

## Lavoro

INFORMAZIONE PUBBLICITARIA

NOTIZIARIO DELLE IMPRESE



**CLUB MED:**  
L'ARTE DI PRENDERSI CURA DI SÉ

Partner di prestigio e Trattamenti esclusivi per un viaggio "Haut de Gamme" nel mondo del benessere

Nel cuore di luoghi unici al mondo, Club Med ospita le più autorevoli "Maison de Beauté" per offrire alla sua clientela istanti di puro piacere e qualità.

In Italia, in Europa e oltre Oceano, il Benessere al Club Med è caratterizzato da atmosfere zen e raffinate, in grado di combinare lusso e convivialità, eleganza e intimità.

Veri e proprie oasi di "bellezzere" celebrano l'arte di prendersi cura di sé e propongono trattamenti di prestigio. Un invito irrinunciabile alla distensione e un'esperienza sensoriale che spazia dalle piante agli oli essenziali rari, dalle ricchezze locali alle tecniche di trattamento personalizzate e performanti.

Le "Maison de Beauté" partner esclusivi di Club Med sono: Cinq Mondes, Carita, Comfort Zone, Mandara Spa, Decléor, L'Occitane en Provence, Biotherm, NuXe e Payot.

[www.clubmed.it](http://www.clubmed.it)




Experience the Performance - Discover the Value

**GT RADIAL WINTER PRO**

Il nuovo pneumatico invernale GT Radial per la stagione 2010/2011

Per la stagione invernale è opportuno cambiare il treno di pneumatici estivi con prodotti specificamente studiati e creati per affrontare temperature rigide e condizioni climatiche particolarmente difficili. L'inverno presenta infatti qualche insidia in più per chi guida. L'asfalto bagnato, ghiacciato, o addirittura innevato, richiede misure di sicurezza maggiori: la più importante ed efficace consiste nel viaggiare con pneumatici "invernali", soluzione ottimale nelle situazioni sopra descritte. I pneumatici consigliati sono quelli contrassegnati sul fianco dallo specifico simbolo della montagna che racchiude un cristallo di ghiaccio o fiocco di neve e il loro utilizzo è raccomandato dal momento in cui la temperatura esterna si abbassa avvicinandosi ai +7 gradi centigradi. Questi pneumatici garantiscono un'ottima aderenza e motricità in condizioni critiche, grazie a uno specifico disegno del battistrada e a una particolare mescola invernale in grado di mantenere trazione, direzionalità ed un'eccellente capacità di frenata.

GT Radial propone per l'inverno che sta arrivando un nuovo modello di pneumatico invernale: GT Radial Champiro Winter Pro.

Il disegno battistrada di GT Radial Winter Pro, direzionale, migliora il contatto al suolo e le prestazioni sul bagnato e su fondo stradale innevato. I peculiari intagli del battistrada di questo pneumatico permettono infatti una migliore accelerazione e una più efficace frenata in condizioni tipiche invernali (acqua, asfalto viscido e scivoloso, ghiaccio) mentre la nuova mescola in silice, più morbida, assicura una rinnovata trazione su superfici a scarsa aderenza e con temperature rigide. In particolare, gli incavi ellittici del battistrada lavorano come una pompa in grado di catturare l'acqua all'interno delle scanalature ed espellerla velocemente.

Testato presso l'ETC (European Technical Centre), situato presso il centro prove di MIRA Ltd - UK (Motor Industry Research Association), il nuovo GT Radial Winter Pro registra un sostanziale miglioramento rispetto ai suoi predecessori ed è stato esplicitamente studiato e sviluppato per mantenere prestazioni di primo livello su asciutto e neve, esaltando allo stesso tempo la tenuta di strada sul bagnato e sul ghiaccio. GT Radial Winter Pro è disponibile in una gamma di applicazioni compresa fra le misure 145/80 R13 79T e 215/65 R16 98H.

[www.gtradial.it](http://www.gtradial.it)

IL SOLE 24 ORE - SYSTEM

ISTRUZIONI PER L'USO

**Dal decreto anticrisi alla proroga**

**CHI PUÒ CHIEDERLA**

■ Datori di lavoro che hanno completamente esaurito l'utilizzo degli ammortizzatori sociali a finanziamento contributivo previsti dalla legislazione ordinaria per i casi di sospensione dal lavoro loro effettivamente accessibili, oppure rientranti nell'alveo delle imprese non "cassaintegrabili" (ad esempio artigiane); ■ anche non imprenditori come, ad esempio, gli studi professionali.

**A CHI SPETTA**

■ Tutte le tipologie di lavoro subordinato (comma 8, articolo 19, legge n. 2/2009); ■ lavoratori a tempo indeterminato di aziende o settori per i quali non sono previsti gli ordinari ammortizzatori sociali; ■ lavoratori a tempo determinato; ■ apprendisti di tutti i settori, anche dipendenti da aziende che rientrano nel campo della Cigo; ■ lavoratori assunti con contratto di somministrazione.

**I REQUISITI**

I dipendenti per beneficiare della Cig in deroga devono aver maturato, alla data di inizio del periodo di sospensione per la quale viene richiesta l'integrazione salariale, almeno 90 giorni di anzianità lavorativa presso il datore di lavoro di provenienza. Contano anche eventuali mensilità accreditate dalla medesima impresa presso la gestione separata (solo co.co.co e lavoratori a progetto in mono committenza e con reddito conseguito superiore a 5mila euro nel periodo, non titolari di partita Iva)

IN EDICOLA



UNA GUIDA AD HOC DAL CONTENZIOSO ALLA PREVIDENZA

Sarà in edicola fino a fine dicembre - con Il Sole 24 Ore, a 6,90 euro in più - la Guida con tutte le novità del Collegato lavoro. Quindi con tutte le modifiche, in vigore dal 24 novembre scorso, in materia di: conciliazione e arbitrato, certificazione dei contratti, impugnazione dei licenziamenti, contratti a termine, orario di lavoro, sanzioni, ispezioni e diffide, nuove misure previdenziali. In più, un'appendice normativa con la legge della riforma e il testo aggiornato del Codice di procedura civile e di altri provvedimenti.

**Ammortizzatori sociali.** L'integrazione salariale ha fatto da salvagente a molte Pmi in difficoltà

# Cassa in deroga senza stop

La manovra proroga lo strumento per settori normalmente esclusi

PAGINA A CURA DI  
**Alessandro Rota Porta**

La cassa integrazione in deroga - in questa fase economica segnata da un notevole calo dei volumi produttivi - ha costituito per le Pmi il salvagente per fronteggiare le contrazioni dell'attività lavorativa, salvaguardando i livelli occupazionali: dalla sua introduzione con il decreto "anticrisi" (Dl n.85 del 29 novembre 2008, convertito in legge n. 2/2009) questo è stato l'unico strumento percorribile da parte delle imprese non "cassaintegrabili", poiché estende le misure tipiche della Cig a categorie di lavoratori normalmente escluse dal campo di applicazione a causa della tipologia di contratto di lavoro, dell'appartenenza settoriale dell'azienda o della dimensione aziendale.

Restano esclusi i datori di lavoro pubblici, per i loro dipendenti cui sia garantita la stabilità d'impiego, e i datori di lavoro domestici.

La manovra economica 2011 approvata la scorsa settimana stabilisce la proroga di questo ammortizzatore anche per il 2011: sulla base di specifici accordi governativi il ministro del Lavoro può infatti concedere trattamenti di Cig in deroga, per un periodo massimo di 12 mesi. Questo in attesa di una riforma complessiva dell'istituto, cui ha dato di recente impulso il collegato lavoro delegato al governo l'attuazione nei prossimi 24 mesi.

In particolare, l'attuale formulazione prevede la possibilità di concedere in deroga sia trattamenti di cassa integrazione ordinaria sia quella straordinaria. Si tratta dunque di un ammortizzatore utilizzabile per tutte le forme di lavoro dipendente e per tutti i datori di lavoro. Possono far ricorso a questi strumenti non solo le aziende cui normalmente non spettano gli interventi ordinari ma anche quelle che hanno esaurito i trattamenti strutturali.

La procedura e le regole per attivare la Cig in deroga seguono modalità simili alle casse a regime, seppure con alcune particolarità stabilite dalle singole Regioni o Province autonome (in tal caso dalle Dpl), in qualità di enti deputati a gestire la fase autorizzativa. Il ministero del Lavoro ha peraltro chiarito che l'eventuale supporto dell'organizzazione datoriale ai fini dell'accesso alla Cig in deroga costituisce per l'impresa una fa-

coltà e non un obbligo, nel principio di libertà costituzionalmente garantita.

Per ottenerla, in primo luogo, deve essere esperita la procedura di consultazione sindacale; poi va presentata la domanda all'ente competente, entro i termini di legge (si veda la scheda a fianco). Il ministero del Lavoro ha precisato (nota del 21 luglio 2010) che si tratta di termini ordinari, ai quali non è correlato alcun effetto sanzionatorio o di decadenza in caso di inosservanza: in caso invece di Cig in deroga iniziata senza soluzione di continuità dopo una Cig ordinaria, il termine decorre dall'inizio della sospensione relativa allo strumento in deroga.

È bene ricordare che prima di farvi ricorso, qualora i dipendenti coinvolti presentino un saldo attivo di ferie, le stesse debbano essere fatte usufruire. Il pagamento avviene a cura

**IL TRATTAMENTO**

Vale negli studi professionali, non si applica nel pubblico né alle attività domestiche. Il Collegato delega il governo alla riforma dell'istituto

dell'Inps che può provvedere a indennizzare direttamente i lavoratori sospesi. E' anche prevista la possibilità di richiedere l'anticipo dell'indennità da parte dell'istituto, nelle more dell'autorizzazione regionale.

La durata non può essere superiore a 12 mesi, eventualmente prorogabili di successivi 12 mesi. Inoltre i lavoratori devono possedere il requisito di anzianità aziendale pari a 90 giorni presso l'impresa che procede alla loro sospensione.

La misura dell'integrazione è pari a quella prevista per la Ciga regime, pari all'80% della retribuzione, con un massimale rivalutato di anno in anno.

Vige inoltre la regola della riduzione progressiva dei trattamenti, applicata trascorsi 12 mesi continuativi di erogazione per ogni singolo lavoratore: pari al 10% in caso di prima proroga, del 30% nel caso di seconda proroga, del 40% per quelle successive. I lavoratori coinvolti da Cig in deroga possono essere utilizzati in progetti di formazione o di riqualificazione, eventualmente svolgendo attività lavorativa connessa all'apprendimento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**I passaggi per attivare il sostegno**

**L'AZIENDA**

**01 | LA PROCEDURA SINDACALE**

a. Impresa non cassa integrabile o impresa cassa integrabile che abbia esaurito l'utilizzo degli strumenti accessibili (Cigo-Cigs) e che intenda presentare domanda di Cig in deroga per una delle causali previste per i trattamenti di Cig ordinaria: avvia le procedure di consultazione sindacale attraverso richiesta di incontro alle Rsa o sindacati (articolo 5, legge n. 164/1965); b. Impresa cassa integrabile, esauriti gli strumenti a disposizione ma presenta istanza di Cig in deroga per una delle causali previste per la Cigs: esame congiunto in regione; c. Al termine della procedura viene redatto un accordo sindacale

**02 | L'ISTANZA**

Presenta domanda di Cig in deroga alla Regione o provincia autonoma competente secondo le modalità stabilite e fa sottoscrivere la Did al lavoratore (modello Did SR 105); a) entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione; b) entro 20 giorni dall'inizio della sospensione nei casi di richiesta con pagamento diretto

**03 | IL RENDICONTO (dopo autorizzazione regionale)**

- Alla Regione, secondo i singoli protocolli; - invia mensilmente all'Inps i dati a consuntivo relativi alla sospensione attraverso la piattaforma web «procedure a pagamento diretto» (modello SR41), informando l'istituto sull'acquisizione della Did contenuta nel modello; - in caso di anticipazione dei trattamenti conguaglia i contributi tramite Uniemens; - se non rientra nelle previsioni ex legge n. 223/1991, versa il contributo addizionale all'Inps (tranne procedure concorsuali)

**04 | ALL'INPS**

- Domande di Cig in deroga con richiesta di anticipazione del pagamento da parte dell'Inps: presenta anche richiesta telematica all'Inps (procedura Digiweb) attraverso il modello IG15/Delega; - per un massimo di 4 mesi: decorso il periodo, se non interviene l'autorizzazione regionale, il pagamento è sospeso con riserva di ripetizione delle somme indebitamente erogate ai lavoratori

**LA REGIONE**

- Riceve l'istanza e la dichiarazione di responsabilità sull'acquisizione della Did; - rilascia l'autorizzazione; - lo comunica all'impresa; - riceve i consuntivi dall'impresa; - in caso di imprese localizzate in Regioni diverse, la domanda va presentata al ministero del Lavoro - Dg Ammortizzatori sociali

**IL LAVORATORE**

1. Sottoscrive la Did per ottenere i trattamenti di integrazione salariale in deroga, pena decadenza degli stessi; 2. si reca nei tempi stabiliti dalle singole Regioni presso i competenti centri per l'Impiego a ribadire la Did; 3. viene registrato dal Cpi sul sistema informatico e, attraverso il patto di servizio unitamente al colloquio orientativo effettuato, viene informato sulle iniziative volte alla riqualificazione/ricollocazione; 4. partecipa ai percorsi di politica attiva

**Gli adempimenti.** Massima attenzione sugli aspetti normativi da parte di imprese e lavoratori

## La scelta del percorso di riqualificazione

Partita come provvedimento tampone, la Cassa in deroga, di pari passo con l'incremento del suo utilizzo, è ormai diventata uno strumento "a regime" e ha formato oggetto di vari interventi volti a chiarire gli aspetti applicativi nonché a uniformare le procedure a quelle previste per i trattamenti ordinari.

Non sono infatti da sottovalutare alcuni adempimenti correlati alla gestione di questo ammortizzatore ormai strutturale, che possono avere pesanti conseguenze sia sul piano del godimento dei sussidi sia sugli istituti normativi e contrattuali riferiti ai lavoratori coinvolti. Spicca su tutti l'adempimen-

to inerente la dichiarazione di immediata disponibilità a un percorso di riqualificazione professionale (Did): il riferimento è all'articolo 19, comma 10, del Dl n. 185/2008. Il datore di lavoro è tenuto, all'atto della presentazione della domanda di accesso al trattamento in deroga, a raccogliere e custodire presso di sé le Did dei singoli lavoratori - è stato di recente precisato dal ministero del Lavoro (circolare n. 39/2010) e dall'Inps (circolare n. 133/2010) - e rendere apposita dichiarazione all'Inps di aver ottemperato all'adempimento (attraverso la procedura telematica IG15/deroga - SR100). Per alcune Regioni la Did viene trasmessa diret-

tamente alle stesse unitamente alla domanda (in caso di anticipo deve comunque essere inoltrata anche all'Inps).

Questa dichiarazione di responsabilità, insieme agli obblighi stabiliti dalle singole Regioni in capo ai lavoratori coinvolti, di presentarsi ai competenti centri per l'Impiego al fine di attivare le iniziative di riqualificazione, si pone come condizione essenziale senza la quale cessa ogni diritto di percezione degli ammortizzatori.

Sebbene non siano previste specifiche sanzioni per il datore di lavoro, si potrebbero profilare anche per quest'ultimo gravi conseguenze in caso di inadempimento nella raccolta del-

le Did ovvero in caso di Did date per acquisite ma mai raccolte: in questa ipotesi di responsabilità diretta potrebbe scattare la ripetizione delle erogazioni.

Altri aspetti da valutare con attenzione sono quelli procedurali: anche la Cassa in deroga può essere richiesta solo laddove sussistano determinati presupposti, identificabili alternativamente in quelli previsti per la Cigs o per la Cigo (è il caso delle imprese non cassaintegrabili): nella seconda fattispecie, ad esempio in caso di crisi temporanea, deve sussistere una previsione di ripresa produttiva, pena il recupero dei trattamenti da parte dell'Inps. Poi l'azienda deve rispetta-

re i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in Cig in deroga oltre alla rotazione degli stessi durante la sospensione, alla stregua di quanto avviene per la Cigo.

Infine, per le imprese che richiedono un periodo di trattamento in deroga esaurita la Cigs, l'Inps - con messaggio n. 149/03/2010 - ha chiarito che trova applicazione il rimborso delle quote di Tfr maturate durante la Cigs ed erogate ai lavoratori licenziati al termine del periodo di integrazione salariale. Ciò avviene anche se il rimborso delle quote di Tfr viene richiesto al termine di un periodo di Cig in deroga, purché lo stesso sia stato fruito senza soluzione di continuità rispetto alla conclusione del periodo di Cassa integrazione straordinaria.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE PROPOSTE DEL SOLE

**IN EDICOLA E IN LIBRERIA**

**Adempimenti e scadenze fiscali**

In edicola lo speciale Frizzera su nuove scadenze e adempimenti; esempi e casi risolti; riferimenti normativi; modulistica ufficiale e formule (con cd-rom). Con il Sole 24 Ore a n.50 euro in più.

**La tracciabilità dei pagamenti**

L'ultimo numero di Diritto e

pratica amministrativa analizza la tutela cautelare alla luce del nuovo codice del processo amministrativo. Un approfondimento sulla tracciabilità dei flussi finanziari.

**Guida alla nuova riscossione**

Tutte le novità per imposte e contributi esaminate dagli esperti del Sole 24 Ore: rateizzazione dei debiti, avvisi di addebito e accertamento,

espropriazione forzata, cartella di pagamento. In edicola con il Sole 24 Ore a 7,90 euro in più.

**Gli appuntamenti di fine anno**

Guida (in edicola con il quotidiano a 7 euro in più) che esamina gli obblighi fiscali e contabili di fine anno per professionisti e imprese. A partire dagli account Iva a quelli Ires fino alle dichiarazioni Ici.

**CORSI E CONVEGNI**  
**Gestione e strategia d'impresa**

Master24 Gestione e strategia d'impresa è un percorso in general management indirizzato a chi desidera acquisire gli strumenti delle principali funzioni aziendali, necessari per una corretta gestione del governo d'impresa. A Roma, dal 28 gennaio 2011, due incontri al mese per un totale di 24 giornate.

**Sicurezza alimentare e industria food**

Seminario, a Bologna, il 20 gennaio, nell'ambito di MARCABolognaFiere, affronta i temi legati al packaging, ai materiali di imballaggio e al contatto con gli alimenti

[www.shopping24.ilssole24ore.com](http://www.shopping24.ilssole24ore.com)  
Pubblicazioni, corsi e convegni

DOMANDE & RISPOSTE

**Quali datori di lavoro possono accedere alla cassa in deroga?**

Tutte le imprese che abbiano esaurito i trattamenti a regime (Cigo e Cigs) e quelle non cassaintegrabili (ad esempio le imprese artigiane), appartenenti a qualsiasi settore produttivo: vi fanno parte anche i datori di lavoro non imprenditori tra cui, ad esempio, gli studi professionali.

**Quali sono i presupposti per poter richiedere la Cig in deroga?**

Sono gli stessi che devono ricorrere quando si richiede alternativamente la Cigo (crisi temporanea, certezza di ripresa, eccetera) o la Cigs (crisi aziendale, riorganizzazione, ristrutturazione, eccetera).

**Qual è la misura del trattamento?**

È la stessa prevista per la Ciga a regime, vale a dire l'80% della retribuzione, con applicazione di un massimale rivalutato annualmente (per il 2010, fino a un massimo di 1.010,57 euro). In caso di proroghe oltre i 12 mesi, la misura viene progressivamente ridotta.

**In che cosa consiste la Did?**

La dichiarazione di immediata disponibilità a un percorso di riqualificazione professionale (Did) è una dichiarazione che deve obbligatoriamente rilasciare il lavoratore coinvolto dalla Cig, pena la decadenza del trattamento. Si tratta della disponibilità a accettare percorsi di riqualificazione o offerte di lavoro congruo.

**In quali conseguenze incorre il datore di lavoro che non raccoglie le Did dei dipendenti per cui si chiede il trattamento di cassa integrazione in deroga?**

Anche se non sono previste sanzioni specifiche, in caso di responsabilità, potrebbe profilarsi la ripetizione da parte dell'Inps delle somme che sono già state erogate ai lavoratori.