

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

Nozioni di legislazione sociale

Bari, 15 maggio 2019

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

1^ fase (1941 al 1991)

- Garanzia del reddito per i soggetti temporaneamente sospesi
- Tutela economica per i disoccupati
- Strumento di ausilio all'impresa e a interi settori economici

La cassa integrazione guadagni nacque come **cassa ordinaria *stricto sensu***, cioè originariamente concepita come strumento di garanzia del reddito dei lavoratori, in costanza di rapporto, in presenza di eventi di ***temporanea* sospensione o riduzione dell'attività dell'impresa non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori.**

Con l'introduzione dell'**integrazione straordinaria**, hanno assunto rilevanza eventi non più «esterni», indotti da ineluttabili accadimenti naturali, bensì «interni» al ciclo generale (**crisi economiche**), o alle **stesse vicende della specifica impresa (ristrutturazione, riorganizzazione)**, e sempre meno transitori

- 2^ fase (1991-2015)

- Uno sforzo apprezzabile di riportare in vita temporaneità dell'evento e certezza della ripresa produttiva, nell'ambito della disciplina generale della cassa, venne compiuto attraverso la legge 23 luglio 1991, n. 223. In tale provvedimento vennero riposte le speranze di razionalizzazione degli interventi speciali della cassa. Il proposito era restituire trasparenza al mercato del lavoro, licenziando e ponendo in mobilità quanti erano oramai privi di collocazione nell'apparato produttivo dell'impresa.
- Le velleità di riordino della normativa speciale si arenarono su di una serie di disposizioni successive alla l.n. 223/1991. *«La legge 223 del 1991 rimane come buon esempio di legislazione, ma cattivo esempio di applicazione».*

3^ FASE – LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (2015-)

D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 (e d.lgs. correttivo n. 185/2016)

La Riforma del Jobs Act ha inteso ripristinare la **temporaneità** dell'intervento e offrire **razionalizzazione** di quella parte della normativa che ha riguardo alla disciplina generale delle integrazioni salariali.

In un unico testo di legge si danno, infatti, le regole dell'integrazione ordinaria, straordinaria, delle integrazioni salariali per l'edilizia e dei fondi di solidarietà.

Di seguito ne analizziamo i contenuti.

PRINCIPI COMUNI: I LAVORATORI BENEFICIARI

- **Lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato**, compresi gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (*ma in maniera limitata*), mentre sono esclusi i dirigenti e lavoratori a domicilio
- I lavoratori devono possedere, nell'unità produttiva interessata dal trattamento, **un'anzianità di lavoro effettivo di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda** (salvo i casi di trattamenti «ordinari» per eventi oggettivamente non evitabili)
- Le giornate sono intese come giornate di presenza, a prescindere dall'orario, compresi i periodi di sospensione per ferie, festività e infortuni, maternità obbligatoria

PRINCIPI COMUNI: LA DURATA MASSIMA COMPLESSIVA (ART. 4)

Limite esterno complessivo: **per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale, non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.** Resta fermo ogni singolo limite interno per ogni singola tipologia di intervento.

N.B. La durata dei trattamenti **per la causale contratti di solidarietà** viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per l'intero per la parte eccedente (e cioè, ad es., se si chiede l'intervento solo per tale causale, la durata potrà essere pari a 36 mesi: fino ai 24 mesi, l'intervento è infatti computato per 12, cui si aggiungono altri 12 mesi fino al tetto dei complessivi 24)

N.B. Per le imprese industriali o artigiane dei settori edile e lapideo, il tetto è innalzato a **30 mesi nel quinquennio mobile**

PRINCIPI COMUNI: IL TRATTAMENTO ECONOMICO

- Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'**80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale**. Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga.
- L'importo del trattamento è soggetto all'individuazione di massimi mensili annualmente aggiornati, comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di dodici mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive:
 - a) euro 1.122,25 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.148,74;
 - b) euro 1.348,84 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.148,74.

-
- **Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.** L'importo delle integrazioni è rimborsato dall'INPS all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.
 - L'INPS può provvedere al **pagamento diretto, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa,** su espressa richiesta di questa.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

CAMPO DI APPLICAZIONE (ART. 10)

- Imprese **industriali** manifatturiere di trasporti, estrattive, di installazione impianti, produzione e distribuzione energia
- Impresa dell'industria boschiva, floreale e del tabacco
- Cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi
- Imprese industriali per la frangitura delle olive
- Imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato
- Imprese addette agli impianti elettrici e telefonici
- Imprese industriali e artigiane dell'**edilizia e affini**

Sono invece escluse le imprese artigiane, del terziario, del credito, delle assicurazioni



CIGO – CAUSALI (ART. 11)

La Cassa ordinaria può essere richiesta per i dipendenti delle imprese di cui all'art. 10, nei seguenti casi:

1. Situazioni aziendali dovute a **eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti** incluse le intemperie stagionali (es. sciopero di un'altra azienda; guasto ai macchinari; mancanza di materie prime)
2. **Situazioni temporanee di mercato** (mancanza di lavoro o di ordini dipendente dall'andamento del mercato o del settore merceologico dell'azienda)

DURATA CIGO (ART. 12)

1. Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di **13 settimane continuative, prorogabile** trimestralmente fino a un **massimo complessivo di 52 settimane**. Un nuovo periodo potrà essere concesso solo quando sia trascorso **un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa**.
2. L'integrazione salariale ordinaria non può superare complessivamente la durata di **52 settimane in un biennio mobile**.
3. I limiti di durata non trovano applicazione relativamente agli interventi determinati da **eventi oggettivamente non evitabili (es. interruzione energia elettrica da parte dell'ente erogatore, eventi naturali come terremoti)**
4. Nei limiti di durata così definiti, **non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile**, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

PROCEDURA CIGO (ART. 14) E PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA (ART. 15)

- L'impresa è tenuta a **comunicare preventivamente** alle rappresentanze sindacali dell'azienda, nonché alle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un **esame congiunto** della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa. L'intera procedura deve esaurirsi **entro 25 giorni dalla data della comunicazione**, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.
- L'impresa presenta in via telematica all'INPS entro il termine di **15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa** domanda di concessione della integrazione salariale.
- **Competente** per la concessione del trattamento è la **sede INPS territorialmente competente**.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

CAMPO DI APPLICAZIONE (ART. 20)

Le imprese che nel semestre precedente la domanda abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti (inclusi dirigenti e apprendisti) nei seguenti settori:

- Imprese **industriali** comprese edili ed affini
- Imprese artigiane che procedono alle sospensioni in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente
- Imprese **appaltatrici** di servizi di mensa e ristorazione, **per difficoltà dell'appaltante**
- Imprese appaltatrici di servizi di pulizia, per difficoltà dell'appaltante
- Imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario
- Imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi
- Imprese di vigilanza

/segue

Le imprese che nel semestre precedente la domanda abbiano occupato mediamente più di 50 dipendenti (inclusi dirigenti e apprendisti) nei seguenti settori:

- Imprese esercenti attività **commerciali**, comprese quelle di logistica
- Agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici

A prescindere dal numero di dipendenti, per:

- Le imprese del trasporto aereo, di gestione aeroportuale e società da queste derivate
- I partiti e i movimenti politici e le loro rispettive articolazioni (con specifici limiti di spesa previsti per ciascun anno)

CIGS – CAUSALI DI INTERVENTO E DURATA (ARTT. 21 E 22)

I) RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

- programma di riorganizzazione (o di ristrutturazione o di riconversione) caratterizzato dalla presenza di un piano d'interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale e produttiva, con indicazioni sugli investimenti
- programma finalizzato ad un consistente recupero occupazionale del personale interessato

Durata: 24 mesi anche continuativi in un quinquennio mobile

2) CRISI AZIENDALE

- piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni; deve indicare gli interventi correttivi e gli obiettivi concretamente raggiungibili per la continuazione dell'attività e la salvaguardia dell'occupazione
- non può essere concessa in caso l'impresa intenda procedere o abbia già proceduto alla cessazione dell'attività (ma su quest'aspetto è facile immaginare dei «ripensamenti»: es. art. 44, D.L. n. 109/2018)
- **durata massima di 12 mesi continuativi nel quinquennio mobile**. Una nuova autorizzazione può essere richiesta solo una volta trascorso un periodo pari a 2/3 di quello autorizzato.

Per i casi di **Riorganizzazione e Crisi aziendale** potranno essere autorizzate sospensioni dal lavoro soltanto nel limite dell'**80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato** (art. 22 co. 4)

→ In altre parole, non è possibile ridurre l'attività a ZERO ORE

3) CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ

- necessaria la stipulazione di un **accordo collettivo aziendale** che stabilisca una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale
- la **riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile** dei lavoratori
- **per ciascun lavoratore**, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro **non può essere superiore al 70%** (come media) nell'arco dell'intero periodo per il quale il cds è stipulato
- **durata massima di 24 mesi nel quinquennio mobile** (salvo possibilità di raggiungere i **36 mesi nel quinquennio mobile** perché computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente)

CIGS – PROCEDURA E PRESENTAZIONE DELLA COMANDA

A. CONSULTAZIONE SINDACALE (comunicazione → esame congiunto in 25 giorni)

Oggetto dell'esame: (i) il programma che l'impresa intende attuare; (ii) durata e numero dei lavoratori interessati; (iii) ragioni che non consentono di attuare forme alternative di riduzione d'orario; (iv) misure previste per l'eventuale gestione di eccedenze del personale; (v) criteri di scelta dei lavoratori; (vi) criteri di rotazione o mancato ricorso alla rotazione.

B. PROCEDURA AMMINISTRATIVA

- PRESENTAZIONE ISTANZA La domanda deve essere presentata con modalità telematica **entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale**
- ISTRUTTORIA AMMINISTRATIVA La concessione del trattamento avviene con **decreto del Ministero del Lavoro adottato entro 90 giorni dalla domanda.**

CIGS E CIGO: LA CONTRIBUZIONE

1. Le aziende che possono beneficiare dei trattamenti di integrazione salariale (ordinario/straordinario) versano dei contributi per il solo fatto di «partecipare» al sistema (**contributi ordinari**)
2. A questo, si aggiunge poi la contribuzione da versare quando l'azienda **concretamente** fa ricorso all'ammortizzatore; la misura percentuale, peraltro, **cresce in base alla durata dell'intervento** (**contributi addizionali**)

I FONDI BILATERALI

- Il D.Lgs. 148/2018 ha anche previsto la costituzione di fondi in via obbligatoria per i **settori non coperti dalle integrazioni salariali, in relazione a tutti datori di lavoro, che occupano mediamente più di 5 dipendenti.**
- Si tratta, dunque, di **fondi sostitutivi**, la cui costituzione resta demandata alle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, attraverso accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali.
- La contribuzione è integralmente privata e ripartita tra datori di lavoro e lavoratori, nella misura di $\frac{2}{3}$ e $\frac{1}{3}$.

PATTO DI SERVIZIO PERSONALIZZATO (ART. 20 D.LGS. N. 150/2015)

- Strumento normalmente usato allo scopo di confermare lo stato di disoccupazione, il **patto di servizio personalizzato** è sottoscritto (anche) dai lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi.
- Diventa condizione per il godimento del trattamento di integrazione salariale.

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

La legge 223/1991 contempla **due fattispecie di licenziamento collettivo**:

- A. per riduzione del personale (art.24)
- B. per impossibilità di garantire il reimpiego al termine della CIGS (art. 4)

A.RIDUZIONE DI PERSONALE Ai sensi dell'art. 24, comma 1, legge 223/1991, per dar corso “al licenziamento collettivo per riduzione del personale è necessario che l'imprenditore abbia un organico complessivo di più di 15 dipendenti e che intenda effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa Provincia **per la medesima causale della riduzione o trasformazione di attività e lavoro**”

B. PROCEDURA DI MOBILITA' - L'art. 4 (richiamato dall'art. 24) definisce la fattispecie del recesso per l'impossibilità di garantire il reimpiego al termine della CIGS di tutti i lavoratori sospesi.

L'imprenditore può avviare le procedure di mobilità qualora, durante il godimento o alla fine del periodo di CIGS, ritenga di non essere in grado di reimpiegare tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative.

LA PROCEDURA

Il datore di lavoro non può procedere immediatamente ai licenziamenti ma deve avviare prima una fase di informazione e consultazione sindacale (sostanzialmente rivolta a individuare possibili alternative al licenziamento e della durata di 45 giorni) e quindi di coinvolgimento dell'autorità amministrativa (Uffici regionali del Lavoro; Ministero del lavoro) ancora una volta per valutare la possibilità di scongiurare il licenziamento (per una ulteriore durata di 30 giorni)

Conclusa l'intera procedura, il datore di lavoro ha la facoltà di individuare in concreto i lavoratori colpiti dal provvedimento espulsivo. L'individuazione dei lavoratori da licenziare non avviene in maniera discrezionale ma nel rispetto dei criteri previsti dagli accordi collettivi raggiunti con i sindacati, e in mancanza **nel rispetto dei criteri fissati all'art. 5 della L. 223/1991:**

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

Inoltre il datore di lavoro dovrà garantire

- Il rispetto della percentuale del collocamento mirato**
- La proporzione tra manodopera maschile/femminile**

