

Cig ordinaria

È applicata nei settori dell'industria, dell'edilizia e alle cooperative agricole. Interessa operai, impiegati e quadri.

Spetta nei casi di sospensione dal lavoro o contrazione dell'attività produttiva per: eventi temporanei e non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori; situazioni temporanee di mercato; intemperie stagionali.

L'indennità corrisposta è pari all'80% della retribuzione, nel limite di un importo massimo mensile rivalutato annualmente.

- La durata dell'integrazione salariale è di 13 settimane prorogabile fino ad un massimo di 12 mesi in via eccezionale (52 settimane).

Cig Straordinaria

È applicata alle aziende industriali con più di 15 dipendenti ed alle imprese commerciali con oltre 50 dipendenti. Interessa operai, impiegati, quadri e soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro.

Occorre avere un rapporto di lavoro subordinato con un'anzianità aziendale di almeno 90 giornate. Spetta nei casi di: ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale, crisi aziendale, procedure concorsuali (solo fino al 31/12/2015)

L'indennità corrisposta è pari all'80% della retribuzione, nel limite di un importo massimo mensile rivalutato annualmente.

- La durata è di 24 mesi prorogabili di 12 mesi per due volte nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale, di 12 mesi prorogabili di ulteriori 12 nei casi di crisi aziendale, di 12 mesi prorogabili di ulteriori 6 nei casi soggetti a procedure concorsuali.
- A decorrere dal 1/1/2016 è abrogato l'art. 3 della legge 223/91 che prevede la concessione della Cigs alle aziende in procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo ecc.).

Contratti di solidarietà

Sono accordi sindacali che hanno lo scopo di evitare i licenziamenti o favorire nuove assunzioni attraverso una riduzione dell'orario di lavoro. Si distinguono in:

- **difensivi** quando si prefiggono di evitare riduzioni di organico attraverso una diminuzione di orario di lavoro dei lavoratori
- **espansivi** quando hanno lo scopo di incrementare l'occupazione aziendale attraverso un programma di riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione (sono poco utilizzati).

La misura del trattamento è attualmente del 70% della retribuzione persa a causa della riduzione oraria. I contratti di solidarietà possono essere stipulati per un massimo di 24 mesi prorogabili per altri 24.

Indennità di disoccupazione ASPI

Spetta ai lavoratori subordinati compresi gli apprendisti con almeno due anni di assicurazione ed almeno un anno di contribuzione contro la disoccupazione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

Non spetta qualora il rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni.

La durata è collegata all'età anagrafica. Attualmente è di 8 mesi per i soggetti con meno di 50 anni di età, di 12 mesi per i soggetti oltre i 50 anni fino a 55 anni e di 14 mesi per gli over 55.

L'indennità corrisposta è del 75% della retribuzione media mensile degli ultimi due anni se questa è pari o inferiore a 1.192 euro (per l'anno 2014), a cui va sommato un ulteriore 25% calcolato tra la differenza della retribuzione ed i 1.192 euro. All'indennità mensile si applica una riduzione del 15% dopo i primi 6 mesi di fruizione ed un ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese di fruizione.

- In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato l'erogazione della prestazione è sospesa d'ufficio per un periodo massimo di 6 mesi. Al termine della sospensione l'indennità riprende ad essere corrisposta per il periodo residuo spettante.

Indennità di disoccupazione MiniAspi

Spetta ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, agli apprendisti, al personale della P.A. e della scuola a tempo determinato, con almeno 13 settimane di contribuzione da attività lavorativa nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

Non spetta qualora il rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni.

L'indennità viene corrisposta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione presenti nei 12 mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro

l'indennità corrisposta è del 75% della retribuzione media mensile degli ultimi due anni se questa è pari o inferiore a 1.192 euro (per l'anno 2014), a cui va sommato un ulteriore 25% calcolato tra la differenza della retribuzione ed i 1.192 euro.

- Il disoccupato decade dall'indennità in caso di rioccupazione con contratto subordinato superiore a 5 giorni, con la perdita dello stato di disoccupazione, inizio attività autonoma senza comunicazione all'Inps, pensionamento di vecchiaia o anticipato, mancata accettazione di una offerta di lavoro congrua, rifiuto di partecipare ad un'iniziativa di politica attiva senza un valido motivo

Indennità di Mobilità

È una prestazione a favore dei lavoratori licenziati da aziende industriali e commerciali in difficoltà, che garantisce al lavoratore un'indennità sostitutiva della retribuzione e ne favorisce il reinserimento nel mercato del lavoro, attraverso sgravi contributivi e incentivi alle aziende.

- La legge 92/2012 ha abrogato l'indennità di mobilità a decorrere dal 1/1/2017 che sarà sostituita dall'ASPI.

Al fine di garantire un graduale passaggio dal vecchio al nuovo sistema di prestazioni a tutela del reddito, è previsto un regime transitorio che stabilisce per i lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1/1/2015 e fino al 31/12/2016, una graduale riduzione dell'indennità di mobilità.

COSA PREVEDE LA LEGGE DELEGA DEL GOVERNO

Cassa Integrazione Guadagni

- Impossibilità di autorizzare la integrazioni salariali in caso di cessazione di attività aziendale o di un ramo di essa.
- Semplificazione delle procedure burocratiche e introduzione di meccanismi standardizzati di concessione.
- Necessità di regolare l'accesso alla Cig solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse della Cig a favore dei contratti di solidarietà.
- Revisione dei limiti di durata della Cig da rapportare alle ore lavorabili nel periodo di intervento della Cig ordinaria e straordinaria e incentivazione della rotazione.
- Revisione dell'ambito di applicazione della Cig ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà bilaterali con la fissazione di un termine certo per l'avvio degli stessi.
- Revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà.

Indennità di disoccupazione ASPI

- Rimodulazione dell'**assicurazione sociale per l'impiego** (ASpl), con omogeneizzazione della disciplina relativa ai trattamenti ordinari e ai trattamenti brevi (MiniAspi), rapportando la durata dei trattamenti alla storia contributiva del lavoratore.
- Incremento della durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti.

- Estensione dell'ASpl ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, prevedendo prima dell'entrata a regime, un periodo di sperimentazione a risorse definite.
- Introduzione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa (attualmente la contribuzione figurativa è rapportata alle ultime retribuzioni del lavoratore senza penalizzazioni).
- Eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'ASpl, di una prestazione senza contribuzione figurativa, limitata ai lavoratori disoccupati che presentino una situazione economica equivalente (ISEE) ridotta, con obbligo di partecipare alle iniziative proposte dai servizi per l'impiego.
- I lavoratori che usufruiscono della Cig e dell'ASpl potranno essere coinvolti in attività che vanno a beneficio delle comunità locali.

Politiche Attive del Lavoro

- Razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti.
- Istituzione di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, partecipata dallo Stato e dalle Regioni, con compiti gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASpl.
- Razionalizzazione e revisione delle procedure in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 68/1999.
- Stretto collegamento tra le misure di sostegno al reddito della persona disoccupata e le misure volte al suo inserimento nel mercato del lavoro, anche attraverso accordi per le ricollocazioni gestiti dalle agenzie per il lavoro, con forme di remunerazione proporzionate alle difficoltà di inserimento, a carico di fondi regionali.

Riordino delle forme contrattuali

- Analisi e individuazione delle forme contrattuali esistenti, al fine di valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, anche in funzione di eventuali interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali.
- Promozione del contratto a tempo indeterminato rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto.
- Previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio (tema legato alla modifica dell'art. 18).
- Revisione della disciplina delle mansioni (demansionamento) nei casi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale, sulla base di parametri oggettivi e con la previsione di limiti alla modifica dell'inquadramento.
- Revisione della disciplina dei controlli a distanza contemperando le esigenze aziendali con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore.
- Introduzione in via sperimentale del compenso orario minimo ai rapporti di lavoro subordinati nonché alle collaborazioni coordinate e continuative, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative.
- Estensione delle prestazioni di lavoro accessorio per le attività discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi.
- Istituzione di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, integrando i diversi organismi facenti capo al Ministero del Lavoro, all'Inps, e Inail.

Maternità e conciliazione dei tempi di vita e lavoro

- Ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità, al fine di sperimentarne in modo graduale l'estensione a tutte le donne lavoratrici.
- Garanzia, per le lavoratrici madri parasubordinate, del diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro.
- Introduzione della *Tax credit* quale incentivo al lavoro femminile, incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e la conciliazione delle responsabilità familiari con l'attività lavorativa.

Le proposte della Cgil su ammortizzatori sociali e tipologie lavorative

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI E INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE (ASpI)

Già nel 2010 la Cgil ha presentato una proposta organica di riforma degli ammortizzatori sociali di carattere universale, obbligatoria e inclusiva di tutte le classi dimensionali d'impresa e tipologie contrattuali, con aliquota di finanziamento articolata per settori merceologici e per dimensione delle aziende: di fatto l'estensione del modello esistente di cassa integrazione ma includendo tutto il lavoro precario.

La proposta attuale prevede:

- **Un unico strumento di sostegno al reddito** in costanza di rapporto di lavoro nei casi di sospensione temporanea dell'attività (CIG) con aliquota assicurativa obbligatoria nella misura di 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico lavoratore, aumentando i massimali attuali e con il superamento dei fondi di solidarietà bilaterali previsti dalla Riforma Fornero.
- **Estensione dei Contratti di solidarietà** quale strumento fondamentale per evitare i licenziamenti, portando l'integrazione salariale all'80% del salario.

Per quanto riguarda la tutela della disoccupazione involontaria si propone:

- **l'aumento strutturale della durata dell'ASpI** ad almeno 24/30 mesi (dagli attuali 12/18)
- il **superamento della Miniaspi** e l'introduzione di un requisito di accesso di 78 giornate di lavoro nell'anno precedente;
- importo all'80% del salario con **aumento degli attuali massimali**;
- intreccio con politiche attive e percorsi di ricollocazione entro 2 mesi dalla disoccupazione, **potenziando il sistema pubblico dei servizi all'impiego**;
- la **revisione della transizione della indennità di mobilità verso l'ASpI**, che si presenta troppo rapida, in ragione del perdurare della crisi.

RAPPORTI DI LAVORO

I rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato vanno **drasticamente ridotti dalle 46 modalità esistenti ad un massimo di 5/6 tipologie**. La Cgil da tempo riteneva opportuno ridurre del 90% queste tipologie **superando definitivamente la precarietà e associando alle poche forme di lavoro temporanee rimanenti la copertura del sostegno al reddito con una vera riforma degli ammortizzatori sociali universali**.

Abbiamo da anni, in solitudine, sostenuto la necessità di ridurre le tipologie limitandole a:

- contratto a tempo indeterminato quale forma da privilegiare
- contratto di lavoro a termine
- contratto di lavoro part time
- contratto di apprendistato
- contratto di somministrazione.

Vanno abrogati i contratti di lavoro più precarizzanti, dal lavoro a chiamata, al lavoro accessorio pagato con i voucher, il lavoro a progetto, di associazione in partecipazione, così come va circoscritto l'utilizzo delle partite IVA alle vere attività autonome e l'utilizzo improprio dei tirocini.