

ASPI E CONTRORIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI



ANCORA UN TASSELLO PER LA DISTRUZIONE DELLE TUTELE DEI LAVORATORI

QUADERNI PER LA FORMAZIONE SINDACALE – GENNAIO 2013



USB LAVORO PRIVATO

lavoroprivato@usb.it



Centro Studi CESTES

cestes@usb.it

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

DOPO LA CONTRORIFORMA FORNERO (Legge 92/2012)

ASPI E CONTRORIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI, ANCORA UN TASSELLO PER LA DISTRUZIONE DELLE TUTELE DEI LAVORATORI.

Nel pieno della crisi economica e con la cassa integrazione che nell'anno 2012 esplose ad oltre un miliardo di ore, con migliaia di aziende che licenziano, chiudono, ristrutturano, il 2013 si apre con l'entrata a regime della nuova normativa sugli ammortizzatori sociali, un nuovo tassello nella distruzione delle tutele dei lavoratori ed un nuovo regalo ai padroni.

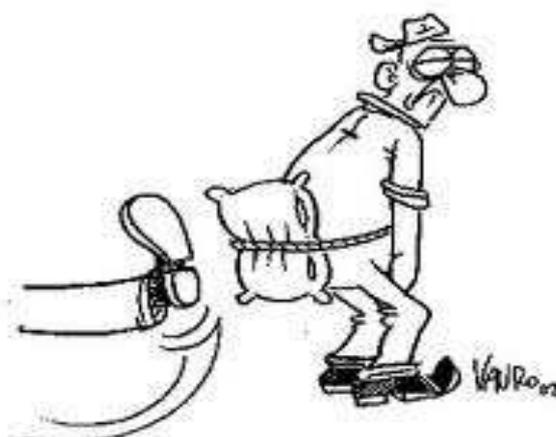
La legge del 28 giugno 2012 n° 92 del ministro Fornero, votata da quasi tutto il parlamento, nasce dopo una violenta ed insistente campagna mediatica, vero fumo gettato negli occhi dei lavoratori, con la quale il governo Monti spiegava quanto fosse scandaloso che vi fossero lavoratori privi di ogni tutela, contrapposti ai cosiddetti "privilegiati", con contratti di lavoro a tempo indeterminato e tutelati dai licenziamenti illegittimi dall'art. 18 dello statuto dei lavoratori.

La soluzione, a detta del governo, passava estendendo le tutele a tutti i lavoratori e per far questo era necessario riscrivere le norme dei diritti e degli ammortizzatori sociali. In realtà la riforma degli ammortizzatori sociali si è trasformata nel terzo attacco ai diritti dei lavoratori.

Dopo aver colpito le pensioni e ridotto le tutele previste dall'art. 18, hanno cercato di convincere il popolo italiano che anche da noi fosse necessario perseguire il modello vigente in altri paesi europei, quella flexicurity che a fronte di una diversa forma di tutela dai licenziamenti interviene realmente nel caso di perdita del posto di lavoro o di lavori precari e non continuativi con misure di forte sostegno al reddito con varie forme come il reddito minimo o indennità di disoccupazione, con aiuti per la casa, per la scuola, i trasporti, la cultura ecc.

La riforma "alla Fornero", viceversa, mentre non offre nessuna delle tutele offerte dal modello di welfare in vigore in altri paesi europei, ha tolto gran parte delle tutele a chi le aveva ancora e introdotto l'Aspi (assicurazione sociale per l'impiego) che seppur estesa a settori attualmente tutelati solo per mezzo della cigs e mobilità in deroga, riduce notevolmente i periodi di copertura e gli importi economici dei già magri livelli previsti dai precedenti ammortizzatori sociali.

Per i settori non coperti dalla CIG, vengono istituiti i "fondi di solidarietà bilaterali" obbligatori, con contributi a carico di lavoratori e datori di lavoro, costituiti tramite accordi e/o contratti collettivi con le organizzazioni sindacali "comparativamente più rappresentative a livello nazionale" che avranno il compito di gestire i fondi per la copertura economica dell'Aspi, sulla falsariga di quanto già avviene, ma in questo caso "ancora" su base volontaria, per i fondi pensionistici o la sanità integrativi. Un altro tassello della privatizzazione dello stato



L'AMMORTIZZATORE SOCIALE

sociale.

Gli effetti di questa vera e propria controriforma, combinati con la riduzione delle tutele dell'art. 18 e con la riforma delle pensioni, descrivono uno scenario da incubo per tutti i lavoratori, precari e non, dipendenti da aziende in crisi o di aziende che approfittano della crisi per ridurre il personale o liberarsi di lavoratori scomodi.

La scomparsa progressiva della Mobilità e - dal 2016 - della Cigs per le aziende in procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta, amministrazione straordinaria), come anche la eliminazione della CIG in deroga, indicano chiaramente come la maggioranza parlamentare che ha votato le leggi proposte dal governo Monti intende affrontare le crisi aziendali: licenziando i lavoratori.

Tra gli effetti nefasti di questa riforma vi è anche, infatti, quello di interrompere il rapporto di lavoro, mentre con le tipologie di cig che vengono abrogate, il lavoratore rimaneva dipendente dall'azienda e poteva essere richiamato al lavoro o invocare la rotazione in caso contrario. La soppressione della Cig in deroga e della Cigs per le procedure concorsuali, come anche della mobilità, elimina i principali strumenti con cui in questi anni si sono impediti centinaia di migliaia di licenziamenti e l'esplosione della rabbia di chi ha perso il posto di lavoro e non vede alcuna possibilità di trovare una nuova occupazione.

La stessa Cigs in deroga, che cesserà ufficialmente dal 2016, vede nel frattempo una drastica riduzione dei fondi a disposizione delle regioni, con conseguente vanificazione dello strumento. Insomma l'imperativo che indica il Governo è che licenziare si può, anzi, si deve.

Non sorprende più di tanto che, di fronte a questa furia distruttiva di quanto rimaneva delle conquiste operaie, oltre quelle indette dal sindacalismo di base conflittuale non vi siano state grandi mobilitazioni.

Anzi, in alcuni dei documenti dei sindacati complici, come Cisl e Uil troviamo un'esplicita rivendicazione della legge, mentre da parte Cgil, schiacciata sulla posizione del Partito Democratico, le uniche voci di dissenso si sono levate solo da quelle componenti, come la Rete 28 Aprile, che, insieme a noi, hanno promosso manifestazioni e partecipato alle iniziative contro i vari provvedimenti del governo Monti.

Nel corso dello scorso anno abbiamo fatto scioperi e manifestazioni, abbiamo cercato di ostacolare con ogni mezzo la riforma delle pensioni, la modifica dell'art. 18, degli ammortizzatori sociali, le inique misure fiscali, l'attacco ai dipendenti pubblici e privati, la cessione ai privati di quell'immenso patrimonio pubblico costituito dai beni comuni (acqua, trasporti, sanità ecc.). Iniziative, che per quanto ben riuscite, hanno risentito dell'iniziale consenso attribuito al Governo Monti da quanti, anche tra i lavoratori, plaudivano alla caduta di Berlusconi.

L'azione del governo dei professori ha chiarito a tutti che esso in effetti rispondeva esclusivamente agli interessi delle banche e del grande capitale. Le grandi manifestazioni contro il governo Monti, tra cui quelle del 31 Marzo a Milano e del 27 Ottobre a Roma, indicano che vi è una parte sempre più grande del mondo del lavoro disponibile a lottare per riconquistare salario, diritti e stato sociale.

Come USB continueremo a costruire mobilitazioni e a lottare, sempre più convinti che non è quello proposto dall'agenda Monti il modo per uscire dalla crisi. Loro vogliono togliere ogni vincolo, spazio di contrattazione, tutele, noi vogliamo ampliarle, con la lotta ed il sostegno dei lavoratori.

DISOCCUPAZIONE: ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (ASPI)

(art. 2, commi da 1 a 10 e 12 - entrata in vigore: 1° gennaio 2013)

Chi sono i destinatari:

tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa¹.

Sono esclusi:

- i dipendenti a tempo indeterminato della pubblica amministrazione e gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato²;
- lavoratori immigrati entrati in Italia con permesso di soggiorno di lavoro stagionale (per i quali vi è una specifica normativa);
- i lavoratori che si sono dimessi o che hanno risolto consensualmente il rapporto di lavoro³.

Condizioni:

1. avere perso involontariamente il lavoro;
2. essere in stato di disoccupazione⁴ (e che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di un lavoro);
3. possedere almeno 2 anni di assicurazione e 1 di contribuzione nel biennio che precede l'inizio della disoccupazione.

Quando è possibile avere l'ASPI se il lavoratore/lavoratrice non viene licenziato ma si dimette:

- durante il periodo tutelato di maternità (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio);
- per giusta causa (da specificare nella comunicazione di dimissioni e promuovendo relativa vertenza sindacale e/o legale) motivate da:
 - a) mancato pagamento della retribuzione;
 - b) molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
 - c) modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
 - d) mobbing;
 - e) notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda;
 - f) spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103 codice civile;
 - g) comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente;

ASPI e mini ASPI sostituiscono:

- *disoccupazione ordinaria non agricola a requisiti normali;*
- *disoccupazione ordinaria non agricola a requisiti ridotti;*
- *disoccupazione speciale*

¹ Anche le cooperative di facchinaggio da D.P.R. 602/1970 dal 2013 sono obbligate "gradualmente" (in 5 anni) al versamento del contributo per la copertura dell'ASPI (art. 2, comma 39), ma i lavoratori dovranno aspettare di maturare individualmente, dal 1 gennaio 2013, i requisiti necessari; inoltre gli assegni ASPI saranno proporzionati a seconda della gradualità della contribuzione versata.

² Si applica il sistema previgente (riformato con la Legge 247/07).

³ Salvo i casi che riportiamo nell'apposito paragrafo.

⁴ È abrogata la norma che prevedeva la conservazione dello stato di disoccupato in presenza di redditi da lavoro non superiore ad una certa soglia, mentre la sospensione dello stato di disoccupazione scatta in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi e non più 8 (art. 4, comma 33).

Quando è possibile avere l'ASPI se il lavoratore/lavoratrice risolve consensualmente, tramite formale accordo, il rapporto di lavoro con l'azienda:

- se motivato per il trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici (circolare INPS n. 108 del 10 ottobre 2006);
- nell'ambito della procedura di obbligatoria conciliazione da tenersi presso la Direzione Territoriale del Lavoro, prevista dalla nuova normativa sui licenziamenti per motivi economici, se la conciliazione ha esito positivo e prevede una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, è riconosciuta espressamente l'ASPI, sempre se il lavoratore ha i requisiti ordinari (messaggio INPS n. 20830 del 18 dicembre 2012)

Da quando spetta:

spetta dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro ovvero dal giorno successivo a quello in cui sia stata presentata la domanda. I lavoratori devono, pena la decadenza dal trattamento, presentare la domanda, esclusivamente in via telematica, all'INPS entro il termine di 2 mesi dalla "data di spettanza" del trattamento.

Ammontare dell'ASPI:

la retribuzione di riferimento si calcola in percentuale sulla base della "retribuzione imponibile ai fini previdenziali" degli ultimi due anni, divisa per le settimane di contribuzione e moltiplicata 4,33.

primi 6 mesi	successivi 6 mesi	dal 12 mese
75% della retribuzione di riferimento (fino a 1.150 € di retribuzione, più il 25% della parte eccedente)	riduzione del 15%	ulteriore riduzione del 15%

Attenzione: l'indennità mensile non può in ogni caso superare l'importo più alto del massimale annualmente fissato per la CIG (secondo l'andamento dell'indice ISTAT sul costo della vita "FOI"), per il 2012 pari a € 1.119,32 (art. Unico, c. 2 lett. B, legge 407/90; circ. Inps 8 febbraio 2012 n. 20).

Esempio di calcolo:

stipendio ipotetico di € 1.707,00 lordi (pari a circa un netto di € 1.241) per 14 mensilità	
retribuzione imponibile previdenziale degli ultimi 2 anni: € 47.796	
settimane di contribuzione in 2 anni = 104	
$\frac{47.796}{104} \times 4,33 = 1989,96$	
$(1180 \times 75\%) + [(25\% (1989,96 - 1180))] = 885 + 202$	€ 1087,00 lordi
con la riduzione dopo 6 mesi (15% sull'importo iniziale)	€ 923,00 lordi
con la riduzione dopo 12 mesi (30% sull'importo iniziale)	€ 760,00 lordi

Accredito figurativo:

Durante i periodi spetta l'accredito figurativo dei contributi per il diritto e la misura della pensione nella misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali degli ultimi due anni.

Durata dell'ASPI (art. 2, comma 11 e art. 2, comma 45)

L'ASPI viene erogata con le seguenti durate:

		anno di decorrenza			
età del lavoratore	Prima della riforma	dal 2013	dal 2014	dal 2015	dal 2016
meno di 50 anni	8 mesi	8 mesi	8 mesi	10 mesi	12 mesi*
da 50 fino a 55 anni	12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi*
dopo i 55 anni	12 mesi	12 mesi	14 mesi*	16 mesi*	18 mesi**

* detratti i periodi di ASPI e mini ASPI eventualmente già fruiti negli ultimi 12 mesi;

**nei limiti delle settimane di contributi degli ultimi 2 anni e detratti i periodi di ASPI e mini ASPI eventualmente già fruiti rispettivamente negli ultimi 12 o 18 mesi;

Anticipo ASPI (art. 2, comma 19 - entrata in vigore dal 2013 al 2015)

Per un triennio a partire dal 2013 si può richiedere la liquidazione degli importi del trattamento non ancora percepito per intraprendere un'attività di lavoro autonomo o per avviare un'attività in forma di auto impresa o di micro impresa, o per associarsi in cooperativa.

DISOCCUPAZIONE: MINI ASPI

(art. 2, commi da 20 a 30 – entrata in vigore 1 gennaio 2013)

A chi spetta:

ai lavoratori disoccupati con almeno 13 settimane⁵ di contribuzione di attività lavorativa (con copertura dell'assicurazione per la disoccupazione DS) negli ultimi 12 mesi.

Da quando spetta⁶:

spetta dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro ovvero dal giorno successivo a quello in cui sia stata presentata la domanda.

I lavoratori devono, pena la decadenza dal trattamento, presentare la domanda, esclusivamente in via telematica, all'INPS entro il termine di 2 mesi dalla "data di spettanza" del trattamento.

Ammontare della mini ASPI:

è una indennità di importo pari all'ASPI ma per una durata ridotta pari a un numero di settimane corrispondenti al 50% delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente già fruiti.

ASPI TRANSITORIA PER I LAVORATORI "SOSPESI" DAL LAVORO

(art. 3, commi 17/19)

Dal 2013 al 2015 l'ASPI è riconosciuta ai lavoratori "sospesi per crisi aziendali o occupazionali" impiegati in imprese escluse dalla cassa integrazione e con fondi/enti bilaterali di settore.

⁵ Nella disoccupazione con requisiti ridotti il requisito era in "giornate" e il calcolo in "settimane" è penalizzante per i lavoratori discontinui.

⁶ È superato il meccanismo della modalità di pagamento dell'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti nell'anno successivo il periodo di disoccupazione.

Condizioni:

- i lavoratori devono avere i requisiti previsti per l'ASPI;
- intervento integrativo pari almeno al 20% a carico dei nuovi fondi bilaterali o degli enti bilaterali già istituiti.

Esclusioni:

- i lavoratori con contratti a tempo indeterminato con sospensioni lavorative programmate;
- lavoratori con contratto a part time verticale.

Durata: la durata massima è di massimo 90 giornate nel biennio.

SOSPENSIONE, RIDUZIONI E DECADENZA DEL TRATTAMENTO ASPI

Sospensioni e riduzioni per rioccupazione in corso di ASPI (art. 2, commi da 12 a 18)

Cosa succede se il lavoratore si rioccupa durante il periodo di copertura:

- a) se il lavoratore è assunto con **contratto di lavoro dipendente**⁷ subordinato:
l'ASPI è sospesa per 6 mesi, se il termine del periodo di sospensione è inferiore⁸ a 6 mesi
l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa;
- b) se il lavoratore intraprende un **lavoro autonomo** dal quale derivi un reddito inferiore a € 4.800 annui (circ. INPS 14 aprile 2011 n. 76), entro un mese dall'inizio dell'attività il lavoratore deve informare l'INPS, dichiarando il reddito annuo previsto; se il reddito è inferiore al limite previsto per la conservazione della disoccupazione, l'INPS riduce l'indennità di una somma pari all'80% dei ricavi previsti, conguagliandola in sede di dichiarazione dei redditi.

Si decade dal trattamento ASPI quando il lavoratore (art. 2, commi 40, 41 e art. 4, commi 40/47):

- perde lo stato di disoccupazione⁹ (con la sospensione di massimo 6 mesi);
- inizia una attività autonoma senza farne comunicazione all'INPS;
- raggiunge i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- ottiene il diritto all'assegno ordinario di invalidità (ma può optare per l'indennità ASPI);
- rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai servizi per l'impiego o non vi partecipi regolarmente (può rifiutare solo se la sede dei corsi o dell'attività dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o più di 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici);
- rifiuti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore del 20% dell'importo lordo dell'indennità¹⁰.

Contro il provvedimento di decadenza è previsto ricorso al comitato provinciale INPS.

⁷ Ad esclusione del lavoro accessorio occasionale (voucher).

⁸ Si considera la durata di calendario del rapporto di lavoro, prescindendo da ogni riferimento alle giornate effettivamente lavorate; è ininfluente l'eventuale cessazione anticipata per dimissioni del lavoratore.

⁹ È abrogata la norma che prevedeva la conservazione dello stato di disoccupato in presenza di redditi da lavoro non superiore ad una certa soglia, mentre la sospensione dello stato di disoccupazione scatta in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi e non più 8 (art. 4, comma 33).

¹⁰ precedentemente il 20% era da calcolarsi sulla retribuzione percepita nell'ultimo rapporto di lavoro, quindi più alta.

Sospensione per rioccupazione in corso di mini ASPI:

in caso di nuovo lavoro con contratto subordinato, l'indennità è sospesa per un massimo di 5 giorni.

MOBILITÀ: REGIME TRANSITORIO

(art. 2, comma 46 – entrata in vigore dal 1 gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2016)

Dal 1.1.2013 per i lavoratori collocati in mobilità¹¹ è previsto un regime transitorio di "mantenimento" a scendere dell'indennità di mobilità (Legge 223/1991) fino al definitivo passaggio all'indennità ASPI:

PER I LAVORATORI COLLOCATI IN MOBILITÀ NEL CENTRONORD						
età del lavoratore	Anno di messa in mobilità e numero massimo di mesi di copertura					
	Prima della riforma	2013	2014	2015	2016	2017 ASPI
Fino a 39	12	12	12	12	12	12
Da 40 a 49	24	24	24	18	12	12
Da 50 a 54	36	36	36	24	18	12
55 ed oltre	36	36	36	24	18	18

PER I LAVORATORI COLLOCATI IN MOBILITÀ NEL MEZZOGIORNO						
età del lavoratore	Anno di messa in mobilità e numero massimo di mesi di copertura					
	Prima della riforma	2013	2014	2015	2016	2017 ASPI
Fino a 39	24	24	24	12	12	12
Da 40 a 49	36	36	36	24	18	12
Da 50 a 54	48	48	48	36	24	12
55 ed oltre	48	48	48	36	24	18

Perdita dell'indennità di mobilità

Il lavoratore decade dal diritto all'indennità di mobilità (o altri sussidi collegati allo stato di disoccupazione) quando:

- rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai servizi o non vi partecipi regolarmente (può rifiutare solo se la sede dei corsi o dell'attività dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o più di 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici;
- rifiuti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20% dell'importo lordo dell'indennità.

¹¹ Solo per il periodo transitorio il trattamento di mobilità viene esteso ai lavoratori dei nuovi settori inclusi nella CIGS.

Sospensione dell'indennità di mobilità

Fino al 31.12.2016 rimangono in vigore le precedenti norme in materia di mobilità anche per la sospensione e lo slittamento del trattamento di mobilità in caso di rioccupazione: per contratto a termine non superiore a 12 mesi e durante il periodo di prova nei contratti a tempo indeterminato.

Il nuovo regime dell'ASPI è fortemente penalizzante rispetto al precedente trattamento di MOBILITA'; l'ASPI non estende la tutela al di fuori del lavoro subordinato (al lavoro atipico è riservata una "una tantum" per alcuni casi di contratto a progetto). L'estensione a apprendisti e soci delle cooperative di lavoro è una "stabilizzazione" di tutele già previste in regime di deroga; la mini ASPI è penalizzante come importo complessivo e contribuzione figurativa a parità di settimane rispetto alla disoccupazione a requisiti ridotti (circa il 20%); sono peggiorate complessivamente le condizioni per il mantenimento del diritto al trattamento (cumulabilità con redditi minimi e rifiuto di lavori sottopagati...).

AMMORTIZZATORI IN DEROGA

(art. 2, commi 64, 65 e 66)

Fino al 2016 il Ministero del Lavoro "può concedere" trattamenti di CIG e di mobilità in deroga alla normativa, tramite specifici accordi governativi.

Durata:

sono previsti periodi di trattamento in deroga, anche non continuativi, non superiori ai 12 mesi.

Requisiti per i lavoratori (art. 2, comma 67):

- CIG in deroga: anzianità di 90 giorni presso l'azienda;
- mobilità in deroga: anzianità di 1 anno presso l'azienda.

Proroga degli ammortizzatori in deroga concessi nel 2012

Con decreto del Ministro del Lavoro, i trattamenti in deroga concessi nel 2012 possono essere prorogati – per settori e per regioni e con riduzione dei trattamenti - per periodi non superiori a 12 mesi:

- prima proroga: riduzione del 10%
- seconda proroga: riduzione del 30%
- successive proroghe: riduzione del 40% (con obbligo di frequenza di programmi di reimpiego)

Anche se i trattamenti in deroga rimangono "possibili" le risorse destinate a questi diminuiscono drasticamente: l'obiettivo è di sostituire gli interventi in deroga pubblici con l'intervento dei Fondi bilaterali ma senza l'intervento diretto e la responsabilità "pubblica" di Governo e Regioni.

CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA CIGS

(art. 3, comma 1)

Abolita (dal 1 gennaio 2016) la CIGS per fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa o amministrazione straordinaria (ex art. 3, comma 1, L. n. 223/1991).

Si estende la CIGS (e la conseguente contribuzione) a diversi settori che già precedentemente l'utilizzavano tramite norme transitorie o modalità specifiche: a decorrere dal 1° gennaio 2013 la CIGS viene riconosciuta stabilmente a regime.

Quali sono le tipologie delle nuove imprese interessate:

- imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti;
- agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti;
- imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;
- imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti;
- imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.

Quali le imprese escluse:

- le imprese armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento;
- le imprese ferroviarie (con eccezioni), tranviarie e di navigazione interna;
- le imprese di spettacoli;
- gli esercenti la piccola pesca e le imprese per la pesca industriale;
- le imprese artigiane (con eccezioni);
- le cooperative, i gruppi, di facchini, portabagagli e simili;
- le imprese industriali degli enti pubblici, anche se municipalizzate, e dello Stato, salvo i casi in cui il capitale non sia più interamente pubblico (INPS circ. n. 63/2005);
- le aziende esercenti pubblici servizi di trasporto in concessione.

Si "stabilizzano" solo le tutele per i settori che prima godevano della CIGS in regime transitorio, ma si elimina la CIGS per i lavoratori coinvolti in cessazioni di attività e procedure fallimentari (in un periodo di crisi come l'attuale è una scelta gravissima).

Indennità per i lavoratori delle imprese portuali (art. 3, commi 1, 2 e 3)

Spetta ai lavoratori "interinali/in affitto" ma con contratto a tempo indeterminato in servizio presso le imprese e agenzie portuali e ai lavoratori dipendenti dalle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali.

L'indennità è pari un 1/20 del trattamento massimo mensile di CIGS per ogni giornata di mancato lavoro.

Decadenza dal trattamento di CIGS per rifiuto dei corsi qualificazione

Il lavoratore decade dal trattamento se rifiuta di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenta regolarmente senza un giustificato motivo (può rifiutare solo se la sede dei corsi o dell'attività dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o più di 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici).

FONDI BILATERALI DI SETTORE

(art. 3, commi 4/16 –31 e 33)

Per i lavoratori delle imprese, con più di 15 dipendenti, dei settori non coperti da trattamenti di integrazione salariale per riduzione di orario e per sospensione del lavoro sono previsti sistemi alternativi alla CIGO e alla CGIS gestiti tramite Fondi di Solidarietà ed Enti Bilaterali.

Costituzione dei Fondi di Solidarietà presso l'INPS (entro il 17 luglio 2013):

le organizzazioni sindacali e datoriali "comparativamente più rappresentative" devono stipulare accordi per la costituzione di Fondi di Solidarietà bilaterali, il Governo provvede alla istituzione dei fondi presso l'INPS.

In caso di mancato accordo tra organizzazioni sindacali e datori di lavoro, il Governo istituisce con decreto un fondo di solidarietà residuale presso l'INPS (art. 3, comma 19/41).

Assegno ordinario:

i fondi devono assicurare la prestazione di un assegno pari all'integrazione salariale CIG, di durata massima non inferiore a 1/8 delle ore lavorabili nel biennio "mobile"; con le stesse causali previste per la CIG e la CIGS.

Esempio di calcolo

Orario contrattuale a tempo pieno	40 ore settimanali
Teoricamente lavorabili (pari a 40 ore x 48 settimane)	1920 ore
	$\frac{1920}{8} = 240$ (pari a 6 settimane ¹²)

Finanziamento dei fondi:

- aliquota di contributi ordinari che verrà adeguata in base all'andamento del Fondo (minimo 0,20%);
- ripartizione tra datori di lavoro e lavoratori nella misura rispettivamente di 2/3 e di 1/3;
- contributo addizionale da parte dell'azienda in caso di utilizzo non inferiore all'1,5%.

Altre finalità aggiuntive facoltative

- prestazioni integrative all'ASPI in caso di cessazione del rapporto;
- assegni straordinari per agevolare i processi di esodo per chi raggiunge i requisiti pensionistici (nei successivi 5 anni);
- finanziamento della formazione e della riqualificazione (anche con fondi nazionali e UE).

Enti bilaterali Fondi di solidarietà già operanti (art. 3, commi 42/43/44)

Si adeguano le regole degli enti e fondi preesistenti alle finalità previste dalla normativa:

- i Fondi istituiti dalla legge 662/1996 (assicurazioni, banche, poste);
- il Fondo del trasporto aereo (legge 291/2004);
- il Fondo del personale delle Ferrovie (art. 59 legge 449/1997);

devono adeguarsi tramite decreto entro il 30 giugno 2013.

Con il sistema dei Fondi di Solidarietà si istituzionalizza il ruolo svolto finora dagli enti bilaterali, si rafforza il meccanismo di complicità dei sindacati collaborativi nella gestione di un welfare contrattuale e privatistico, con caratteristiche discriminatorie e ricattatorie nei confronti dei lavoratori.

¹² mentre la CIGO, negli altri settori coperti dal trattamento, è di 13 settimane.

ALTRE NORME E ABROGAZIONI

Esodo incentivato (art. 4, commi 1/7)

Le imprese con più di 15 lavoratori, tramite accordo sindacale con sindacati più rappresentativi in azienda, possono corrispondere ai lavoratori - prossimi al pensionamento - un incentivo all'esodo di importo pari alla pensione che spetterebbe, corrispondendo all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento nei 4 anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro.

E' comunque necessaria una domanda dell'azienda all'INPS con garanzia di fideiussione bancaria, dopo l'autorizzazione il datore di lavoro versa mensilmente all'INPS quanto previsto per la prestazione e per la contribuzione figurativa.

Decadenza dai trattamenti per motivi di condanna penale (art. 2, commi 58/63)

Il giudice dispone la revoca delle prestazioni, fino a completa esecuzione della pena, per chi è condannato ai seguenti reati: associazione con finalità di terrorismo; attentati per finalità terroristiche; sequestro di persona per scopo di terrorismo; associazione di tipo mafioso; strage.

Contributo a carico del datore di lavoro per interruzione rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 2, commi 31/35)

In caso di licenziamento di un lavoratore a tempo indeterminato o apprendista (escluse le dimissioni o le risoluzioni consensuali) il datore di lavoro deve versare all'INPS un contributo pari al 50% del trattamento mensile iniziale dell'ASPI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni (considerando l'anzianità maturata con contratti a tempo indeterminato).

Nei casi di procedura di mobilità è dovuto il contributo di ingresso già previsto dalla vecchia normativa (fino al 31 dicembre 2016).

Fino al 2015 questo contributo non è dovuto nei casi di licenziamento per cambio di appalto e per i cantieri edili per completamento dei lavori.

Dal 2017 nei casi di licenziamento collettivo – senza accordo sindacale – il contributo è moltiplicato per 3 volte.

ABROGAZIONE DI NORME

(art. 2, commi 72 e 73; art. 3, commi 46)

dal 1 gennaio 2013 sono abrogate:
precedente disciplina sul rifiuto a svolgere corsi o intraprendere un'offerta lavorativa la norma (art. 1-quinquies legge 291/2004)
norma sulla dichiarazione di immediata disponibilità DID (art. 19, comma 10, legge 2/2009)
con la eliminazione delle procedure di mobilità vengono abrogati i riferimenti nelle norme che vi facciano riferimento (legge 223/1991), sostituiti con i termini del licenziamento collettivo
norme sulla CIGS del trasporto aereo (art. 1 bis legge 291/2004)
decreto regolamentare sugli ammortizzatori sociali per imprese sprovviste della tutela generale (D.M. 477/1997)
Fondo sostegno al reddito del personale del trasporto aereo (art. 1-bis legge 291/2004)
disciplina del Fondo Ferrovie (art. 59 legge 449/1997)

dal 1 gennaio 2016 è abrogata
la CIGS per i lavoratori di aziende coinvolte in procedure concorsuali

dal 1 gennaio 2017 sono abrogate:
il contributo di ingresso a carico delle aziende per le procedure di mobilità (art. 5 commi 4/5/6 legge 223/1991)
le liste di mobilità e indennità di mobilità e le norme sul collocamento dei lavoratori in mobilità e relative le agevolazioni contributive
la cassa integrazione nei contratti di appalto per opere pubbliche (art. 10 legge 223/1991)
la disoccupazione speciale edile

Anche rispetto la modifica degli ammortizzatori sociali, la Controriforma Fornero è parte dell'azione di trasformazione del modello sociale e produttivo in Italia. Lo smantellamento delle tutele per i lavoratori e disoccupati, conquistate con le lotte, è portato sempre più in fondo: ma non si tratta solo e semplicemente di una conseguenza (ed di un utilizzo strumentale) della crisi contro i lavoratori, della feroce volontà di sopravvivenza del padronato che punta alla tenuta dei profitti a scapito del lavoro e del salario.

Il drastico abbattimento delle tutele del lavoro e del "non lavoro" serve ad adattare, al meglio possibile, la struttura sociale e sindacale del paese alla ridefinizione della nuova area produttiva europea: dove l'Italia, insieme agli altri paesi PIIGS (Portogallo, Irlanda, Grecia e Spagna), si trova a essere sottoposta ad una deindustrializzazione forzata, con crescente disoccupazione, delocalizzazioni e abbassamento dei costi diretti e indiretti del lavoro.

L'abolizione della CIGS per la chiusura delle aziende, il peggioramento economico e normativo per i disoccupati e i lavoratori in mobilità accompagna e persegue questi obiettivi: tagliare i costi della "crisi" a carico del bilancio dello Stato e della UE (dagli ammortizzatori in deroga alla CIGS); massimizzare il rastrellamento delle risorse pubbliche per gli interessi privati di imprese e gruppi finanziari; rendere disoccupati e precari sempre più ricattabili e disponibili a salari sempre più bassi ed incerti; riciclare per i sindacati complici e collaborativi un ruolo di erogatori e controllori di un welfare contrattuale, privatizzato e misero.

Noi non ci stiamo, non possiamo e non vogliamo accettare logiche che ci portano al massacro, espropriandoci di diritti, di vita e di futuro per metterli a disposizione dei profitti e delle rendite del padronato e dei gruppi finanziari italiani ed europei.

COSTRUIAMO CON USB IL SINDACATO CHE SERVE AI LAVORATORI

QUADERNI PER LA FORMAZIONE SINDACALE – GENNAIO 2013

USB LAVORO PRIVATO

lavoroprivato@usb.it

Centro Studi CESTES

cestes@usb.it