10**);
- ai giornalisti, che a seguito di sentenza anche non definitiva o lodo arbitrale abbiano percepito somme a titolo di risarcimento del danno biologico, mobbing, demansionamento e comportamenti illeciti del datore di lavoro.

➤ **Sospensione e cessazione del trattamento di disoccupazione**

- In caso di rioccupazione per un periodo non superiore a 6 mesi, il trattamento di disoccupazione viene sospeso, per riprendere successivamente fino allo scadere del periodo massimo indennizzabile cui il giornalista aveva diritto;
- in caso di rioccupazione superiore a 6 mesi il trattamento viene a cessare e il giornalista potrà presentare una nuova domanda a condizione che ricorrano i requisiti.

➤ **Termine di presentazione della domanda di disoccupazione**

- Entro 60 gg. dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- Oltre il termine dei 60 gg., l'indennità decorre dal giorno successivo quello di presentazione della domanda.

Il trattamento in questo caso viene ridotto per i giorni di ritardo accumulati nella presentazione della domanda e viene erogato per i giorni residui ai quali si ha diritto.

➤ **Adempimenti giornalista disoccupato**

- Sottoscrizione della dichiarazione mensile di responsabilità (Mod. Dis. 3) da trasmettere all'Istituto tramite l'Ufficio di Corrispondenza INPGI di appartenenza, attestante il perdurare dello stato di disoccupazione, con obbligo di comunicazione di eventuali redditi da lavoro.
- Il ritardo nella presentazione della dichiarazione mensile (Mod. Dis. 3) può avvenire nel limite del terzo mese successivo alla mensilità per la quale si richiede il sussidio. Il Mod. Dis. 3 relativo alla mensilità di gennaio deve essere inviato entro il 30 aprile.

➤ **Cumulo redditi lavoro autonomo con disoccupazione**

- Il 50% del reddito da lavoro autonomo è comunque incumulabile con il trattamento di disoccupazione;
- Il restante 50% di tale reddito è cumulabile nel limite di un terzo dell'indennità stessa; la parte eccedente va a decurtare ulteriormente il sussidio.
- Il limite di reddito cumulabile per l'anno 2013 nei casi di indennità massima di disoccupazione è di € 2.156,00
(DS + 1/3 = € 1.617,00 + € 539,00);

Cumulo con l'indennità di disoccupazione

Esempio 1

- Indennità di disoccupazione mensile: € 1.617,00
- 1/3 dell'indennità di disoccupazione: € 539,00

Reddito da lavoro autonomo = € 1.000,00

Il 50% del reddito da lavoro autonomo sempre non cumulabile:

€1.000,00 : 2 = € 500,00 < di € 539,00 (1/3 DS)

poiché il 50% del reddito non supera 1/3 dell'indennità di disoccupazione, dall'indennità di disoccupazione viene sottratto solo il 50% non cumulabile.

Indennità di disoccupazione erogabile:

€1.617,00 - € 500,00 = € 1.117,00

Cumulo con l'indennità di disoccupazione

Esempio 2

- Indennità di disoccupazione mensile: € 1.617,00
- 1/3 dell'indennità di disoccupazione: € 539,00

Reddito da lavoro autonomo = € 1.100,00

Il 50% del reddito da lavoro autonomo sempre non cumulabile:

€ 1.100,00 : 2 = € 550,00 > € 539,00 (1/3 DS)

poiché il 50% del reddito (€ 550,00) è superiore ad 1/3 dell'indennità di disoccupazione (€ 539,00) dall'indennità andrà sottratta anche la parte eccedente il limite di 1/3.

(50% reddito) - (1/3 DS) = € 550,00 – € 539,00 = € 11,00

Indennità di disoccupazione erogabile:

€ 1.617,00 - € 550,00 - € 11,00 = € 1.056,00

DIPENDENTI DA AZIENDE IN CRISI – FALLITE O IN LIQUIDAZIONE MAGGIORAZIONE CONTRIBUZIONE FIGURATIVA PER DISOCCUPAZIONE

- Ai giornalisti che abbiano cessato il loro rapporto di lavoro con aziende il cui stato di crisi sia stato riconosciuto dal Ministero, fallite, in liquidazione o che abbiano ceduto un ramo di azienda e che possiedono i seguenti requisiti:
 - ❖ età superiore a 40 anni;
 - ❖ anzianità contributiva INPGI di almeno 10 anni;
 - ❖ rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso le aziende di cui sopra da almeno 12 mesi;

Trattamento di disoccupazione dipendenti da aziende in crisi – fallite o in liquidazione

Fasce di età	Durata trattamento ordinario di disoccupazione	Durata sussidio straordinario
Da 40 a 55 anni	540 gg. (18 mesi)	180 gg. (6 mesi)
Oltre 55 anni	720 gg. (24 mesi)	0

INPGI – INPS

DIFFERENZE INDENNITA' DISOCCUPAZIONE – ASpl

Requisiti di accesso

INPGI = ASpl

- Cessazione rapporto di lavoro
- Biennio di iscrizione all'Istituto rispetto la data di cessazione rapporto di lavoro
- Almeno un anno di contribuzione per l'assicurazione contro la disoccupazione accreditata nel biennio precedente la cessazione del rapporto di lavoro

Differenze Requisiti: **NESSUNA**

Causali

INPGI

- Licenziamento
- Fine contratto a termine
- Dimissioni
- Risoluzione consensuale

ASpl:

- Licenziamento
- Fine contratto a termine
- Risoluzione consensuale conclusasi con conciliazione presso Ufficio del Lavoro (L. 604/66)

Differenze Causali:

ASpl: non prevede l'indennità in caso di dimissioni e risoluzione consensuale

Durata

Trattamento Ordinario INPGI

CAUSALE	DURATA
Licenziamento/Contratto a termine	24 mesi (di cui 12 mesi di contribuzione figurativa)
Dimissioni volontarie	22 mesi (di cui 10 mesi di contribuzione figurativa)
Dimissioni incentivate	6 mesi (con copertura figurativa)
Aziende in crisi	24 mesi (dai 18 ai 24 mesi di copertura figurativa)

Anno	Età	Durata
2013	< 50 anni	8 mesi
	>= 50 anni	12 mesi
2014	< 50 anni	8 mesi
	da 50 a 54 anni	12 mesi
	da 55 in su	14 mesi
2015	< 50 anni	10 mesi
	da 50 a 54 anni	12 mesi
	da 55 in su	16 mesi
2016	< 55 anni	12 mesi
	>= 55 anni	18 mesi

Differenze Durata:

- INPGI: 24 mesi di durata massima del trattamento di disoccupazione e di copertura figurativa
- ASpl: 18 mesi di durata massima dell'indennità e di copertura figurativa

IMPORTO

■ INPGI

L'indennità mensile è pari al 60% della retribuzione imponibile media degli ultimi 12 mesi precedenti la data di cessazione rapporto di lavoro, entro il limite del massimale dato dalla retribuzione minima del redattore ordinario.

Massimale anno 2013 = € 1.670,90

Ultimi 9 mesi = € 1.169,63 (abbattimento del 30%)

■ ASpl

L'indennità è pari al 75% della retribuzione mensile degli ultimi 2 anni divisa per il numero di settimane di contribuzione presenti nel biennio, moltiplicata per il numero indice 4,33 (52 settimane/12).

Massimale anno 2013 = € 885,00 (75% di € 1.180)

Per retribuzioni mensili inferiori ad € 1.180,00 (anno 2013)

Massimale cigs anno 2013 = € 1.152,90

Per retribuzioni mensili superiori ad € 1.180,00 (anno 2013) l'indennità è pari a € 885,00 + 25% dell'eccedenza della retribuzione mensile rispetto ad € 1.180,00 entro il massimale cigs.

Dopo i primi 6 mesi = abbattimento del 15%

Dopo il 12mo mese = ulteriore abbattimento del 15%

Differenze Importo:

- INPGI: € 34.442,10
(pari a 24 mesi di indennità)
- ASpl: € 17.849,01
(pari a 18 mesi di indennità)

DIFFERENZE TRATTAMENTO RIDOTTO INPGI – MINI ASpl

Requisiti di accesso

INPGI

- Cessazione rapporto di lavoro
- Biennio di iscrizione all'Istituto rispetto la data di cessazione rapporto di lavoro
- Almeno 3 mensilità di contribuzione per l'assicurazione contro la disoccupazione accreditati nel biennio precedente la cessazione del rapporto di lavoro

MINI ASpl

- Cessazione rapporto di lavoro
- Biennio di iscrizione all'Istituto rispetto la data di cessazione rapporto di lavoro
- Almeno 3 di contribuzione per l'assicurazione contro la disoccupazione accreditati nell'ultimo anno precedente la cessazione del rapporto di lavoro

Differenze Requisiti di Accesso:

- **INPGI:** Requisito contributivo nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro.
- **MINI ASpl:** Requisito contributivo nell'anno precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro.

IMPORTO

■ INPGI

Modalità di calcolo uguale al trattamento ordinario

■ ASpl

Modalità di calcolo uguale a quello dell'ASpl

Differenze Importo:

■ INPGI: € 17.787,00 x max 11 mesi

■ ASpl: € 6.917,40 x max 6 mesi

DURATA

■ INPGI

Pari ai giorni di effettivo lavoro prestato nel biennio precedente la risoluzione del rapporto di lavoro.
Indicativamente da 3 a 11 mesi circa.

■ ASpl

Per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno.

Indicativamente da 2 a 6 mesi.

Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione.

Differenze Durata:

■ INPGI: Max 11 mesi

■ ASpl: Max 6 mesi

FINANZIAMENTO TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE

■ INPGI

Aliquote contributive:

1,61% sulle retribuzioni dei lavoratori a tempo indeterminato (1,31% + 0,30%)

■ ASpl

Aliquote contributive:

1,61% sulle retribuzioni dei lavoratori a tempo indeterminato (1,31% + 0,30%)

1,61% + 1,4% (3,01%) per i lavoratori a tempo determinato.

(Il contributo addizionale dell'1,4% non si applica agli assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti, agli apprendisti e ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.lgs. 165/2001).

Differenze Aliquote Contributive:

Contratti a tempo indeterminato: nessuna

Contratti a tempo determinato:

- INPGI: 1,61%
- ASpl: 3,01%

CONTRIBUTO DI LICENZIAMENTO

A decorrere dal 1° gennaio 2013 in caso di cessazione (escluse dimissioni) di un rapporto a tempo indeterminato è dovuta una somma pari al 41% del massimale mensile ASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni. Pertanto l'importo massimo è pari ad 1,5 volte il trattamento iniziale ASpl.

Dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza di personale non sia stata oggetto di accordi sindacali, il contributo è versato in misura tripla.

INDENNITA' UNA TANTUM CO.CO.PRO

INPGI

Indennità non riconosciuta

INPS

Beneficiari: Co.co.pro iscritti in via esclusiva alla gestione separata dell'INPS.

Requisiti

- regime di monocommittenza
- reddito soggetto ad imposizione fiscale non superiore € 20.000,00 nell'anno precedente a quello di richiesta dell'indennità
- almeno 1 mensilità contributiva nell'anno in cui è venuto meno il rapporto di lavoro
- almeno 3 mensilità nell'anno precedente presso la gestione separata
- almeno 2 mesi ininterrotti di disoccupazione nell'anno precedente

Importo

L'indennità è pari al 5% del minimale annuo per il versamento dei contributi previdenziali moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate nell'anno precedente (almeno 4) e quelle non coperte da contribuzione.

Finanziamento alla prestazione

Fondi Statali

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)

La **CIGS** è uno strumento di politica industriale finalizzato a fronteggiare gravi situazioni di eccedenza occupazionale, volto a scongiurare licenziamenti di massa attraverso la riduzione dell'orario di lavoro.

CAUSE DI CONCESSIONE DELLA CIGS (L. 416/ 81 – D. M. n° 47385/09)

L'intervento della cigs può essere richiesto per:

- crisi aziendale;
- cessazione totale o anche solo parziale dell'attività aziendale anche in costanza di fallimento;
- ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale.

➤ **Aziende beneficiarie:**
(Art. 35 comma 1 L. 416/81)

Le aziende del settore editoriale che possono fare ricorso alla cigs sono:

- le imprese editrici di giornali quotidiani;
- le imprese editrici di giornali periodici;
- le agenzie di stampa a diffusione nazionale

Restano escluse dall'ambito dell'applicazione della cigs:

- le agenzie di stampa a diffusione locale;
- le imprese radiotelevisive.

➤ **Lavoratori beneficiari** **(Art. 35 comma 1 L. 416/2001)**

I beneficiari del trattamento di integrazione salariale, sono i giornalisti:

- professionisti;
- praticanti;
- pubblicisti (a decorrere dal 2001)

con anzianità aziendale di almeno 90 giorni alla data di richiesta del trattamento

➤ **Adempimenti lavoratore in cigs:**

Sottoscrizione della dichiarazione mensile di responsabilità, con l'obbligo di comunicare le giornate lavorate e il reddito derivante dall'attività lavorativa svolta.



■ CUMULO REDDITI DA LAVORO CON CIGS

Il giornalista che svolge attività' di lavoro autonomo o dipendente durante il periodo di CIGS non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Nel caso di lavoro autonomo spetta al lavoratore dichiarare mensilmente l'ammontare dei guadagni conseguiti e le giornate lavorate per il calcolo dei giorni indennizzabili.

➤ Durata cigs:

Procedura per la richiesta della cigs:

- fase di consultazione sindacale, dalla quale scaturisce un verbale di accordo tra le parti sociali;
- presentazione dell'istanza al Ministero;
- emanazione del Decreto Ministeriale.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, adotta i provvedimenti di concessione del trattamento di cigs per periodi semestrali consecutivi per una durata massima di 24 mesi.

➤ CONTRIBUTUZIONE FIGURATIVA PERIODO DI CIGS

I periodi trascorsi in cigs sono coperti da contribuzione figurativa utile sia ai fini del diritto che della misura della pensione.

➤ **Misura dell'integrazione:**

L'integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore sospeso, per le ore non lavorate tra le 0 e le 36 ore settimanali.

L'importo è comunque soggetto a due diversi massimali (rivalutati annualmente) da applicare a seconda se la retribuzione lorda mensile del lavoratore, maggiorata dei ratei di 13ma e 14ma, sia minore/uguale o maggiore della retribuzione mensile di riferimento fissata per legge.

L'integrazione salariale è soggetta ad una trattenuta pari al contributo apprendisti secondo quanto disposto dall'Art. 26 L. 41/86.

Per l'anno 2013 detta trattenuta corrisponde al 5,84%.

Massimali CIGS 2013

Massimali CIGS	Imponibile al netto del 5,84%	Soglia retributiva
1.152,90	1.085,57	> 2.075,21
959,22	903,20	≤ 2.075,21

➤ **Modalità di pagamento CIGS:**

Sono previste due forme di pagamento dell'integrazione salariale:

- **diretto**
- **indiretto**

PAGAMENTO CIGS

Diretto:

l'INPGI eroga direttamente ai beneficiari del trattamento di Cigs, l'integrazione salariale.

Questa modalità di pagamento deve essere espressamente indicata nel decreto Ministeriale di autorizzazione all'erogazione del trattamento.

Indiretto:

l'azienda anticipa il trattamento di cigs per conto dell'Istituto e la stessa provvederà a portare a conguaglio le somme anticipate con i contributi dovuti all'Istituto.



➤ **Decadenza CIGS**

(Art. 8 comma 5 L. 160/88)

Il lavoratore decade dal diritto all'integrazione salariale qualora non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione all'Istituto, dello svolgimento di altra attività lavorativa.

La giurisprudenza ha confermato che il lavoratore che non ha adempiuto all'obbligo della preventiva comunicazione decade dall'intero periodo di Cigs.

➤ CIGS E ALTRI ISTITUTI

▪ **Ferie:**

Durante il periodo di cigs a zero ore le ferie non maturano;

▪ **Scatti di anzianità:**

I periodi di cigs sono considerati utili per la maturazione degli scatti di anzianità;

▪ **Congedo matrimoniale:**

Il congedo matrimoniale, in quanto prestazione più favorevole, prevale sul trattamento di cigs;



- **CIGS e Assegno nucleo familiare:**

il lavoratore che ne possieda i requisiti, ha diritto all'assegno per il nucleo familiare durante i periodi di cigs;

- **CIGS e Maternità:**

la lavoratrice in gravidanza non può essere collocata in cigs a meno che tutto il personale non sia stato posto in cassa integrazione.

In ogni caso il trattamento di maternità prevale sul trattamento di integrazione salariale;

▪ CIGS e Malattia:

- Lavoratore ammalato **prima** della sospensione per cigs:

prevale l'indennità di malattia, salvo nel caso in cui tutto il comparto al quale appartiene il lavoratore sia posto in cigs;

- Lavoratore ammalato **durante** il periodo di sospensione per cigs:

- prevale l'integrazione salariale in caso di cigs a zero ore;
- prevale l'indennità di malattia in caso di riduzione di orario di lavoro.

▪ CIGS e Pensione:

L'integrazione salariale è equiparata alla retribuzione percepita in costanza di rapporto di lavoro, pertanto è soggetta alla normativa che regola il cumulo pensione/redditi da lavoro.

➤ **ATTIVITA' LAVORATIVA E CIGS**

▪ **Incompatibilità:**

nel caso di rioccupazione con un rapporto subordinato a tempo pieno e indeterminato.

▪ **Compatibilità e cumulabilità:**

nel caso di occupazione o rioccupazione con una prestazione part-time compatibile in termini di orario di lavoro con il rapporto già in essere.

▪ **CIGS - Cumulabilità parziale:**

Si ha in caso di rioccupazione con contratto a tempo determinato di importo inferiore rispetto all'integrazione salariale.

In questo caso è possibile il cumulo parziale fino a concorrenza dell'importo della cigs spettante.

Nel caso di lavoro autonomo spetta sempre e comunque al lavoratore dimostrare e documentare l'ammontare dei guadagni e la loro collocazione temporale, al fine di consentire all'Istituto l'erogazione dell'eventuale quota differenziale di integrazione salariale.

▪ **CIGS e TFR:**

Le quote di tfr maturate durante il periodo di cigs e dovute ai lavoratori ininterrottamente sospesi e licenziati nel corso o al termine del periodo integrato sono a carico dell'Istituto.

Nel caso di ripresa dell'attività lavorativa presso la stessa azienda, alla fine del periodo di cigs, le quote di tfr di cui sopra sono a carico del datore di lavoro.

▪ **Contribuzione figurativa**

I periodi trascorsi in cigs sono utili ai fini del diritto e della misura della pensione.

CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

L'istituto del contratto di solidarietà, introdotto nel nostro ordinamento con il D.L. 726/84 artt. 1 e 2 convertito nella L. 863/84, è uno strumento che attraverso la riduzione dell'orario di lavoro consente all'azienda:

- di mantenere i livelli occupazionali esistenti in presenza di crisi aziendale, scongiurando i licenziamenti (difensivo)
- ovvero di favorire l'assunzione di nuovi lavoratori (espansivo).

➤ **Contratti di solidarietà difensivi - aziende soggette alla CIGS**

Aziende beneficiarie

- Imprese editrici di quotidiani – periodici – agenzie di stampa a diffusione nazionale.
- Non possono stipulare contratti di solidarietà le imprese sottoposte a procedure concorsuali (fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria).

Lavoratori beneficiari

- Giornalisti professionisti
- Praticanti
- Pubblicisti (a decorrere dal 2001)

➤ Riduzione dell'orario di lavoro

- La riduzione dell'orario di lavoro può essere giornaliera, settimanale o mensile e può essere applicata su base orizzontale o verticale.
- La percentuale di riduzione di orario, non deve superare il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti dal contratto di solidarietà (D.M. n. 46448/2009)
- Non è ammesso lavoro straordinario per i lavoratori in solidarietà.

➤ **Durata del contratto di solidarietà**

Durata massima 24 mesi prorogabili di ulteriori 24 mesi (36 per i lavoratori occupati nelle aree del Mezzogiorno).

Un nuovo contratto di solidarietà può essere stipulato trascorsi 12 mesi dal termine del precedente accordo.

➤ **Importo**

Ai lavoratori spetta un'integrazione salariale, da parte dell'Inpgi, pari al 60% del monte retributivo perso a causa della riduzione dell'orario di lavoro.

Per fronteggiare la situazione di difficoltà del mercato del lavoro negli anni 2009-2013, la misura dell'integrazione salariale è stata innalzata dal 60 % all'80% anche per i giornalisti (20% a carico dello Stato - Fondo Sociale per l'occupazione e la formazione).

INTRODUZIONE DI UN TETTO AI CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

**Delibera CDA n. 105 del 15/10/2012
(Approvata dai Ministeri vigilanti il 23/01/2013)**

- **Limite mensile di Euro 1.085,57 lordi (anno 2013) previsto per la CIGS esteso anche all'integrazione salariale nei contratti di solidarietà.**
- **Limite annualmente rivalutato sulla base dell'indice dei prezzi al consumo ISTAT.**

ESEMPI

Tetto di solidarietà Euro 1.085,57 (anno 2013)

Consideriamo due ipotesi:

- 1) Retribuzione annua media della categoria per a circa Euro 62.000,00
 - retribuzione annua persa = Euro 24.800,00
 - 60% della retribuzione integrata dall'INPGI = Euro 14.880 (euro 1.063,00 mensili)

Il Tetto di Euro 1.085,57 copre integralmente una riduzione dell'orario di lavoro pari al 40% su una retribuzione media di Euro 62.000,00

- 2) Retribuzione annua media pari a Euro 80.000,00
 - riduzione dell'orario di lavoro pari al 30%
 - retribuzione annua persa = Euro 24.000,00
 - 60% della retribuzione integrata dall'INPGI = Euro 14.400,00 (euro 1.029,00 mensili)

Il Tetto di Euro 1.085,57 copre integralmente una riduzione dell'orario di lavoro pari al 30% su una retribuzione media di Euro 80.000,00

▪ **PAGAMENTO CONTRATTI DI SOLIDARIETA'**

- **Diretto** (introdotto dal D.M. 46488/2009)

L'INPGI eroga direttamente ai beneficiari del cds l'integrazione salariale.

Questa modalità di pagamento, deve essere espressamente indicata nel decreto Ministeriale di autorizzazione.

- **Indiretto**

L'azienda anticipa il trattamento per conto dell'Istituto.

Successivamente, a seguito di autorizzazione dell'INPGI, l'azienda provvederà a portare a conguaglio le somme anticipate a titolo di solidarietà con i contributi dovuti all'Istituto.

CONTRATTI DI SOLIDARIETA' ED ALTRI ISTITUTI

➤ **Maternità Obbligatoria** (vedi circolare INPS 212 del 13/07/1994)

Nel caso di **riduzione dell'orario di lavoro di tipo orizzontale**, alla lavoratrice che entra in astensione obbligatoria nel corso di applicazione del contratto di solidarietà, viene corrisposta sia l'indennità di maternità, calcolata sulla retribuzione corrisposta a seguito del ridotto orario di lavoro, sia l'integrazione salariale per le ore non lavorate.

Nel caso di **riduzione dell'orario di lavoro verticale**, alla lavoratrice che entra in astensione obbligatoria nel corso di applicazione del contratto di solidarietà, viene corrisposta la sola indennità di maternità, sia per i periodi lavorati che per quelli per i quali è prevista la totale sospensione dal lavoro.

Nel caso in cui il congedo di maternità obbligatoria era già in atto al momento della stipula del contratto di solidarietà, la lavoratrice continua a fruire del relativo trattamento economico calcolato sulla retribuzione intera.

➤ **Maternità Facoltativa**

Nel caso di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro, alla lavoratrice che entra in astensione obbligatoria nel corso di applicazione del contratto di solidarietà, viene corrisposta sia l'indennità di maternità, calcolata sulla retribuzione corrisposta a seguito del ridotto orario di lavoro, sia l'integrazione salariale per le ore non lavorate.

Nel caso di riduzione verticale dell'orario di lavoro, l'indennità per astensione facoltativa spetta solo per i periodi in cui è prevista l'attività lavorativa, mentre per i restanti periodi viene corrisposto il trattamento di integrazione salariale.

➤ **Malattia - Infortunio**

Per malattie intervenute nel corso di applicazione del contratto di solidarietà, **in caso di riduzione dell'orario di lavoro verticale**, spetta la sola indennità di malattia per gli eventi di malattia verificatisi nel corso di un periodo di piena occupazione, mentre nel caso in cui la stessa si verifichi in un periodo di sospensione totale dal lavoro, spetta solo il trattamento di integrazione salariale. Tale criterio si adotta anche in caso di infortunio.

In caso di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro, il lavoratore riceverà sia il trattamento economico di malattia per le ore considerate lavorative (calcolato sul nuovo orario di lavoro) che l'integrazione salariale per le ore di riduzione di orario lavoro. Tale criterio è valido anche in caso di infortunio.

In caso di malattia intervenuta prima dell'inizio del contratto di solidarietà si conserva il diritto alla relativa indennità, non interviene quindi l'integrazione salariale.

➤ **Ferie**

Le ferie maturate in periodi anteriori al contratto di solidarietà sono a **totale carico del datore di lavoro** anche se usufruite nel corso di applicazione del contratto stesso.

Parimenti sono a **totale carico del datore di lavoro** le ferie maturate nell'arco di applicazione del contratto di solidarietà, ma usufruite in data successiva alla fine del contratto stesso.

Non è integrabile l'indennità sostitutiva delle ferie.

Nel caso di riduzione verticale dell'orario di lavoro, **potranno essere integrate solo ed esclusivamente le ferie maturate nell'arco di applicazione del contratto di solidarietà ed usufruite nei giorni in cui è prevista l'astensione dal lavoro.**

➤ **Contribuzione figurativa**

Per i periodi di solidarietà autorizzati, è previsto l'accredito figurativo dei contributi per la retribuzione persa dal lavoratore a causa della riduzione dell'orario di lavoro.

MOBILITA'

L'istituto della **MOBILITA'** disciplinato dalla L. 223/91 è uno strumento di gestione degli esuberanti di manodopera e presuppone il recesso del rapporto di lavoro e quindi lo stato di disoccupazione del lavoratore.

La messa in mobilità del personale in esubero, presuppone l'attivazione da parte dell'azienda di una complessa procedura che si conclude con il licenziamento dei lavoratori eccedenti secondo precisi criteri di scelta.

➤ **Indennità di mobilità**

▪ **Lavoratori beneficiari**

I soggetti beneficiari dell'indennità di mobilità sono gli appartenenti alle aziende rientranti nel campo di applicazione della cigs:

- ❖ Giornalisti professionisti;
- ❖ Giornalisti praticanti;
- ❖ Pubblicisti (dal 2011).

➤ **Requisiti**

- Essere titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato
- Anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui 6 di lavoro effettivamente prestato
- Essere iscritti alle liste di mobilità

➤ Durata del trattamento

La durata del trattamento di mobilità è legata all'età del lavoratore e all'area geografica in cui è ubicata l'unità produttiva di provenienza del lavoratore stesso.

In ogni caso l'indennità di mobilità non può essere erogata:

- per un periodo superiore all'anzianità maturata presso l'azienda che ha attivato la procedura;
- successivamente alla data in cui matura il diritto alla pensione di vecchiaia.

ETA' DEL LAVORATORE	ANNI	DURATA NELLA GENERALITA' DEI CASI	DURATA NELLE AREE DEL MEZZOGIORNO
Fino a 39 anni	2013/2014	12	24
Da 40 a 49 anni	2013/2014	24	36
Dai 50 anni	2013/2014	36	48
Fino a 39 anni	2015	12	12
Da 40 a 49 anni	2015	18	24
Dai 50 anni	2015	24	36
Fino a 39 anni	2016	12	12
Da 40 a 49 anni	2016	12	18
Dai 50 anni	2016	18	24

➤ **IMPORTO:**

Primi 12 mesi	100% del trattamento cigs al netto della ritenuta contributiva a carico degli apprendisti pari al 5,84%.
Dal 13° mese in poi	80% del trattamento cigs al lordo della ritenuta contributiva a carico degli apprendisti pari al 5,84%.

Anno 2013	
Primi 12 mesi importo mensile	1.085,57
Dal 13° mese in poi mensile	903,20



➤ **Termini di presentazione della domanda di mobilità**

La domanda di mobilità deve essere presentata all'INPGI entro 68 giorni dalla data di licenziamento o dalla fine dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Il termine di cui sopra è ritenuto dalla giurisprudenza di decadenza.

➤ **Casi di sospensione dell'indennità di mobilità**

- Assunzione con contratto a termine;
- assunzione a tempo indeterminato qualora non si superi il periodo di prova;
- periodo di astensione obbligatoria per maternità.

➤ **Contribuzione figurativa**

I periodi di godimento dell'indennità di mobilità sono coperti da contribuzione figurativa accreditata d'ufficio dall'INPGI.

Tali contributi sono utili sia per il diritto che per la misura della pensione.

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA

La disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga ha la funzione di estendere gli strumenti di tutela – Cigs, Contratti di Solidarietà e Mobilità – ai giornalisti dipendenti da aziende non rientranti nel campo di applicazione della Legge 416/81 e successive modificazioni.

Le aziende che possono fare ricorso agli ammortizzatori sociali in deroga sono:

- le agenzie di stampa a diffusione locale
- le imprese radiotelevisive

Gli ammortizzatori sociali in deroga sono finanziati dal Fondo sociale per l'occupazione istituito presso il Ministero del Lavoro. Per l'anno 2013, la spesa prevista dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 (riforma del mercato del lavoro) è stata incrementata dalla recente legge di stabilità n. 228/2012.

CIGS IN DEROGA

Aziende Beneficiarie

- le agenzie di stampa a diffusione locale
- le imprese radiotelevisive escluse dalla normativa in materia di Cigs.

Lavoratori Beneficiari

- Giornalisti professionisti
- Praticanti
- Pubblicisti (a decorrere dal 2001)
con anzianità aziendale di almeno 90 giorni alla data di richiesta del trattamento

Lavoratori Esclusi

- Lavoratori con qualifiche dirigenziali.

Procedura CIGS in deroga

Nel caso in cui l'intervento di integrazione salariale riguardi più unità produttive site in diverse aree regionali, l'azienda deve presentare la domanda per ottenere il decreto di concessione, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro 25 gg. dalla riduzione o sospensione dell'orario di lavoro.

Nel caso in cui l'intervento di integrazione salariale riguardi unità produttive site in una sola regione, la domanda dovrà essere presentata alla Regione o alla Direzione Regionale del Lavoro competente.

Alla domanda devono essere allegati:

1. verbale di accordo con le rappresentanze sindacali
2. programma di intervento
3. elenco dei lavoratori interessati dal programma di cigs.

➤ DURATA

- 12 mesi (anni 2013 – 2016)
- 12 mesi – proroga sulla base di specifici accordi governativi, previa autorizzazione con decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.
(L. 92/2012, art. 2, commi 64 – 66)

➤ IMPORTO

80% della retribuzione spettante al lavoratore

Riduzione:

- - 10% per 1° Periodo di Proroga
- - 30% per 2° Periodo di Proroga
- - 40% per 3° Periodo di Proroga

➤ MASSIMALE

Euro 1.085,57

➤ **Pagamento**

Pagamento diretto da parte dell'INPS.

In casi eccezionali può intervenire il pagamento indiretto.

➤ **Contribuzione figurativa**

L'accredito presso l'INPGI è subordinato al trasferimento dei fondi statali atti alla copertura del relativo onere.

CONTRATTI DI SOLIDARIETA' IN DEROGA

L'Istituto del contratto di solidarietà in deroga è stato introdotto con la L. 236/93 art. 5 commi 5, 7 e 8 e successive modificazioni (circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 20 del 25 maggio 2004).

Tale strumento ha la finalità di evitare la riduzione di personale, in presenza di dichiarate eccedenze occupazionali, in caso di avvio della procedura di cui all'art. 24 della L. 223/91 (norme in materia di riduzione del personale).

Dal 2009 può essere utilizzato anche al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

Aziende Beneficiarie

- le agenzie di stampa a diffusione locale
- le imprese radiotelevisive

escluse dalla normativa in materia di Cigs, che abbiano avviato la procedura di mobilità di cui all'art. 24 della L. 223/91.

Lavoratori Beneficiari

- Giornalisti professionisti
- Praticanti
- Pubblicisti (a decorrere dal 2001)

che abbiano un rapporto di lavoro subordinato (anche part-time e con contratto a termine, per un periodo non superiore alla scadenza del contratto) purché costituito in data antecedente all'apertura della procedura di mobilità

Lavoratori Esclusi

- Lavoratori con qualifiche dirigenziali.

Procedura Contributo di Solidarietà

L'azienda deve presentare istanza alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) competente per territorio, con allegati:

- 1) l'accordo sindacale
- 2) il dettaglio dell'orario ordinario e dell'orario ridotto concordato
- 3) la scheda informativa aziendale (allegato 3 circolare Ministero del Lavoro n. 20/2004)
- 4) elenco nominativo del personale interessato

La DPL verificata l'esistenza dei presupposti di legge, trasmette l'istanza al Ministero del Lavoro (Direzione generale ammortizzatori sociali).

Il Ministero del Lavoro autorizza (entro 30 gg.) il contratto di solidarietà e l'ammissione al contributo con decreto direttoriale che trasmette anche alla DPL e all'INPS/INPGI competenti.

➤ **Riduzione dell'Orario di Lavoro**

Come per contratti di solidarietà non in deroga.

➤ **Durata**

24 mesi (ovvero 36 mesi nell'arco quinquennio)

➤ **Importo**

La legge prevede l'erogazione di un contributo pari al 50% del monte retributivo perso a causa della riduzione dell'orario di lavoro, così ripartito:

- 25% al lavoratore
- 25% all'azienda.

➤ **Pagamento**

Il Ministero del Lavoro trasferirà all'INPS o all'INPGI gli importi spettanti che saranno erogati all'azienda.

➤ **Contribuzione figurativa**

Come per il contratto di solidarietà non in deroga.

MOBILITA' IN DEROGA

L'istituto della Mobilità in deroga è uno strumento di gestione degli esuberanti di manodopera e presuppone il recesso del rapporto di lavoro e quindi lo stato di disoccupazione del lavoratore.

Lavoratori Beneficiari

- Lavoratori licenziati da aziende non destinatarie della normativa sulla mobilità
- lavoratori che hanno fruito della mobilità ordinaria e per i quali, sulla base di accordi regionali, è prevista una proroga del trattamento.

Con almeno 12 mesi di anzianità aziendale di cui 6 mesi di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro per ferie, festività ed infortuni.

Procedura Mobilità in deroga

- Azienda:

Deve presentare domanda all'INPS e alla Regione.

- Lavoratore:

Deve presentare domanda all'INPS entro 68 giorni dal licenziamento.