La cassa integrazione guadagni straordinaria dopo il Jobs Act

scritto da goal | 30 Novembre 2015

di Fabrizio Smorto*

Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 "*Disposizioni per il riordino della normativa in mate- ria di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014,n. 183*", ha operato da un lato la semplifica- zione della Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) e dall'altro la riduzione della durata e delle ore autorizzabili. Con la nuova norma, entrata in vigore il 24 settembre 2015, sono stati abrogati gli artt. 1, 2, 12, 13 e 14 del- la L. 223/91. Pertanto, ove non diversamente indicato, la norma produce i suoi effetti dai trattamenti di integrazione salariale richiesti dalla stessa data.

1) Campo di applicazione

Non varia, rispetto alla vecchia normativa, la platea dei soggetti destinatari tra i quali vengono, tra l'altro, ricompresi in via strutturale, i partiti ed i movimenti politici. Si tratta pertanto di:

- Imprese Industriali, comprese quelle edili ed estrattive;
- Imprese Artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- Imprese appaltatrici di servizi di mensa e di ristorazione che subiscano una riduzione dell'attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato il ricorso alla CIGO

o alla CIGS;

- Imprese appaltatrici di servizi di pulizia che subiscano una riduzione dell'attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante che per tali motivi abbia presentato istanza di integrazione salariale;
- Imprese dei settori ausiliari del servizio ferro- viario nonché del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- Imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- Le imprese di vigilanza.

Le imprese di cui sopra per poter rientrare nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria devono, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, aver occupato mediamente più di 15 dipendenti. Nel computo sono compresi dirigenti ed apprendisti. Rientrano inoltre tra le imprese beneficiarie della CIGS:

- Le aziende commerciali, comprese quelle della logistica, ed agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 50 dipendenti compresi dirigenti ed apprendisti.
- Imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale, partiti e movimenti politici e le loro rispettive articolazioni territoriali, indipendentemente dal numero dei dipendenti, all'interno di definiti limiti di spesa che sono 8,5 milioni per il 2015 e 11,25 milioni nel Per individuare la sussistenza del requisito dimensionale, occorre fare riferimento alla media dei lavoratori occupati nel semestre precedente la data di presentazione dell'istanza secondo i criteri di cui all'art. 20 comma 1 del decreto. Trattandosi di norma speciale in materia di CIG, che prevale sulle altre norme, il computo del numero dei lavoratori dovrà essere

fatto per “teste” indipendentemente dalla durata del rapporto nei contratti a tempo determina- to e dall’orario di lavoro nei contratti a tempo parziale. Nei casi di trasferimento d’azienda, qualora la richiesta venga presentata prima di sei mesi dal subentro, il requisito numerico dei dipendenti dell’impresa subentrante verrà calcolato nel periodo che decorre tra la data di trasferimento e quella di presentazione dell’istanza. Rimane inoltre in vigore, per espressa previsione normativa, quanto disposto in materia di integrazioni salariali straordinarie per i dipendenti delle imprese editrici o stampatrici di giornali quotidiani e delle agenzie di stampa (art. 35 e 37 L. 416/81).

2) Causali di intervento e durata

Sono previste tre fattispecie

- La riorganizzazione aziendale, con durata massima di 24 mesi, anche continuativi in un quinquennio mobile, per ciascuna unità Alla luce delle nuove disposizioni, per- tanto, il periodo non potrà essere prorogato per complessità dei processi produttivi e per complessità connessa alle ricadute occupazionali, come era previsto dalla previgente normativa.
- La crisi aziendale, con durata di 12 mesi anche continuativi; un periodo ulteriore può essere concesso solo dopo che sia passato un tempo pari ai 2/3 di quello della precedente concessione. All’interno di tale fattispecie rientrano la crisi per andamento involutivo o negativo degli indicatori economico finanziari, nonché la crisi aziendale determinata da evento improvviso ed imprevisto.
- Il contratto di solidarietà che il Legislatore trasforma da istituto autonomo a causale di intervento di integrazione salariale straordinaria. L’utilizzo di tale integrazione prevede che la riduzione media oraria

non possa superare il 60% dell'orario dei lavoratori interessati e che la percentuale complessiva della riduzione dell'orario di ciascun lavoratore non possa essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto è stipulato. Ai fini del raggiungimento della durata massima del trattamento vengono computati per metà i mesi fino a 24 e per intero i successivi, cosicché di fatto il trattamento di integrazione può raggiungere i 36 mesi ove l'impresa non utilizzi la CIGO o altre causali di CIGS nel quinquennio. Tale ultima disposizione non si applica per il settore edile. Per le imprese edili e per quelle esercenti attività di escavazione e/o di lavorazione di materiale lapideo, siano esse industriali o artigiane, il limite di durata mas- sima complessiva dei trattamenti è innalzato a 30 mesi nel quinquennio mobile. E' prevista una clausola di salvaguardia secondo la quale i trattamenti di integrazione salariale già auto- rizzati, o le cui consultazioni sindacali si sono concluse prima del 24/09/15, mantengono la durata prevista negli accordi, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente alla data della stipula degli stessi. Viene, altresì, disposto che i periodi di ricorso a detto ammortizzato- re sociale, ai sensi della previgente normativa, e conclusasi prima della data di entrata in vi- gore del citato decreto legislativo n. 148/15, non saranno computati ai fini della durata massima. Per le prime due fattispecie di inter- vento, dopo un periodo transitorio di 24 mesi dall'entrata in vigore del nuovo decreto, non saranno utilizzabili sospensioni il cui numero di ore richieste sia superiore al 80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco temporale del programma stesso.

Viene, in pratica, introdotto il divieto della cassa a zero ore per tutto il personale e per tutto il periodo di cassa richiesto. Per l'accesso al beneficio è prevista, inoltre, la presentazione di un programma di

riorganizzazione nel primo caso e di un piano per fronteggiare la crisi aziendale nel secondo. Il programma di riorganizzazione deve prevedere una serie di attività volte a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva; deve inoltre contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori da porre in essere per garantire un consistente recupero occupazionale. Per la crisi aziendale, invece, è obbligatorio un piano di risanamento per far fronte agli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivante da condizionamenti esterni, indicando gli interventi correttivi da porre in essere e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati a garantire la continuità dell'attività aziendale e la salvaguardia dei livelli occupazionali. I Contratti di solidarietà (CdS), invece, vengono stipulati attraverso contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativa- mente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. Tali contratti sono finalizzati ad ottenere una riduzione dell'orario di lavoro per evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esubero di personale. L'accordo dovrà specificare le modalità attraverso cui l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior la- voro, possa modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporterà una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. Le quote di TFR relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria, imputabile alla stipula di un CdS, sono a carico della gestione di afferenza, salvo che per i lavoratori licenziati per motivo oggettivo o per licenziamento collettivo entro 90 giorni dalla cessazione del periodo

di fruizione dei CdS o dal periodo di fruizione di un ulteriore trattamento di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del precedente. In tutte le altre fattispecie il TFR maturato durante il periodo di CIG è a carico del datore di lavoro L'inserimento dei CdS nell'ambito della CIGS comporterà che il trattamento di integrazione salariale riconosciuto ai lavoratori sarà pari al 80% della retribuzione globale di fatto che sarebbe spettata per le ore non lavo- rate. Viene inoltre prevista una durata massima complessiva delle integrazioni salariali per cui ove l'azienda avesse fatto ricorso alla CIGO nei 12 mesi precedenti potrà fruire della CIGS solo per 12 mesi. In caso di utilizzo dei con- tratti di solidarietà, poiché la sua durata viene computata per la metà, a monte ed a valle potranno essere attaccati rispettivamente 12 mesi di CIGO e 6 mesi di CIGS.

3)Beneficiari

Tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato che possono vantare, presso l'unità produttiva richiedente, almeno **90 giorni di effettivo lavoro** alla data di presentazione della domanda di concessione. Per giornate di effettivo lavoro, la circolare Ministeriale n. 24 del 05/10/2015 specifica che si intendono le giornate di effettiva presenza al lavoro indipendentemente dalla loro durata oraria, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e maternità obbligatoria. In caso di subentro in un con- tratto di appalto, ai fini dell'anzianità va tenuto conto anche del precedente periodo in cui il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata. Restano esclusi dal campo di applicazione della CIGS i Dirigenti ed i lavoratori a domicilio. Viceversa gli apprendisti, con contratto professionalizzante, rientrano tra i beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale. Gli stessi possono beneficiare della CIGS se alle dipendenze di

aziende che possono fruire solo di tale tipologia di ammortizzatore sociale (es. imprese commerciali con più di 50 dipendenti) o se la motivazione del ricorso alla CIGS è la crisi aziendale. In tutti gli altri casi potranno fruire solo dell'integrazione ordinaria. Poiché, per espressa previsione normativa, il contributo per il trattamento di integrazione salariale non rientra tra quelli oggetti di sgravio di cui all'art. 22, comma 1°, della L. 83/2011, agli apprendisti sarà esteso l'obbligo contributivo relativo agli ammortizzatori sociali di cui sono potenzialmente destinatari.

4) CIGS per cessazione dell'attività

Pur abrogando, a far data dal 01/01/16, la possibilità di ricorrere alla cassa integrazione per tali motivazioni, fino al 2018 è stato disposto uno stanziamento per autorizzare ulteriori periodi di trattamento, in deroga alla durata massima, per i programmi di crisi aziendale. La durata delle proroghe potrà esse di 12 mesi per il 2016, di 9 mesi per il 2017 e di 6 mesi per il 2018. Si attende in tal senso un Decreto Ministeriale che ne determini i criteri attuativi. In ogni caso affinché le proroghe possano essere riconosciute è necessaria la presenza del presupposto che, pur in presenza della cessa- zione dell'attività, vi siano concrete prospettive di cessione dell'azienda e di ricollocazione del personale. Pertanto, ove si volesse beneficiare del trattamento di integrazione salariale per tale motivazione, entro il 31/12/15 dovranno perfezionarsi tutti i requisiti necessari per l'ammissione. Entro tale data quindi dovrà essere stipulato l'accordo sindacale in sede istituzionale e dovrà essere presentata l'istanza di ammissione al trattamento. Il decreto di ammissione potrà essere emanato anche successivamente all'anzidetta data.

5) Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria in costanza di procedure concorsuali

Dal 01/01/2016 viene meno la possibilità di utilizzare il

trattamento di CIGS in costanza di procedure concorsuali (art. 2, comma 70, L. 92/12) salvo il caso in cui le imprese non rientrino nelle fattispecie previste dal D. Lgs. 148/15. Fino al 31/12/15, conformemente a quanto previsto dall'art. 3 della L. 223/91, il trattamento potrà decorrere dalla data della dichiarazione di fallimento, dalla dichiarazione di apertura di un concordato preventivo, dalla data di emanazione di un provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione ad amministrazione straordinaria e pertanto la sospensione potrà avere inizio dalle anzidette date. Le modifiche apportate dalla nuova normativa all'art. 3, comma 5 bis, della L. 223/91, prevedono che il ricorso alla cassa integrazione straordinaria o alla mobilità in costanza di procedure concorsuali siano sottoposte a parere motivato del Prefetto fon- dato su ragioni di sicurezza e di ordine pubblico. Lo stesso dicasi per le aziende sottoposte a sequestro, confisca o nei cui confronti sia stata emessa un'informativa antimafia interdittiva. A tal fine l'amministratore dei beni o i soggetti nominati in sostituzione del soggetto coinvolto, eserciteranno le facoltà attribuite al curato- re, al liquidatore ed al commissario, nominati in relazione alle procedure concorsuali.

Per tali interventi, per il solo 2015, viene stanziato un importo massimo di 5 milioni di euro a valere sul Fondo sociale per l'occupazione e la formazione.

6) Contribuzione ordinaria ed addizionale

Sono previste nuove aliquote di contribuzione addizionale per le aziende che ricorrono alla CIGS. Detta contribuzione sarà incrementata in caso di mancata rotazione dei lavoratori; modalità e termini di detto incremento saranno esplicitati tramite decreto ministeriale che dovrà essere emanato entro 60 giorni. In base al ricorso all'integrazione salariale la contribuzione addizionale avrà le seguenti aliquote:

- 9% della retribuzione persa per i periodi di CIGS e CdS

fino ad un anno di utilizzo
- 12% sino a due anni di utilizzo nel quinquennio mobili
- 15% fino a tre anni

Tale importo non è dovuto per

1. le imprese sottoposte a procedura concorsuale
2. le imprese sottoposte ad amministrazione straordinaria
3. le imprese sottoposte a procedure concorsuali con continuazione dell'attività aziendale. Resta costante, invece, la contribuzione ordinaria che è pari allo 0,90% dell'imponibile previdenziale di cui lo 0,30% è a carico del dipendente.

Ai fini del versamento del contributo ordinario, il numero dei dipendenti è determinato con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno sulla base dei lavoratori in forza nell'anno precedente. Per le imprese di nuova costituzione si fa riferimento al numero dei dipendenti alla fine del primo mese di attività. Nel calcolo si tiene conto di tutti i dipendenti compresi apprendisti e lavoratori a domicilio.

7) Divieti

La CIGS non può essere richiesta per le stesse unità produttive per le quali si è ha già fatto richiesta della CIGO per gli stessi periodi e per causali coincidenti. Invece in costanza di CIGS, sentite le organizzazioni sindacali, può essere richiesta una modifica del programma.

8) Procedura

1. **Comunicazione**: vengono snelliti i contenuti che vanno forniti alle organizzazioni sindacali in fase di avvio della procedura di Infatti le imprese saranno tenute a comunicare solo le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità, la durata prevedibile della CIGS ed il numero dei lavoratori coinvolti. Potranno, pertanto, essere omessi i criteri di scelta

degli stessi e le modalità di rotazione.

2. **Esame Congiunto**: dovrà essere richiesto nei tre giorni successivi alla data di comunica- zione. In tale fase, che si terrà presso le competenti sedi regionali o presso il ministero (nel caso di aziende con unità produttive ubicate in più regioni), oltre ai precedenti argomenti dovranno essere analizzati:

   - sia il programma che l'azienda intende attua- re che le motivazioni alla base della richiesta dell'ammortizzatore sociale;
   - le ragioni che rendono non praticabile forme alternative di riduzione dell'orario (è espressa- mente previsto dalla L. 183/14);
   - le misure previste per la gestione di eventuali eccedenze di personale;
   - i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere;
   - le modalità di rotazione dei lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione dei criteri di rotazione.

Salvo il caso di richieste di trattamento presentate da imprese edili ed affini, le parti devono espressamente dichiarare le motivazioni circa la non percorribilità dei contratti di solidarietà. L'intera procedura di consultazione dovrà concludersi nei 25 giorni successivi a quello in cui è stata inviata la comunicazione. Tale pe- riodo è ridotto a 10 giorni per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.

Entro venti giorni dalla conclusione dell'esame congiunto o della procedura di consulta- zione sindacale le Regioni esprimono parere motivato circa l'stanza di ricorso all'integrazione salariale straordinaria.

3.**Termini per produrre la domanda**: L' istanza di concessione deve essere contestualmente inviata tramite il canale CIGS online al Ministero del lavoro e delle politiche socia- li Direzione Generale degli ammortizzatori Sociali e I.O. –

Divisione IV – ed alle DTL territorialmente competenti **entro 7 giorni** dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo, se antecedente. L'istanza deve essere corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati alla sospensione o alla riduzione dell'orario. Per le causali di riorganizzazione e di crisi aziendale, nell'istanza di con- cessione l'azienda deve comunicare il numero dei lavoratori mediamente occupati nell'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale. L'utilizzo dell'ammortizzatore sociale non potrà decorrere dalla data prevista dell'accordo sindacale o dalla fine della consultazione ma solo dopo 30 giorni dalla data di presentazione dell'istanza. Nei casi di presentazione tardiva, il trattamento decorre dai 30 giorni successivi alla presentazione dell'istanza con la responsabilità dell'impresa che, qualora tale comportamento omissivo abbia arrecato un danno ai lavoratori, dovrà corrispondere agli stessi la somma di integrazione salariale non percepita. La Cassa integrazione viene concessa con un decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. I nuovi termini relativi alla sospensione dei lavoratori ed alla presentazione delle istanze si applicano alle domande di integrazione salariale presentate dal 1° novembre 2015 e dovranno essere corredate da un verbale di esame congiunto o da un accordo collettivo aziendale che preveda la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro con decorrenza non prima del 30° giorno successivo alla data di presentazione dell'istanza. Il Decreto direttoriale di concessione è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie ai fini istruttori. In attesa della nuova modulistica di presentazione delle istanze e delle relative schede tecniche, le imprese potranno avvalersi dei modelli attualmente in uso, per quanto compatibili, integrandoli laddove necessario. Nelle more dell'adozione dei decreti attuativi della nuova normativa che determinino i nuovi criteri per l'approvazione delle

istanze e la concessione dei trattamenti, continueranno ad essere applicati i criteri previsti dai decreti ministeriali ad oggi utilizzati in materia.

9) Pagamento Diretto

Il D.Lgs. 148/15 prevede all'art. 7 che il paga- mento delle integrazioni salariali sia effettuato dall'impresa alla fine di ogni periodo paga. L'importo sarà pertanto rimborsato dall'INPS per tramite conguaglio. La competenza all'autorizzazione del pagamento diretto da parte dell'INPS rimane in capo al Ministero del La- voro che, su richiesta dell'azienda, in caso di serie e documentate difficoltà finanziarie, può autorizzare tale procedura. L'autorizzazione potrà essere revocata ove il servizio ispettivo competente accerti l'assenza delle difficoltà finanziarie dichiarate dall'azienda. La situazione di difficoltà finanziaria, che dovrà essere dichiarata espressamente dai funzionari degli uffici ispettivi, si baserà sull'analisi dell'indice di liquidità dell'impresa richiedente relativo all'anno in corso. Detto indice sarà rilevato dai bilanci aziendali anche provvisori e dovrà essere manifestatamente negativo ed il suo valore, dato dal rapporto tra liquidità immediate e passività correnti, dovrà essere inferiore a 1. Eccezionalmente, ove i risultati delle valuta- zioni contabili non permettano di determinare il quadro economico di cui sopra, ci si potrà avvalere dei verbali del C.d.A., nonché delle relazioni del rappresentante aziendale da cui emergano le difficoltà finanziarie che hanno determinato la richiesta del pagamento diretto.

10)Tempi di rimborso

Per i trattamenti richiesti antecedentemente e non ancora conclusi prima dell'entrata in vi- gore del decreto, viene introdotto il termine di 6 mesi dalla fine del periodo paga entro i quali, pena la perdita del credito, deve essere richiesto il rimborso o il conguaglio. Ove il provvedimento di

concessione del trattamento sia successivo alla data di cui sopra, i 6 mesi de- correranno dalla data di emissione dello stesso. Per i trattamenti conclusisi prima dell'entrata in vigore della nuova normativa per i quali non sia stato ancora richiesto il rimborso all'INPS o effettuato il conguaglio, i sei mesi decorro- no dalla data di entrata in vigore della norma o dalla data del decreto di autorizzazione se successiva.

11) Verifiche ispettive

Vengono previsti tempi certi in merito alle visite ispettive per verificare la corretta attua- zione del programma di CIGS. Infatti le DTL, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento, procedono a verificare il rispetto degli impegni che l'azienda si è assunta con il programma presentato, compreso il rispetto dei criteri di rotazione ove previsti. La DTL territorialmente competente sarà:

- quella provinciale in caso di una o più unità produttive nella provincia;
- quella dove ha sede legale l'impresa nel caso in cui siano coinvolte unità produttive dislocate in più province.

Detto piano potrà essere modificato dall'azienda, previo accordo con le rappresentanze sindacali che hanno partecipato all'esame congiunto iniziale.

Nel caso dalla relazione ispettiva emerga il mancato svolgimento in tutto o in parte del programma presentato, verrà riaperto un pro- cedimento amministrativo volto a riesaminare il decreto di concessione.

Tale attività dovrà concludersi con un decreto direttoriale, entro 90 giorni dalla ricezione della relazione da parte del Ministero.

* *ODCEC di Reggio Calabria*