

Eufrazio Massi

Gli ammortizzatori sociali nel settore turismo



in collaborazione con



FEDERALBERGHI

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI
NEL SETTORE TURISMO

Istituto Internazionale di Studi
e Documentazione Turistico Alberghiera
“Giovanni Colombo”

Gli ammortizzatori sociali nel settore turismo

di Eufrazio Massi

EDIZIONI ISTA

Istituto Internazionale di Studi
e Documentazione Turistico Alberghiera
"Giovanni Colombo"
00187 Roma - via Toscana, 1

copyright 2009 – EBNT, Federalberghi, Format e Faiat service srl

Le considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegnano in alcun modo l'amministrazione di appartenenza.

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

INDICE

INDICE	3
INTRODUZIONE	5
PARTE PRIMA – I NUOVI STRUMENTI DI TUTELA	7
l'indennità di disoccupazione in caso di sospensione dal lavoro	9
il caso della disoccupazione con requisiti ridotti	11
tutela del reddito per gli apprendisti.....	11
tutela del reddito per i collaboratori coordinati e continuativi.....	14
incentivi alla ricollocazione dei lavoratori con ammortizzatori in deroga.....	14
incentivi alla ricollocazione dei lavoratori in CIGS o in mobilità.....	15
lavoro accessorio per i lavoratori in trattamento integrativo o di sostegno al reddito.....	17
PARTE SECONDA – I CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI	21
disciplina generale	23
contratti di solidarietà nelle imprese che non rientrano nel campo di applicazione della CIGS	26
estensione dei contratti di solidarietà a tutte le imprese alberghiere	27
PARTE TERZA - GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA.....	29
PARTE QUARTA - I LICENZIAMENTI COLLETTIVI PER RIDUZIONE DI PERSONALE.....	33
indennità di mobilità	36
PARTE QUINTA – IL TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE.....	39
indennità di disoccupazione con requisiti ordinari	41
indennità di disoccupazione con requisiti ridotti.....	43
PARTE SESTA - LE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO ACCESSORIO... ..	45
IL SOSTEGNO AL REDDITO NEL CCNL TURISMO.....	51
Accordo di rinnovo del CCNL Turismo 27 luglio 2007	53
regolamento tipo ente bilaterale territoriale turismo	55
regolamento ente bilaterale nazionale turismo	57
APPENDICE NORMATIVA.....	61
decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726 (convertito, con modificazioni, nella legge 19 dicembre 1984, n. 863).....	63
legge 23 luglio 1991, n. 223.....	64

decreto legge 20 maggio 1993, n. 148 (convertito, con modificazioni, nella legge 19 luglio 1993, n. 236).....	69
decreto legge 29 novembre 2008, n. 185 (convertito, con modificazioni, nella legge 28 gennaio 2009, n. 2)	72
decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5 (convertito, con modificazioni, nella legge 9 aprile 2009, n. 33).....	81
INPS circolare 26 maggio 2009, n. 75	87
L'ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL SETTORE TURISMO.....	95

INTRODUZIONE

La crisi economica internazionale sta avendo forti ripercussioni sul sistema produttivo italiano e sulle imprese turistiche, che ne rappresentano una parte rilevante.

Le ricadute in termini di occupazionali della congiuntura economica negativa possono comportare l'impovertimento del tessuto professionale del settore, attraverso la perdita di posti di lavoro e la migrazione verso altri settori di manodopera qualificata.

Per scongiurare questo rischio e proseguire nel contempo nella realizzazione di un sistema, anche contrattuale, di welfare di settore, Federalberghi ha voluto realizzare un'agile pubblicazione che compendia gli strumenti di sostegno al reddito e di gestione delle crisi occupazionali disponibili per le imprese del settore.

Il volume, realizzato con il contributo dell'Ente bilaterale nazionale del Turismo, ricapitola ed analizza nel dettaglio le caratteristiche degli ammortizzatori sociali, evidenziando le più recenti novità e segnalando le opportunità per le imprese e i collaboratori.

Affidiamo alle stampe questo volume con l'obiettivo di generare valore e di accrescere la capacità del nostro settore di attrarre e trattenere un capitale di professionalità che costituisce la principale risorsa dell'ospitalità italiana.

Bernabò Bocca
Presidente Federalberghi

PARTE PRIMA – I NUOVI STRUMENTI DI TUTELA

L'obiettivo perseguito dall'Esecutivo attraverso una serie di provvedimenti nuovi e vecchi finalizzati ad affrontare la crisi, comporta la necessità di esaminare alcuni istituti i quali, in un'ottica di progressivo adattamento alle situazioni emergenti, comportano molti adattamenti interpretativi che si rincorrono pressoché quotidianamente attraverso chiarimenti sia degli organi amministrativi che degli Istituti previdenziali.

L'analisi che segue partirà dall'esame delle norme di potenziamento ed estensione degli strumenti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro o di licenziamento.

l'indennità di disoccupazione in caso di sospensione dal lavoro

Con l'articolo 19, comma 1, lettera a), della legge n. 2 del 2009, il Legislatore ha inteso "coprire" le sospensioni dal lavoro di quei prestatori che, pur essendo in possesso dei requisiti occupazionali per il godimento dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali, non hanno alcun trattamento economico integrativo da parte degli Istituti previdenziali. La copertura, attraverso l'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali è per novanta giorni all'anno nell'arco temporale considerato, con il riconoscimento della contribuzione figurativa e degli assegni per il nucleo familiare, in presenza degli specifici requisiti di legge, come ricorda la circolare INPS n. 39 del 6 marzo 2009. Si ricorda che la stessa, dopo le modifiche introdotte dalla legge n. 247 del 2007, è del 60% dell'ultima retribuzione per sei mesi, del 50% nei due mesi successivi, e del 40% nell'ultimo quadrimestre. Per l'anno corrente la misura dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali è stata fissata dalla circolare INPS n. 11 del 27 gennaio 2009, nell'ambito dei massimi mensili di 886,31 euro e di 1.065,26 euro (per retribuzioni superiori a 1.917,48 euro).

Con riferimento alla misura del beneficio, giova ricordare che il decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5, come convertito in legge 9 aprile 2009, n. 33, prevede, per il solo biennio 2009/2010, la possibilità che l'importo totale dell'erogazione sia elevato a quello dei trattamenti previsti dal comma 8 dell'articolo 19 del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185 e cioè ai trattamenti di cassa integrazione e mobilità (80% della retribuzione).

Queste sono le condizioni richieste dalla norma:

- a) i lavoratori devono essere in possesso dei requisiti per il godimento dell'indennità ordinaria di disoccupazione. Ciò significa che l'anzianità assicurativa deve essere di almeno due anni, nonché di un anno nel biennio precedente il verificarsi dell'evento;

- b) i lavoratori non debbono essere “coperti” da altro intervento integrativo come, ad esempio, la Cassa Integrazione Guadagni (nelle sue varie ipotesi) o il Contratto di Solidarietà Difensivo. L’integrazione non è riconosciuta neanche in tutte quelle ipotesi nelle quali, pur in presenza di contratto a tempo indeterminato, ci si trovi di fronte a sospensioni lavorative programmate in alcuni periodi dell’anno o in caso di contratto a tempo parziale di tipo verticale. Su questo punto, in passato, sia l’INPS che la stessa Corte di Cassazione¹ hanno fatto discendere tale tipologia contrattuale dalla libera scelta delle parti, sicché la disoccupazione involontaria non è stata mai riconosciuta. Ovviamente, l’indennità non è riconosciuta in tutte quelle ipotesi in cui il lavoratore rifiuta una delle offerte provenienti dai servizi che curano l’incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
- c) la sospensione deve dipendere da crisi aziendali od occupazionali. Si deve trattare di una contrazione dell’attività desumibile dall’andamento involutivo, anche improvviso, dell’azienda, riscontrabile sia dal calo degli ordini, che dal fatturato, che dalla mancanza di materie prime che, infine, dai ritardi, documentati, nei pagamenti dei clienti;
- d) l’indennità è riconosciuta al lavoratore nella misura prevista a condizione che l’Ente bilaterale o, per i lavoratori somministrati, quello individuato dall’articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, eroghi almeno il 20% dell’importo globale. Fino all’emanazione di un decreto ministeriale con il quale saranno fissate le modalità ed i criteri attuativi, l’INPS poteva concedere l’indennità senza l’intervento integrativo degli Enti bilaterali, ma le modifiche introdotte con l’articolo 7-ter, comma 9, della legge n. 33 del 2009 hanno fatto svanire tale possibilità. L’INPS, con il messaggio n. 6731 del 24 marzo 2009, riallacciandosi alla nota della Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali e gli Incentivi all’Occupazione del Ministero del Lavoro del 13 marzo 2009, aveva già, in un certo senso, “anticipato” l’orientamento del Legislatore affermando che nel caso in cui fosse mancato l’intervento integrativo degli Enti bilaterali (ad esempio, perché non istituiti o perché il datore di lavoro non ha versato all’ente bilaterale la contribuzione prevista dal contratto collettivo), i periodi di tutela ex articolo 19, comma 1, si sarebbero considerati esauriti con la conseguenza che i lavoratori potevano accedere direttamente ai trattamenti in deroga previsti dalla normativa vigente;
- e) il periodo annuo di copertura è di novanta giorni nell’anno solare (1° gennaio – 31 dicembre). I lavoratori, fino alla emanazione del decreto ministeriale postulato al comma 3, devono presentare al centro per l’impiego competente per territorio, la propria dichiarazione di

¹ Corte di Cassazione, sentenza 21 dicembre 2006, n. 27287

disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale e presentare la domanda (modello DS21) alla sede INPS. Parimenti, i datori di lavoro sono tenuti a comunicare sia all'INPS che ai centri per l'impiego competenti, la sospensione dell'attività lavorativa, le motivazioni ed i nominativi dei soggetti interessati. Le novanta giornate possono essere continuative o per periodi intervallati;

- f) ricorso alla CIGS straordinaria o alla mobilità in deroga per l'anno 2009. L'articolo 19, comma 1-bis, afferma che lo stesso è subordinato all'esaurimento dei periodi di tutela appena richiamati.

il caso della disoccupazione con requisiti ridotti

L'articolo 19, comma 1, lettera b), della legge n. 2 del 2009, intende tutelare quei lavoratori sospesi per crisi aziendali ed occupazionali, non destinatari di altro trattamento integrativo, che sono in possesso dei requisiti per il "godimento" dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti. Anche in questo caso la durata è di novanta giorni nell'anno solare durante l'arco di riferimento temporale fissato tra il 1° gennaio 2009 ed il 31 dicembre 2011.

Le condizioni riportate nelle lettere da a) fino ad f) del precedente punto sono le stesse e tutte quante sono necessarie per la fruizione. Ciò che cambia sono i destinatari, in quanto la disposizione è finalizzata a tutelare i lavoratori stagionali e quelli saltuari, anche precari, che non hanno gli stessi requisiti contributivi richiesti: essi maturano, in assenza dell'anno di contribuzione nel biennio, il diritto all'indennità con settantotto giornate lavorative per le quali siano stati versati o dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria. Per il computo, ai soli fini dell'accertamento del diritto, si tiene conto oltre che di quelle effettivamente prestate anche di quelle assimilabili come, ad esempio, la maternità, le ferie e le malattie, coperte da contribuzione obbligatoria e relative ad un periodo complessivamente considerato come lavorativo. L'indennità di disoccupazione è pari al 30% della retribuzione: la circolare INPS n. 11 del 27 gennaio 2009 ha fissato gli importi massimi mensili, in 858,58 euro ed in 1.031,93 euro (per retribuzioni superiori a 1.917,48 euro).

tutela del reddito per gli apprendisti

L'articolo 19, comma 1, lettera c) della legge n. 2 del 2009 riconosce, in via sperimentale, per la prima volta e subordinatamente alla contribuzione aggiuntiva da parte degli Enti bilaterali pari ad almeno il 20% dell'indennità complessiva, un trattamento di disoccupazione uguale all'indennità di disoccupazione con requisiti normali in favore degli apprendisti in forza alla data del 29 novembre 2008, data di

entrata in vigore del decreto legge n. 185 del 2008 (poi convertito nella legge n. 2 del 2009) e con almeno tre mesi di servizio, in caso di sospensione dell'attività di impresa per crisi aziendali od occupazionali o di licenziamento, per una durata massima di novanta giorni nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendistato.

Anche in questo caso si rendono necessarie alcune riflessioni che possono così sintetizzarsi:

- a) il trattamento di sostegno è uguale all'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali il quale (è ciò che ci interessa in questo caso) è pari al 60% dell'ultima retribuzione per i novanta giorni presi in considerazione dal Legislatore;
- b) la disposizione trova applicazione in tutte le tipologie di apprendistato (professionalizzante, alta formazione, espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione – peraltro, non ancora attuato - e quello regolamentato dalla legge n. 196 del 1997);
- c) i due requisiti (in organico alla data del 28 novembre 2008 e tre mesi di anzianità presso lo stesso datore di lavoro) debbono coesistere ai fini del “godimento” integrativo. Nel computo dei tre mesi rientrano, ad avviso di chi scrive, anche i periodi di astensione per maternità o malattia e, comunque, tutte quelle situazioni (es. ferie, riposi, ecc.) direttamente ricollegabili al rapporto di lavoro;
- d) la durata massima del trattamento è di novanta giorni per tutta la durata del contratto: il decreto legislativo n. 276 del 2003 prevede un limite massimo di durata pari a sei anni, mentre la normazione collettiva ha, di fatto, “limato” tale limite massimo. Oggi, dopo le modifiche introdotte nel testo originario dalla legge n. 133 del 2008 (articolo 23) è stato cassato il limite minimo di due anni, aprendo, di fatto, alla possibilità di contratti di apprendistato stagionali. Trattandosi di ipotesi di sospensione o di licenziamento i novanta giorni possono essere anche non continuativi;
- e) il godimento dell'indennità è strettamente correlato ad un periodo di sospensione derivante da difficoltà aziendali o da licenziamento. Ciò porta ad escludere, in quest'ultimo caso, l'indennità in favore degli apprendisti il cui rapporto si è risolto per giusta causa imputabile al lavoratore o per giustificato motivo soggettivo;
- f) il godimento dell'indennità, a causa di licenziamento, appare possibile anche nel caso in cui il provvedimento sia stato oggetto di impugnazione, qualora si applichi (ma su questo punto appare necessario un chiarimento interpretativo) la delibera del Consiglio di amministrazione dell'INPS n. 88 del 14 giugno 1985 che stabilì, in via generale, in presenza dei requisiti di legge, che potessero essere liquidate le prestazioni di disoccupazione, con l'adozione di tutte le iniziative

possibili al recupero dell'indebitato, a seguito della reintegrazione sul posto di lavoro;

- g) con il successivo comma 1-bis viene individuata una specifica procedura per il godimento dei benefici integrativi sia per i lavoratori sospesi per crisi aziendali che per gli apprendisti: l'articolo 7-ter, comma 9, lettera b), della legge n. 33 del 2009 ha affermato che nell'ipotesi in cui manchi, per qualsiasi ragione, l'intervento integrativo degli Enti bilaterali i predetti periodi di tutela (novanta giorni) si considerano esauriti ed i lavoratori accedono direttamente ai trattamenti in deroga alla normativa vigente. Peraltro, il successivo comma 1-ter, inserito con la legge n. 33 del 2009, ha affermato che le risorse stanziare per i trattamenti integrativi previsti alle lettere a), b) e c), possono essere utilizzate, nel 2009, per garantire un trattamento equivalente a quello previsto dal comma 8 dell'articolo 19.

Per tutti i casi sopra evidenziati alle lettere a), b) e c) incombe sul datore di lavoro l'obbligo di comunicare al centro per l'impiego ed all'INPS, competente per territorio, la sospensione dell'attività e le motivazioni che hanno indotto l'azienda a tale decisione ed i nominativi dei lavoratori interessati (per gli apprendisti ciò deve avvenire anche in caso di licenziamento per crisi aziendale od occupazionale).

I lavoratori, per poter percepire l'indennità, debbono comunicare ai servizi per l'impiego la loro immediata disponibilità ad una nuova occupazione o ad un percorso di riqualificazione professionale secondo le modalità indicate nel decreto ministeriale del Ministro del Lavoro, postulato dal comma 3. Ai centri per l'impiego spetta l'onere di comunicare alle agenzie di lavoro autorizzate nel proprio ambito territoriale, i nominativi dei lavoratori disponibili ad un'occupazione nuova o ad un'attività di riqualificazione.

Da quanto sopra emerge un fatto non secondario: "conditio sine qua non" per il godimento dell'indennità è la dichiarazione di disponibilità immediata ad un nuovo lavoro o ad un percorso riqualificativo (fatta salva la sola eccezione del lavoro occasionale ed accessorio nelle forme e secondo le modalità previste dall'articolo 1-bis dell'articolo 70 del decreto legislativo n. 276 del 2003, introdotto dalla legge n. 33 del 2009, del quale si parlerà successivamente).

Strettamente connesso con gli obblighi dei servizi per l'impiego è quanto affermato dall'articolo 7-ter, comma 11, della legge n. 33 del 2009: questi ultimi (comprese le agenzie del lavoro e gli altri soggetti autorizzati od accreditati) hanno l'obbligo di pubblicare, senza oneri per la finanza pubblica, sui "media locali, con cadenza almeno settimanale, le offerte di lavoro disponibili.

Per le società di lavoro temporaneo e gli altri soggetti accreditati od autorizzato, tale comportamento è valutato anche ai fini del mantenimento dell'autorizzazione e dell'accREDITAMENTO ex artt. 5 e 7 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

tutela del reddito per i collaboratori coordinati e continuativi

Il comma 2 dell'articolo 19 della legge n. 2 del 2009 introduce, in via sperimentale, per il triennio 2009-2011, una forma di tutela del reddito in favore dei collaboratori a progetto nei soli casi di fine lavoro, pari al 20% del reddito percepito l'anno precedente², corrisposta in un'unica soluzione:

Le condizioni richieste dal Legislatore possono così sintetizzarsi:

- a) il godimento dell'indennità è condizionato alla dichiarazione di disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale. In presenza di un rifiuto di sottoscrizione o di rifiuto di un'offerta formativa congrua il destinatario perde il trattamento di sostegno;
- b) il collaboratore deve esser iscritto, in via esclusiva, alla gestione separata dell'INPS³: ciò significa che se è iscritto ad altra forma di previdenza obbligatoria o è titolare di pensione non scatta il diritto. Sono, in ogni caso, esclusi i soggetti titolari di reddito di lavoro autonomo, individuati dall'articolo 53 del TUIR;
- c) il collaboratore deve aver operato in regime di monocommittenza;
- d) il collaboratore deve aver conseguito, nell'anno precedente, un reddito compreso tra 5.000 euro e 13.280 euro (valore 2008). Quest'ultimo importo risulta essere il minimale di reddito previsto dall'articolo 1, comma 3, della legge n. 223 del 1990;
- e) debbono risultare accreditate alla gestione separata nell'anno di riferimento, almeno tre mensilità di contribuzione.

incentivi alla ricollocazione dei lavoratori con ammortizzatori in deroga

L'articolo 7-ter, comma 7, della legge n. 33 del 2009, offre un incentivo ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 1 della legge n. 223 del 1991 che, senza esservi tenuti, assumono, fino al 31 dicembre 2010, lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga o licenziati o sospesi da imprese non rientranti nella disciplina prevista dalla legge n. 223 del 1991 o che hanno in corso una procedura concorsuale.

² L'originario 10%, stabilito al comma 2 dell'articolo 19, è stato raddoppiato dal comma 8 dell'articolo 7-ter della legge n. 33 del 2009

³ articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995

La norma trova applicazione nelle imprese industriali che, mediamente, nell'ultimo semestre, hanno occupato più di quindici dipendenti⁴. Il campo di applicazione che è quello della CIGS, si è progressivamente allargato, per effetto di disposizioni particolari come ad esempio, fino al 31 dicembre 2009, per effetto della legge n. 2 del 2009, che consente alle imprese commerciali con più di cinquanta dipendenti, alle agenzie di viaggio ed agli operatori turistici con più di cinquanta lavoratori ed alle imprese di vigilanza con un organico superiore alle quindici unità di "godere" della CIGS e della mobilità.

Queste imprese, in caso di assunzione a tempo pieno ed indeterminato, usufruiscono, nel limite di spesa autorizzato, di un incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore, per il numero di mensilità di trattamento di sostegno del reddito non ancora corrisposte al momento dell'instaurazione del rapporto. Da tale somma, è sottratto quanto dovuto per la contribuzione figurativa. L'incentivo è erogato dall'INPS, a conguaglio, per le somme a titolo di contributi previdenziali ed assistenziali dovute dai datori di lavoro. L'incentivo non è corrisposto qualora, nei sei mesi successivi al verificarsi dell'evento che ha portato i lavoratori a "godere" dei trattamenti in deroga, l'assunzione venga effettuata da un datore di lavoro che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con la vecchia proprietà o si trovi nei confronti della stessa in un rapporto di collegamento o di controllo (es. patrimoniale o personale).

incentivi alla ricollocazione dei lavoratori in CIGS o in mobilità

L'incentivo previsto dal comma 7 dell'articolo 7 ter della legge n. 33 del 2009 non è l'unico che, nel nostro ordinamento riguarda la riassunzione di lavoratori in CIGS o in mobilità: per completezza di informazione si ritiene opportuno soffermarsi su quelli previsti dall'articolo 4, comma 3, della legge n. 236 del 1993 e dall'articolo 8 della legge n. 223 del 1991.

Per quel che riguarda la prima ipotesi, occorre ricordare come l'incentivo sia riconosciuto per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato, sulla base di alcuni requisiti che possono così sintetizzarsi:

- a) soggetti interessati: tutti i datori di lavoro, comprese le cooperative di produzione e lavoro, che non abbiano in corso sospensioni dall'attività ex articolo 1 della legge n. 223 del 1991 (CIGS, e in ogni caso con un

⁴ nel computo rientrano gli apprendisti, i dirigenti, i lavoratori a domicilio, i contratti di inserimento, i contratti a tempo determinato, mentre i lavoratori a tempo parziale sono calcolati "pro-quota"

- organico medio di quindici unità nell'ultimo semestre) o che non hanno proceduto a riduzioni di personale negli ultimi dodici mesi;
- b) l'assunzione, in caso di provvedimenti di risoluzione che hanno interessato altri lavoratori (il lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo o per riduzione collettiva di personale ha diritto di precedenza alla riassunzione nei sei mesi successivi, così come previsto dall'articolo 15, comma 6, della legge n. 264 del 1949, come riformulato dal decreto legislativo n. 297 del 2002), può essere effettuata, senza preclusione, nel caso in cui riguardi qualifiche non interessate dalle precedenti riduzioni di personale. Nelle società cooperative i lavoratori possono essere ammessi anche come soci;
 - c) i lavoratori debbono essere in CIGS da almeno tre mesi, anche non continuativi, per effetto della c.d. "rotazione";
 - d) l'incentivo è pari al 50% dell'indennità goduta dal lavoratore (articolo 8, comma 4, della legge n. 223 del 1991), ridotta di tre mesi, fino al termine del periodo di "godimento" della stessa (essa varia in base all'età ed alla collocazione "geografica" della vecchia impresa). La quota contributiva a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti⁵ per un periodo di dodici mesi.

Passando alla seconda ipotesi di incentivazione occorre ricordare come l'articolo 8 della legge n. 223 del 1991 disciplini l'assunzione dei lavoratori in lista di mobilità che può essere a tempo determinato (per un massimo di dodici mesi presso lo stesso datore di lavoro e senza l'applicazione della normativa specifica prevista sui contratti a termine dal decreto legislativo n. 368 del 2001) o a tempo indeterminato, sia pieno che parziale (in questo caso come affermato dalla nota del Ministero del Lavoro del 4 marzo 1993 il beneficio è pro – quota).

Queste sono le caratteristiche essenziali che, peraltro, sono leggermente diverse sia dall'incentivo previsto dalla legge n. 33 del 2009 che da quello ipotizzato dalla legge n. 236 del 1993:

- a) tutti i datori di lavoro sono, potenzialmente, interessati, in quanto non è previsto alcun limite dimensionale "discriminante";
- b) l'incentivo, in caso di assunzione a tempo indeterminato, consiste oltre che nella contribuzione per diciotto mesi analoga a quella prevista per gli apprendisti, nel "godimento" del 50% dell'indennità, se dovuta, per le mensilità residue di permanenza nella lista di mobilità, che sarebbe stata corrisposta al lavoratore;
- c) in caso di assunzione a tempo determinato, il datore di lavoro usufruisce della contribuzione analoga a quella prevista per gli apprendisti.

⁵ 10% ex articolo 1, comma 773, della legge n. 296 del 2006

Tali agevolazioni, alla luce di quanto contenuto nella circolare n. 5 del 2008, richiamato dalla successiva circolare n. 34 del 2008 del Ministero del Lavoro, rientrano nelle c.d. “agevolazioni contributive”, per il godimento delle quali occorre che il datore di lavoro applichi il trattamento economico e normativo previsti dai CCNL (anche territoriali od aziendali, se esistenti) e non si trovi nelle condizioni per le quali il rilascio del DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva) è impedito dalle cause ostative indicate dal decreto ministeriale 24 ottobre 2007.

Ricordiamo infine che, ai sensi dell'articolo 19, comma 13, della legge n. 2 del 2009, ai fini dei benefici contributivi in caso di assunzione, fino alla riforma degli ammortizzatori sociali e comunque non oltre il 31 dicembre 2009 possono essere iscritti nelle liste di mobilità, senza diritto al relativo trattamento economico, i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività di lavoro da parte di imprese che occupano anche meno di 15 dipendenti, per i quali non ricorrano le condizioni per l'attivazione delle procedure di mobilità.

lavoro accessorio per i lavoratori in trattamento integrativo o di sostegno al reddito.

L'articolo 7-ter, comma 12, della legge n. 33 del 2009, ha introdotto il comma 1-bis all'articolo 70 del decreto legislativo n. 276 del 2003: con tale disposizione, per il solo 2009, c'è un affievolimento del principio in base al quale i percettori di reddito integrativo non possono lavorare: ciò è possibile, attraverso prestazioni di lavoro occasionale ed accessorio in tutti i settori produttivi per un massimo di 3.000 euro nell'anno solare.

Le prestazioni occasionali ed accessorie, previste dall'articolo 70 del decreto legislativo n. 276 del 2003, sono attività, talora riferibili all'alveo della subordinazione e, altre volte, a quello dell'autonomia, per le quali il Legislatore ha previsto (in via ordinaria, fino a 5.000 euro e 10.000 per le imprese familiari del commercio, ma in questo caso la contribuzione è quella prevista per il lavoratore dipendente) una serie di forme di tutela, per “lavori”, sovente, relegati nell'ambito del “nero”. L'occasionalità e la complementarità, per situazioni molto diverse tra di loro, sono state risolte dal Legislatore con un riferimento certo: il limite di reddito annuo.

Tornando al caso dei lavoratori percettori di indennità integrativa si può osservare che:

- a) i 3.000 euro sono esenti da imposizione fiscale⁶, nel senso che, oltre a non essere considerati quale reddito imponibile, non influiscono sullo “status” di disoccupato od inoccupato;
- b) le somme vengono corrisposte attraverso il sistema dei “voucher” (telematico o cartaceo) già sperimentati dall’INPS in occasione della vendemmia 2008. L’Istituto ha fornito le prime modalità operative con le circolari n. 81 del 2008 e n. 104 del 2008;
- c) il voucher “di base” è di 10 euro (ma esistono multipli di 50 euro): esso è un “buono” che non è assolutamente riferibile ad una paga oraria. Sia se si utilizza il sistema telematico che quello cartaceo sulle somme corrisposte sono operate delle trattenute⁷;
- d) il datore di lavoro si deve accreditare al sistema INPS, comprando i buoni e optando tra le due vie (telematica o cartacea), secondo le indicazioni già espresse nelle circolari sopra richiamate che, presumibilmente, a breve, saranno integrate sulla base di queste nuove disposizioni;
- e) il datore di lavoro non è tenuto a comunicare al centro per l’impiego l’utilizzazione del prestatore come lavoratore accessorio, né a riportare sul libro unico del lavoro le “scritture” ad esso relative: tutto questo discende dal fatto che le prestazioni accessorie sono escluse dall’ambito di applicazione dell’articolo 1, comma 1180, e seguenti, della legge n. 296 del 2006 (comunicazioni on-line al centro per l’impiego) e dell’articolo 39 della legge n. 133 del 2008 e del decreto ministeriale 9 luglio 2008, istitutive del libro unico del lavoro;
- f) il datore di lavoro ha l’obbligo, di comunicare preventivamente al centro di contatto INPS – INAIL (numero gratuito 803.164) i propri dati identificativi, quelli del lavoratore interessato, ivi compreso il codice fiscale, il luogo della prestazione ed il numero delle giornate lavorative presunte. E’ questo l’elemento che, in caso di accesso ispettivo da parte degli organi di vigilanza, consente di qualificare la prestazione come accessoria ed occasionale;
- g) se si sceglie la via telematica, cosa che, ovviamente, vale anche per il prestatore, Poste Italiane SpA, soggetto partner dell’operazione, invia al lavoratore una carta magnetica (INPSCard) attraverso la quale sarà possibile screditare e riscuotere gli importi delle prestazioni;
- h) non è prevista alcuna forma scritta, neanche ai fini della prova, per il lavoro accessorio e lo stesso compenso corrisposto non fa, necessariamente, rinvio ad alcun trattamento previsto dalla

⁶ articolo 72, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003

⁷ in sostanza, su un buono di 10 euro, il prestatore incassa 7,50 euro, in quanto il 13% dell’intero importo va alla gestione separata dell’INPS per la copertura previdenziale, il 7%, all’INAIL per la copertura infortunistica, ed il 5% sempre all’INPS per la gestione del servizio

contrattazione collettiva ma può essere lasciato alla libera determinazione delle parti;

- i) le note interpretative dell'INPS, più volte citate, escludono la corresponsione, per tali prestazioni, degli assegni familiari, della malattia e della maternità.

Il lavoro occasionale ed accessorio è, allo stato degli atti, l'unica forma lavorativa che consente, legittimamente, al lavoratore di continuare a percepire integralmente l'indennità ed a prestare un'attività che, peraltro, può essere svolta in ogni settore.

PARTE SECONDA – I CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI

I contratti di solidarietà difensivi, previsti da disposizioni diverse⁸, sono un ammortizzatore sociale che, in questi anni, per una serie di ragioni, non è stato particolarmente utilizzato, in quanto i datori di lavoro, in presenza di esuberi occupazionali strutturali, hanno preferito seguire la strada della procedura di mobilità, mentre, al contempo, le organizzazioni sindacali sono state più propense a percorrere la via della Cassa Integrazione Guadagni nelle varie forme (ordinaria e straordinaria), cosa che garantisce, sostanzialmente, un raccordo più diretto con la platea dei lavoratori.

disciplina generale

Il contratto di solidarietà ex articolo 1, comma 1, della legge n. 863 del 1984 è, in sostanza, un contratto aziendale stipulato tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali che a livello locale fanno riferimento alle associazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, mediante il quale, invece di ricorrere alla riduzione collettiva del personale eccedentario, si riduce l'orario di lavoro in misura pari al numero delle ore che sarebbero state lavorate dal personale in esubero.

Alcune considerazioni e, soprattutto, alcuni “punti fermi” da rispettare si rendono necessari, atteso che la maggior parte dei punti sotto esaminati (ivi compreso il contenuto del contratto di solidarietà) sono del tutto analoghi a quelli previsti per le solidarietà ex articolo 5 della legge n. 236 del 1993, fatto salvo ciò che, espressamente, sarà dichiarato allorquando saranno, sia pure succintamente, trattate le altre tipologie:

- a) il campo di applicazione di questo contratto è quello delle imprese che rientrano nel campo di applicazione della CIGS, notevolmente ampliato, rispetto all'originario articolo 1 della legge n. 223 del 1991 che si riferiva soltanto alle imprese industriali con un organico medio nell'ultimo semestre superiore alle quindici unità. Sono escluse le imprese soggette ad una procedura concorsuale;
- b) nel computo rientrano tutti i lavoratori, compresi i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti, gli assunti con contratto di inserimento⁹, i contratti a termine, mentre i lavoratori a tempo parziale sono computati “pro-quota”. Il ricorso al contratto di solidarietà non è possibile per i rapporti di lavoro a termine finalizzati a soddisfare esigenze di carattere stagionale, né nel settore edile, per i casi di fine lavoro o fine fase lavorativa;

⁸ articolo 1, comma 1, della legge n. 863 del 1984; articolo 5, commi 5, 7 ed 8 della legge n. 236 del 1993, rifinanziata per l'anno in corso dalla legge n. 2 del 2009

⁹ per la verità, la legge parlava dei contratti di formazione e lavoro, oggi relegati soltanto in qualche settore residuale del pubblico impiego

- c) il contratto di solidarietà può interessare una parte dell'azienda, un reparto, uno stabilimento, una linea produttiva, alcune mansioni particolari, oltre, ovviamente, alla totalità dell'impresa. In linea di massima, è concretamente utilizzabile a fronte di mansioni omogenee tra i lavoratori interessati;
- d) l'accordo collettivo può avvenire nel corso di una procedura di mobilità o, anche, al di fuori della stessa: ciò che è importante è la dichiarazione dell'esubero strutturale. Dopo il decreto legislativo n. 469 del 1997, sono le Regioni e le Province, a livello locale, a promuovere in sede amministrativa i contratti di solidarietà, atteso che, per effetto dell'articolo 3, comma 2, presso tali organi si compie anche l'incontro per le procedure di mobilità ex articolo 4 della legge n. 223 del 1991 e l'esame congiunto, se richiesto dalle parti, per i trattamenti integrativi salariali. L'esubero va quantificato e motivato nell'accordo. In via generale, il contratto di solidarietà si considera idoneo allo scopo qualora il totale delle ore non lavorate risulti uguale, superiore o inferiore del 30% al numero delle ore che sarebbero state lavorate dai lavoratori per i quali è stato dichiarato l'esubero. Non possono essere ritenuti idonei i contratti di solidarietà che prevedano una riduzione oraria superiore al 50%, qualora tale riduzione interessi più della metà dell'organico¹⁰;
- e) i soggetti che possono sottoscrivere gli accordi collettivi sono quelli individuati dall'articolo 4 della legge n. 223 del 1991: ciò significa che il potere di contrattazione è dato dal legislatore alle organizzazioni territoriali e non alla RSA che, ovviamente, firmando l'accordo, ne segue lo sviluppo;
- f) nei settori interessati dalla CIGS, pur rientrando nel computo numerico, la solidarietà non è possibile per dirigenti, lavoratori a domicilio ed apprendisti;
- g) in via generale, non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà;
- h) l'ammontare del trattamento di integrazione salariale è pari al 60% del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario;
- i) la durata massima è di ventiquattro mesi: la domanda di concessione del trattamento, nonché ogni eventuale istanza di proroga, può essere riferita ad un periodo massimo di dodici mesi;
- j) i periodi di integrazione salariale per solidarietà e quelli di cassa integrazione si sommano ai fini del massimo consentito (trentasei mesi nel quinquennio);

¹⁰ articolo 1, decreto ministeriale 16 settembre 2003, n. 35

- k) durante il periodo in cui vige il contratto di solidarietà, proporzionalmente alla riduzione dell'attività, sono sospesi gli obblighi di assunzione dei disabili¹¹;
- l) il cumulo tra contratto di solidarietà difensivo e CIGS non è possibile. Tuttavia, a certe condizioni presso la stessa impresa la cosa può accadere ma, i lavoratori interessati, debbono essere diversi e, in ogni caso, individuati sulla base di elenchi nominativi: tale diversità deve sussistere dall'inizio e per l'intero periodo di coesistenza tra CIGS e CDS;
- m) l'integrabilità della tredicesima mensilità e di quelle aggiuntive è ammessa: parimenti, la solidarietà può riguardare sia le ferie maturate che quelle usufruite nel corso di validità del contratto;
- n) non sono integrabili in quanto non costituiscono un corrispettivo diretto alla prestazione lavorativa, l'indennità di mancato preavviso, l'indennità sostitutiva delle ferie o il pagamento delle festività soppresse;
- o) le giornate festive infrasettimanali se la riduzione di orario è di tipo orizzontale possono essere "coperte" dall'indennità a completamento del minor salario corrisposto dal datore per la festività. Se la riduzione di orario è di tipo verticale e la festività cade nel corso del periodo lavorato e retribuito a orario normale non c'è integrazione salariale: se, invece, la stessa cade in un periodo di sospensione, c'è l'integrazione¹²;
- p) i periodi di maternità (astensione obbligatoria) sono coperti dalla sola indennità di maternità che riguarda sia i periodi di attività che quelli di sospensione. In caso di astensione facoltativa, l'indennità di solidarietà va erogata soltanto per i periodi di prevista attività¹³;
- q) per i periodi di malattia occorre distinguere: se cade durante i periodi di attività si fa luogo alla sola erogazione dell'indennità di malattia, se l'evento avviene durante la sospensione spetta il trattamento integrativo salariale¹⁴.

Il Ministero del Lavoro, con circolare n. 33 del 1994 ha definito lo schema di accordo con l'indicazione degli elementi necessari:

- a) data di stipula del contratto;
- b) individuazione delle parti stipulanti;
- c) CCNL applicato;
- d) orario di lavoro e sua articolazione;
- e) data di apertura della procedura di mobilità e numero degli esuberi dichiarati;
- f) quantificazione degli esuberi all'atto dell'accordo;

¹¹ articolo 3, comma 5, della legge n. 68 del 1999

¹² INPS, circolare 13 luglio 1994, n. 212

¹³ INPS, circolare 13 luglio 1994, n. 212

¹⁴ INPS, circolare 13 luglio 1994, n. 212

- g) motivi che hanno determinato l'esubero;
- h) decorrenza del contratto di solidarietà;
- i) durata di validità del contratto;
- j) forma di riduzione dell'orario di lavoro;
- k) articolazione puntuale della riduzione;
- l) parametrizzazione sull'orario settimanale;
- m) percentuale complessiva della riduzione di orario;
- n) deroghe eventuali all'orario stabilito con l'accordo;
- o) misure ipotizzate per il mantenimento dell'occupazione.

L'accordo deve contenere anche l'elenco dei lavoratori interessati alla solidarietà, con qualifica, data di assunzione, unità produttiva o reparto in cui sono utilizzati. I nomi non possono essere variati, se tale clausola non è prevista specificatamente nell'accordo.

L'istanza va inviata alla Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali e gli Incentivi all'Occupazione del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, via Forno 8, 00192 Roma che provvede all'autorizzazione entro trenta giorni dalla richiesta.

Va, inoltre, ricordato come la normativa preveda una sorta di "bonus" contributivo in favore delle aziende per un periodo massimo di 24 mesi consistente in una riduzione del 25% (30% nelle c.d. "zone svantaggiate") per i contratti di solidarietà ove è concordata una riduzione dell'orario superiore al 20%, ed una riduzione del 35% (40% nelle altre zone), ove la riduzione è superiore al 30%. Tale vantaggio, però, non è automatico in quanto subordinato ad uno specifico decreto con il quale si debbono trarre le risorse dal Fondo per l'Occupazione: tale decreto, per l'anno in corso, non è stato emanato.

contratti di solidarietà nelle imprese che non rientrano nel campo di applicazione della CIGS

Il comma 5 dell'articolo 5 della legge n. 236 del 1993 ha previsto l'estensione dei contratti di solidarietà anche a quelle imprese che non rientrano nel campo di applicazione della CIGS ma che, essendo sopra dimensionate alle quindici unità, rientrano nella procedura di mobilità finalizzata alla gestione degli esuberanti strutturali, prevista dall'articolo 24 della legge n. 223 del 1991. La possibilità per tali imprese di far ricorso alla "solidarietà" è stata, nel corso degli anni, affidata a provvedimenti che, con cadenza annuale, hanno prorogato al norma originaria, essendo necessario trarre le risorse dal Fondo per l'Occupazione, previsto dall'articolo 1, comma 7, della legge

n. 236 del 1993. Per il 2009 la norma è stata prorogata con l'articolo 19 della legge n. 2 del 2009.

Le modalità applicative sono le stesse dei contratti di solidarietà appena richiamati: ciò che, invece, diverge, dal precedente, riguarda gli apprendisti che, in questo caso, rientrano tra i soggetti cui trova applicazione il trattamento integrativo.

L'articolo 3-bis della legge n. 172 del 2002 ha introdotto a favore delle sole imprese in contratto di solidarietà ex articolo 5, comma 5, una deroga al divieto di procedere ad assunzioni con contratto a termine presso le unità produttive interessate a sospensioni o riduzioni di orario, che interessino lavoratori cui si riferisce il contratto a termine.

estensione dei contratti di solidarietà a tutte le imprese alberghiere

L'articolo 5, comma 7, della legge n. 236 del 1993, offre la possibilità di stipulare contratti di solidarietà difensiva a tutte le imprese alberghiere¹⁵ ed alle aziende termali pubbliche e private alle prese con gravi crisi occupazionali, individuate attraverso un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° ottobre 1993.

Le modalità sono le stesse esaminate in precedenza: ciò che, invece, è diverso è che qui non c'è alcun limite dimensionale a fare da sbarramento all'accesso al contratto.

¹⁵ cfr. anche nota Ministero del Lavoro 30 aprile 2009 prot. n. 14/7371

PARTE TERZA - GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA

Con questo nome si comprendono una serie di “provvidenze integrative”, a vario titolo corrisposte con la regia delle Regioni e delle Province Autonome, ai lavoratori che, per una serie di ragioni, non sono “coperti” da interventi previsti da altre disposizioni legislative (es. solidarietà difensiva, cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria, indennità di mobilità, ecc.).

Presupposto di tutto (ovviamente, ci si riferisce, per il momento, all’anno 2009) è rappresentato dagli accordi che il Dicastero del Lavoro e le singole realtà locali hanno siglato sulla materia. Al momento, la somma complessiva ripartita è di 826 milioni di euro, la cui provenienza scaturisce da diversi fondi (risorse statali, risorse Fas sotto utilizzate, ecc.). La quota più consistente è stata assegnata alla Lombardia, ma anche la Campania, il Veneto, l’Emilia Romagna ed il Lazio hanno avuto una discreta dote.

Detto questo alcune questioni vanno precisate:

- a) i settori e le percentuali delle ripartizioni sono individuati, a livello con accordo tra le parti sociali a livello regionale;
- b) la ripartizione regionale dovrà tenere conto, ovviamente, di una serie di settori ma, al contempo, dovrà, in un certo senso, temperare gli “interessi” dei lavoratori, appartenenti a tipologie ed ambiti produttivi diversi.

Gli ammortizzatori sociali in deroga possono essere anticipati dall’INPS, prima dell’emanazione dei provvedimenti di concessione dei trattamenti di integrazione salariale, con richiesta di pagamento diretto che l’Istituto anticipa sulla base di alcuni elementi che possono così sintetizzarsi:

- a) il datore di lavoro deve presentare istanza all’INPS, in via telematica, secondo modalità stabilite dallo stesso Istituto;
- b) la domanda deve essere corredata da accordi conclusi con le parti sociali con l’indicazione dell’elenco dei beneficiari;
- c) gli accordi debbono essere conformi ad accordi quadro regionali (e qui appare importante il ruolo svolto dagli Assessorati Regionali al Lavoro);
- d) gli accordi raggiunti dalle parti sociali debbono, in ogni caso, rientrare nei limiti di spesa previsti;
- e) le eventuali somme indebite erogate (ad esempio, perché al di fuori dei limiti appena citati) possono essere ripetute dall’INPS nei confronti del datore di lavoro;
- f) le Regioni e l’INPS sono tenuti a stipulare apposite convenzioni mediante le quali le prime forniscono tutte le informazioni necessarie sui provvedimenti autorizzati in deroga e sui lavoratori interessati. Con gli

stessi sistemi debbono, altresì, essere stabilite le modalità attuative e gestionali dei flussi informativi e la rendicontazione delle spese.

Gli ammortizzatori sociali in deroga prevedono, altresì, un ruolo che varia da Regione a Regione, affidato alle articolazioni periferiche provinciali e regionali del Ministero del Lavoro, sia in fase di ricezione delle istanze, sia in un'ottica di autorizzazione che in quella di controllo.

L'articolo 7-ter della legge n. 33 del 2009 consente all'INPS, in via sperimentale, in caso di richiesta di pagamento diretto, e prima dell'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione, di anticipare i trattamenti, sulla scorta dell'istanza del datore di lavoro, corredata dall'elenco dei beneficiari ricompresi nell'accordo collettivo sottoscritto che, va, in ogni caso, allegato. Da un punto di vista sostanziale, andrà chiarito se (trattandosi di pagamento diretto) anche in questo caso, come avviene ex articolo 2, comma 6, della legge n. 223 del 1991, in caso di CIGS, sarà necessario un controllo degli organi vigilanza finalizzato all'accertamento delle difficoltà finanziarie dell'imprenditore.

PARTE QUARTA - I LICENZIAMENTI COLLETTIVI PER
RIDUZIONE DI PERSONALE

Tra gli ammortizzatori sociali a disposizione delle imprese per attutire gli effetti della crisi occupazionale, non si può tralasciare, sia pure brevemente, di parlare della procedura collettiva di riduzione di personale, quale si esplica attraverso il dettato degli articoli 4, 5, 16 e 24 della legge n. 223 del 1991.

Il limite dimensionale ai fini dell'applicazione della procedura è, in un certo senso, duplice: esso riguarda le imprese che presentano un organico superiore ai quindici dipendenti e che intendono effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di centoventi giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive.

Senza entrare nel merito dell'esame della procedura sia riferita alla sede sindacale (durata massima di trenta giorni se la richiesta riguarda almeno dieci dipendenti e ridotta della metà se il numero degli interessati è minore) che alla sede amministrativa (Regione o Provincia, per effetto dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo n. 469 del 1997, per una durata di quarantacinque giorni) vale la pena di ricordare come essenziali, ai fini della regolarità dell'iter procedimentale, siano:

- a) il requisito occupazionale delle quindici unità: nel computo rientrano anche gli apprendisti ed i lavoratori in prova, quelli assunti con contratto a termine (tranne che, ovviamente, non vengano computati i "sostituiti"), mentre quelli a tempo parziale sono computati "pro quota". Sono da escludere sia i lavoratori assunti con contratto di inserimento che quelli somministrati, come previsto espressamente dal decreto legislativo n. 276 del 2003;
- b) la lettera aziendale indirizzata alle organizzazioni territoriali e di categoria dei lavoratori (anche attraverso la propria associazione) con la quale, nella descrizione degli elementi che hanno portato alla richiesta di riduzione di personale, occorre individuare attraverso quali elementi si intende facilitare la ricollocazione del personale eccedentario, anche con la individuazione di specifiche misure;
- c) i lavoratori licenziati al termine della procedura conclusa sia con un accordo che con un mancato accordo, debbono essere individuati sulla base dei criteri fissati nel verbale (criterio primario) o secondo la previsione dell'articolo 5, in concorso tra loro: anzianità di servizio, carichi familiari, esigenze tecnico – produttive;
- d) i licenziamenti individuali debbono essere effettuati nell'arco temporale di centoventi giorni: tale limite può essere superato in presenza di un accordo raggiunto durante la procedura;
- e) il numero di licenziamenti da adottare (cinque) si riferisce al momento in cui è iniziata la procedura: nulla toglie che i recessi restino, comunque, collettivi anche se gli stessi sono, alla fine, inferiori. Il Ministero del

- Lavoro¹⁶, espresse l'avviso che, ove la pluralità di soggetti rispetto ai quali l'impresa intenda attuare la procedura sussista all'inizio della stessa, il licenziamento può qualificarsi come collettivo ove nel caso prospettato l'accordo sindacale, proprio per effetto della individuazione di soluzioni alternative al recesso ed alla conseguente mobilità, abbia consentito di limitare ad un solo lavoratore il licenziamento;
- f) le imprese che iniziano la procedura di mobilità sono tenute al versamento del c.d. "contributo di ingresso" pari ad una mensilità per ogni lavoratore interessato. In caso di accordo finale le imprese che hanno usufruito della CIGS in precedenza debbono versare all'INPS in trenta rate mensili, tre mensilità di mobilità per ogni lavoratore il cui rapporto si sia risolto per licenziamento. Le mensilità sono nove per le imprese che, in precedenza, non hanno fatto ricorso alla CIGS: anche in questo caso, con l'accordo sindacale, il contributo è ridotto a tre mensilità; il contributo non è dovuto dagli alberghi e dalle altre aziende non comprese nel campo di applicazione della disciplina della cassa integrazione straordinaria;
- g) ai fini della impugnativa dei singoli provvedimenti di licenziamento adottati al termine della procedura, se questi ultimi sono stati effettuati seguendo i criteri individuati dall'accordo sindacale o dalla legge, potranno essere impugnati soltanto gli elementi che hanno portato ad una errata applicazione degli stessi. Da ciò ne consegue che il datore di lavoro, in caso di reintegra, può procedere alla individuazione di altro soggetto sulla base dei criteri già individuati, non essendo necessario riaprire la procedura.

indennità di mobilità

I lavoratori posti in mobilità da imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS¹⁷ e che possono far valere un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo hanno diritto ad un'indennità per un periodo massimo di dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori ultra quarantenni ed a trentasei per gli "over" cinquanta. Nelle c.d. "aree del Mezzogiorno" i periodi di "godimento" per gli "over" quaranta e gli "over" cinquanta sono, rispettivamente, elevati a trentasei e quarantotto mesi. L'indennità di mobilità non può, in ogni caso, essere corrisposta per un periodo

¹⁶ Ministero del Lavoro, nota 24 marzo 1994, n. 5 / 25641 / 70 Mob.

¹⁷ Nel settore turismo, la previsione riguarda quindi unicamente le agenzie di viaggio e turismo, compresi i tour operator, che occupino più di 50 addetti nonché le aziende appaltatrici di servizi di mensa presso aziende industriali, con più di 15 dipendenti

eccedente quello di anzianità maturato alle dipendenze dell'impresa che ha avviato la procedura di mobilità.

Il trattamento di mobilità non spetta:

- a) ai lavoratori edili per cessazione del cantiere o per fine fase lavorativa;
- b) ai dirigenti ed agli apprendisti;
- c) ai lavoratori stagionali ed a quelli assunti con contratto a tempo determinato;
- d) ai dipendenti dei datori di lavoro non imprenditori: tra questi gli studi professionali, gli enti senza fine di lucro, le associazioni politiche e quelle sindacali, nonché quelle appartenenti al mondo del volontariato.

L'ammontare dell'indennità è pari, per i primi dodici mesi, al 100% del trattamento di CIGS percepito o che sarebbe stato percepito prima del licenziamento: per i periodi successivi è pari all'80%. La circolare INPS n. 11 del 2009 ha fissato in 886,31 euro l'importo massimo mensile per il 2009, elevato a 1065,26 euro in favore dei lavoratori con una retribuzione lorda superiore a 1917,48 euro.

Per tutto il periodo di percezione dell'indennità è riconosciuta una contribuzione figurativa utile per il raggiungimento del requisito pensionistico.

PARTE QUINTA – IL TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE

indennità di disoccupazione con requisiti ordinari

In caso di licenziamento il lavoratore può usufruire dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali.

Essa spetta a:

- a) impiegati, operai ed intermedi;
- b) dirigenti privati;
- c) lavoratori a domicilio (tranne i periodi intercorrenti tra una commessa e l'altra);
- d) soci lavoratori di società cooperative con esclusione di quelle ricadenti sotto il decreto Presidente della Repubblica n. 602 del 1970;
- e) apprendisti licenziati ex articolo 19, comma 1, lettera c), della legge n. 2 del 2009, come modificato dalla successiva legge n. 33 del 2009, con le modalità descritte in precedenza.

L'indennità di disoccupazione non spetta:

- a) in caso di dimissioni volontarie, fatte salve le ipotesi di "dimissioni per giusta causa" a cui si farà cenno successivamente;
- b) ai lavoratori iscritti alla gestione separata dell'INPS¹⁸: si tratta, ad esempio, dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto¹⁹, per i quali, peraltro, l'articolo 19, comma 2, della legge n. 2 del 2009, riconosce una indennità "una tantum", pari al 20% (l'aumento è nell'articolo 7-ter della legge n. 33 del 2009), in caso di fine lavoro, qualora, in presenza di determinate condizioni, abbiano avuto nell'anno precedente (valore 2008) un compenso compreso tra 5.000 e 13.280 euro;
- c) ai lavoratori subordinati con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale. Tale esclusione è conseguenza del dettato normativo contenuto nell'articolo 19 della legge n. 2 del 2009 e non fa altro che riprendere concetti espressi, più volte, dalla stessa Corte di Cassazione che ha ritenuto il periodo di "non lavoro" nel part-time verticale, frutto di una scelta consapevole delle parti e non, quindi, effetto dell'accadimento di un evento involontario;
- d) ai soci delle società cooperative nei cui confronti ha trovato applicazione il regime contributivo agevolato previsto dal decreto Presidente della Repubblica n. 602 del 1970;

¹⁸ articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995

¹⁹ articolo 61 e seguenti, del decreto legislativo n. 276 del 2003

- e) ai lavoranti a domicilio per i periodi intercorrenti tra la fine di una commessa e l'affidamento della successiva, ovviamente, in presenza di un rapporto di lavoro che continua;
- f) ai lavoratori extracomunitari titolari di un permesso di soggiorno per lavoro stagionale.

L'indennità di disoccupazione è riconosciuta anche in presenza delle c.d. "dimissioni per giusta causa", ove il recesso è addebitabile al comportamento del datore di lavoro, come in caso di mobbing, di mancata retribuzione, di significative modificazioni peggiorative delle mansioni, di molestie sessuali, di spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive"²⁰ e di comportamento particolarmente ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente²¹. Tali ultimi casi, individuati dalla Giurisprudenza, traggono origine dall'articolo 2119 c. c., atteso che "ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto".

L'indennità di disoccupazione spetta anche a seguito di dimissioni presentate durante il periodo di tutela della maternità o con un figlio di età inferiore ad un anno.

La condizione essenziale per la fruizione consiste nell'aver cinquantadue settimane di contributi da lavoro dipendente nel biennio antecedente la data del licenziamento (con esclusione dei contributi figurativi relativi al servizio civile volontario) ed essere assicurati da almeno due anni. Per completezza di informazione va ricordato come, dal 1° gennaio 2006, non siano riconosciuti come utili al raggiungimento del requisito, i contributi figurativi relativi al servizio civile volontario.

Ma quali sono gli adempimenti per ottenere l'indennità di disoccupazione? Ce ne sono alcuni a carico del lavoratore ed altri che incombono sul datore che possono, così, sintetizzarsi:

- a) "conditio sine qua non" è la dichiarazione che l'interessato deve effettuare al centro per l'impiego competente circa la propria disponibilità ad esser nuovamente occupato o a frequentare un corso di riqualificazione professionale: lo stabilisce il decreto legislativo n. 181 del 2000 e lo ha ribadito l'articolo 19 della legge n. 2 del 2009;
- b) se interviene una nuova occupazione (autonoma o subordinata), durante il periodo di "godimento" dell'indennità, il lavoratore è tenuto a

²⁰ Corte di Cassazione, sentenza n. 1074 del 1999

²¹ Corte di Cassazione, sentenza n. 5977 del 1985

- comunicarlo all'Istituto, nella sede competente per territorio, entro cinque giorni, attraverso il modello DS. 56 bis;
- c) nei casi di sospensione o di licenziamento (per gli apprendisti), previsti dall'articolo 19 della legge n. 2 del 2009 che danno diritto al godimento dell'indennità ordinaria di disoccupazione, incombe sul datore di lavoro l'onere di comunicare sia l'elenco dei lavoratori interessati che le motivazioni;
 - d) l'istanza per il "godimento" dell'indennità va presentata all'INPS, a pena di decadenza, entro i sessanta giorni successivi da quello nel quale è indennizzabile lo stato di disoccupazione²². L'Istituto ha chiarito che il primo giorno indennizzabile non va computato nei sessanta, trattandosi di "dies a quo" ex articolo 2963 c. c.. Da ciò ne consegue che, sommando i sette giorni di carenza fissati dall'articolo 73 del regio decreto legge n. 1877 del 1935 all'ottavo, il periodo complessivo a disposizione del lavoratore per la richiesta scade il sessantottesimo giorno successivo alla data di licenziamento o di sospensione. La modulistica (modello DS. 21, modello di richiesta di detrazioni IRPEF, modello ANF per gli assegni familiari, ecc.) è disponibile presso ogni sede territoriale dell'INPS.

Ma, cosa succede se il lavoratore licenziato abbia impugnato il provvedimento di recesso e, successivamente, anche per l'intervento del giudice del lavoro, sia intervenuta la reintegrazione? L'INPS, in presenza dei requisiti di legge, corrisponde l'indennità, riservandosi, ovviamente, di ripetere le somme in caso di reintegra nel posto di lavoro.

A partire dal 1° gennaio 2008 la durata dell'indennità di disoccupazione è di otto mesi per i soggetti che, all'atto della presentazione della domanda, hanno un'età anagrafica inferiore ai cinquanta anni, di dodici mesi se, invece, la stessa è pari o superiore a detto limite di età.

Il trattamento economico è pari al 60% dell'ultima retribuzione lorda per i primi sei mesi, al 50% per i due mesi successivi ed al 40% per l'ultimo quadrimestre.

indennità di disoccupazione con requisiti ridotti

Lo scopo di questa indennità, richiamata espressamente, tra le altre cose, dall'articolo 19, comm1, lettera b), della legge n. 2 del 2009, è quello di sostenere economicamente i periodi di non occupazione di quei lavoratori che hanno svolto

²² articolo 77, regio decreto legge n. 1877 del 1935

lavori stagionali e saltuari e che, quindi, non sono in grado di raggiungere il requisiti per il godimento dell'ordinaria indennità di disoccupazione.

La norma fondamentale di riferimento è contenuta nella legge n. 160 del 1988 (articolo 7, commi 3 e 5) e dalla legge n. 169 del 1991.

Il requisito principale richiesto consiste nell'aver prestato almeno settantotto giornate di attività lavorativa per le quali siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria. Ai fini del computo si tiene conto anche di quelle giornate (es. ferie, festività, maternità, malattia, riposi ordinari e compensativi) coperte da contribuzione obbligatoria e, in ogni caso, riferibili ad un periodo complessivo definito come lavorativo.

Una volta accertato il diritto, spetta al lavoratore un'indennità pari al numero delle giornate effettivamente lavorate. L'indennità di disoccupazione è pari al 30% della retribuzione. La circolare INPS n. 11 del 2009 ha fissato gli importi massimi relativi all'anno 2009.

L'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti non trova applicazione nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale: le motivazioni sono le stesse già elencate allorquando si è parlato del trattamento di disoccupazione con requisiti normali.

PARTE SESTA - LE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO ACCESSORIO.

L'argomento che segue è affrontato unicamente per sottolineare come l'Esecutivo si sia preoccupato attraverso due strumenti (un nuovo incentivo specifico ed una modifica al lavoro accessorio) di facilitare il reingresso al lavoro di soggetti in difficoltà a causa della perdita del proprio posto.

Di quello individuato dal comma 12 dell'articolo 7-ter relativamente ai percettori di integrazione del reddito si è già parlato allorquando specificatamente si è trattato l'argomento e ad esso si rimanda, ricordando, in questa sede, come le prestazioni potrebbero facilmente trovare un "sbocco" in lavori prettamente occasionali legati a manifestazioni aziendali, meetings, cerimonie ed incontri, picchi di attività, riscontrabili con una certa frequenza in ambito alberghiero.

Il lavoro occasionale ed accessorio, inserito nel capo II del decreto legislativo n. 276 del 2003, riguarda attività lavorative di natura meramente occasionale rese in un contesto normativo ove il Legislatore ha fatto riferimento, in via prevalente, ad istituti riferibili alle prestazioni di lavoro autonomo, pur potendo la medesima prestazione assumere, talora, i connotati del lavoro subordinato. Infatti, oltre ad essere inserito nel "corpus" della legge ove, al capo II, si parla di prestazioni non subordinate, gli istituti richiamati sono, per la parte contributiva, quelli della gestione separata²³, il datore di lavoro non è tale ma è chiamato "committente", non si parla di contratto scritto, neanche ai fini della prova, non c'è alcun riferimento alla contrattazione collettiva e lo stesso valore del voucher (10 euro nel taglio piccolo) non è assolutamente riferibile ad una paga oraria.

A ciò si aggiunga che le prestazioni di lavoro occasionale ed accessorio non sono soggette all'obbligo della comunicazione preventiva on line ai servizi per l'impiego²⁴ e che non esiste alcun obbligo di scritturazione per tali prestatori sul libro unico del lavoro, non rientrando tra i soggetti individuati dalla legge n. 133 del 2008 e dal successivo decreto ministeriale 9 luglio 2008: da ciò ne consegue che per la effettiva configurazione della prestazione come accessoria ed occasionale, il "committente – datore di lavoro" deve effettuare, in via preventiva, al centro di contatto INPS – INAIL (numero gratuito 803.164) la comunicazione contenente i propri dati identificativi, il luogo della prestazione, il nome ed il codice fiscale del prestatore ed in numero delle giornate presunte. L'INPS, con le circolari n. 81 del 2008 e n. 104 del 2008 (che, a breve, saranno presumibilmente integrate), ha fissato le modalità operative della procedura attraverso la utilizzazione del c.d. "voucher telematico" o di quello "cartaceo".

²³ articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995

²⁴ comma 1180, dell'articolo 1 della legge n. 296 del 2006

In sostanza, fronte di una prestazione di lavoro occasionale ed accessorio, non si può parlare di “tipologia contrattuale”, ma di prestazioni lavorative “tout court”, con determinate caratteristiche che, talora, possono presentare aspetti riferibili all'autonomia e, altre volte, alla subordinazione ma che, in pratica, presentano talune garanzie sotto l'aspetto assicurativo e fiscale. Al di là di disquisizioni di natura giuridica circa i concetti di “complementarità” e di “occasionalità”, difficilmente identificabili sotto l'aspetto ermeneutico in quanto riferibili a prestazioni tra loro oltre modo diverse, si può sostenere che il Legislatore li ha individuati in maniera inequivocabile riferendoli ai tetto dei 5.000 euro l'anno (che scendono a 3.000 per il 2009 nel caso in cui riguardino lavoratori percettori di reddito integrativo e che salgono a 10.000 nelle imprese familiari del commercio, del turismo e dei servizi pur se la contribuzione, in quest'ultimo caso, è da lavoro dipendente).

Un'altra novità in materia di lavoro accessorio ed occasionale che può interessare il settore alberghiero riguarda la possibile utilizzazione dei giovani studenti “under 25” in un arco temporale già estremamente ampio, secondo l'interpretazione già fornita dalla circolare INPS n. 104 del 2008, e che si è ampliato ancora di più per effetto della possibilità di una utilizzazione anche nei fine settimana.

Con le modifiche apportate, il nuovo articolo 70 del decreto legislativo n. 276 del 2003 consente il lavoro accessorio in qualsiasi settore produttivo il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani “under 25”, regolarmente iscritti a cicli di studi presso l'Università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado e compatibilmente con gli impegni scolastici. La norma già modificata dall'articolo 22 della legge n. 133 del 2008 è profondamente cambiata. Infatti i giovani studenti, oltre che durante le vacanze scolastiche, possono lavorare anche durante il fine settimana se ciò è compatibile con gli impegni di studio.

La circolare INPS n. 104 del 2008 ha già disciplinato, da un punto di vista amministrativo, la materia offrendo una definizione di vacanze scolastiche che si riallaccia a quella già fornita dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 4 del 2005 relativa al lavoro intermittente: si considera come vacanze natalizie il periodo compreso tra il 1° dicembre ed il 10 gennaio, vacanze pasquali, i giorni tra la domenica delle Palme ed il martedì dopo Pasqua e vacanze estive il periodo compreso tra il 1° giugno ed il 30 settembre. A tali periodi, ora, si aggiungono il sabato e la domenica, compatibilmente con gli impegni scolastici (come, ad esempio, la frequenza del sabato mattina). La norma, così come è scritta, sembra ipotizzare la possibilità di prestazioni accessorie anche per giovani studenti minorenni (si ritiene, non al di sotto dei sedici anni): ovviamente, tutto questo nel rispetto delle tutele previste dalla legge n. 977 del 1967, dal decreto legislativo n. 345 del 1999 e dal decreto legislativo n. 81 del 2008. Tali prestazioni, soprattutto nel periodo estivo, tenendo conto del limite massimo di 5.000 euro presso ogni committente, esente da imposizione fiscale e che non incide

sullo stato di disoccupato od inoccupato, potrebbero rappresentare un'alternativa allo stesso apprendistato stagionale, previsto, in via definitiva, dopo le modifiche apportate con il nuovo comma 5 – ter dall'articolo 23 della legge n. 133 del 2008.

Un'ultima novità in materia di lavoro accessorio riguarda i pensionati che, dopo l'entrata in vigore della legge n. 33 del 2009, possono prestare la loro attività con tale modalità in qualsiasi settore produttivo. La disposizione va correlata con la disposizione contenuta nella legge n. 133 del 2008 che consente dal mese di gennaio 2009, di cumulare integralmente qualsiasi reddito proveniente da lavoro autonomo o subordinato con i proventi della pensione di anzianità o di vecchiaia. C'è da sottolineare, in ogni caso (e, forse, sarebbe opportuno un chiarimento amministrativo), che la dizione normativa non distingue il "titolo" del trattamento pensionistico (anzianità, vecchiaia, invalidità, reversibilità, ecc.).

IL SOSTEGNO AL REDDITO NEL CCNL TURISMO

Accordo di rinnovo del CCNL Turismo 27 luglio 2007²⁵

sostegno al reddito

L'articolo 18 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

SOSTEGNO AL REDDITO

Articolo ...

(1) Salvo diversa determinazione dell'Assemblea, il 30% della quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Territoriale è destinato al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, previo accordo tra l'associazione territoriale di categoria a cui l'azienda è iscritta o conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali territoriali, nei limiti e con le modalità che verranno disciplinati dall'Ente Bilaterale Territoriale, con apposito regolamento, redatto sulla base del Regolamento Tipo allegato al presente contratto, che sarà sottoposto alla preventiva approvazione del Comitato di Vigilanza Nazionale.

(2) Per le aziende "multilocalizzate", la quota del 30% del contributo contrattuale di competenza dell'Ente Bilaterale Territoriale, destinata al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, è accantonata in un apposito fondo costituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo. Tali somme saranno erogate direttamente dall'EBNT nei limiti e con le modalità di cui ai regolamenti allegati al presente CCNL. A tal fine, si considerano "multilocalizzate" le aziende che, essendo articolate in più unità produttive ubicate in regioni diverse e facendo capo a più di un ente bilaterale, abbiano accentrato in un'unica provincia il versamento di imposte e contributi, ivi compresi i contributi dovuti alla rete degli enti bilaterali del settore turismo.

(3) In espressa deroga alle disposizioni di cui al presente articolo, restano salve le regolamentazioni territoriali già in essere ed effettivamente funzionanti in coerenza con le previsioni della precedente normativa contrattuale alla data di stipula del presente contratto, che pertanto continueranno ad essere applicate con le modalità già definite da ciascun territorio. La sussistenza di tali condizioni verrà verificata dalle parti, a richiesta degli enti interessati, entro il mese di ottobre 2007.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si incontreranno per esaminare la materia del sostegno al reddito dopo la riforma legislativa degli ammortizzatori sociali.

²⁵ come integrato dall'accordo nazionale del 13 maggio 2008

regolamenti per la disciplina del sostegno al reddito

Sono allegati al presente accordo e ne costituiscono parte integrante:

- il regolamento tipo per la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito di cui all'articolo 18, comma 1, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni;
- il regolamento per la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito per i dipendenti da aziende multilocalizzate di cui all'articolo 18, comma 2, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni.

regolamento tipo ente bilaterale territoriale turismo

DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI

finalità del Fondo

(1) In applicazione dell'articolo 18, comma 1, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni, il presente regolamento disciplina il funzionamento del Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo.

(2) Gli interventi del Fondo sono destinati al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e / o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività.

alimentazione del Fondo

(3) Il Fondo è alimentato dal 30% del contributo contrattuale dovuta per il finanziamento degli enti bilaterali, fermo restando quanto previsto dell'articolo 18, comma 2, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni.

destinazione del Fondo

(4) In ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre), il complesso degli interventi non potrà impegnare più dell'80% della dotazione del Fondo al 31 dicembre dell'anno precedente.

(5) Gli interventi relativi ai dipendenti di una singola azienda non potranno impegnare risorse di ammontare superiore ai contributi versati al Fondo dalla stessa azienda nei dieci anni precedenti.

(6) In ogni caso gli interventi delle stesse aziende non potranno impegnare risorse di ammontare superiore al 25% del Fondo complessivamente disponibile nell'anno (1 gennaio - 31 dicembre).

(7) Eventuali variazioni alle percentuali di cui ai punti precedenti potranno essere deliberate entro il 31 marzo di ogni anno dal Comitato Direttivo dell'Ente Bilaterale, tenuto conto della consistenza del Fondo.

accesso al Fondo

(8) Possono beneficiare degli interventi del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che applichino il CCNL Turismo e siano in regola con i versamenti al sistema degli enti bilaterali. Il datore di lavoro deve dimostrare di aver versato la quota di finanziamento agli enti bilaterali da almeno due anni dalla richiesta di intervento ed i lavoratori devono aver superato il periodo di prova.

(9) Condizione per usufruire degli interventi del Fondo è la sottoscrizione di un apposito accordo tra l'associazione territoriale di categoria a cui l'azienda è iscritta o conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali territoriali.

(10) La misura degli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti sarà pari al 60% della retribuzione mensile lorda (paga base e contingenza) per un massimo di tre mesi, salvo situazioni particolari specificamente motivate e approvate dal Comitato Direttivo dell'EBT. Tali importi potranno integrare quanto spettante ad altro titolo, in quanto compatibili ai sensi della normativa vigente, fermo restando che il trattamento complessivo non dovrà essere superiore alla normale retribuzione netta.

(11) La domanda per usufruire degli interventi del Fondo è presentata con raccomandata dal singolo datore di lavoro corredata dall'accordo sindacale e dalla prova del versamento agli enti bilaterali, e deve contenere:

- l'illustrazione delle cause della richiesta di intervento con descrizione dei processi di ristrutturazione / riorganizzazione;
- l'elencazione dei nominativi dei soggetti beneficiari degli interventi del Fondo, con indicazione degli importi richiesti per ciascun soggetto;
- l'indicazione della durata richiesta dell'intervento.

(12) L'Ente Bilaterale comunica l'esito delle domande ai richiedenti entro novanta giorni dalla presentazione delle stesse, previo espletamento della relativa istruttoria, tenuto conto degli importi disponibili e dei limiti indicati ai precedenti punti 5 e 6. L'azienda potrà chiedere di procedere direttamente al versamento ai lavoratori, compensando gli importi versati ai lavoratori stessi con i futuri versamenti al fondo. La delibera di cui al presente punto è di competenza del Comitato Direttivo, che può delegarne l'esercizio ad una apposita Commissione che riferirà del suo operato al Comitato Direttivo.

(13) L'EBT provvederà all'erogazione dell'indennità di sostegno al reddito ai datori di lavoro richiedenti, che provvederanno a versarlo ai dipendenti interessati, fornendo evidenza all'EBT dei versamenti effettuati.

(14) Non sono a carico dell'EBT eventuali oneri (contributi previdenziali e assistenziali, imposte, etc.) dovuti in conseguenza dell'erogazione dell'indennità al lavoratore. L'accordo sindacale di cui al precedente punto 9 può stabilire la lordizzazione delle risorse disponibili.

(15) Le somme stanziare e non utilizzate in tutto o in parte nell'anno di pertinenza vanno ad aumentare la dotazione del finanziamento dell'anno successivo.

regolamento ente bilaterale nazionale turismo

DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE MULTILocalizzate

finalità del Fondo

(1) In applicazione dell'articolo 18, comma 2, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni, il presente regolamento disciplina il funzionamento del Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende multilocalizzate che, essendo articolate in più unità produttive ubicate in regioni diverse e facendo capo a più di un ente bilaterale, abbiano accentrato in un'unica provincia il versamento di imposte e contributi, ivi compresi i contributi dovuti alla rete degli enti bilaterali del settore turismo.

(2) Gli interventi del Fondo sono destinati al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e / o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività.

alimentazione del Fondo

(3) Il Fondo è alimentato dal 30% della quota di assistenza contrattuale dovuta per il finanziamento degli enti bilaterali.

(4) Nei casi previsti al punto che precede l'azienda verserà il contributo del 30% sull'apposito conto "Fondo sostegno al reddito aziende multilocalizzate" intestato all'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo, indicando le unità produttive cui si riferisce il versamento.

(5) In applicazione del comma 3 dell'articolo 18 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo provvederà periodicamente a rendere noto l'elenco degli Enti bilaterali territoriali in favore dei quali andrà versato il contributo del 30%, unitamente a quello dei territori per i quali il suddetto contributo sarà versato sul Fondo nazionale di cui al punto precedente.

destinazione del Fondo

(6) In ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre), il complesso degli interventi non potrà impegnare più dell'80% della dotazione del Fondo al 31 dicembre dell'anno precedente.

(7) Gli interventi relativi ai dipendenti di una singola azienda non potranno impegnare risorse di ammontare superiore ai contributi versati al Fondo dalla stessa azienda nei tre anni precedenti.

(8) In ogni caso gli interventi delle stesse aziende non potranno impegnare risorse di ammontare superiore al 60% del Fondo complessivamente disponibile nell'anno (1 gennaio - 31 dicembre).

(9) Eventuali variazioni alle percentuali di cui ai punti precedenti potranno essere deliberate entro il 31 marzo di ogni anno dal Comitato Direttivo dell'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo, tenuto conto della consistenza del Fondo.

accesso al Fondo

(10) Possono beneficiare degli interventi del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che applichino il CCNL Turismo e siano in regola con i versamenti al sistema degli enti bilaterali. Il datore di lavoro deve dimostrare di aver versato la quota di finanziamento agli enti bilaterali da almeno due anni dalla richiesta di intervento ed i lavoratori devono aver superato il periodo di prova.

(11) Condizione per usufruire degli interventi del Fondo è la sottoscrizione di un apposito accordo tra l'azienda e le competenti strutture sindacali dei lavoratori.

(12) La misura degli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti sarà pari al 60% della retribuzione mensile lorda (paga base e contingenza) per un massimo di tre mesi, salvo situazioni particolari specificamente motivate e approvate dal Comitato Direttivo dell'EBNT. Tali importi potranno integrare quanto spettante ad altro titolo, in quanto compatibili ai sensi della normativa vigente, fermo restando che il trattamento complessivo non dovrà essere superiore alla normale retribuzione netta.

(13) La domanda per usufruire degli interventi del Fondo è presentata con raccomandata dal singolo datore di lavoro corredata dall'accordo sindacale e dalla prova del versamento agli enti bilaterali, e deve contenere:

- l'illustrazione delle cause della richiesta di intervento con descrizione dei processi di ristrutturazione / riorganizzazione;
- l'elencazione dei nominativi dei soggetti beneficiari degli interventi del Fondo, con indicazione degli importi richiesti per ciascun soggetto;
- l'indicazione della durata richiesta dell'intervento.

(14) L'Ente Bilaterale Nazionale comunica l'esito delle domande ai richiedenti entro novanta giorni dalla presentazione delle stesse, previo espletamento della relativa istruttoria, tenuto conto degli importi disponibili e dei limiti indicati ai precedenti punti 7 e 8. L'azienda potrà chiedere di procedere direttamente al versamento ai lavoratori, compensando gli importi versati ai lavoratori stessi con i futuri versamenti al fondo. La delibera di cui al presente punto è di competenza del Comitato Direttivo, che può delegarne l'esercizio ad una apposita Commissione che riferirà del suo operato al Comitato Direttivo.

(15) L'EBNT provvederà all'erogazione dell'indennità di sostegno al reddito ai datori di lavoro richiedenti, che provvederanno a versarlo ai dipendenti interessati, fornendo evidenza all'EBNT dei versamenti effettuati.

(16) Non sono a carico dell'EBNT eventuali oneri (contributi previdenziali e assistenziali, imposte, etc.) dovuti in conseguenza dell'erogazione dell'indennità al lavoratore. L'accordo sindacale di cui al precedente punto 12 può stabilire la lordizzazione delle risorse disponibili.

(17) Le somme stanziare e non utilizzate in tutto o in parte nell'anno di pertinenza vanno ad aumentare la dotazione del finanziamento dell'anno successivo.

APPENDICE NORMATIVA

decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726 (convertito, con modificazioni, nella legge 19 dicembre 1984, n. 863)

Art. 1

1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, acquisito il parere di cui al successivo comma 3, e comunque scaduto il termine ivi previsto, concede il trattamento di integrazione salariale, di cui al successivo comma 2, agli operai ed agli impiegati delle imprese industriali e di quelle di cui all'articolo 23 della legge 23 aprile 1981, n. 155, e all'articolo 35 della legge 5 agosto 1981, n. 416, le quali abbiano stipulato contratti collettivi aziendali, con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale anche attraverso un suo più razionale impiego. 2. L'ammontare del trattamento di integrazione salariale di cui al comma 1 è determinato nella misura del 50 per cento del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il predetto trattamento di integrazione salariale, che grava sulla contabilità separata dei trattamenti straordinari della Cassa integrazione guadagni, viene corrisposto per un periodo non superiore a ventiquattro mesi ed il suo ammontare è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

3. (abrogato)

4. Il periodo per il quale viene corrisposto il trattamento di integrazione salariale, di cui al precedente comma 2, è riconosciuto utile di ufficio ai fini della acquisizione del diritto, della determinazione della misura della pensione e del conseguimento dei supplementi di pensione da liquidarsi a carico della gestione pensionistica cui sono iscritti i lavoratori interessati. Il contributo figurativo è a carico della contabilità separata dei trattamenti di Cassa integrazione guadagni ed è commisurato al trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario.

5. Ai fini della determinazione delle quote di accantonamento relative al trattamento di fine rapporto trovano applicazione le disposizioni di cui al comma terzo dell'articolo 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297. Le quote di accantonamento relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della Cassa integrazione guadagni.

6. Per quanto non previsto dal presente articolo, al trattamento di integrazione salariale di cui ai commi precedenti si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni della legge 5 novembre 1968, n. 1115, e successive modificazioni e integrazioni.

(...)

legge 23 luglio 1991, n. 223

(...)

Art. 4

(Procedura per la dichiarazione di mobilità)

1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare le procedure di mobilità ai sensi del presente articolo.

2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di mobilità; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo; del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'INPS, a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'articolo 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.

4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del

tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti.

6. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.

7. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6.

8. Qualora il numero dei lavoratori interessati dalla procedura di mobilità sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.

9. Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.

10. Nel caso in cui l'impresa rinunci a collocare in mobilità i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'articolo 5, comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori posti in mobilità.

11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

12. Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo.

13. I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.

14. Il presente articolo non trova applicazione nel caso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali o saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.

15. Nei casi in cui l'eccedenza riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, la competenza a promuovere l'accordo di cui al comma 7 spetta rispettivamente al direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ovvero al Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Agli stessi vanno inviate le comunicazioni previste dal comma 4.

15-bis. Gli obblighi di informazione, consultazione e comunicazione devono essere adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni relative all'apertura delle procedure di cui al presente articolo siano assunte dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli. Il datore di lavoro che viola tali obblighi non può eccepire a propria difesa la mancata trasmissione, da parte dell'impresa che lo controlla, delle informazioni relative alla decisione che ha determinato l'apertura delle predette procedure.

16. Sono abrogati gli articoli 24 e 25 della legge 12 agosto 1977, n. 675, le disposizioni del decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 maggio 1978, n. 215, ad eccezione dell'articolo 4-bis, nonché il decreto-legge 13 dicembre 1978, n. 795, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 febbraio 1979, n. 36.

Art. 5

(Criteri di scelta dei lavoratori ed oneri a carico delle imprese)

1. L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro:

- a) carichi di famiglia;
- b) anzianità;
- c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

2. Nell'operare la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, l'impresa è tenuta al rispetto dell'articolo 9, ultimo comma, del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79. L'impresa non può altresì collocare in mobilità una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione.

3. Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, è inefficace qualora sia intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, ed è annullabile in caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1 del presente articolo. Salvo il caso di mancata comunicazione per iscritto, il recesso può essere impugnato entro sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento delle organizzazioni sindacali. Al recesso di cui all'articolo 4, comma 9, del quale sia stata dichiarata l'inefficacia o l'invalidità, si applica l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

4. Per ciascun lavoratore posto in mobilità l'impresa è tenuta a versare alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali, di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, in trenta rate mensili, una somma pari a sei volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore. Tale somma è ridotta alla metà quando la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, comma 9, abbia formato oggetto di accordo sindacale.

5. L'impresa che, secondo le procedure determinate dalla Commissione regionale per l'impiego, procuri offerte di lavoro a tempo indeterminato aventi le caratteristiche di cui all'articolo 9, comma 1, lettera b), non è tenuta al pagamento delle rimanenti rate relativamente ai lavoratori che perdano il diritto al trattamento di mobilità in conseguenza del rifiuto di tali offerte ovvero per tutto il periodo in cui essi, accettando le offerte procurate dalla impresa, abbiano prestato lavoro. Il predetto beneficio è escluso per le imprese che si trovano, nei confronti dell'impresa disposta ad assumere, nei rapporti di cui all'articolo 8, comma 4-bis.

6. Qualora il lavoratore venga messo in mobilità dopo la fine del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del decreto di cui all'articolo 2, comma 1, e la fine del dodicesimo mese successivo a quello del completamento del programma di cui all'articolo 1, comma 2, nell'unità produttiva in cui il lavoratore era occupato, la somma che l'impresa è tenuta a versare ai sensi del comma 4 del presente articolo è aumentata di cinque punti percentuali per ogni periodo di trenta giorni intercorrente tra l'inizio del tredicesimo mese e la data di completamento del programma. Nel medesimo caso non trova applicazione quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 2 della legge 8 agosto 1972, n. 464.

(...)

Art. 16

(Indennità di mobilità per i lavoratori disoccupati in conseguenza di licenziamento per riduzione di personale)

1. Nel caso di disoccupazione derivante da licenziamento per riduzione di personale ai sensi dell'articolo 24 da parte delle imprese, diverse da quelle edili, rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale il lavoratore, operaio, impiegato o quadro, qualora possa far valere una anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo e comunque non a termine, ha diritto alla indennità di mobilità ai sensi dell'articolo 7.

2. Per le finalità del presente articolo i datori di lavoro di cui al comma 1 sono tenuti:

a) al versamento di un contributo nella misura dello 0,30 per cento delle retribuzioni che costituiscono imponibile contributivo;

b) al versamento della somma di cui all'articolo 5, comma 4.

3. Alla corresponsione ai giornalisti dell'indennità di cui al comma 1 provvede l'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani, al quale sono dovuti il contributo e la somma di cui al comma 2, lettere a) e b).

4. Sono abrogati l'articolo 8 e il secondo e terzo comma dell'articolo 9 della legge 5 novembre 1968, n. 1115. Tali disposizioni continuano ad applicarsi in via transitoria ai lavoratori il cui licenziamento sia stato intimato prima della data di entrata in vigore della presente legge.

(...)

Art. 24

(Norme in materia di riduzione del personale)

1. Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12 e 15-bis, e all'articolo 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.

1-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 2, 3, con esclusione dell'ultimo periodo, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15 e 15-bis, e all'articolo 5, commi 1, 2 e 3, si applicano ai privati datori di lavoro non imprenditori alle medesime condizioni di cui al comma 1. I lavoratori licenziati vengono iscritti nella lista di cui all'articolo 6, comma 1, senza diritto all'indennità di cui all'articolo 7. Ai lavoratori licenziati ai sensi del presente comma non si applicano le disposizioni di cui agli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9.

1-ter. La disposizione di cui all'articolo 5, comma 3, ultimo periodo, non si applica al recesso intimato da datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

1-quater. Nei casi previsti dall'articolo 5, comma 3, al recesso intimato da datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applicano le disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

2. Le disposizioni richiamate nei commi 1 e 1-bis si applicano anche quando le imprese o i privati datori di lavoro non imprenditori, di cui ai medesimi commi, intendano cessare l'attività.

3. Quanto previsto all'articolo 4, commi 3, ultimo periodo, e 10, e all'articolo 5, commi 4 e 5, si applica solo alle imprese di cui all'articolo 16, comma 1. In tali casi il contributo a carico dell'impresa previsto dall'articolo 5, comma 4, è dovuto nella misura di nove volte il trattamento iniziale di mobilità spettante al lavoratore ed è ridotto a tre volte nei casi di accordo sindacale.

4. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei casi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili e nei casi di attività stagionali o saltuarie.

5. La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale di cui al primo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 6 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è disciplinata dal presente articolo.

6. Il presente articolo non si applica ai licenziamenti intimati prima della data di entrata in vigore della presente legge.

(...)

decreto legge 20 maggio 1993, n. 148 (convertito, con modificazioni, nella legge 19 luglio 1993, n. 236)

(...)

Art. 5

(Contratti di solidarietà)

1. La riduzione dell'orario di lavoro prevista dall'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonché dal comma 5 del presente articolo, può essere stabilita nelle forme di riduzione dell'orario giornaliero, settimanale, o mensile.

2. I datori di lavoro che stipulino accordi ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, con una riduzione dell'orario superiore al 20 per cento, beneficiano di una riduzione dell'ammontare della contribuzione previdenziale ed assistenziale da essi dovuta per i lavoratori interessati al trattamento di integrazione salariale. La misura della riduzione è del 25 per cento ed è elevata al 30 per cento per le imprese operanti nelle aree individuate per l'Italia dalla CEE ai sensi degli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2052/88. Nel caso in cui l'accordo disponga una riduzione dell'orario superiore al 30 per cento, la predetta misura è elevata, rispettivamente, al 35 e al 40 per cento. La presente disposizione trova applicazione con riferimento alla contribuzione dovuta a decorrere dal 10 marzo 1993 e fino alla data di scadenza del contratto di solidarietà e comunque non oltre il 31 dicembre 1995.

3. Sino al 31 dicembre 1995 i periodi di integrazione salariale derivanti dall'applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, non si computano ai fini dell'articolo 1, comma 9, primo periodo, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

4. L'ammontare del trattamento di integrazione salariale corrisposto per i contratti di solidarietà stipulati nel periodo compreso tra il 1° gennaio 1993 ed il 31 dicembre 1995, è elevato, per un periodo massimo di due anni, alla misura del 75 per cento del trattamento perso a seguito della riduzione di orario e per lo stesso periodo all'impresa è corrisposto, mediante rate trimestrali, un contributo pari ad un quarto del monte retributivo da essa non dovuto a seguito della predetta riduzione.

5. Alle imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, che, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, stipulano contratti di solidarietà, viene corrisposto, per un periodo massimo di due anni, un contributo pari alla metà del monte retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario. Il predetto contributo viene erogato in rate trimestrali e ripartito in parti uguali tra l'impresa e i lavoratori interessati. Per questi ultimi il contributo non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti contrattuali e di legge, ivi compresi gli obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali. Ai soli fini pensionistici si terrà conto, per il periodo della riduzione, dell'intera retribuzione di riferimento. La presente disposizione non trova applicazione in riferimento ai periodi successivi al 31 dicembre 1995.

6. Ai fini di cui al comma 5, l'impresa presenta istanza, corredata dell'accordo sindacale, agli uffici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale competenti a norma dell'articolo 4, comma 15, della legge 23 luglio 1991, n. 223; l'ammissione è disposta, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, entro quarantacinque giorni dalla presentazione dell'istanza, ovvero dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualora l'istanza sia stata presentata in data ad essa anteriore e comunque fermi restando i trattamenti in essere.

7. Le disposizioni di cui al comma 5 si applicano anche a tutte le imprese alberghiere, nonché alle aziende termali pubbliche e private operanti nelle località termali che presentano gravi crisi occupazionali. Il Presidente del Consiglio dei ministri, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, d'intesa con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale e sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, forma l'elenco delle località termali cui si applicano le suddette disposizioni.

8. Le disposizioni di cui al comma 5 si applicano alle imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, anche ove occupino meno di sedici dipendenti, a condizione che i lavoratori con orario ridotto da esse dipendenti percepiscano, a carico di fondi bilaterali istituiti da contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, una prestazione di entità non inferiore alla metà della quota del contributo pubblico destinata ai lavoratori.

9. Fino al 31 dicembre 1995, il requisito di ventiquattro mesi di cui all'articolo 19, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è ridotto a dodici mesi. I trattamenti relativi ai dipendenti delle imprese beneficiarie dell'intervento straordinario di integrazione salariale da meno di ventiquattro mesi possono essere autorizzati nei limiti del complessivo importo di lire 95 miliardi con riferimento all'intero periodo di anticipazione.

10. Nel contratto di solidarietà vengono determinate anche le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario contrattuale, l'orario ridotto determinato dal medesimo contratto.

11. Per i contratti di solidarietà già stipulati alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, ove le parti non provvedano a disciplinare la materia di cui al comma 10, può provvedervi, su richiesta dell'impresa, l'ispettorato del lavoro territorialmente competente.

12. Il maggior lavoro prestato ai sensi del comma 10 comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale ovvero del contributo previsto dal comma 5.

13. Alle finalità del presente articolo si provvede nei limiti delle risorse finanziarie preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo di cui all'articolo 1, comma 7. Le modalità di rimborso alle gestioni previdenziali interessate sono definite con i decreti di cui all'articolo 1, comma 5.

(...)

decreto legge 29 novembre 2008, n. 185 (convertito, con modificazioni, nella legge 28 gennaio 2009, n. 2)

(...)

Art. 19

(Potenziamento ed estensione degli strumenti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro o di disoccupazione, nonché disciplina per la concessione degli ammortizzatori in deroga)

1. Nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, fermo restando quanto previsto dal comma 8 del presente articolo, sono preordinate le somme di 289 milioni di euro per l'anno 2009, di 304 milioni di euro per ciascuno degli anni 2010 e 2011 e di 54 milioni di euro a decorrere dall'anno 2012, nei limiti delle quali è riconosciuto l'accesso, secondo le modalità e i criteri di priorità stabiliti con il decreto di cui al comma 3, ai seguenti istituti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro, ivi includendo il riconoscimento della contribuzione figurativa e degli assegni al nucleo familiare, nonché all'istituto sperimentale di tutela del reddito di cui al comma 2:

a) l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali di cui all'articolo 19, primo comma, del regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272, e successive modificazioni per i lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali e che siano in possesso dei requisiti di cui al predetto articolo 19, primo comma e subordinatamente ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento dell'indennità stessa a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva compresi quelli di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni. La durata massima del trattamento non può superare novanta giornate annue di indennità. Quanto previsto dalla presente lettera non si applica ai lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale, nonché nei casi di contratti di lavoro a tempo indeterminato con previsione di sospensioni lavorative programmate e di contratti di lavoro a tempo parziale verticale. L'indennità di disoccupazione non spetta nelle ipotesi di perdita e sospensione dello stato di disoccupazione disciplinate dalla normativa in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro;

b) l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti di cui all'articolo 7, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, per i lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali che siano in possesso dei requisiti di cui al predetto articolo 7, comma 3, e subordinatamente ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento dell'indennità stessa a carico degli enti bilaterali previsti dalla

contrattazione collettiva compresi quelli di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni. La durata massima del trattamento non può superare novanta giornate annue di indennità. Quanto previsto dalla presente lettera non si applica ai lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale, nonché nei casi di contratti di lavoro a tempo indeterminato con previsione di sospensioni lavorative programmate e di contratti di lavoro a tempo parziale verticale. L'indennità di disoccupazione non spetta nelle ipotesi di perdita e sospensione dello stato di disoccupazione disciplinate dalla normativa in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro;

c) in via sperimentale per il triennio 2009-2011 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 un trattamento, in caso di sospensione per crisi aziendali o occupazionali ovvero in caso di licenziamento, pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali per i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista alla data di entrata in vigore del presente decreto e con almeno tre mesi di servizio presso l'azienda interessata da trattamento, per la durata massima di novanta giornate nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendista.

1-bis. Con riferimento ai lavoratori di cui alle lettere da a) a c) del comma 1 il datore di lavoro è tenuto a comunicare, con apposita dichiarazione da inviare ai servizi competenti di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato e integrato dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, e alla sede dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) territorialmente competente, la sospensione della attività lavorativa e le relative motivazioni, nonché i nominativi dei lavoratori interessati, che, per beneficiare del trattamento, devono 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, fermo restando che, nelle ipotesi in cui manchi l'intervento integrativo degli enti bilaterali, i predetti periodi di tutela si considerano esauriti e i lavoratori accedono direttamente ai trattamenti in deroga alla normativa vigente. Con riferimento ai lavoratori di cui alle lettere da a) a c) del comma 1, l'eventuale ricorso all'utilizzo di trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria o di mobilità in deroga alla normativa vigente è in ogni caso subordinato all'esaurimento dei periodi di tutela di cui alle stesse lettere da a) e c) del comma 1 secondo quanto precisato dal decreto di cui al comma 3 del presente articolo.

1-ter. In via transitoria, e per il solo biennio 2009-2010, le risorse di cui al comma 1 sono utilizzate anche per garantire ai lavoratori beneficiari delle misure di cui al medesimo comma 1, lettere a), b) e c), un trattamento equivalente a quello di cui al comma 8.

2. In via sperimentale per il triennio 2009-2011, nei limiti delle risorse di cui al comma 1 e nei soli casi di fine lavoro, fermo restando quanto previsto dai commi 8, secondo periodo, e 10, è riconosciuta una somma liquidata in un'unica soluzione pari

al 10 per cento del reddito percepito l'anno precedente, ai collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 con esclusione dei soggetti individuati dall'articolo 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, i quali soddisfino in via congiunta le seguenti condizioni:

- a) operino in regime di monocommittenza;
- b) abbiano conseguito l'anno precedente un reddito superiore a 5.000 euro e pari o inferiore al minimale di reddito di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233 e siano stati accreditati presso la predetta gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, un numero di mensilità non inferiore a tre;
- c) con riferimento all'anno di riferimento siano accreditati presso la predetta gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, un numero di mensilità non inferiore a tre;
- d) (soppressa);
- e) non risultino accreditati nell'anno precedente almeno due mesi presso la predetta gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

2-bis. Per l'anno 2009 ai fini dell'attuazione dell'istituto sperimentale di tutela del reddito di cui al comma 2 nella misura del 20 per cento, in via aggiuntiva alla somma destinata al finanziamento del medesimo ai sensi del presente articolo, determinata in 100 milioni di euro, è destinata l'ulteriore somma di 100 milioni di euro a valere sulle risorse preordinate allo scopo sul Fondo di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, come rideterminato dall'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, fermo restando per il medesimo anno 2009 il limite dell'ammontare complessivo dei pagamenti a carico del predetto Fondo come stabilito dall'articolo 2, comma 36, ultimo periodo, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

3. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definite le modalità di applicazione dei commi 1, 1-bis, 2, 4 e 10, nonché le procedure di comunicazione all'INPS anche ai fini del tempestivo monitoraggio da parte del medesimo Istituto di cui al comma 4. Lo stesso decreto può altresì effettuare la ripartizione del limite di spesa di cui al comma 1 del presente articolo in limiti di spesa specifici per ciascuna tipologia di intervento di cui alle lettere da a) a c) del comma 1 e del comma 2 del presente articolo.

4. L'INPS stipula con gli enti bilaterali di cui ai commi precedenti, secondo le linee guida definite nel decreto di cui al comma 3, apposite convenzioni per la gestione dei trattamenti e lo scambio di informazioni, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, anche tramite la costituzione di un'apposita banca dati

alla quale possono accedere anche i servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, e provvede al monitoraggio dei provvedimenti autorizzativi dei benefici di cui al presente articolo, consentendo l'erogazione dei medesimi nei limiti dei complessivi oneri indicati al comma 1, ovvero, se determinati, nei limiti di spesa specifici stabiliti con il decreto di cui al comma 3, comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

5. Con effetto dal 1° gennaio 2009 sono soppressi i commi da 7 a 12 dell'articolo 13 del decreto-legge 14 marzo 2005, n. 35, convertito con modificazioni dalla legge 14 maggio 2005, n. 80.

5-bis. Al fine di assicurare il mantenimento dei livelli occupazionali e dei collegamenti internazionali occorrenti allo sviluppo del sistema produttivo e sociale delle aree interessate, il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministero degli affari esteri, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, promuove la definizione di nuovi accordi bilaterali nel settore del trasporto aereo, nonché la modifica di quelli vigenti, al fine di ampliare il numero dei vettori ammessi a operare sulle rotte nazionali, internazionali e intercontinentali, nonché ad ampliare il numero delle frequenze e destinazioni su cui è consentito operare a ciascuna parte, dando priorità ai vettori che si impegnino a mantenere i predetti livelli occupazionali. Nelle more del perfezionamento dei nuovi accordi bilaterali o della modifica di quelli vigenti, l'Ente nazionale per l'aviazione civile, al fine di garantire al Paese la massima accessibilità internazionale e intercontinentale diretta, rilascia ai vettori che ne fanno richiesta autorizzazioni temporanee, la cui validità non può essere inferiore a diciotto mesi.

6. Per le finalità di cui al presente articolo si provvede per 35 milioni di euro per l'anno 2009 a carico delle disponibilità del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, il quale, per le medesime finalità, è altresì integrato di 254 milioni di euro per l'anno 2009, di 304 milioni di euro per ciascuno degli anni 2010 e 2011 e di 54 milioni di euro a decorrere dall'anno 2012. Al relativo onere si provvede:

a) mediante versamento in entrata al bilancio dello Stato da parte dell'INPS di una quota pari a 100 milioni di euro per l'anno 2009 e a 150 milioni di euro per ciascuno degli anni 2010 e 2011 delle entrate derivanti dall'aumento contributivo di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, con esclusione delle somme destinate al finanziamento dei fondi paritetici interprofessionali per la formazione di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, a valere in via prioritaria sulle somme residue non destinate alle finalità di cui all'articolo 1, comma 72, della legge 28 dicembre 1995, n. 549 e con conseguente adeguamento, per ciascuno degli anni considerati, delle erogazioni relative agli interventi a valere sulla predetta quota;

b) mediante le economie derivanti dalla disposizione di cui al comma 5, pari a 54 milioni di euro a decorrere dall'anno 2009;

c) mediante utilizzo per 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2009, 2010 e 2011 delle maggiori entrate di cui al presente decreto.

7. Fermo restando che il riconoscimento del trattamento è subordinato all'intervento integrativo, il sistema degli enti bilaterali eroga la quota di cui al comma 1 fino a concorrenza delle risorse disponibili. I contratti e gli accordi interconfederali collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono le risorse minime a valere sul territorio nazionale, nonché i criteri di gestione e di rendicontazione, secondo le linee guida stabilite con il decreto di cui al comma 3. I fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e i fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, possono destinare interventi, anche in deroga alle disposizioni vigenti, per misure temporanee ed eccezionali, anche di sostegno al reddito per l'anno 2009, volte alla tutela dei lavoratori, anche con contratti di apprendistato o a progetto, a rischio di perdita del posto di lavoro ai sensi del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008.

7-bis. Nel caso di mobilità tra i fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, da parte dei datori di lavoro aderenti, la quota di adesione versata dal datore di lavoro interessato presso il fondo di provenienza nel triennio precedente deve essere trasferita al nuovo fondo di adesione nella misura del 70 per cento del totale, al netto dell'ammontare eventualmente già utilizzato dal datore di lavoro interessato per finanziare propri piani formativi, a condizione che l'importo da trasferire per tutte le posizioni contributive del datore di lavoro interessato sia almeno pari a 3.000 euro e che tali posizioni non siano riferite ad aziende o datori di lavoro le cui strutture, in ciascuno dei tre anni precedenti, rispondano alla definizione comunitaria di micro e piccole imprese di cui alla raccomandazione n. 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003. Sono comunque esclusi dalle quote da trasferire i versamenti del datore di lavoro riversati dall'INPS al fondo di provenienza prima del 1° gennaio 2009. Il fondo di provenienza esegue il trasferimento delle risorse al nuovo fondo entro novanta giorni dal ricevimento della richiesta da parte del datore di lavoro, senza l'addebito di oneri o costi. Il fondo di provenienza è altresì tenuto a versare al nuovo fondo, entro novanta giorni dal loro ricevimento, eventuali arretrati successivamente pervenuti dall'INPS per versamenti di competenza del datore di lavoro interessato. Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, l'INPS rende disponibile, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, la procedura che consente ai datori di lavoro di effettuare il trasferimento della propria quota di adesione a un nuovo fondo e che assicura la trasmissione al nuovo fondo, a decorrere dal terzo mese successivo a quello in cui è avvenuto il trasferimento, dei versamenti effettuati dal datore di lavoro

interessato.

8. Le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa, anche integrate ai sensi del procedimento di cui all'articolo 18, nonché con le risorse di cui al comma 1 eventualmente residue, possono essere utilizzate con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato e di somministrazione. Fermo restando il limite del tetto massimo nonché l'uniformità dell'ammontare complessivo di ciascuna misura di tutela del reddito di cui al comma 1, i decreti di concessione delle misure in deroga possono modulare e differenziare le misure medesime anche in funzione della compartecipazione finanziaria a livello regionale o locale ovvero in ragione dell'armonizzazione delle misure medesime rispetto ai regimi di tutela del reddito previsti dal comma 1.

9. Nell'ambito delle risorse finanziarie destinate per l'anno 2009 alla concessione in deroga alla vigente normativa, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di cassa integrazione guadagni, di mobilità e di disoccupazione speciale, i trattamenti concessi ai sensi dell'articolo 2, comma 521, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, e successive modificazioni, possono essere prorogati, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. La misura dei trattamenti di cui al presente comma è ridotta del 10 per cento nel caso di prima proroga, del 30 per cento nel caso di seconda proroga e del 40 per cento nel caso di proroghe successive. I trattamenti di sostegno del reddito, nel caso di proroghe successive alla seconda, possono essere erogati esclusivamente nel caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla riqualificazione professionale, organizzati dalla regione.

9-bis. In sede di prima assegnazione delle risorse destinate per l'anno 2009, di cui al comma 9 del presente articolo, nelle more della definizione degli accordi con le regioni e al fine di assicurare la continuità di trattamenti e prestazioni, il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali assegna quota parte dei fondi disponibili direttamente alle regioni ed eventualmente alle province.

10. Il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, è subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, secondo quanto precisato dal decreto di cui al comma 3. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità ovvero, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo ai sensi dell'articolo 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi

erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti già maturati.

10-bis. Ai lavoratori non destinatari dei trattamenti di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in caso di licenziamento, può essere erogato un trattamento di ammontare equivalente all'indennità di mobilità nell'ambito delle risorse finanziarie destinate per l'anno 2009 agli ammortamenti sociali in deroga alla vigente normativa. Ai medesimi lavoratori la normativa in materia di disoccupazione di cui all'articolo 19, primo comma, del regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272, si applica con esclusivo riferimento alla contribuzione figurativa per i periodi previsti dall'articolo 1, comma 25, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

11. In attesa della riforma degli ammortizzatori sociali e comunque non oltre il 31 dicembre 2009, possono essere concessi trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria e di mobilità ai dipendenti delle imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti, delle agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti, delle imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti, nel limite di spesa di 45 milioni di euro per l'anno 2009, a carico del Fondo per l'occupazione.

12. Nell'ambito delle risorse indicate al comma 9, sono destinati 12 milioni di euro a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, alla concessione, per l'anno 2009, ai lavoratori addetti alle prestazioni di lavoro temporaneo occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato nelle imprese e agenzie di cui all'articolo 17, commi 2 e 5, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, e successive modificazioni, e ai lavoratori delle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera b), della medesima legge n. 84 del 1994, e successive modificazioni, di un'indennità pari a un ventiseiesimo del trattamento massimo mensile di integrazione salariale straordinaria previsto dalle vigenti disposizioni, nonché della relativa contribuzione figurativa e degli assegni per il nucleo familiare, per ogni giornata di mancato avviamento al lavoro, nonché per le giornate di mancato avviamento al lavoro che coincidano, in base al programma, con le giornate definite festive, durante le quali il lavoratore sia risultato disponibile. L'indennità è riconosciuta per un numero di giornate di mancato avviamento al lavoro pari alla differenza tra il numero massimo di ventisei giornate mensili erogabili e il numero delle giornate effettivamente lavorate in ciascun mese, incrementato del numero delle giornate di ferie, malattia, infortunio, permesso e indisponibilità. L'erogazione dei trattamenti di cui al presente comma da parte dell'INPS è subordinata all'acquisizione degli elenchi recanti il numero, distinto per ciascuna impresa o agenzia, delle giornate di mancato avviamento al lavoro, predisposti dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti in base agli accertamenti effettuati in sede locale dalle competenti autorità portuali o, laddove non istituite, dalle autorità marittime.

13. Per l'iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende che occupano fino a quindici dipendenti, all'articolo 1, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52, e successive modificazioni, le parole: «31 dicembre 2008» sono sostituite dalle seguenti: «31 dicembre 2009» e le parole: «e di 45 milioni di euro per il 2008» sono sostituite dalle seguenti: «e di 45 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008 e 2009».

14. All'articolo 1, comma 2, primo periodo, del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52, e successive modificazioni, le parole: «31 dicembre 2008» sono sostituite dalle seguenti: «31 dicembre 2009». Ai fini dell'attuazione del presente comma, è autorizzata, per l'anno 2009, la spesa di 35 milioni di euro, di cui 5 milioni di euro a valere sul Fondo per l'occupazione e 30 milioni di euro mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 1161, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le somme di cui al precedente periodo, non utilizzate al termine dell'esercizio finanziario 2009, sono conservate nel conto residui per essere utilizzate nell'esercizio successivo. All'articolo 5, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, dopo le parole: «al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223,» sono inserite le seguenti: «o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo,».

15. Per il rifinanziamento delle proroghe a ventiquattro mesi della cassa integrazione guadagni straordinaria per cessazione di attività, di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, sono destinati 30 milioni di euro, per l'anno 2009, a carico del Fondo per l'occupazione.

16. Per l'anno 2009, il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali assegna alla società Italia Lavoro Spa 13 milioni di euro quale contributo agli oneri di funzionamento e ai costi generali di struttura. A tale onere si provvede a carico del Fondo per l'occupazione.

17. All'articolo 118, comma 16, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, le parole: «e di 80 milioni di euro per l'anno 2008» sono sostituite dalle seguenti: «e di 80 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008 e 2009».

18. Nel limite di spesa di 2 milioni di euro per l'anno 2009, ai soggetti beneficiari delle provvidenze del Fondo di cui all'articolo 81, comma 29, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, è altresì riconosciuto il rimborso delle spese occorrenti per l'acquisto di latte artificiale e pannolini per i neonati di età fino a tre mesi. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono stabilite le modalità di attuazione del presente comma.

18-bis. In considerazione del rilievo nazionale e internazionale nella sperimentazione sanitaria di elevata specializzazione e nella cura delle patologie nel campo dell'oftalmologia, per l'anno 2009 è autorizzata la concessione di un contributo di 1 milione di euro in favore della Fondazione "G. B. Bietti" per lo studio e la ricerca in oftalmologia, con sede in Roma. All'onere derivante dal presente comma si provvede a carico del Fondo per l'occupazione, di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

18-ter. Alla legge 5 agosto 1981, n. 416, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 37:

1) al comma 1, lettera b), le parole: «Ministero del lavoro e della previdenza sociale» sono sostituite dalle seguenti: «Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sulla base delle risorse finanziarie disponibili»;

2) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis. L'onere annuale sostenuto dall'INPGI per i trattamenti di pensione anticipata, di cui al comma 1, lettera b), pari a 10 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2009, è posto a carico del bilancio dello Stato. L'INPGI presenta annualmente al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali la documentazione necessaria al fine di ottenere il rimborso degli oneri fiscalizzati. Al compimento dell'età prevista per l'accesso al trattamento di pensione di vecchiaia ordinaria da parte dei beneficiari dei trattamenti di cui al primo periodo, l'onere conseguente è posto a carico del bilancio dell'INPGI, fatta eccezione per la quota di pensione connessa agli scivoli contributivi, riconosciuti fino ad un massimo di cinque annualità, che rimane a carico del bilancio dello Stato»;

b) all'articolo 38, comma 2, la lettera b) è abrogata.

18-quater. Gli oneri derivanti dalle prestazioni di vecchiaia anticipate per i giornalisti dipendenti da aziende in ristrutturazione o riorganizzazione per crisi aziendale, di cui all'articolo 37 della legge 5 agosto 1981, n. 416, come da ultimo modificato dal comma 18-ter del presente articolo, pari a 10 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2009, sono posti a carico delle disponibilità del fondo di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del presente decreto.

(...)

decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5 (convertito, con modificazioni, nella legge 9 aprile 2009, n. 33)

(...)

Art. 7-ter

(Misure urgenti a tutela dell'occupazione)

1. All'articolo 2, comma 6, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il pagamento diretto ai lavoratori è disposto contestualmente all'autorizzazione del trattamento di integrazione salariale straordinaria, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario dell'impresa».

2. Le imprese, in caso di richiesta di cassa integrazione straordinaria e di cassa integrazione in deroga, con pagamento diretto, e con riferimento alle sospensioni successive alla data del 1° aprile 2009, presentano o inviano la relativa domanda entro venti giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro.

3. In via sperimentale per il periodo 2009-2010, in attesa dell'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione dei trattamenti di integrazione salariale in deroga con richiesta di pagamento diretto, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) è autorizzato ad anticipare i relativi trattamenti sulla base della domanda corredata dagli accordi conclusi dalle parti sociali e dell'elenco dei beneficiari, conformi agli accordi quadro regionali e comunque entro gli specifici limiti di spesa previsti, con riserva di ripetizione nei confronti del datore di lavoro delle somme indebitamente erogate ai lavoratori. La domanda deve essere presentata all'INPS dai datori di lavoro in via telematica, secondo le modalità stabilite dal medesimo Istituto. Le regioni trasmettono in via telematica all'INPS le informazioni relative ai provvedimenti autorizzatori dei trattamenti in deroga e l'elenco dei lavoratori, sulla base di apposita convenzione con la quale sono definite le modalità di attuazione, di gestione dei flussi informativi e di rendicontazione della spesa.

4. Il primo periodo del comma 36 dell'articolo 2 della legge 22 dicembre 2008, n. 203, è sostituito dal seguente: «In attesa della riforma degli ammortizzatori sociali e nel limite complessivo di spesa di 600 milioni di euro per l'anno 2009 a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, di seguito denominato "Fondo per l'occupazione", il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, può disporre, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, in deroga alla vigente normativa, la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di cassa integrazione guadagni, di mobilità e di disoccupazione speciale, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali».

5. Il primo periodo del comma 9 dell'articolo 19 del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, è sostituito dal seguente: «Nell'ambito delle risorse finanziarie destinate per l'anno 2009 alla concessione in deroga alla vigente normativa, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di cassa integrazione guadagni, di mobilità e di disoccupazione speciale, i trattamenti concessi ai sensi dell'articolo 2, comma 521, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, e successive modificazioni, possono essere prorogati, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze».

6. Al fine di garantire criteri omogenei di accesso a tutte le forme di integrazione del reddito, si applicano anche ai lavoratori destinatari della cassa integrazione guadagni in deroga e della mobilità in deroga, rispettivamente, le disposizioni di cui all'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, e di cui all'articolo 16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223. Con riferimento ai lavoratori di cui al primo periodo, ai fini del calcolo del requisito di cui all'articolo 16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, si considerano valide anche eventuali mensilità accreditate dalla medesima impresa presso la Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con esclusione dei soggetti individuati all'articolo 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per i soggetti che abbiano conseguito in regime di monocommittenza un reddito superiore a 5.000 euro complessivamente riferito a dette mensilità.

7. Ai datori di lavoro, che non abbiano sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, che senza esservi tenuti assumono lavoratori destinatari per gli anni 2009 e 2010 di ammortizzatori sociali in deroga, licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale dell'attività o per intervento di procedura concorsuale da imprese non rientranti nella disciplina di cui alla medesima legge n. 223 del 1991, è concesso dall'INPS un incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore, nel limite di spesa autorizzato e con esclusione di quanto dovuto a titolo di contribuzione figurativa, per il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito non erogate. Tale incentivo è erogato attraverso il conguaglio con le somme dovute dai datori di lavoro a titolo di contributi previdenziali e assistenziali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 8, comma 4-bis, della citata legge n. 223 del 1991.

8. All'articolo 19 del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, dopo il comma 2 è inserito il seguente:

«2-bis. Per l'anno 2009 ai fini dell'attuazione dell'istituto sperimentale di tutela del reddito di cui al comma 2 nella misura del 20 per cento, in via aggiuntiva alla somma destinata al finanziamento del medesimo ai sensi del presente articolo, determinata in 100 milioni di euro, è destinata l'ulteriore somma di 100 milioni di euro

a valere sulle risorse preordinate allo scopo sul Fondo di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, come rideterminato dall'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, fermo restando per il medesimo anno 2009 il limite dell'ammontare complessivo dei pagamenti a carico del predetto Fondo come stabilito dall'articolo 2, comma 36, ultimo periodo, della legge 22 dicembre 2008, n. 203».

9. All'articolo 19 del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, lettere a) e b), le parole: «Tale indennità, fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 3 del presente articolo, può essere concessa anche senza necessità dell'intervento integrativo degli enti bilaterali» sono soppresse;

b) al comma 1-bis, le parole: «secondo quando precisato dal decreto di cui al comma 3 del presente articolo» sono sostituite dalle seguenti: «, fermo restando che, nelle ipotesi in cui manchi l'intervento integrativo degli enti bilaterali, i predetti periodi di tutela si considerano esauriti e i lavoratori accedono direttamente ai trattamenti in deroga alla normativa vigente»;

c) dopo il comma 1-bis è inserito il seguente:

«1-ter. In via transitoria, e per il solo biennio 2009-2010, le risorse di cui al comma 1 sono utilizzate anche per garantire ai lavoratori beneficiari delle misure di cui al medesimo comma 1, lettere a), b) e c), un trattamento equivalente a quello di cui al comma 8»;

d) al comma 14, il secondo periodo è sostituito dai seguenti: «Ai fini dell'attuazione del presente comma, è autorizzata, per l'anno 2009, la spesa di 35 milioni di euro, di cui 5 milioni di euro a valere sul Fondo per l'occupazione e 30 milioni di euro mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 1161, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le somme di cui al precedente periodo, non utilizzate al termine dell'esercizio finanziario 2009, sono conservate nel conto residui per essere utilizzate nell'esercizio successivo. All'articolo 5, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, dopo le parole: “al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223,” sono inserite le seguenti: “o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo,”».

10. All'articolo 19, comma 7-bis, primo periodo, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, dopo le parole: «presso il fondo di provenienza» sono inserite le seguenti: «nel triennio precedente» e dopo le parole: «pari a 3.000 euro» sono aggiunte le seguenti: «e che tali posizioni non siano riferite ad aziende o datori di lavoro le cui strutture, in ciascuno dei tre anni precedenti, rispondano alla definizione comunitaria di micro e piccole imprese di cui alla raccomandazione n. 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003. Sono comunque esclusi dalle quote da trasferire i versamenti del

datore di lavoro riversati dall'INPS al fondo di provenienza prima del 1° gennaio 2009».

11. I servizi competenti al lavoro di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, sono tenuti, con periodicità almeno settimanale e senza oneri per la finanza pubblica, a rendere note le opportunità di lavoro disponibili mediante adeguate forme di promozione della pubblicazione o diffusione sugli organi di comunicazione di massa locali. Le comunicazioni di cui al presente comma rilevano ai fini della concessione e del mantenimento dei requisiti di autorizzazione e di accreditamento di cui agli articoli 5 e 7 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

12. All'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, la lettera d) è sostituita dalla seguente:

«d) di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico»;

b) al comma 1, la lettera e) è sostituita dalla seguente:

«e) di qualsiasi settore produttivo il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di venticinque anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado e compatibilmente con gli impegni scolastici»;

c) al comma 1, lettera f), dopo le parole: «di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati», sono inserite le seguenti: «, da casalinghe»;

d) al comma 1 è aggiunta, in fine, la seguente lettera:

«h-bis) di qualsiasi settore produttivo da parte di pensionati»;

e) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis. In via sperimentale per il 2009, prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito compatibilmente con quanto stabilito dall'articolo 19, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio».

13. All'articolo 74, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, le parole: «parenti e affini sino al terzo grado» sono sostituite dalle seguenti: «parenti e affini sino al quarto grado».

14. Restano validi ed efficaci i trattamenti pensionistici erogati antecedentemente alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto a seguito degli accertamenti compiuti dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro ai fini del conseguimento dei benefici di cui all'articolo 13, comma 8, della legge 27 marzo 1992, n. 257, e successive modificazioni, sulla base dei curricula presentati dal datore di lavoro e della documentazione integrativa, salvo il

caso di dolo dell'interessato accertato in via giudiziale con sentenza definitiva. All'onere derivante dal presente comma, valutato in 700.000 euro per ciascuno degli anni 2009, 2010 e 2011, in 600.000 euro per ciascuno degli anni 2012, 2013 e 2014, in 500.000 euro per l'anno 2015, in 400.000 euro per ciascuno degli anni 2016 e 2017 e in 200.000 euro annui a decorrere dall'anno 2018, si provvede a valere sul Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, con pari riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 6, comma 4, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

15. All'articolo 7-bis del decreto-legge 30 dicembre 2008, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2009, n. 14, dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

«1-bis. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare entro il 30 giugno 2009, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ferma restando la disapplicazione prevista dall'articolo 67, comma 2, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, delle disposizioni di cui all'allegato B relativamente alle risorse considerate ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, sono individuati, per l'anno 2009, i criteri, i tempi e le modalità volti a utilizzare per la contrattazione integrativa nonché per le finalità di cui al comma 1 del citato articolo 67, in correlazione con l'impegno e le maggiori prestazioni lavorative, le risorse derivanti dal processo attuativo delle leggi elencate nel citato allegato B eccedenti rispetto a quelle finalizzate al miglioramento dei saldi di finanza pubblica, valutando a tal fine anche la possibilità di utilizzare le maggiori entrate proprie rispetto a quelle del triennio 2005-2007 conseguite per effetto dello svolgimento di attività aggiuntive rispetto a quelle istituzionali, nonché le risorse disponibili il cui utilizzo sia neutrale sui saldi di finanza pubblica».

16. All'articolo 18 del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, dopo il comma 3 è inserito il seguente:

«3-bis. Le risorse del Fondo per le aree sottoutilizzate derivanti dall'applicazione dell'articolo 6-quater del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, assegnate dal CIPE al Fondo di cui al comma 1, lettera a), del presente articolo, sono ripartite, in forza dell'accordo del 12 febbraio 2009 tra il Governo, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, in base ai principi stabiliti all'esito della seduta del 12 marzo 2009 della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, avuto riguardo alle contingenti esigenze territoriali derivanti dalla crisi occupazionale, senza il vincolo di cui al comma 3 del presente articolo».

17. Alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 37 della legge 5 agosto 1981, n. 416, come da ultimo modificata dall'articolo 41-bis, comma 6, del decreto-legge 30

dicembre 2008, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2009, n. 14, dopo le parole: «Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze,» sono inserite le seguenti: «a seguito di accordi recepiti in sede di Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali,».

18. Sono escluse dal patto di stabilità interno delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano per gli anni 2009 e 2010 le maggiori spese correnti realizzate con la quota di cofinanziamento nazionale e riconducibili alle finalità degli assi prioritari «Adattabilità» e «Occupabilità» conseguenti all'accordo riguardante gli interventi e le misure anticrisi con riferimento al sostegno del reddito e alle competenze, al Fondo per le aree sottoutilizzate e alla nettizzazine dei fondi strutturali comunitari sancito nella seduta della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano del 26 febbraio 2009.

19. Ai fini di cui al comma 18, per maggiori spese degli anni 2009 e 2010 si intende, per la gestione di competenza finanziaria, la differenza tra gli impegni effettivi e gli importi indicati per i corrispondenti esercizi nella programmazione finanziaria prevista dal piano operativo regionale (POR) già approvato dalla Commissione europea alla data dell'accordo di cui al citato comma 18 e, per la gestione di cassa, la differenza tra i pagamenti effettuati e gli importi indicati, rispettivamente, per gli esercizi 2007 e 2008 nella programmazione finanziaria prevista dal POR.

20. Al fine di assicurare l'integrale utilizzo delle risorse comunitarie e nazionali destinate agli interventi di sostegno al reddito e alle competenze, di cui all'accordo tra il Governo, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano del 12 febbraio 2009, individuate nell'ambito dei programmi operativi del Fondo sociale europeo 2007/2013 - assi prioritari «Adattabilità» e «Occupabilità», il Fondo di rotazione di cui alla legge 16 aprile 1987, n. 183, è autorizzato ad anticipare, nei limiti delle proprie disponibilità, su richiesta delle regioni e delle province autonome interessate, le quote dei contributi comunitari e statali previste fino all'annualità 2010 per i predetti assi prioritari. Le risorse anticipate dal citato Fondo di rotazione ai sensi del presente comma sono imputate, per la parte comunitaria, agli accrediti disposti dall'Unione europea a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute e, per la parte statale, agli stanziamenti previsti in favore dei medesimi programmi, ai sensi della citata legge n. 183 del 1987.

21. Al fine di evitare la possibilità di un'applicazione estesa anche ad altri enti, e per garantire conseguentemente anche l'effettivo rispetto delle disponibilità finanziarie già previste, l'articolo 41, comma 16-terdecies, del decreto-legge 30 dicembre 2008, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2009, n. 14, si interpreta nel senso che si applica esclusivamente ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 550, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, per le finalità di cui al comma 551 del medesimo articolo 2. Resta confermato che alla relativa spesa si fa fronte esclusivamente nei limiti delle risorse preordinate nel bilancio dello Stato con il citato articolo 41, comma

16-terdecies, del decreto-legge n. 207 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 14 del 2009.

(...)

INPS circolare 26 maggio 2009, n. 75

Sommario: 1. Premessa - Quadro normativo - 2. Disciplina ammortizzatori sociali in deroga - 2.1 Anticipazione, in via sperimentale per il periodo 2009-2010, dei trattamenti di cassa integrazione in deroga alla normativa vigente, in attesa dell'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione regionali - 2.2 Estensione agli ammortizzatori in deroga dei requisiti soggettivi già previsti per C.i.g.s. e mobilità - 2.3 Eliminazione dell'obbligo del previo esperimento della sospensione per le imprese che intendono richiedere interventi di integrazione salariale in deroga - 2.4 Compatibilità delle integrazioni salariali e di altre prestazioni di sostegno del reddito con le prestazioni di lavoro accessorio nel limite massimo di 3000 euro per l'anno 2009 - 2.5 Istruzioni contabili

1. Premessa - Quadro normativo

L'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2009 e seguenti trova riscontro normativo nell'art. 2, comma 36, della legge n. 203/2008 nell'art. 19 della L. n. 2/2009 e nell'art. 7-ter della L. n. 33/2009.

L'articolo 2, comma 36, della legge n. 203/2008, stabilisce che "nel limite complessivo di spesa di 600 milioni di euro, per l'anno 2009, a carico del Fondo per l'occupazione (...) il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, può disporre, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, in deroga alla vigente normativa, la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di cassa integrazione guadagni, di mobilità e di disoccupazione speciale, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali".

L'articolo 19, comma 9-bis, della L. n. 2/2009 ha previsto che, in sede di prima assegnazione delle risorse di cui alla finanziaria 2008, "nelle more della definizione degli accordi con le regioni e al fine di assicurare la continuità di trattamenti e prestazioni, il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali assegna quota parte dei fondi disponibili direttamente alle regioni ed eventualmente alle province".

In data 12 febbraio 2009 il Governo, le regioni e le province autonome hanno concluso un accordo per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga nel biennio 2009-2010. A tal fine lo Stato ha stanziato risorse nazionali per 5,35 miliardi (di cui 1,4 dal fondo per l'occupazione e 3,95 dal fondo per le aree sottoutilizzate), mentre le regioni contribuiranno per 2,65 miliardi, a valere sui programmi regionali FSE.

Sulla base di questo accordo sono stati stipulati gli accordi tra il Ministero del lavoro e le singole regioni, nell'ambito dei quali si è definito che alla regione spetterà il finanziamento del 30% dell'importo erogato, fermo restando l'onere a carico dei fondi nazionali per quanto riguarda il restante 70%, nonché l'intero costo legato alla contribuzione figurativa.

2. Disciplina ammortizzatori sociali in deroga

In base all'articolo 19, comma 8, della L. n. 2/2009, "le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa (...) possono essere utilizzate con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato e di somministrazione".

Contrariamente agli anni scorsi, non è previsto alcun termine per la stipula degli intese territoriali e per il loro recepimento in sede governativa: il termine inizialmente previsto dall'art. 2, comma 36, della legge n. 203/2008 è stato infatti eliminato dall'articolo 7-ter, comma 4, del D.L. 10 febbraio 2009, n. 5.

Il comma 9 del medesimo articolo prevede che possano essere finanziate proroghe, per periodi non superiori a 12 mesi, di ammortizzatori in deroga già concessi a valere sulle risorse dell'anno 2008, con l'osservanza di "abbattimenti" delle prestazioni e con l'obbligo di frequenza di programmi di reimpiego.

Il comma 10-bis dell'articolo 19 prevede che, "ai lavoratori non destinatari dei trattamenti di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in caso di licenziamento, può essere erogato un trattamento di ammontare equivalente all'indennità di mobilità nell'ambito delle risorse finanziarie destinate per l'anno 2009 agli ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa. Ai medesimi lavoratori la normativa in materia di disoccupazione di cui all'articolo 19, primo comma, del regio decreto 14 aprile 1939, n. 636, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272, si applica con esclusivo riferimento alla contribuzione figurativa per i periodi previsti dall'articolo 1, comma 25, della legge 24 dicembre 2007, n. 247".

Il trattamento, erogabile in caso di licenziamento, si applica ai soli lavoratori non destinatari del trattamento di mobilità concesso per le vie ordinarie, è pari all'indennità di mobilità e la relativa durata è fissata con il provvedimento di concessione. La contribuzione figurativa - prevista nei soli casi in cui il lavoratore avrebbe avuto diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria - avrà la durata e la valenza (ai fini della misura del trattamento di pensione) di quella prevista per l'indennità di disoccupazione ordinaria.

Il comma 10 del medesimo articolo 19, sancisce che il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ivi compresi quelli "in deroga", "è subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale". Le modalità di applicazione di tale comma saranno precisate con il decreto interministeriale previsto dal comma 3 dello stesso art. 19 in corso di registrazione.

Pertanto, l'autorizzazione della concessione dell'ammortizzatore in deroga è in capo alla regione o, per le regioni Liguria, Puglia, Marche, Abruzzo, Sardegna alla rispettiva Direzione regionale del Lavoro, che decide sulle domande presentate dalle aziende.

In attuazione del comma 3 dell'articolo 7 ter della legge n. 33/2009, la regione trasmette all'INPS, in via telematica, le informazioni relative alle autorizzazioni concesse, comprensive dell'indicazione dell'utilizzo del fondo regionale a livello di singola impresa.

Alla ricezione del provvedimento autorizzatorio, l'INPS procede al pagamento della prestazione, in relazione alla disponibilità dei Fondi, previa acquisizione mensile dalle imprese dei dati retributivi necessari per la liquidazione del trattamento. Le imprese devono inviare tali dati all'INPS esclusivamente in via telematica sulla base dell'apposita procedura INPS.

Ai sensi del comma 10 dell'art. 19 della legge n. 2/2009 e succ. modifiche, il pagamento della prestazione può avvenire solo previa sottoscrizione da parte dei beneficiari della dichiarazione di immediata disponibilità - sulla base di una modulistica definita dall'INPS -, a partecipare a progetti di riqualificazione o, per coloro che non sono in costanza di rapporto di lavoro, ad accettare un'offerta lavorativa congrua.

Tali dichiarazioni dovranno essere sottoscritte dai lavoratori con la modulistica che le aziende inviano all'INPS con le informazioni necessarie al pagamento della prestazione del primo mese (Allegato 3 SR41).

2.1. Anticipazione in via sperimentale, per il periodo 2009-2010, dei trattamenti di cassa integrazione in deroga alla normativa vigente, in attesa dell'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione regionali

L'articolo 7-ter prevede, al comma 3, che, "in via sperimentale per il periodo 2009-2010, in attesa dell'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione dei trattamenti di integrazione salariale in deroga con richiesta di pagamento diretto, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) è autorizzato ad anticipare i relativi trattamenti sulla base della domanda corredata dagli accordi conclusi dalle parti sociali e dell'elenco dei beneficiari, conformi agli accordi quadro regionali e comunque entro gli specifici limiti di spesa previsti, con riserva di ripetizione nei confronti del datore di lavoro delle somme indebitamente erogate ai lavoratori. La domanda deve essere presentata all'INPS dai datori di lavoro in via telematica, secondo le modalità stabilite dal medesimo Istituto. Le regioni trasmettono in via telematica all'INPS le informazioni relative ai provvedimenti autorizzatori dei trattamenti in deroga e l'elenco dei lavoratori, sulla base di apposita convenzione con la quale sono definite le modalità di attuazione, di gestione dei flussi informativi e di rendicontazione della spesa."

Due le importanti novità:

- il pagamento anticipato che INPS può effettuare prima del provvedimento di autorizzazione, previa presentazione on line della domanda da parte del datore di lavoro all'Istituto;

- l'invio telematico da parte delle regioni dei provvedimenti di autorizzazione.

L'arco temporale di applicazione della normativa sopra citata è determinato dagli eventi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro compresi tra il 1° gennaio 2009 ed il 31 dicembre 2010.

La norma si riferisce alle domande relative a trattamenti di integrazione salariale in deroga, con pagamento diretto ai lavoratori interessati.

L'impresa interessata dovrà quindi:

- presentare telematicamente domanda all'Istituto, corredata dagli accordi conclusi dalle parti sociali (verbale di consultazione sindacale) e dall'elenco dei beneficiari secondo la procedura resa disponibile dall'Istituto all'indirizzo www.inps.it

- Servizi OnLine - Per tipologia di utente - aziende consulenti e professionisti à servizi per le aziende e consulenti - invio domande C.i.g.s. L'applicazione sarà accessibile mediante PIN agli utenti Aziende e consulenti.

- presentare contestualmente anche alla regione (o, a seconda della competenza, al Ministero del Lavoro) la domanda per la relativa autorizzazione corredata come sopra.

La sede INPS competente, cui la domanda sarà destinata per il tramite della procedura informatizzata, verificherà i seguenti requisiti:

- requisiti formali della domanda;

- esistenza di adeguata capienza nell'ambito dello stanziamento assegnato alla regione ai sensi dei decreti interministeriali;

- per le domande relative a sospensioni successive alla data del 1° aprile 2009, rispetto del termine di presentazione della domanda alla regione previsto dal comma 2 dell'articolo 7-ter (venti giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro).

- i requisiti soggettivi.

Verificato quanto sopra la sede darà luogo all'anticipazione delle relative prestazioni, con pagamento diretto della stessa ai lavoratori coinvolti dalla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

A fini cautelativi per evitare eventuali indebiti, l'Istituto effettuerà l'anticipazione dei trattamenti di integrazione salariale per un periodo massimo di quattro mesi dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Decorsi quattro mesi senza che sia intervenuto alcun provvedimento autorizzatorio, o in caso di reiezione del provvedimento stesso, la sede procede, dandone comunicazione alla regione, al recupero delle prestazioni anticipate, presso l'azienda, mancando i prescritti requisiti.

Così come dispone il comma 3 della norma citata le regioni devono trasmettere all'INPS le informazioni relative ai provvedimenti autorizzatori e l'elenco dei

lavoratori. Tale trasmissione deve essere effettuata in via telematica e secondo le modalità definite in apposita convenzione tra INPS e singola regione.

A tal riguardo si richiama l'accordo stipulato fra Stato e regioni il 12 febbraio 2009 che ha rinviato ad apposita convenzione le modalità attuative, gestionali e dei flussi informativi tra l'INPS e le regioni ai fini e con l'obiettivo di salvaguardare la regolare erogazione del sostegno al lavoratore.

Alla ricezione dei provvedimenti di autorizzazione regionali, la sede competente provvederà a mutare la natura dell'autorizzazione, da provvisoria in definitiva.

Nel caso in cui il provvedimento autorizzatorio non contempli il pagamento diretto la sede muterà le modalità di pagamento e, a decorrere dalla mensilità successiva a quella di emanazione del suddetto provvedimento, la prestazione sarà anticipata dall'impresa e successivamente conguagliata in sede di dichiarazione e versamento degli oneri contributivi.

2.2. Estensione agli ammortizzatori in deroga dei requisiti soggettivi già previsti per C.i.g.s. e mobilità

Il comma 6 del medesimo articolo 7-ter prevede che "al fine di garantire criteri omogenei di accesso a tutte le forme di integrazione del reddito", si applichino anche ai lavoratori destinatari della cassa integrazione guadagni in deroga e della mobilità in deroga, le norme relative ai requisiti soggettivi di accesso già previste per le medesime prestazioni concesse in via ordinaria.

Si applicherà dunque anche alle integrazioni salariali concesse in deroga alla normativa vigente l'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, secondo cui "l'ammissione del lavoratore ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria è subordinata al conseguimento di una anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno novanta giorni alla data della richiesta del trattamento" (circolare n. 171 del 4 agosto 1988, punto n. 4).

Si applicherà, invece, alle indennità di mobilità concesse in deroga alla normativa vigente, il requisito relativo all'"anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni", previsto dall'articolo 16, comma 1, della legge n. 223/1991.

Si ritiene che non si estenda alle indennità di mobilità in deroga, l'altro requisito previsto nell'articolo 16, comma 1, riguardante la sussistenza di un rapporto di lavoro di carattere continuativo e comunque non a termine; tale interpretazione si impone in quanto, con riferimento agli stessi ammortizzatori sociali in deroga, vale il principio speciale - contenuto nell'articolo 19, comma 8 del decreto legge n. 185/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 2/2009 - secondo cui "le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa (...) possono essere utilizzate con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato e di somministrazione".

Nel computo complessivo dei requisiti di anzianità contributiva, in entrambi i casi sopra descritti, il secondo periodo della norma prevede che, con esclusivo riferimento ai lavoratori che fruiscono di prestazioni "in deroga", l'anzianità aziendale va computata tenendo conto anche delle eventuali mensilità accreditate dalla medesima impresa presso la gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sempre che ricorrano le seguenti condizioni: che non si tratti di redditi derivanti dall'esercizio di arti o professioni; che il lavoratore operi in regime di monocommittenza; che il reddito conseguito nelle mensilità computabili sia complessivamente superiore a 5.000 euro (anche se relativo a più di un anno solare).

I suddetti criteri si applicano a decorrere dal 11 aprile 2009, data di entrata in vigore della norma, facendo riferimento:

- per l'indennità di mobilità, alla data del licenziamento;
- per le integrazioni salariali, alla data di presentazione della domanda.

2.3. Eliminazione dell'obbligo del previo esperimento della sospensione per le imprese che intendono richiedere interventi di integrazione salariale in deroga

Il comma 9 dell'articolo 7 ter, integrando e modificando l'articolo 19 del decreto legge n. 185/2008 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2/2009 dispone:

- la lettera a) elimina la possibilità - prevista dal testo previgente fino alla data di entrata in vigore del decreto di attuazione del comma 3 - di concedere gli interventi di tutela previsti dal citato articolo 19, comma 1, lettere a) e b) (indennità di disoccupazione ordinaria e con requisiti ridotti in caso di sospensione dell'attività lavorativa) in assenza dell'intervento integrativo degli enti bilaterali.

- il nuovo comma 1-bis dell'articolo 19 - modificato dal comma 9, lett. b) dell'articolo 7 ter - stabilisce che in assenza dell'intervento integrativo degli Enti Bilaterali i periodi di tutela si considerano esauriti ed i lavoratori accedono direttamente ai trattamenti in deroga alla normativa vigente. Quindi, laddove non vi sia intervento degli enti bilaterali, è consentito un provvedimento in deroga, in forza del quale i lavoratori potranno fruire dell'integrazione salariale (ovvero, in caso di licenziamento, di mobilità).

- il comma 9 lettera c) dell'art. 7 ter, infine, prevede - in via transitoria, e per il solo biennio 2009-2010 - la possibilità che ai lavoratori interessati da sospensione ex art. 19, comma 1 (lavoratori sospesi e apprendisti sospesi o licenziati), possa essere concesso, a valere sulle medesime risorse previste dal comma 1, un trattamento equivalente a quello previsto per gli ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa.

2.4. Compatibilità delle integrazioni salariali e di altre prestazioni di sostegno del reddito con le prestazioni di lavoro accessorio nel limite massimo di 3000 euro per l'anno 2009

L'art. 7-ter, comma 12, lettera b), nel modificare l'art. 70 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 sul lavoro accessorio, aggiunge il comma 1-bis: "in via sperimentale per il 2009, prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito compatibilmente con quanto stabilito dall'articolo 19, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio".

La suddetta norma - con efficacia limitata al solo anno 2009 - ha una duplice portata:

- da una parte amplia l'ambito soggettivo di applicabilità del "lavoro accessorio", che potrà quindi essere reso, in qualsiasi settore produttivo, da percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito;
- dall'altra consente di cumulare le prestazioni integrative del salario e le altre prestazioni di sostegno del reddito con i redditi derivanti da lavori accessori entro il limite di 3.000 euro per anno solare,

Quindi la norma consente ai lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ovvero di prestazioni di sostegno del reddito di effettuare lavoro accessorio, con il limite massimo di 3.000 euro per anno solare.

Il limite dei 3.000 euro è riferito al singolo lavoratore, pertanto va computato in relazione alle remunerazioni da lavoro accessorio che lo stesso percepisce nel corso dell'anno solare, sebbene legate a prestazioni effettuate nei confronti di diversi datori di lavoro accessorio.

Ovviamente la norma non esclude la possibilità dei lavoratori in questione di svolgere, a titolo di lavoro accessorio, ulteriori attività, qualora ricorra una delle fattispecie previste nel primo comma dell'articolo 70 del D.Lgs. n. 276/2003.

Le remunerazioni che superino il limite dei 3.000 euro non danno luogo, tuttavia, a cumulabilità totale, bensì all'applicazione della disciplina ordinaria sulla compatibilità ed eventuale cumulabilità parziale di tali remunerazioni con le integrazioni salariali e le altre prestazioni di tutela del reddito, per le quali si rimanda ad istruzioni impartite in precedenza (per le integrazioni salariali si vedano le circolari n. 171 del 4 agosto 1988, n. 179 del 12 dicembre 2002 e n. 75 del 12 aprile 2007; per la disoccupazione ordinaria la circ. n. 3-275 Prs del 3 ottobre 1957, punto XI; per la mobilità la circ. n. 16 del 23 gennaio 1997).

Destinatari della disposizione sono i percettori di prestazioni di integrazione salariale o sostegno al reddito. In tale seconda accezione, quindi, si fanno rientrare le indennità direttamente connesse con uno stato di disoccupazione, quali le prestazioni di disoccupazione ordinaria, di mobilità, nonché i trattamenti speciali di disoccupazione edili. Non rientrano invece le prestazioni pagate "a consuntivo" sulla

base del numero di giornate lavorate nel corso dell'anno precedente (quali le indennità di disoccupazione in agricoltura e quella non agricola con requisiti ridotti), per le quali il problema di compatibilità e cumulabilità con remunerazione da attività di lavoro subordinato o autonomo non si pone.

Per quanto concerne la cumulabilità, il lavoratore che percepisce emolumenti da lavoro accessorio nel limite dei 3.000 euro annui, potrà continuare a percepire l'integrazione salariale o l'altra prestazione a sostegno del reddito, per l'intero spettante, senza che questa venga sospesa o ridotta.

Nel caso della mobilità, in particolare non si applicherà l'istituto della sospensione dell'indennità di cui all'articolo 8, comma 7, della legge n. 223/1991.

Conseguentemente, per il solo caso di emolumenti da lavoro accessorio che rientrano nel limite dei 3.000 euro annui l'interessato non sarà obbligato a dare alcuna comunicazione all'Istituto.

Laddove fosse superato il limite dei 3.000 euro ad anno solare, il lavoratore ha l'obbligo di presentare preventiva comunicazione all'istituto. Nel caso di più contratti di lavoro accessorio stipulati nel corso dell'anno 2009 e retribuiti singolarmente per meno di 3.000 euro per anno solare, la comunicazione andrà fatta, eventualmente, prima che il compenso determini eccedenza e superamento del predetto limite dei 3.000 euro se sommato ad altri redditi per lavoro accessorio.

2.5. Istruzioni contabili

Con apposito messaggio saranno date, a cura della Direzione Centrale Bilanci e servizi fiscali, istruzioni relative al recupero di indebiti sia per il caso di mancata concessione del trattamento sia per quello di decadenza per mancato rispetto della dichiarazione di disponibilità.

L'ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL SETTORE TURISMO

EBNT, è un organismo paritetico costituito nel 1991 dalle organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative nel settore Turismo: Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti, Filcams - CGIL, Fisascat - CISL, Uiltucs - UIL.

EBNT, è un ente senza fini di lucro e costituisce uno strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL Turismo in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

EBNT svolge e promuove attività di studio e ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione. Fornisce un supporto tecnico-scientifico e alla rete degli Enti Bilaterali Territoriali sulle politiche e sui sistemi della formazione e dell'apprendimento continuo, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale, ne coordina il lavoro e ne definisce le linee operative di indirizzo.

EBNT riveste un ruolo determinante nella creazione e consolidamento dell'occupazione di settore e ne studia l'evoluzione, anche in relazione al tema delle pari opportunità, promuovendo interventi mirati volti al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro.

L'impegno di EBNT, inoltre, è quello di offrire risposte alle situazioni di crisi congiunturali che si manifestano sul territorio nazionale, intervenendo con forme di sostegno al reddito a favore dei lavoratori dipendenti, salvaguardando l'occupazione e la professionalità degli addetti.

EBNT ha investito sul valore della bilateralità, interpretando le relazioni tra la rappresentanza d'impresa e il sindacato come una risorsa.

Il Vice Presidente
Giuseppe Cassarà

Il Presidente
Gabriele Guglielmi



**Ente Bilaterale
Nazionale Turismo**

via Lucullo 3 - 00187 Roma - www.ebnt.it - info@ebnt.it
telefono + 39 06 42012372 – fax +39 06 42012404

Federalberghi da oltre cento anni è l'organizzazione nazionale maggiormente rappresentativa degli albergatori italiani.

La federazione rappresenta le esigenze e le proposte delle imprese alberghiere nei confronti delle istituzioni e delle organizzazioni politiche, economiche e sindacali.

Aderiscono a Federalberghi 132 Associazioni Territoriali, raggruppate in 19 Unioni Regionali, e 6 Sindacati Nazionali (Unione Nazionale Italiana Catene Alberghiere, Sindacato Grandi Alberghi, Sindacato Villaggi Turistici, Associazione Alberghi per la Gioventù, Federalberghi Isole Minori, Unihotel Franchising).

In seno a Federalberghi sono costituiti 5 Comitati Nazionali (Mezzogiorno, Attività stagionali, Attività termali, Consorzi alberghieri, Giovani albergatori)

FAIAT service srl è il braccio operativo di Federalberghi.

Presidente di Federalberghi è Bernabò Bocca.
Il Direttore Generale è Alessandro Cianella.

Federalberghi aderisce dal 1950 a Confcommercio ove, insieme alle principali federazioni di categoria che operano nel Turismo, ha dato vita a Confturismo, l'organizzazione di rappresentanza imprenditoriale di settore.

Federalberghi è socio fondatore di Hotrec, la Confederazione Europea degli imprenditori del settore alberghiero e della ristorazione.