



L'indennità di disoccupazione per i lavoratori sospesi novità dal 1.7.2010 *di Michele Regina*

L'Istituto scioglie con il messaggio n. 15747 del 15.6.2010 la riserva espressa con il precedente messaggio n. 13228 del 14.05.2010 e fornisce istruzioni finalizzate al superamento di alcuni problemi operativi evidenziati dalle proprie strutture territoriali e dagli Enti bilaterali di settore.

Pertanto fornisce istruzioni procedurali necessarie a consentire la corretta e ottimale gestione dei trattamenti in oggetto nonché criteri uniformi di rendicontazione dei benefici erogati.

E' bene ricordare che il beneficio di che trattasi è relativo ai lavoratori **sospesi per crisi aziendali o occupazionali** da parte di aziende non beneficiarie di CIG.

L'art. 19 del DL 185/2008 ha, infatti, previsto per detti lavoratori il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione sospesi per crisi aziendali o occupazionali.

L'art. 2 del DM 46441 del 2009 ha poi indicato che per sospensioni riconducibili a situazioni di crisi aziendali o occupazionali si devono intendere eventi transitori e di carattere temporaneo dovuti a situazioni di mercato o eventi naturali che comportino, per qualunque tipologia di datore di lavoro privato, mancanza di lavoro, di commesse, di ordini o clienti.

L'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali viene estesa ai lavoratori che sono in possesso dei requisiti richiesti dalla normativa in materia (2 anni di anzianità assicurativa e almeno 1 anno di contributi nell'ultimo biennio). La durata massima di tale ammortizzatore è di 90 giornate annue di indennità.

L'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti è riconosciuta ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali, in possesso dei requisiti richiesti dalla legge (anzianità assicurativa di almeno 2 anni e lavoro per almeno 78 giornate di calendario nell'anno solare precedente).

I trattamenti di che trattasi sono concessi subordinatamente a un intervento integrativo pari almeno al 20% dell'indennità stessa a carico degli Enti

bilaterali di cui al CCNL di riferimento, compresi quelli istituiti per i lavoratori somministrati.

L'erogazione del trattamento è anche subordinata alla comunicazione mensile da parte dell'Ente bilaterale all'INPS dei nominativi dei lavoratori aventi titolo alla percezione della quota integrativa.

In via transitoria, per il solo biennio 2009-2010, è garantita ai lavoratori sospesi una prestazione d'importo pari a quello degli ammortizzatori sociali in deroga.

a. Sospensione aziendale superiore a 90 giorni.

A prescindere dall'eventualità che la situazione transitoria di crisi, causa dell'interruzione dell'attività aziendale, superi il numero di giornate indennizzabili ai lavoratori nell'anno solare, è necessario che le sospensioni comunicate all'Istituto dalle aziende, direttamente o per il tramite degli Enti bilaterali, abbiano una durata massima di **90 giorni**.

Nel caso in cui l'evento della sospensione sia più lungo, l'azienda o l'Ente devono segnalare in procedura più eventi distinti ciascuno di durata uguale o inferiore a 90 giorni.

Tale disposizione si applica per le sospensioni che intervengono dal **1° luglio 2010**.

b. Sospensione aziendale che interessa anni solari consecutivi.

Ferma restando l'eventualità che la situazione transitoria di crisi, causa dell'interruzione dell'attività aziendale, continui nell'anno successivo a quello in cui ha avuto inizio, è necessario vengano comunicate all'INPS dalle aziende o per il tramite degli Enti bilaterali gli eventi per unico anno solare. Pertanto nell'ipotesi in cui la sospensione termini nell'anno successivo, l'azienda ovvero l'Ente bilaterale devono segnalare in procedura **due eventi distinti**, rispettivamente con cessazione al **31 dicembre** e inizio dal **1° gennaio successivo**.

c. Periodi indennizzabili.

Specificando quanto previsto in precedente messaggio n. 8064 del 22.03.2010 l'INPS conferma che i periodi di ripresa lavorativa acquisibili, che sospendono l'erogazione della prestazione, devono necessariamente collocarsi all'interno di ciascun evento di sospensione aziendale di durata uguale o inferiore a 90 giorni, corrispondenti al numero di giornate teoriche indennizzabili al singolo lavoratore.

Per ciascun lavoratore deve essere segnalata la data di decadenza, corrispondente al giorno successivo alla fine del periodo teorico indennizzabile.