

Ufficio studi ed analisi di settore



***Crisi d'impresa e gestione  
dei rapporti di lavoro***

**Collana quaderni**

Dicembre 2009

Numero 3

Ufficio studi ed analisi di settore



**FederSicurezza**

***Crisi d'impresa e gestione  
dei rapporti di lavoro***

## **Prefazione del Responsabile del Settore Welfare di Confcommercio Imprese per l'Italia, Dottor Alessandro Vecchiatti**

Il quaderno curato da FederSicurezza sul tema degli ammortizzatori sociali giunge in un momento storico particolarmente delicato.

La situazione di difficoltà economica a livello mondiale, che ha investito anche il nostro Paese, impone anche una riflessione sugli strumenti di sostegno del reddito presenti ed operanti nel nostro ordinamento.

In questo volume, FederSicurezza ha voluto raccogliere le principali fonti normative ed i più rilevanti chiarimenti della prassi amministrativa in tale materia.

Del resto, nel contesto del mercato del lavoro italiano, gli ammortizzatori sociali rappresentano uno degli elementi più delicati.

Dopo una fase di incremento delle tutele per la stabilità del lavoro, infatti, nel corso degli anni ottanta proprio l'uso degli ammortizzatori sociali ha rappresentato una scommessa in termini di assetto normativo e sociale.

Infatti, se da un lato gli ammortizzatori sociali inizialmente hanno consentito di affrontare e risolvere le prime crisi occupazionali legate ai mutevoli processi di ristrutturazione industriale, dall'altro, il loro utilizzo esasperato ne ha avviato una involuzione normativa e pratica.

Nonostante la riforma degli anni novanta abbia introdotto nuovi istituti per gestire le crisi occupazionali con procedure più agili e snelle per il ricorso agli strumenti già esistenti rimane necessaria una riforma strutturale idonea a ricondurre a sistema un insieme di norme poco coerenti e difficilmente comprensibili anche per gli addetti ai lavori.

La mancanza di uno schema strutturale di riferimento all'interno del quale operare scelte precise rappresenta per le aziende, per i professionisti e le associazioni di categoria che le assistono una vera e propria sfida.

L'intento di questo quaderno di FederSicurezza è quello di calarsi nella concretezza dei fatti e nella materia per esaminare gli ammortizzatori sociali e gli strumenti di sostegno al reddito dei lavoratori, sospesi o licenziati, o comunque inoccupati.

L'esigenza di affrontare la crisi economica ha imposto, del resto, un'effettiva razionalizzazione degli ammortizzatori sociali, in un contesto di completa ridefinizione del sistema delle politiche attive del lavoro ma anche nella consapevolezza di un necessario processo di semplificazione.

In questo senso, sono stati introdotti per la prima volta nell'ordinamento previdenziale italiano specifiche misure quali la Cassa Integrazione Guadagni in deroga nei confronti delle piccole aziende del Terziario fino ad oggi escluse da qualsiasi forma di intervento.

Si tratta di provvedimenti che consentono un sostegno del reddito dei lavoratori evitando da un lato la chiusura delle aziende nonché dall'altro la perdita di professionalità specializzate in settori quali il

commercio, il turismo ed i servizi che basano le proprie logiche organizzative quasi esclusivamente sul fattore umano.

Questa è l'unica strada per un sistema di welfare più articolato che sia in grado di dare risposte diverse a problemi differenti in base al principio dell'effettività delle tutele. Ciò per garantire realmente il sostegno al lavoratore e per assicurare un supporto all'impresa che guardi alla ripresa del lavoro ed al recupero della competitività.

Alessandro Vecchietti

# Crisi d'impresa e gestione dei rapporti di lavoro

## Gli ammortizzatori sociali

### Indice

<b>1. Il licenziamento individuali per giustificato motivo oggettivo</b>	...pag. 4
<b>2. La procedura dei licenziamenti collettivi e di mobilità</b>	...pag. 7
<b>3. La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria</b>	...pag. 13
<b>4. La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria</b>	...pag. 18
<b>5. Il Contratto di Solidarietà</b>	...pag. 24
<b>6. La disoccupazione</b>	...pag. 29
<b>7. Le previsioni del Decreto Legge n. 185/2008 (Decreto Milleproroghe), convertito dalla Legge n. 2/2009</b>	...pag. 31
<b>8. Ulteriori novità del 2009</b>	...pag. 35

## 1. Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo

Il licenziamento per g.m.o. è determinato da ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa.

Le ipotesi più frequenti di licenziamento per g.m.o. sono riscontrabili:

- Nella cessazione dell'attività produttiva;
- Nella soppressione del posto o reparto cui è addetto il lavoratore per situazione sfavorevole non contingente;
- Per motivi tecnologici;
- Per riorganizzazione o ristrutturazione aziendale;
- Per esternalizzazione di attività.

Si esclude la sussistenza di un g.m.o. quando il licenziamento è fondato su motivi inerenti la persona del lavoratore.

Le ragioni imprenditoriali che hanno determinato il licenziamento sono insindacabili nella loro congruità, opportunità e convenienza, ma devono essere fondate su esigenze effettive e non pretestuose, e comunque non a conseguire un mero risparmio sul costo del personale (Cass. 9 luglio 2001 n. 9310).

Pertanto, se nel breve periodo immediatamente successivo al licenziamento il datore di lavoro procede a nuove assunzioni per ricoprire i posti lasciati vacanti in ragione dei licenziamenti per g.m.o., opera una presunzione d'illegittimità del licenziamento stesso.

È possibile procedere al licenziamento solo se il dipendente non può essere impiegato in mansioni equivalenti nell'ambito dell'organizzazione aziendale, eventualmente anche con riferimento alle altre società dello stesso gruppo (c.d. obbligo di repechage).

Il datore di lavoro deve comunque scegliere il dipendente da licenziare osservando le regole di correttezza e buona fede e senza porre in essere atti discriminatori. In tal senso, nel caso di posizioni lavorative tutte equivalenti e totale fungibilità tra i lavoratori, è possibile ricorrere, in via analogica, ai criteri di legge previsti per i licenziamenti collettivi (anzianità di servizio e carichi familiari).

Il datore di lavoro ha l'onere di provare:

- La sussistenza in concreto delle ragioni di carattere produttivo e organizzativo addotte;
- Il nesso causale tra il motivo e il recesso;
- L'impossibilità di utilizzare il lavoratore licenziato in altre mansioni compatibili;
- Il rispetto dei principi di correttezza e buona fede.

Il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore il licenziamento in forma scritta.

Il licenziamento intimato durante l'assenza del lavoratore per malattia o infortunio è, secondo il prevalente orientamento della giurisprudenza, inefficace fino alla guarigione del lavoratore o fino allo scadere del periodo di conservazione del posto di lavoro.

Il licenziamento intimato durante il periodo di gestazione e sino al compimento di un anno di età del bambino, in violazione del divieto di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001, è nullo.

Se non è diversamente previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso di specie, il datore di lavoro può anche non motivare il licenziamento all'atto della comunicazione dello stesso, ed in questo caso il lavoratore, entro i 15 giorni successivi alla data in cui ha ricevuto la comunicazione, può richiedere i motivi che hanno determinato il recesso.

Il datore di lavoro deve comunicare i motivi del licenziamento entro 7 giorni dalla data di ricezione della richiesta, pena l'efficacia del recesso. I motivi comunicati dal datore di lavoro devono essere specifici e non possono essere in seguito modificati.

## Gli strumenti e le politiche di contenimento dei costi in caso di eccedenze di personale

L'imprenditore, prima di ricorrere a strumenti "drastici" quali i licenziamenti (individuali e collettivi) o strumenti di ammortizzazione sociale (CIGO, CIGS, CDS) ed al fine di ridurre e contenere i costi aziendali, può ricorrere a:

- utilizzo di ferie arretrate;
- trasferimenti d'azienda;
- distacchi di manodopera.

## Il trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda

Ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., comma 5, come modificato dall'art. 32, D.Lgs. n. 276/2003, il trasferimento d'azienda si concreta in qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, anche senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conservi nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base dei quali il trasferimento è attuato (compresi usufrutto e affitto d'azienda).

Le disposizioni relative al trasferimento in oggetto si applicano anche nell'ipotesi di trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

Quando s'intende effettuare, ex art. 2112 cod. civ., un trasferimento d'azienda in cui sono occupati più di 15 lavoratori, il cedente e il cessionario devono darne comunicazione per iscritto, almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto, alle rispettive rappresentanze sindacali, costituite, a norma dell'articolo 19 della L. n. 300/1970, nelle unità produttive interessate e ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese oggetto del trasferimento (art. 47, comma 1, L. n. 428/1990).

In mancanza delle rappresentanze aziendali in parola, la comunicazione deve essere fatta ai sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale e tale obbligo può essere assolto dal cedente e dal cessionario tramite l'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato.

L'informazione deve riguardare precisamente:

- la data o la data proposta del trasferimento;
- i motivi del programmato trasferimento d'azienda;
- le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Il cedente e il cessionario, su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali (art. 47, comma 2, L. n. 428/1990).

La consultazione si intende esaurita nell'ipotesi in cui, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia raggiunto un accordo.

Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2, dell'art. 47 della L. n. 428/1990 costituisce condotta antisindacale ex art. 28 L. n. 300/1970 e come tale sanzionata. Gli obblighi d'informazione e di esame congiunto in parola devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante. La mancata trasmissione da parte di quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inadempimento dei predetti obblighi. A norma dell'articolo 2112, comma 1, del cod. civ., in caso di trasferimento d'azienda il contratto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

L'INPS, come conseguenza di tale principio, ha tra l'altro precisato che per il riconoscimento del diritto all'indennità di mobilità in caso di trasferimento d'azienda la determinazione del requisito di anzianità deve essere fatta con riferimento alla somma dei periodi lavorativi prestati dal lavoratore presso le due aziende interessate (v. INPS circolare n. 142/2001).

Il cessionario ha altresì l'obbligo, ex art. 2112, comma 3, cod. civ. di applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali, vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. Tuttavia l'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra i contratti collettivi dello stesso livello.

Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa dei licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce da solo un giustificato motivo di licenziamento (art. 2112, c. 4, cod. civ.). Se nei tre mesi successivi al trasferimento dell'azienda le condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica, il lavoratore può dare le dimissioni con gli effetti di cui all'art. 2119, comma 1, cod. civ. (giusta causa di recesso).

L'art. 47, comma 6, della L. n. 428/1990 prevede infine che i lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il maggior periodo stabilito dagli accordi collettivi.

Qualora peraltro tali lavoratori vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile, purché non si sia in tal modo inteso eludere l'applicazione dell'articolo suddetto (nel qual caso il rapporto è da reputarsi proseguito senza soluzione di continuità presso l'acquirente o subentrante).

Il distacco in senso stretto si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa (art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003), senza che ciò dia luogo né all'estinzione dell'originario rapporto di lavoro, né al sorgere di un nuovo rapporto di lavoro con colui che utilizza la prestazione.

## Il distacco del personale

Requisiti essenziali per la sussistenza dell'ipotesi del distacco sono:

- la temporaneità del distacco;
- l'interesse del distaccante.

Il concetto di temporaneità coincide con quello di non definitività, indipendentemente dalla durata del periodo di distacco, fermo restando che tale durata sia funzionale alla persistenza dell'interesse del distaccante. Quanto al profilo dell'interesse, l'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 ne consente una interpretazione piuttosto ampia, tale che il distacco può essere legittimato da qualsiasi interesse produttivo del distaccante che non coincida con quello alla mera somministrazione di lavoro altrui e che deve protrarsi per tutta la durata del distacco.



## 2. I licenziamenti collettivi e la procedura di mobilità

### Fonti normative

Le normative di riferimento per la disciplina del licenziamento collettivo sono:

- artt. 4, 5 e 24 Legge n. 223 del 1991 (in attuazione delle Direttive comunitarie 129/75, 56/92 e 59/98 );
- D. Lgs. del 8 aprile 2004 n. 110 (“ Modifiche ed integrazioni alla legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di licenziamenti collettivi” )

### La legge n. 223/1991

Il motivo determinante della L. n. 223/1991 è stato quello di formalizzare una procedura di consultazione sindacale, prima prevista con efficacia limitata solo dagli accordi interconfederali del 1950, e di prevedere una procedura in sede amministrativa, in precedenza mancante del tutto.

La disciplina che ne risulta è quasi esclusivamente procedurale, rilevando la sola correttezza dell'espletamento della stessa con possibilità ridotta in sede giudiziaria di sindacare gli specifici motivi di riduzione del personale.

### Le due fattispecie di licenziamento collettivo

La procedura per attuare i licenziamenti collettivi, chiamata di “mobilità”, è prevista dall'art. 4 della L. 223/91 per la riduzione del personale dopo la Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), ed è estesa quasi completamente per rinvio dall'art. 24 anche alla riduzione del personale senza CIGS.

Alle 2 differenti fattispecie corrispondono dunque discipline in gran parte simili, ma non identiche.

### Il licenziamento collettivo ex art. 24

In base a quanto disposto dall'art 24 sono tenute ad osservare la procedura del licenziamento collettivo le imprese con **più di 15** dipendenti che, in conseguenza di una **riduzione o trasformazione di attività o di lavoro**, ovvero in caso di **cessazione totale dell'attività** intendano effettuare:

- almeno **5** licenziamenti (requisito numerico);
- nell'arco di **120 giorni** (requisito temporale);
- in **ciascuna unità** produttiva, o in **più unità** produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia (requisito territoriale).

Occorre precisare che:

- La procedura non deve essere seguita se si tratta di cessazione di rapporti a termine, di rapporti stagionali o saltuari, di fine lavoro nelle costruzioni edili o se il numero di 5 licenziamenti è raggiunto solo computando tali "tipi" di cessazione del rapporto.
- Ai fini del calcolo del numero di dipendenti è necessario rifarsi al principio della normale occupazione, tenendo conto anche degli apprendisti e dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro; inoltre secondo la giurisprudenza prevalente il requisito dimensionale va valutato non al momento dell'apertura della procedura ma sulla media dei lavoratori occupati nel semestre precedente.
- Per quanto concerne il requisito numerico, la giurisprudenza prevalente ritiene che il licenziamento vada inteso nel senso tecnico e non possa essere parificato a qualunque altro tipo di cessazione del rapporto determinata (anche o soltanto) da una scelta del lavoratore, come nella ipotesi di dimissioni, risoluzione concordata, o prepensionamenti (da ultimo Cassazione sent. n. 3866/2006).
- Circa il calcolo dell'arco temporale dei 120 giorni la Cassazione ha chiarito che rileva il giorno in cui si è perfezionato il primo licenziamento con la sua comunicazione al destinatario.

Per quanto concerne i licenziamenti per perdita e cessazione di appalti (nelle imprese di pulizia e nei servizi di mensa ma non solo), la giurisprudenza sembra ormai orientata nel ritenere che a tali licenziamenti (fermi restando i requisiti numerici, di tempo e dimensionali di cui sopra) siano applicabili le disposizioni di cui all'art. 24 della 223/91 (da ultimo Cassazione n. 5828 del 22 aprile 2002).

### Il licenziamento ex art. 4 comma 1 L. 223/91

L'art. 4 comma 1 disciplina la procedura del licenziamento collettivo avviata da aziende in **CIGS** che, **nel corso o al termine** del programma di integrazione salariale, ritengano di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative.

In tal caso:

- la procedura del licenziamento collettivo può essere avviata anche se il lavoratore da licenziare è solamente uno;
- il limite occupazionale dei 15 dipendenti deve sussistere al momento della domanda di integrazione salariale.

Il riferimento dell'art. 24 alle "imprese", ha creato non pochi problemi riguardo l'ambito applicativo della normativa stessa. Con il D.Lgs. n. 110/2004 il legislatore ha risolto ogni dubbio estendendo l'applicazione della procedura di mobilità anche ai datori di lavoro privati non imprenditori, con le particolarità che verranno indicate volta per volta.

### La procedura di mobilità: Il contributo d'ingresso

La procedura di mobilità si apre con il versamento all'INPS del **contributo di ingresso**, pari al trattamento massimo di integrazione salariale per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.

€ 886,31 x n° dei dipendenti che si intende licenziare

I datori di lavoro non imprenditori sono esclusi dal pagamento di tale contributo iniziale.

### La procedura di mobilità: La comunicazione di avvio

Il datore di lavoro che intenda attivare la procedura di mobilità è tenuto a darne **comunicazione preventiva** per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali, nonché alle rispettive associazioni di categoria o, in mancanza delle predette rappresentanze, alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale (art. 4 comma 2).

In mancanza di precisazioni, la comunicazione può essere fatta in qualunque forma, sia per posta che con notifica o a mani ovvero altrimenti.

Tale comunicazione deve contenere:

- le **cause** che giustificano il ricorso ai licenziamenti collettivi;
- i **motivi tecnici, organizzativi e produttivi** che non consentono di evitare in tutto o in parte la riduzione di personale;
- il **numero**, la **collocazione aziendale** e i **profili professionali** del personale in esubero nonché del personale abitualmente impiegato;
- i **tempi di attuazione** del programma di riduzione del personale;
- il **metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali** diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva;
- le eventuali **misure** per fronteggiare le conseguenze sociali del programma.

In aggiunta va allegata copia della ricevuta del versamento all'INPS del contributo d'ingresso.

La legge impone al datore di dare informazioni precise e dettagliate con particolare rigore.

Ogni carenza, eccessiva genericità, ovvero non veridicità finisce per determinare **violazione della procedura**, con la conseguente **illegittimità di tutti i licenziamenti**.

In particolare la giurisprudenza ha ritenuto illegittimo il licenziamento collettivo per cui, nella comunicazione, erano stati omessi i motivi tecnici organizzativi o produttivi che non permettevano l'adozione di misure idonee a evitare, in tutto o in parte, la procedura di mobilità.

Contestualmente deve essere trasmessa copia della comunicazione di avvio della procedura inviata alle associazioni sindacali e copia della ricevuta del versamento in anticipo all'INPS alla:

- Direzione Regionale e/o Provinciale del lavoro e/o Ministero del Lavoro;
- Commissione Regionale per l'impiego;
- Amministrazione provinciale.

### La procedura di mobilità: L'eventuale esame congiunto

A richiesta delle rappresentanze sindacali e delle rispettive associazioni, **entro 7 giorni** dalla ricezione della comunicazione si procede ad un **esame congiunto** tra le parti, allo scopo di:

- esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza di personale;
- valutare la possibilità di reimpiego di tutto o di parte del personale in eccesso (anche attraverso contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro)

### La procedura di mobilità: L'accordo sindacale

L'**accordo** tra azienda e sindacato normalmente prevede:

- i tempi di attuazione della procedura di mobilità
- i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione degli stessi

Il datore è tenuto a inviare alla DPL "i risultati della consultazione".

La procedura di cui sopra deve essere esaurita entro 45 giorni (23 se la procedura interessa meno di 10 lavoratori) dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa.

### La procedura di mobilità: Il mancato accordo

In mancanza di accordo, il direttore della Direzione provinciale del lavoro, ricevuta la comunicazione datoriale illustrante i motivi dell'esito negativo dell'incontro con i sindacati, convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui sopra, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo.

Tale fase non può durare più di 30 giorni (15 se i dipendenti interessati dalla procedura sono meno di 10).

### La procedura di mobilità: I criteri di scelta

L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire, nel caso in cui si sia giunti all'accordo con le organizzazioni sindacali, sulla base dei criteri di legge e dei criteri integrativi concordati in sede di procedura.

La Corte Costituzionale ha affermato che la determinazione pattizia dei criteri di scelta deve rispettare non solo il principio di **non discriminazione**, ma anche il principio di **ragionevolezza**, alla stregua del quale i criteri concordati devono avere i caratteri dell'obiettività e della generalità, con conseguente inammissibilità di quelli vaghi ed elastici.

Sono da ritenersi contrari alle disposizioni che disciplinano la materia:

- i cosiddetti **criteri "fotografici"**, mediante i quali si giunge indirettamente all'individuazione puntuale dei licenziandi;
- i criteri che lascino al datore stesso ampi margini di discrezionalità nella scelta.

Sussiste infatti in capo al lavoratore un diritto ad un **equo procedimento** di selezione, ad una scelta imparziale effettuata in base a criteri preventivamente stabiliti.

Un criterio di individuazione dei licenziandi cui si ricorre spesso è quello che prevede il licenziamento dei lavoratori prossimi al pensionamento.

In particolare, la possibilità di licenziare dipendenti che possono fruire dei trattamenti pensionistici, è stata ritenuta dalla giurisprudenza ragionevole e dunque legittima, in quanto permette di compensare la perdita del posto di lavoro con i benefici della pensione, consentendo l'indiretta salvaguardia di altri lavoratori in stato di maggior bisogno.

(Vedi da ultimo Cass. 28 novembre 2005, n. 25087: il criterio di scelta adottato nell'accordo sindacale può essere anche unico e consistere nella vicinanza al pensionamento, in quanto esso può essere applicato e controllato senza alcun margine di discrezionalità dal datore di lavoro).

In mancanza di espressa previsione dei criteri di scelta concordati in sede sindacale, occorre fare esclusivo riferimento ai criteri espressamente stabiliti dalla Legge, che risultano essere :

- carichi di famiglia;
- anzianità di servizio;
- esigenze tecnico- produttive ed organizzative.

Tali criteri sono **in concorso** tra loro, per cui il datore non può in alcun modo prescindere completamente alcuno di essi e, nell'ipotesi in cui faccia prevalere un criterio sull'altro, deve indicare le ragioni di tale scelta che a loro volta potranno essere oggetto di un diretto riesame in sede di legittimità.

Nell'individuare i lavoratori da collocare in mobilità il datore :

- non può collocare in mobilità manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata, con riguardo alle mansioni considerate
- non può procedere a licenziamenti che interessino lavoratori invalidi soggetti alla disciplina delle assunzioni obbligatorie in percentuali superiori a quelle di cui all'art. 9 l. 482/68

La violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare previsti dall'art. 5 rende **annullabile** il licenziamento.

### La procedura di mobilità: Il licenziamento

Esperita la procedura sopra descritta, l'impresa può procedere a collocare **in mobilità** i lavoratori in esubero.

I lavoratori individuati come eccedenti devono essere licenziati mediante atto di **recesso** comunicato in forma scritta, nel rispetto dei termini di preavviso.

Sebbene non vi sia uniformità giurisprudenziale a riguardo, si ritiene che la comunicazione del licenziamento non deve **obbligatoriamente** contenere le motivazioni né i criteri di scelta adottati, in quanto già a conoscenza dei sindacati e degli uffici del lavoro competenti (Cass. 4 febbraio 1998 n. 1138), purché sia specificato che il licenziamento è collettivo.

### La procedura di mobilità

(Art. 4 comma 9) Contestualmente deve essere comunicato alla Direzione regionale del lavoro, alla competente Commissione regionale ed alle associazioni sindacali di categoria dei lavoratori, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, contenente:

- l'indicazione per ciascuno di essi del nominativo,
- del luogo di residenza,
- della qualifica,
- del livello di inquadramento,
- dell'età,
- del carico di famiglia,
- della **puntuale** indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta dei lavoratori,

Sono **inefficaci** i licenziamenti per riduzione di personale effettuati ai sensi dell'art. 4, qualora non siano comunicate agli uffici competenti e alle organizzazioni sindacali le **specifiche modalità** di applicazione dei **criteri di scelta** dei lavoratori da licenziare.

Sia nella fase iniziale ex art. 4 comma 4, che in quella finale del recesso art. 4 comma 9, è necessario che le comunicazioni siano **contestuali**.

La giurisprudenza ha precisato che la nozione di contestualità delle comunicazioni deve essere intesa in senso proprio e rigoroso di sostanziale contemporaneità dell'esecuzione dei relativi adempimenti da parte del datore di lavoro ( Cass. 28 luglio 2005, n. 15898 ).

La facoltà di collocare in mobilità deve essere esercitata per tutti i lavoratori oggetto della procedura di mobilità **entro 120** giorni dalla conclusione della procedura medesima, salvo diversa indicazione nell'accordo sindacale.

## Il contributo per la procedura di mobilità

Per ciascun lavoratore posto in mobilità l'impresa è tenuta a versare all'Inps una somma pari a:

- 9 volte il trattamento iniziale netto di mobilità (cioè ridotto del contributo pari al 5,84%) nel caso di riduzione del personale senza aver utilizzato la CIGS;
- 6 volte il trattamento iniziale netto di mobilità spettante al lavoratore in 30 rate mensili, se il licenziamento è successivo alla CIGS;

(in entrambi i casi la somma da pagare è ridotta a 3 mensilità se la messa in mobilità avviene previo accordo sindacale)

Il massimale CGIS varia a seconda della retribuzione di riferimento:

- per le retribuzioni fino a € 1917,48 è pari a 834,55 (886,31 – 5,84%);
- per le retribuzioni superiori, è pari a 1003,05 (1065,26 – 5,84%).

Se sono licenziati un numero di lavoratori inferiore a quelli inizialmente dichiarati, l'anticipo è stato versato in misura maggiore al dovuto, per cui la parte versata in eccesso può essere chiesta in restituzione all'INPS.

Il mancato versamento del contributo, come delle sue anticipazioni, non comporta comunque l'illegittimità della procedura per il collocamento in mobilità.

## Trasferimenti d'azienda e licenziamenti collettivi

Il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di recesso, ma è legittimo, e rientra nella disciplina della L. 223/1991 quel licenziamento collettivo intimato prima della cessione purché sorretto da causa autonoma rispetto al trasferimento.

In conseguenza dei licenziamenti ex artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991, i benefici dell'assunzione dalle liste di mobilità non spettano, nell'arco dei 6 mesi immediatamente successivi, alle aziende che presentino assetti societari coincidenti o analoghi con la società che ha provveduto al recesso con i lavoratori in mobilità.

## Violazioni

L'inosservanza della procedura suesposta comporta l'**illegittimità** della stessa.

Detta illegittimità deve essere fatta valere dal lavoratore impugnando per iscritto il licenziamento **entro 60 giorni** dalla data del ricevimento della comunicazione del licenziamento stesso, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore.

Nell'ipotesi di inosservanza della forma scritta del licenziamento l'illegittimità può essere fatta valere, secondo una diffusa, ancorché non consolidata, interpretazione dal lavoratore senza particolari vincoli di forma e nei limiti della prescrizione ordinaria (10 anni);

All'accertamento dell'illegittimità del licenziamento fa seguito l'applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, che comporta la **reintegrazione** nel posto di lavoro ed il **risarcimento del danno** ovvero l'indennità sostitutiva.

Nei casi di inefficacia e annullabilità del recesso intimato da parte di datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale culturale, di istruzione ovvero di religione o culto, si applica la tutela obbligatoria, e non quella reale (D.Lgs. 2004, n. 110).

### 3. La Cassa Integrazione - Guadagni Ordinaria

#### Definizione

La Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) costituisce lo strumento attraverso il quale lo Stato interviene a sostegno delle imprese che, a causa delle situazioni di crisi o difficoltà tipizzate dalla legge, sono costrette momentaneamente a contrarre o sospendere la propria attività.

L'intervento consiste nell'erogazione a carico dell'INPS di una indennità sostitutiva della retribuzione in favore dei lavoratori dipendenti che siano stati sospesi dal lavoro, o abbiano subito una riduzione dell'orario di lavoro a seguito di detti eventi.

#### La ratio legis

L'istituto è stato introdotto nell'ordinamento per la prima volta con decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869, che conteneva disposizioni sulle integrazioni salariali, poi ratificato con modificazioni dalla legge 21 maggio 1951, n. 498.

La ratio legis è quella di venire incontro alle aziende che si trovino in momentanea difficoltà, sgravandole in parte dei costi della manodopera temporaneamente non utilizzata.

#### Le cause di intervento

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 1 della Legge n. 164/1975 l'integrazione salariale ordinaria viene concessa nei casi di:

- contrazione o sospensione dell'attività aziendale per situazioni dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai;
- contrazione o sospensione dell'attività aziendale determinate da situazioni temporanee di mercato;
- eventi oggettivamente non evitabili, i quali esulano dal normale rischio di impresa.

Il riconoscimento del diritto all'integrazione è comunque subordinato alla certezza della riammissione dei lavoratori sospesi nell'attività produttiva dell'impresa.

#### Il campo di applicazione della CIGO

Possono far ricorso alla CIGO, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati, le imprese industriali, le cooperative di produzione e lavoro nonché le cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi.

#### Le ipotesi di esclusione

Sono escluse dal campo della CIG ordinaria le aziende:

- artigiane (L. 443/85);
- del terziario (art. 49 L. 88/89);
- del credito, delle assicurazioni e dei servizi tributari;
- agricole;
- esercenti la piccola pesca e la pesca industriale;
- armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento, ferroviari, tranviarie e di navigazione interna;
- esercenti autoservizi pubblici di linea;
- dello spettacolo;
- cooperative di trasporto, facchinaggio ed altre attività limitatamente ai soci con rapporto di lavoro dipendente;
- compagnie e gruppi portuali.

## I beneficiari della CIGO

Beneficiari dell'integrazione salariale possono essere:

- gli operai, gli impiegati e i quadri dipendenti da imprese industriali, anche se addetti a lavorazioni accessorie connesse direttamente con l'attività industriale;
- gli operai, gli impiegati e i quadri, soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quelle delle imprese industriali;
- gli operai, gli impiegati e i quadri, addetti a lavorazioni stagionali o lavorazioni soggette a periodi di disoccupazione stagionale, anche oltre l'inizio della normale sospensione, sempre che vi sia continuazione dell'attività lavorativa e limitatamente alla sua durata;
- gli operai, gli impiegati e i quadri, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, dipendenti dalle imprese agricole cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici.

Possono godere del trattamento di integrazione salariale di tipo ordinario anche:

- i dipendenti di impresa appaltatrice;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento e/o reinserimento, in coerenza con la disciplina applicata
- ai lavoratori precedentemente assunti con contratto di formazione e lavoro;
- ai lavoratori con contratto di lavoro ripartito. In tal caso la prestazione sarà divisa in base alle disposizioni del contratto di lavoro.

## I lavoratori esclusi

Non hanno diritto al trattamento di CIGO:

- i dirigenti;
- gli apprendisti;
- i lavoratori a domicilio;
- il personale religioso;
- gli autisti alle dipendenze esclusive del datore di lavoro e del suo nucleo familiare;
- i lavoratori somministrati;
- i lavoratori distaccati.

## Gli adempimenti a carico del datore di lavoro

Al fine di attuare correttamente la procedura di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, il datore di lavoro, ai sensi di quanto disciplinato dall'art. 5 della cit. Legge n. 164/1975, deve:

- effettuare la scelta dei lavoratori da sospendere o a cui ridurre l'orario di lavoro;
- esperire la procedura di consultazione sindacale.

## I criteri di scelta dei lavoratori interessati

Nella scelta dei lavoratori da sospendere devono essere seguiti criteri obiettivi, controllabili e verificabili. Deve, inoltre, sussistere un nesso tra la causa di sospensione e i lavoratori interessati (Cass. 10 aprile 1990 n. 3024).

Devono, altresì, essere rispettati i principi di non discriminazione derivanti, ad esempio, dall'età, dal sesso, dall'invalidità o dalle ridotte capacità lavorative.

## La procedura di consultazione sindacale

L'art. 5 della Legge n. 164/1975 prevede dei termini differenti entro i quali va esperita la procedura di consultazione sindacale a seconda della causa di richiesta di intervento della CIGO.



La procedura di consultazione sindacale deve essere esperita sia per la domanda di prima ammissione che per la proroga (Cass. 15 maggio 1987 n. 4486).

### **La CIGO per cause oggettivamente non evitabili**

Il datore di lavoro deve comunicare alle RSA o, in mancanza, alle organizzazioni sindacali di categoria più rappresentative operanti nella provincia, la durata prevedibile della sospensione ed il numero di dipendenti interessati.

Entro 3 giorni dall'invio della suddetta comunicazione, il datore di lavoro dovrà richiedere alle medesime rappresentanze sindacali un incontro per l'esame congiunto.

L'intera procedura sindacale dovrà esaurirsi entro i 5 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta per l'esame congiunto.

### **La CIGO per altre cause di contrazione dell'attività**

Il datore di lavoro deve comunicare preventivamente alle RSA o, in mancanza, alle organizzazioni sindacali di categoria più rappresentative operanti nella provincia, le cause di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile ed il numero di dipendenti interessati.

A tale comunicazione deve seguire la richiesta di esame congiunto con i sindacati.

L'intera procedura sindacale dovrà esaurirsi entro i 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta per l'esame congiunto, i quali sono ridotti a 10 per le aziende con un organico fino a 50 dipendenti.

### **La durata della CIGO**

La durata massima dell'intervento ordinario è di 13 settimane consecutive (intese come periodo che va da lunedì a sabato) prorogabili eccezionalmente, di trimestre in trimestre, fino ad un massimo di 52 settimane (12 mesi) nell'arco di un biennio.

Al fine del calcolo della durata massima vanno computate solo le settimane di effettivo godimento della CIG e non quelle che sono state interamente lavorate pur essendo incluse in un periodo autorizzato. Dal tetto massimo delle 52 settimane nel biennio, devono essere, inoltre, esclusi i periodi concessi a titolo di CIGS e /o di contratti di solidarietà.

Superato tale limite, per la stessa unità produttiva non possono essere richiesti ulteriori interventi della Cassa prima che sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di ripresa della normale attività produttiva.

### **La misura della CIGO**

In base all'art. 2 della Legge n. 164/1975, l'integrazione salariale è dovuta nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali.

Ai sensi dell'art. 14, comma 1, Legge n. 223/1991, l'importo delle integrazioni salariali non può comunque superare un massimale retributivo mensile.

Pertanto, se la retribuzione del lavoratore sospeso è di importo fino a € 1.917,48 lorde (stabilite per l'anno 2009), l'indennità mensile lorda potrà essere al massimo di € 886,31, al lordo del contributo del 5,84% a carico del lavoratore sospeso.

Se la retribuzione mensile del lavoratore cassintegrato è superiore al limite di € 1.917,48 lorde, l'indennità mensile lorda potrà essere al massimo di € 1.065,26, al lordo del contributo del 5,84% a carico del lavoratore sospeso.

Dal 1° gennaio 2008 il trattamento è rivalutato annualmente nella misura del 100% dell'aumento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie.

## La corresponsione della CIGO

L'integrazione salariale è corrisposta, alla fine di ciascun periodo di paga, dal datore di lavoro per conto dell'INPS.

Tali importi sono poi recuperati dal datore di lavoro tramite conguaglio contributivo effettuato con modello DM10, attraverso la compensazione o il rimborso.

## La richiesta della CIGO

La domanda di CIG (su modello I.G.L. 15) deve essere presentata dal datore di lavoro all'INPS competente per territorio, entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario.

Qualora il termine coincida con un giorno festivo, la scadenza viene prorogata al primo giorno successivo non festivo (Circ. INPS 3 agosto 1976 n. 58601).

In caso di tardiva presentazione della domanda, l'integrazione salariale non può essere erogata per i periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

Inoltre, qualora i lavoratori perdano (anche parzialmente) il diritto all'integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, a titolo di risarcimento danni, ai lavoratori stessi una somma corrispondente all'integrazione salariale non percepita. Il datore di lavoro deve anche versare i contributi commisurati al tale importo con il conseguente accredito delle settimane di contribuzione. Il risarcimento dei danni è dovuto anche nel caso in cui la domanda non sia stata presentata affatto.

## I costi e la contribuzione della CIGO

Ai sensi dell'art. 12, comma 1 della Legge n. 164/1975, le aziende che rientrano nel campo di applicazione della CIGO sono tenute a versare un contributo pari all'2,20% della retribuzione per le aziende con oltre i 50 dipendenti e pari allo 1,90% per le aziende fino a 50 dipendenti.

L'art. 12, comma 2 della citata legge prevede, inoltre, il versamento interamente a carico dell'azienda che usufruisce del trattamento di CIGO, di un contributo addizionale pari al 4% del trattamento di CIGO al netto del 5,84% a carico del lavoratore, per le imprese fino a 50 dipendenti e pari all'8%, per le imprese con oltre 50 dipendenti.

Il contributo addizionale di cui sopra non è dovuto ove la sospensione o riduzione dell'attività sia stata determinata da "eventi oggettivamente non evitabili".

## I costi e la contribuzione della CIGO

Il trattamento di integrazione salariale percepito dal lavoratore sospeso è decurtato del contributo pari a quello previsto per gli apprendisti (5,84%).

## I costi e la contribuzione della CIGO

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il trattamento di CIGO ed a conguagliarlo in sede di denuncia contributiva mensile, attraverso il modello DM10/2.

## La CIGO nel settore dell'edilizia

Nell'ambito degli interventi ordinari della Cassa integrazione guadagni, le aziende industriali e artigiane operanti nel settore dell'edilizia e affini e le aziende industriali esercenti le attività di escavazione e lavorazione di materiali lapidei, sono disciplinate da una normativa specifica ex L. n. 77/1963, e L. n. 427/75.

## Le cause integrabili

In base all'art. 1, L. n. 77/1963, l'integrazione salariale viene corrisposta ai lavoratori che vengono sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni ad orario ridotto per effetto di:

- intemperie stagionali;
- per altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori.

## **Il trattamento di CIGO**

L'integrazione viene corrisposta per un periodo massimo di 13 settimane consecutive (escludendosi i periodi di sospensione o riduzione per i quali non sia stato richiesto l'intervento), prorogabili per successivi periodi trimestrali nei soli casi di riduzione dell'orario di lavoro, fino ad un massimo complessivo di 52 settimane consecutive).

Superato tale limite, ai sensi dell'art. 1, L. n. 427/1975, un nuovo intervento non può essere richiesto prima che sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di ripresa della normale attività produttiva.

La durata dell'integrazione non può comunque eccedere 52 settimane (computandosi anche quelle in cui la sospensione è stata solo parziale) nell'arco di un biennio "mobile" .

## 4. La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria

### Definizione

La C.i.g. straordinaria è preordinata a fronteggiare crisi aziendali strutturali e durature.

### Le cause di intervento della CIGS

Il trattamento straordinario di integrazione salariale è concesso in caso di:

- ristrutturazioni, organizzazioni e riconversioni aziendali;
- crisi aziendale di rilevanza sociale;
- crisi aziendale con cessazione di attività (D.L. 5 ottobre 2004, n. 249);
- procedure concorsuali (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa o amministrazione straordinaria);
- sequestro o confisca fondato su ragioni di sicurezza e di ordine pubblico.

### Il campo di applicazione

Le aziende che possono beneficiare della C.i.g.s. sono:

- imprese industriali, comprese quelle appartenenti al settore edile e lapideo (per l'individuazione delle imprese in oggetto si rinvia ai criteri stabiliti dall'art. 49 della L. n. 88/1989. V. anche art. 2, L. n. 1115/1968; art. 1, L. n. 164/1975);
- le imprese industriali in crisi relativamente agli addetti ad unità organiche esercenti in modo prevalente e continuativo la commercializzazione del prodotto delle imprese stesse (art. 4 bis, D.L. n. 80/1978);
- le aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione relativamente agli addetti in modo prevalente o continuativo a tale attività, sospesi dal lavoro o che effettuano prestazioni ad orario ridotto in conseguenza di situazioni di crisi e difficoltà anche temporanee delle imprese industriali presso cui vengono svolti i servizi in questione, purchè dette situazioni diano luogo all'applicazione del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale. La concessione del trattamento C.i.g.s. alle aziende in oggetto avviene sulla base della verifica dei requisiti soggettivi e oggettivi indicati nel D.M. 22 luglio 2002, n. 31347;
- le imprese editrici e stampatrici di giornali quotidiani e periodici nonché le agenzie di stampa, a prescindere dal numero dei dipendenti (il trattamento è a carico dell'INPGI per quanto concerne i giornalisti). La specifica normativa concernente tali imprese (artt. 35, 36 e 37, L. n. 416/1981) mantiene infatti la propria validità in quanto normativa speciale valevole per il settore dell'editoria, non modificata espressamente dalla L. n. 223/1991 (v. anche INPS circ. n. 236/1994; n. 45/1999; ML circ. n. 47/2001);
- le imprese artigiane, comprese quelle dei settori edili e lapideo, che abbiano nel biennio precedente fatturato per oltre il 50% del totale a fronte di commesse assegnate da un'impresa rientrante nella disciplina dell'intervento straordinario della cassa integrazione, secondo quanto emerge dall'elenco dei clienti e dei fornitori. Ai fini dell'identificazione delle imprese artigiane interessate, occorre tenere presente da un lato che le commesse devono avere per oggetto l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti l'oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente; dall'altro che il 50% di cui sopra deve essere fatturato nei confronti di una sola impresa; quanto poi alla determinazione del requisito occupazionale, si precisa che devono essere compresi anche i dipendenti che, ai sensi dell'art. 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443, sono invece esclusi dal computo dei limiti dimensionali dell'impresa artigiana (art. 12, L. n. 223/1991; INPS circ. n. 211/1991);
- le cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato. Ai fini del requisito

occupazionale dei 15 dipendenti si computano anche i soci lavoratori (art. 3, L. n. 240/1984; INPS circ. n. 203/1992);

- le imprese commerciali che occupino più di 50 dipendenti, sino al 31 dicembre 2009 (art. 12, comma 3, L. n. 223/1991);
- le agenzie di viaggio e turismo (compresi gli operatori turistici), che occupino più di 50 dipendenti e le imprese di vigilanza con forza occupazionale superiore a 15 dipendenti, sino al 31 dicembre 2009;
- le imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- le imprese appaltatrici dei servizi di pulizia e, se costituite in forma cooperativa, anche relativamente ai soci lavoratori addetti in modo prevalente e continuativo allo svolgimento delle attività appaltate. Il trattamento di integrazione salariale è concesso nei casi in cui i predetti lavoratori sono sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro ad orario ridotto in conseguenza della riduzione delle attività appaltate ove connessa all'attuazione, da parte dell'appaltante, di programmi di crisi aziendale, o di programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, che abbiano dato luogo all'applicazione del trattamento a carico della C.i.g. straordinaria.

## I requisiti occupazionali

La CIGS si applica alle imprese che abbiano occupato, nel semestre precedente la richiesta di intervento della Cassa, una media di 15 dipendenti.

Pertanto, la media deve essere superiore a 15, non il numero dei dipendenti occupati a tale data.

Nel computo devono essere compresi anche gli apprendisti ed i lavoratori part time (secondo il minor orario di lavoro svolto), i lavoratori a domicilio ed i dirigenti.

I lavoratori assenti senza retribuzione, ma con diritto alla conservazione del posto, sono computati se non sono stati assunti altri lavoratori in loro sostituzione. In caso contrario, sono computati i sostituti.

## I lavoratori beneficiari

Lavoratori beneficiari Possono usufruire della C.i.g.s. tutti i lavoratori dipendenti delle aziende di cui sopra (operai, impiegati, anche part-time, quadri).

Sono esclusi:

- i dirigenti;
- gli apprendisti;
- i lavoratori a domicilio.

Non può essere posto in Cigs un lavoratore che abbia un'anzianità di servizio presso l'azienda inferiore a 90 giorni.

## Il presupposto dell'intervento di CIGS

Il presupposto per il riconoscimento dell'integrazione salariale è la predisposizione di un programma di intervento volto, in generale, al rilancio dell'attività e alla salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione.

## La crisi aziendale

La crisi aziendale consiste in una situazione di difficoltà diffusa e continuativa o in un'impossibilità di proseguire l'attività.

Ai fini dell'intervento i casi di crisi devono presentare particolare rilevanza sociale in relazione alla situazione occupazionale locale ed alla situazione produttiva del settore (art. 2, comma 4, L. n. 675/1977; art. 1, comma 6, L. n. 223/1991).

Per fronteggiare tale situazione l'impresa può richiedere il sostegno della CIGS a condizione che nel programma evidenzi la sussistenza dei seguenti presupposti:

- andamento negativo o involutivo dell'azienda risultante dagli indicatori economico – finanziari;
- ridimensionamento o stabilità dell'organico aziendale, nel biennio precedente all'intervento CIGS;
- presentazione di un piano di risanamento, che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisca le azioni intraprese, o da intraprendere;
- se si prevedono esuberi strutturali, presentazione di un piano di gestione degli stessi;
- se la situazione di crisi deriva da un evento improvviso e impreveduto, esterno alla gestione aziendale, presentazione della documentazione attestante l'imprevedibilità dell'evento.

La durata non può superare i 12 mesi continuativi, con possibilità di un nuovo intervento, una volta trascorsi almeno i 2/3 del periodo della precedente concessione di CIGS.

## La ristrutturazione riorganizzazione e riconversione aziendale

Secondo la definizione contenuta nell'art. 3, Legge n. 675/1977, sono progetti di **ristrutturazione aziendale** quelli diretti alla riorganizzazione dell'impresa attraverso la razionalizzazione, il rinnovo e l'aggiornamento tecnologico degli impianti.

Per **riorganizzazione** si intende la necessità di fronteggiare inefficienze della struttura gestionale dovute a squilibri tra apparato produttivo, commerciale, amministrativo: essa comporta una razionalizzazione organizzativa e gestionale.

Sono progetti di **riconversione** quelli diretti ad introdurre produzioni appartenenti a comparti merceologici diversi, attraverso la modificazione dei cicli produttivi degli impianti esistenti ovvero volti a sostituire impianti esistenti nelle aree sviluppate del Centro-Nord con nuovi impianti di corrispondente entità nelle aree di cui al T.U. per gli interventi nel Mezzogiorno.

Per l'approvazione della CIGS per cause di intervento riconducibili a ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale, il programma di intervento deve indicare:

- la preminenza, in termini percentuali di valore corrente delle quote di investimenti per impianti fissi ed attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo rispetto al complesso degli investimenti previsti nell'arco temporale di esecuzione del programma aziendale. Occorre indicare, inoltre l'attività di formazione e riqualificazione professionale rivolta alla valorizzazione delle risorse professionali interne;
- il valore medio annuo degli investimenti per immobilizzazioni materiali ed immateriali superiore, in misura significativa, al valore medio annuo degli investimenti operati nel biennio precedente l'avvio del programma stesso;
- le sospensioni dal lavoro emotivamente ricollegabili, nell'entità e nei tempi, al processo di ristrutturazione da realizzare. Il rapporto tra i lavoratori coinvolti nei processi formativi e quelli sospesi non può essere inferiore al 30%.

le esplicite e dettagliate indicazioni delle modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

La durata dell'intervento di CIGS in caso di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale è di 24 mesi continuativi.

Sono ammesse due proroghe di 12 mesi ciascuna quando per la complessità del programma, dovuta alle caratteristiche tecniche dei processi o alle rilevanti conseguenze occupazionali, si rende necessario il superamento del biennio ai fini della completa attuazione del programma stesso.

## Le procedure concorsuali

Ai lavoratori delle aziende fallite, in liquidazione coatta amministrativa, ammesse al concordato preventivo o sottoposte ad amministrazione straordinaria può essere concesso il trattamento straordinario di integrazione salariale.

Il trattamento è concesso su domanda del curatore, del liquidatore o del commissario.

In questi casi il limite massimo di durata è di 12 mesi dal provvedimento di ammissione alla procedura stessa.

Possono essere ottenute delle proroghe per un periodo non superiore a 6 mesi se sussistono fondate prospettive di continuazione di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, tramite la cessione dell'azienda.

## **Gli adempimenti a carico del datore di lavoro**

Al fine di attuare correttamente la procedura di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, il datore di lavoro deve:

- effettuare la scelta dei lavoratori da sospendere o a cui ridurre l'orario di lavoro;
- attuare la rotazione dei lavoratori interessati alla CIGS;
- esperire la procedura di consultazione sindacale.

## **I criteri di scelta dei lavoratori interessati**

Nella scelta dei lavoratori da sospendere devono essere seguiti criteri obiettivi, controllabili e verificabili. Deve, inoltre, sussistere un nesso tra la causa di sospensione e i lavoratori interessati (Cass. 10 aprile 1990 n. 3024).

Devono, altresì, essere rispettati i principi di non discriminazione derivanti, ad esempio, dall'età, dal sesso, dall'invalidità o dalle ridotte capacità lavorative.

## **Il sistema della rotazione**

Il datore di lavoro, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, commi 7 e 8 della Legge n. 223/1991, deve alternare tra loro i lavoratori sospesi o a orario ridotto, in modo tale che la minor retribuzione consistente nell'integrazione salariale non gravi solo su alcuni (c.d. sistema della rotazione).

Il Ministero del lavoro può stabilire la rotazione d'ufficio nel caso di mancato accordo fra le parti.

L'impresa può chiedere, per ragioni tecniche – organizzative, e previa approvazione del Ministero del lavoro, di non ricorrere alla rotazione.

L'impresa che non rispetti la suddetta norma è tenuta a versare il contributo addizionale nella misura doppia, a sua volta maggiorata del 150% a decorrere dal 25° mese successivo all'atto di concessione della CIG.

Il pagamento delle penalità impone ugualmente l'adozione della rotazione stabilita con DM.

## **La procedura di consultazione sindacale**

Così come per la corretta procedura della CIGO, anche per la CIGS è necessario esperire la procedura di consultazione sindacale.

A norma dell'art. 2 del DPR 10 giugno 2000, n. 218, l'imprenditore che intende richiedere l'intervento della CIGS deve, anche per mezzo della propria associazione, darne tempestiva comunicazione alla RSU o, in mancanza di queste, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori comparativamente più rappresentative operanti nella provincia.

Entro 3 giorni dalla suddetta comunicazione il datore di lavoro o le rappresentanze sindacali devono chiedere la possibilità di effettuare l'esame congiunto:

- al competente ufficio individuato dalla regione competente, nel caso in cui l'azienda coinvolta abbia la o le sedi in un'unica regione;
- al Ministero del Lavoro, nel caso in cui l'azienda coinvolta abbia la o le sedi ubicate in più regioni.

## **L'esame congiunto**

L'esame congiunto deve avere per oggetto:

- il programma che l'impresa intende attivare;
- le misure previste per la gestione degli esuberanti di personale;
- i criteri per l'individuazione dei lavoratori da sospendere;
- le modalità di rotazione (Ministero del lavoro circolare del 20.09.2000, n. 64).

La procedura di consultazione si deve esaurire entro i 25 giorni (10 giorni, per le aziende fino a 50 dipendenti) dalla data di ricezione, da parte del competente ufficio, della richiesta di esame congiunto.

A conclusione della consultazione sindacale, la Direzione generale dei rapporti di lavoro richiede alle regioni interessate il parere, che deve pervenire alla Divisione XI, ai fini dell'avvio del procedimento.

Tale parere è rilasciato dalle regioni entro 20 giorni dalla conclusione della procedura di consultazione sindacale.

Decorsi i venti giorni, l'ufficio ministeriale potrà comunque procedere indipendentemente dall'acquisizione di detto parere (Circ. Ministero del lavoro 4 novembre 2002, n. 53).

L'intera procedura termina con il decreto di concessione della CIGS emanato dal Ministero del Lavoro entro:

- 30 g. dalla data di ricezione della domanda, in caso di crisi aziendale;
- 30 g. dalla data di ricezione della domanda e 60 g. per le proroghe, in caso di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale;
- 30 g. dalla data di ricezione della domanda, in caso di procedure concorsuali.

## La durata della CIGS

La durata massima dell'intervento straordinario è di 36 mesi nell'arco di un quinquennio.

## La misura della CIGS

In base all'art. 2 della Legge n. 164/1975, l'integrazione salariale è dovuta nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali.

Ai sensi dell'art. 14, comma 1, Legge n. 223/1991, l'importo delle integrazioni salariali non può comunque superare un massimale retributivo mensile.

Pertanto, se la retribuzione del lavoratore sospeso è di importo fino a € 1.917,48 lorde (stabilite per l'anno 2009), l'indennità mensile lorda potrà essere al massimo di € 886,31, al lordo del contributo del 5,84% a carico del lavoratore sospeso.

Se la retribuzione mensile del lavoratore cassintegrato è superiore al limite di € 1.917,48 lorde, l'indennità mensile lorda potrà essere al massimo di € 1.065,26, al lordo del contributo del 5,84% a carico del lavoratore sospeso.

Dal 1° gennaio 2008 il trattamento è rivalutato annualmente nella misura del 100% dell'aumento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie.

## La corresponsione della CIGS

L'integrazione salariale è corrisposta, alla fine di ciascun periodo di paga, dal datore di lavoro per conto dell'INPS.

Tali importi sono poi recuperati dal datore di lavoro tramite conguaglio contributivo effettuato con modello DM10, attraverso la compensazione o il rimborso.

Qualora ricorrano comprovate difficoltà finanziarie in capo al datore di lavoro, il trattamento di integrazione salariale può essere pagato direttamente dall'INPS.

Ai sensi dell'art. 3-bis del Decreto Legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito dalla Legge 23 maggio 1997, n. 135, la corresponsione diretta dell'integrazione da parte dell'INPS può avvenire anche dietro una specifica disposizione del Ministero del Lavoro, anche qualora non sussistano particolari difficoltà finanziarie dell'azienda.

## La richiesta della CIGS

La domanda di CIG (su modello I.G.i. 15/str) deve essere presentata dal datore di lavoro all'INPS competente per territorio, entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario.



## I costi e la contribuzione della CIGS

Ai sensi dell'art. 1, commi 4 e 8 della Legge n. 223/1991, le aziende che rientrano nel campo di applicazione della CIGS sono tenute a versare un contributo pari 0,90% della retribuzione suddiviso per lo 0,60% a carico del datore di lavoro e per lo 0,30% a carico del lavoratore.

Oltre a tale contributo è dovuto anche il contributo addizionale, calcolato sugli importi di integrazione salariale messi a conguaglio, pari a:

- 3% per le imprese fino a 50 dipendenti;
- 4,5% per le imprese con più di 50 dipendenti.

Il contributo addizionale non è dovuto dalle imprese soggette a procedure concorsuali.

## 5. I contratti di solidarietà

### Definizione

Si definiscono contratti di solidarietà (CDS) quegli accordi collettivi aziendali stipulati con le rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, aventi ad oggetto una diminuzione dell'orario di lavoro.

Tale riduzione può essere finalizzata:

- ad evitare in tutto o in parte la riduzione di personale considerato eccedente (c.d. contratti di solidarietà difensivi o interni);
- a favorire nuove assunzioni (c.d. contratti di solidarietà espansivi o esterni).

### Il contratto di solidarietà difensivo

Il CDS difensivo può essere applicato da imprese soggette alla CIGS e, fino al 31 dicembre 2009, da imprese non soggette alla CIGS.

Imprese soggette alla CIGS:

- Possono fare ricorso al CDS tutte le aziende che rientrano nel campo di applicazione della CIGS (v. supra), quindi le imprese che abbiano occupato mediamente, nel semestre precedente, almeno 15 dipendenti.
- Sono espressamente escluse dal campo di applicazione del CDS le imprese che hanno presentato istanza per essere ammesse ad una procedura concorsuale.

### I soggetti beneficiari

Possono beneficiare del CDS tutti i lavoratori ad eccezione dei dirigenti, apprendisti e dei lavoratori a domicilio.

### Il contenuto del CDS

Ai fini del conseguimento del trattamento CIGS, l'esubero di personale, in relazione al quale viene sottoscritto tra le parti il contratto di solidarietà, deve essere quantificato e motivato nel contratto stesso (art. 4, D.M. n. 31445/2002).

Inoltre il comma 7-bis dell'art. 4 del decreto n. 31445/2002 (introdotto dal D. M. 16 settembre 2003) precisa ulteriormente che ai fini della concessione del beneficio dell'integrazione salariale è necessario che:

- il numero dei lavoratori interessati alla riduzione di orario, non può essere, in via generale, uguale o inferiore al numero dei lavoratori dichiarati in esubero nell'ambito del contratto di solidarietà;
- l'entità della riduzione oraria, non può essere superiore al 50% del numero delle ore che sarebbero state effettuate dai lavoratori dichiarati in esubero.

Tale inammissibilità rileva quando sia coinvolta nel contratto di solidarietà più della metà dell'organico. Rimane confermato che il parametro di riferimento è costituito dall'orario di lavoro su base settimanale (articolo 4, punto 5, del decreto ministeriale n. 31445, del 20 agosto 2002).

Pertanto non è riconosciuta, in via generale, la possibilità di ricorrere all'istituto del contratto di solidarietà ex art. 1, comma 1, legge n. 863/1984, laddove sia prevista una riduzione dell'orario di lavoro uguale o inferiore al numero dei lavoratori dichiarati in esubero, ovvero ove sia prevista una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 50% qualora, tale riduzione coinvolga più della metà dell'organico, valutando questo ultimo con riferimento all'unità organica in cui viene applicata la solidarietà (ML circ. n. 35/2003).

Come precisato dal Ministero del lavoro con circolare n. 33/1994, il contratto di solidarietà deve recare le seguenti indicazioni:

- data della stipula del contratto;
- esatta individuazione delle parti stipulanti, riportando accanto alla firma, nome, cognome e cariche dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali competenti alla stipula e dell'impresa;
- contratto collettivo di lavoro applicato;

- orario di lavoro ordinario applicato e sua articolazione;
- data dell'eventuale apertura della procedura di mobilità (ex art. 4 e/o 24, L. n. 223/1991) e numero esuberanti dichiarati;
- quantificazione dell'esubero di personale all'atto della stipula dell'accordo;
- motivi che hanno determinato tale esubero;
- decorrenza contratto di solidarietà;
- durata del contratto;
- forma di riduzione dell'orario di lavoro;
- articolazione puntuale della riduzione;
- parametrizzazione su orario medio settimanale;
- indicazione della percentuale complessiva di riduzione dell'orario;
- eventuali deroghe all'orario concordato (art. 5, comma 10, L. n.236/1993);
- misure che le parti intendono intraprendere per agevolare il mantenimento dell'occupazione.

*Qualora il contratto di solidarietà interessi più unità produttive, i soprarichiamati punti devono essere esplicitati per ciascuna delle unità interessate.*

Al contratto di solidarietà deve essere allegato, costituendone parte integrante, l'elenco nominativo dei lavoratori in solidarietà con la specifica della qualifica e data di assunzione, distinti per unità produttive e per reparti, sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali e dall'azienda, nonché i modelli predisposti dal Ministero del lavoro, compilati in ogni loro parte, a cura dell'azienda.

L'eventuale variazione dei nominativi interessati al contratto di solidarietà, fermo restando il numero complessivo degli stessi, deve essere prevista nell'accordo o, se successiva alla stipula dello stesso, deve formare oggetto di specifico accordo integrativo tra le parti da trasmettere al Ministero del lavoro e all'INPS. In ogni caso devono comparire nell'accordo i nominativi dei lavoratori per i quali è applicata la riduzione di orario.

### **La riduzione dell'orario di lavoro**

La riduzione dell'orario di lavoro è stabilita, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.L. n. 148/1993 su base giornaliera, settimanale o mensile (art. 4, comma 3, D.M. n. 31445/2002).

In via generale, il contratto di solidarietà è considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti è tale che il totale del numero delle ore non lavorate dalla complessiva platea degli interessati al contratto stesso risulti superiore nella misura del 30%, ovvero inferiore nella stessa misura percentuale, al numero delle ore che sarebbero state effettuate dai lavoratori dichiarati in esubero. Il parametro di riferimento è costituito dall'orario di lavoro su base settimanale (art. 4, comma 5, D.M. n. 31445/2002).

### **Il trattamento di integrazione salariale**

I lavoratori dipendenti di aziende le quali abbiano sottoscritto, ai sensi dell'art. 1 del D.L. n. 726/1984, contratti di solidarietà interna hanno diritto alla concessione del trattamento di integrazione salariale.

L'istanza intesa ad ottenere il trattamento di integrazione salariale va presentata o trasmessa, dal 19 agosto 2000 (data di entrata in vigore del D.P.R. n. 218), alla Divisione V della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione del Ministero del lavoro.

Il decreto concessivo è emanato entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda (artt. 7, 8 e 11, D.P.R. n. 218/2000).

### **Durata del trattamento**

Nel contratto di solidarietà non può essere prevista in via generale per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, una durata inferiore a dodici mesi e, come previsto dall'art. 1,

comma 2, del D.L. n. 726/1984, una durata superiore a ventiquattro mesi (art. 4, comma 4, D.M. n. 31445/2002).

In base all'art. 7, D.L. n. 536/1987 il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, successivamente alla scadenza del periodo massimo dei 24 mesi, può prorogare il trattamento, fino ad un massimo di 24 mesi (36 mesi per i lavoratori occupati nel Mezzogiorno).

Qualora il contratto di solidarietà raggiunga la durata massima prevista dall'art. 7 del D.L. n. 536/1987, un nuovo contratto di solidarietà può essere stipulato, per le medesime unità aziendali coinvolte dal contratto precedente, decorsi dodici mesi (art. 6, D.M. n. 31445/2002).

### **Ammontare dell'integrazione**

Ai lavoratori delle imprese per i quali sia stata stabilita una riduzione dell'orario di lavoro spetta un trattamento di integrazione salariale pari al 60% della retribuzione persa a seguito di detta riduzione.

Il trattamento di integrazione viene calcolato in percentuale sulla base del trattamento retributivo perso dal lavoratore. Quest'ultimo si determina escludendo gli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nei 6 mesi antecedenti la stipula del contratto di solidarietà.

Il trattamento viene anticipato dal datore di lavoro e conguagliato tramite modello DM10.

### **Agevolazioni contributive**

L'art. 6, comma 4, D.L. n. 510/1996 prevede che per i contratti di solidarietà stipulati successivamente al 14 giugno 1995 e nei quali è pattuita una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20%, i datori di lavoro beneficiano, per un periodo non superiore ai 24 mesi, di una riduzione dell'ammontare dei contributi da essi dovuti per i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro.

La misura della riduzione contributiva è del 25%, elevata al 35% nel caso in cui il contratto di solidarietà disponga una diminuzione di orario di lavoro superiore al 30%.

Per le imprese che operano nelle aree del Mezzogiorno e nelle aree di declino industriale, tali percentuali sono ulteriormente elevate rispettivamente al 30% e al 40% (INPS circ. n. 192/1994; n. 56/2006; n. 104/2006; n. 38/2008). La corresponsione di tali benefici è autorizzata dal Ministero del lavoro sulla base delle disponibilità finanziarie preordinate nel Fondo per l'occupazione.

### **Imprese non soggette alla CIGS**

Fino al 31 dicembre 2009, per le imprese che non rientrano nel campo di applicazione del trattamento di integrazione salariale e che, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale, nel corso della procedura di mobilità di cui all'art. 24 della citata Legge n. 223/1991 stipulano contratti di solidarietà, è previsto, per un periodo massimo di 2 anni, un contributo, a carico del Fondo per l'occupazione, pari alla metà del monte ore retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario.

Il contributo viene erogato in rate trimestrali e ripartito in parti uguali tra l'impresa e i lavoratori interessati. Per questi ultimi il contributo non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti contrattuali e di legge, ivi compresi gli obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali. Ai soli fini pensionistici si tiene conto, per il periodo della riduzione, dell'intera retribuzione di riferimento.

### **I lavoratori interessati**

La riduzione dell'orario di lavoro si può applicare ai dipendenti dell'impresa richiedente che abbiano un apporto di lavoro subordinato, costituito, ovviamente, in data antecedente all'apertura della procedura di mobilità.

Sono esclusi i lavoratori con qualifiche dirigenziali.

## La procedura di intervento del CDS

L'impresa richiedente il contributo di solidarietà deve indirizzare istanza, in bollo e accompagnata da due copie della medesima, alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio ed allegare alla stessa (ML circ. n. 20/2004):

- l'accordo sindacale;
- la scheda informativa contenente i dati strutturali dell'impresa;
- il dettaglio dell'orario ordinario e dell'orario ridotto con riferimento al periodo di applicazione del regime di solidarietà;
- l'elenco nominativo del personale interessato, sottoscritto dal responsabile dell'azienda, con la specificazione, per ciascun lavoratore, delle seguenti informazioni:
  - la retribuzione lorda, con esclusione del compenso per prestazioni di lavoro straordinario, ed il numero delle ore retribuite, riferite ai dodici mesi antecedenti il periodo interessato alla riduzione dell'orario di lavoro;
  - la retribuzione media oraria, calcolata dividendo la retribuzione lorda percepita nei dodici mesi precedenti l'applicazione del regime di solidarietà ed il numero delle ore retribuite nel medesimo periodo;
  - il numero complessivo delle ore di riduzione per le quali si richiede il contributo;
  - l'importo dell'integrazione dovuto ad ogni singolo lavoratore, ottenuto dividendo per quattro il prodotto della retribuzione media oraria per le ore di retribuzione richieste.
- La Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, ricevuta istanza dell'impresa, verifica l'esistenza dei presupposti di legge ed in particolare:
  - che l'impresa richiedente il contributo abbia i requisiti previsti dall'art. 5, commi 5 e ss., D.L. n. 148/1993;
  - l'autenticità del contratto di solidarietà;
  - che il contratto di solidarietà sia intervenuto nell'ambito della procedura di mobilità di cui all'art. 24, L. n. 223/1991, nei casi previsti, ovvero, per le imprese artigiane, che sia stata attivata la procedura volta ad ottenere il contributo a carico del Fondo bilaterale.

L'ammissione al contributo di solidarietà è disposta con decreto direttoriale.

## Il contratto di solidarietà espansivo

Le aziende che stipulano contratti collettivi con i sindacati aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale al fine di incrementare gli organici attraverso riduzioni stabili dell'orario di lavoro, con decurtazione della retribuzione e contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale con richiesta nominativa, hanno diritto, ai sensi dell'art. 2 del D.L. n. 726/1984, ad un particolare beneficio contributivo.

Per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione ad esso corrisposta l'azienda ha diritto ad un contributo commisurato alle seguenti aliquote della retribuzione prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento:

- 15% per i primi 12 mesi;
- 10% per i 12 mesi successivi;
- 5% per ulteriori 12 mesi.

L'art. 2 del D.L. n. 726/1984 prevede al comma 2 che in sostituzione del contributo di cui sopra, per i lavoratori di età compresa tra i 15 ed i 29 anni, per i primi tre anni dall'assunzione e comunque non oltre il compimento del 29° anno di età del lavoratore, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa corrispondente a quella stabilita per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.

Nel caso in cui tali lavoratori vengano assunti da aziende aventi diritto agli sgravi per il Mezzogiorno, viene per essi corrisposto, per il medesimo periodo, anche un contributo pari al 30% della retribuzione prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento.

### **La procedura di concessione dei benefici**

La concessione del beneficio contributivo in parola è subordinata all'accertamento da parte della Direzione provinciale del lavoro - presso il quale i contratti collettivi in questione devono essere depositati - della corrispondenza tra la riduzione concordata di orario e le assunzioni effettuate.

Ottenuto il parere della Direzione, l'azienda lo comunicherà poi alla sede INPS competente.

La Direzione vigila altresì sulla corretta applicazione dei contratti in questione, disponendo la sospensione del contributo nei casi di accertata violazione degli stessi (art. 2, comma 7, D.L. n. 726/1984).

A norma dell'art. 2, comma 4, D.L. n. 726/1984 i benefici contributivi in questione non spettano ai datori di lavoro che nei 12 mesi antecedenti le assunzioni abbiano proceduto a riduzioni di personale o a sospensioni di lavoro.

## 6. Il trattamento di disoccupazione

### La disoccupazione ordinaria

Ai sensi dell'art. 37, R.D.L. n. 1827/1935 e dell'art. 1, comma 1, D.P.R. n. 818/1957, il diritto al trattamento ordinario di disoccupazione è riconosciuto ai lavoratori che versano in stato di disoccupazione involontaria. L'assicurazione contro la disoccupazione ordinaria involontaria è obbligatoria, ed è effettuata a cura del datore di lavoro presso l'ente previdenziale competente per territorio.

Il trattamento ordinario di disoccupazione spetta a tutti i soggetti il cui rapporto di lavoro è cessato e che hanno prestato attività lavorativa presso aziende di qualsiasi dimensione.

### I lavoratori esclusi

Sono esclusi dal trattamento di disoccupazione:

- gli apprendisti (tuttavia le giornate lavorate restano utili al conseguimento del diritto alla disoccupazione con i requisiti ridotti)\*;
- soci di cooperative che svolgono attività di facchinaggio, trasporto, complementari del traffico e di cooperative della piccola pesca;
- personale artistico, teatrale e cinematografico;
- soggetti la cui retribuzione consiste in una partecipazione agli utili o al prodotto dell'azienda;
- assuntori e coadiutori delle ferrotranvie in concessione;
- religiosi;
- personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione;
- addetti al servizio trasporto di linea urbani ed extraurbani.

*\*Il D.l. n. 185/2008, convertito dalla Legge n. 2/2009, all'art. 19, prevede in via sperimentale per il triennio 2009-2011, l'erogazione del trattamento ordinario di disoccupazione per la durata massima di 90g. nell'intero periodo di vigenza del contratto per gli apprendisti che alla data di entrata in vigore del cit. decreto abbiano maturato almeno 3 mesi di anzianità presso l'azienda.*

### I requisiti di assicurazione e contribuzione

A norma dell'art. 19, comma 1, R.D.L. n. 636/1939, il diritto del disoccupato a percepire l'indennità di disoccupazione è subordinato al possesso dei seguenti requisiti assicurativi e contributivi:

- a) almeno due anni di assicurazione al momento di inizio della disoccupazione;
- b) almeno 1 anno (52 settimane) di contribuzione nel biennio precedente l'inizio della disoccupazione.

Ai fini della determinazione del biennio in argomento sono esclusi:

- i periodi di assenza facoltativa dal lavoro dopo il parto;
- i periodi di lavoro all'estero che non siano tutelati in base a convenzioni od accordi internazionali;
- i periodi di servizio militare eccedenti il periodo corrispondente al servizio di leva;
- i periodi di malattia, comprovati con certificato rilasciato da un ente previdenziale o da una pubblica amministrazione ospedaliera che eccedano i limiti stabiliti dall'art. 56, lett. a), punto 2, del R.D.L. n. 1827/1935 (12 mesi).

### L'indennità

L'indennità di disoccupazione è calcolata in percentuale sulla retribuzione media soggetta a contribuzione relativa ai tre mesi precedenti l'inizio dello stato di disoccupazione.

La percentuale di commisurazione alla retribuzione dell'indennità è:

- del 60% per i primi 6 mesi;
- del 50% per i successivi 2 mesi;
- del 40% per i successivi periodi, fino ad un massimo di 180 giorni.

Il trattamento di disoccupazione non può, comunque, essere superiore ai trattamenti di Cassa Integrazione Guadagni. Su tale importo, tuttavia, non viene decurtata la percentuale del 5,84%.

### **La disoccupazione con i requisiti ridotti**

In base all'art. 7, comma 3, D.L. n. 86/1988, i lavoratori occupati in lavorazioni stagionali od occasionali debbono far valere almeno 78 giorni di attività lavorativa nell'anno precedente la disoccupazione per i quali siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione. In tale ipotesi, si parla di indennità "con requisiti ridotti".

Ai fini dell'accertamento delle 78 giornate di lavoro vanno considerate, oltre quelle effettivamente lavorate, anche le giornate di assenza per festività, ferie, riposi ordinari e compensativi, maternità, malattia e situazioni assimilabili, purché retribuite, coperte da contribuzione obbligatoria e comunque relative ad un periodo complessivamente considerato come lavorativo (INPS circ. n. 273/1998).

### **Incumulabilità**

Generalmente l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti e quella con requisiti normali non sono cumulabili.

Tuttavia, è prevista una specifica ipotesi di deroga alla regola generale: se un lavoratore che ha i requisiti per l'indennità con requisiti normali ha regolarmente presentato la domanda, poi accolta, senza però aver riscosso, oppure, se sono state indennizzate un numero di giornate inferiore al limite massimo previsto, si può riconoscere il diritto all'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, nel limite massimo di 156 giornate nell'anno solare. Solo in tali casi le due indennità di disoccupazione sono cumulabili (INPS mess. n. 895/2003).

### **L'indennità**

La percentuale di commisurazione alla retribuzione dell'indennità ordinaria con requisiti ridotti è determinata al 35% (anziché al 30%) per i primi 120 giorni e al 40% per i successivi giorni fino a un massimo di 180 giorni (art. 1, comma 26 della L. n. 247/2007).



## 7. Le previsioni del Decreto Legge n. 185/2008, convertito dalla Legge n. 2/2009

### Le principali novità

L'aggravarsi delle condizioni economiche ed occupazionali internazionali e, a seguire, nazionali, sta determinando forti tensioni e problematiche sul piano occupazionale.

Per questo il Governo è intervenuto con il D.L n. 185/2008, convertito dalla Legge n. 2/2009, introducendo una estensione degli strumenti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro o di disoccupazione.

### Obiettivi

- Ri-finanziamento ammortizzatori sociali compresi quelli in deroga scadenti al 31.12.2008
- Inclusione, tra i beneficiari delle misure di sostegno, di categorie di lavoratori precari che sono normalmente esclusi

### Novità in sintesi

- Dal 1.01.2009 le indennità possono essere erogate se l'azienda è iscritta a Ente Bilaterale il quale integra il 20% dell' indennità;
- Indennità di disoccupazione per i lavoratori sospesi in aziende che non possono usufruire di alcun ammortizzatore sociale;
- Indennità di disoccupazione per gli apprendisti sospesi per crisi aziendali o in caso di risoluzione del rapporto di lavoro;
- Indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi a progetto a specifiche condizioni.

### L'intervento degli enti bilaterali

- Le indennità che possono essere erogate dal 2009 sono comunque subordinate all' integrazione del 20% a carico degli Enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva, compresi quelli per le aziende di somministrazione.

### L'intervento degli enti bilaterali: perplessità

- Non tutti i settori economici prevedono gli enti bilaterali quindi è possibile discriminazione tra lavoratori.
- L'iscrizione a EE.BB. oggi è su base volontaria, in quanto è prevista nella parte c.d. "obbligatoria" dei contratti collettivi quindi è possibile discriminazione tra lavoratori dello stesso settore.

### Disoccupazione ordinaria con requisiti normali (Art.19, c.1, lettera a) D.L. n. 185/08)

<b>Beneficiari</b>	Lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali in settori che non hanno i requisiti per accedere a CIG ordinaria o speciale
<b>Requisiti</b>	I beneficiari devono essere in possesso dei requisiti contributivi previsti ovvero 52 settimane nel biennio precedente la sospensione Deve essere previsto l'intervento integrativo pari almeno alla misura del 20% a carico degli enti bilaterali previsti dal CCNL (fino a concorrenza delle risorse disponibili).
<b>Durata</b>	Non può superare le novanta giornate di indennità nell'anno solare

La causale pare avere carattere più selettivo, prima era prevista una più generale previsione di "situazioni aziendali dovuti a eventi transitori, ovvero determinate situazioni di mercato"

<b>Soggetti esclusi</b>	Lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale. Lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato con previsione di sospensioni lavorative programmate e contratti a tempo parziale verticale.
<b>Obblighi del lavoratore disoccupato</b>	L'indennità non spetta nelle ipotesi di perdita e sospensione dello stato di disoccupazione disciplinate dalla normativa in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro.
<b>Limiti</b>	L'eventuale ricorso nell'anno 2009 all'utilizzo di trattamenti di cigs o mobilità in deroga è in ogni caso subordinato all'esaurimento dei periodi di tutela di cui alla lett. a) art.19.

È la condizione del soggetto privo di lavoro immediatamente disponibile allo svolgimento e ricerca attività lavorativa; lo status si perde nel caso di mancata presentazione, senza giustificato motivo, alla convocazione del cpi o rifiuto di congrua offerta di lavoro a t.p. indet. o det. o lav. Temporaneo di durata superiore a 8 mesi o 4 mesi se giovani. Nel caso di accettazione di durata inferiore ai predetti limiti il trattamento si sospende.

<b>Beneficiari</b>	Lavoratori dipendenti sospesi per crisi aziendali o occupazionali in settori che non hanno i requisiti per accedere a CIG ordinaria o speciale.
<b>Requisiti</b>	I beneficiari devono essere in possesso dei requisiti contributivi previsti ovvero assicurati da almeno due anni e con un contributo settimanale nel biennio precedente la domanda e 78 giornate nell'anno precedente la sospensione. Deve essere previsto l'intervento integrativo pari almeno alla misura del 20% a carico degli enti bilaterali previsti dal CCNL (fino a concorrenza delle risorse disponibili).
<b>Durata</b>	Non può superare le novanta giornate di indennità nell'anno solare.

La causale pare avere carattere più selettivo, prima era prevista una più generale previsione di "situazioni aziendali dovuti a eventi transitori, ovvero determinate situazioni di mercato"

<b>Soggetti esclusi</b>	Lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale. Lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato con previsione di sospensioni lavorative programmate e contratti a tempo parziale verticale.
<b>Obblighi del lavoratore disoccupato</b>	L'indennità non spetta nelle ipotesi di perdita e sospensione dello stato di disoccupazione disciplinate dalla normativa in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro.
<b>Limiti</b>	L'eventuale ricorso nell'anno 2009 all'utilizzo di trattamenti di cigs o mobilità in deroga è in ogni caso subordinato all'esaurimento dei periodi di tutela di cui alla lett. b) art.19.

È la condizione del soggetto privo di lavoro immediatamente disponibile allo svolgimento e ricerca attività lavorativa; lo status si perde nel caso di mancata presentazione, senza giustificato motivo, alla convocazione del cpi o rifiuto di congrua offerta di lavoro a t.p. indet. o det. o lav. Temporaneo di durata superiore a 8 mesi o 4 mesi se giovani. Nel caso di accettazione di durata inferiore ai predetti limiti il trattamento si sospende.

## Disoccupazione ordinaria con requisiti normali sperimentale per triennio 2009-2011 (Art.19, c.1, lettera c) D.L. n. 185/08)

<b>Beneficiari</b>	Lavoratori assunti con la qualifica di apprendista alla data di entrata in vigore del presente decreto (29/11/2008) sospesi per crisi aziendali o occupazionali ovvero in caso di licenziamento.
<b>Requisiti</b>	Almeno tre mesi di servizio presso l'azienda interessata Deve essere previsto l'intervento integrativo pari almeno alla misura del 20% a carico degli enti bilaterali previsti dal CCNL (fino a concorrenza delle risorse disponibili).
<b>Durata</b>	Non può superare le novanta giornate di indennità nell'anno solare.

Misura totalmente nuova è prevista in forma sperimentale per il triennio 2009-2011

### Patto di Servizio - Adempimenti del datore di lavoro

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare ai servizi competenti (centri per l'impiego e gli altri organismi accreditati o autorizzati) e all'INPS territorialmente competente, con apposita dichiarazione, la sospensione dell'attività lavorativa, le relative motivazioni e i nominativi dei lavoratori interessati.

### Patto di servizio - Adempimenti dei lavoratori

Devono rendere dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro al locale CPI.

### Patto di servizio - Adempimento dei CPI

Comunicano entro 5 giorni alle Agenzie per il lavoro i nominativi dei lavoratori disponibili al lavoro o a un percorso formativo finalizzato alla ricollocazione nel mercato del lavoro.

### Misure sperimentali per i Co.co.pro

<b>Beneficio riconosciuto</b>	Somma liquidata in un'unica soluzione pari al 10% del reddito percepito l'anno precedente, in via sperimentale per il triennio 2009-2011.
<b>Soggetti beneficiari</b>	Collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 61 c. 1 D.Lgs. N. 276/03 iscritti in via esclusiva alla gestione separata.
<b>Soggetti esclusi</b>	I co.co.pro che possono vantare altre forme di previdenza obbligatoria.
<b>Condizioni da soddisfarsi in via congiunta</b>	Operino in regime di monocommittenza. Abbiano conseguito un reddito superiore a 5.000€ e pari o inferiore al minimale di reddito di cui art. 1 c.3 L. n. 233/90 (per il 2008 13.819,00 €). Nell'anno di richiesta siano accreditati presso la gestione separata un numero di mensilità non inferiore a tre. Non risultino accreditati nell'anno precedente almeno due mesi presso la gestione separata.

Il "non" pare un errore, infatti un accreditamento inferiore a due mesi difficilmente potrebbe aver fatto guadagnare al collaboratore un reddito che si colloca nella forcella prevista al punto 2; inoltre la parola "almeno" parrebbe significare "non meno di"

## **Disposizioni di attuazione**

Subordinate all'emanazione, entro 60 giorni, di un decreto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell' Economia con il quale saranno definite le modalità di applicazione, nonché le procedure di comunicazione all'INPS.

## **Proroghe ammortizzatori sociali in deroga**

Le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga possono essere utilizzate, oltre che per i lavoratori subordinati, anche per apprendisti e lavoratori somministrati.

Per il 2009 le risorse destinate a CIGS in deroga, mobilità e disoccupazione speciale, in caso di programmi finalizzati alla gestione di crisi occupazionali definiti con specifiche intese stipulate in sede istituzionale territoriale entro 20/05/09 e recepiti in accordi in sede governativa entro 15/06/09, possono essere prorogati con decreto del Min. del Lavoro. I piani devono comportare una riduzione del 10% del numero dei destinatari dei trattamenti scaduti il 31/12/08. I lavoratori dovranno sottoscrivere apposito Patto di Servizio presso CPI .

## **Proroga al 31.12.2009**

A tale data viene prorogata la normativa sui trattamenti integrativi e mobilità per dipendenti da imprese commerciali con più di 50 dipendenti, delle agenzie di viaggi e turismo, compresi operatori turistici, con più di 50 dipendenti, delle imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti.

Iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo per le aziende che occupano sino a 15 dipendenti.

## 8. Ulteriori novità del 2009

### DURC ai fini della concessione dei benefici contributivi

In data 30 aprile 2009 è scaduto il termine per l'invio alla Direzione Provinciale del Lavoro del modello di **autocertificazione DURC**, attestante la mancanza di violazioni sulle condizioni di lavoro, che i datori di lavoro devono presentare una sola volta, salvo variazione delle condizioni, per poter usufruire dei benefici contributivi e normativi.

Tale adempimento riguarda sia i datori di lavoro che intendano fruire di tali benefici per la prima volta, sia i datori di lavoro che hanno già trasmesso all'Istituto il predetto modulo (e che, pertanto, hanno già fruito di benefici contributivi INAIL).

A decorrere dal 1 maggio 2009, l'invio dell'autocertificazione alla DPL deve comunque precedere la richiesta del beneficio.

Il **possesso del Durc** significa **avere i requisiti per ottenerne il rilascio**. Il rilascio del documento *virtuale* è subordinato non soltanto alla regolarità contributiva, ma anche al non aver commesso determinati illeciti riportati nella tabella allegata al Dm 24 ottobre 2007 (violazioni in materia del lavoro), ovvero al trascorrere di un determinato periodo di tempo dalla pronuncia di colpevolezza (penale o amministrativa) circa la loro commissione. Al proposito è stabilito l'obbligo da parte dell'interessato di autocertificare *l'inesistenza a suo carico di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni di cui all'allegato A ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato relativo a ciascun illecito*. Tale autocertificazione costituisce l'unico adempimento burocratico cui i datori di lavoro sono dunque tenuti per poter ottenere il Documento e, quindi, per fruire delle agevolazioni contributive.

### Comunicazione all'INAIL del nominativo del RLS

In data 16 agosto 2009 è scaduto il termine per l'adempimento dell'obbligo di comunicazione all'INAIL, da parte del datore di lavoro, del nominativo del RLS.

La comunicazione, a cadenza annuale, deve essere effettuata per la singola azienda, ovvero per ciascuna unità produttiva in cui si articola l'azienda stessa nella quale opera/no il/i Rappresentante/i, e deve riferirsi alla situazione in essere al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'INAIL ha predisposto una apposita procedura per la segnalazione in oggetto, procedura on line accessibile dal sito dell'Istituto attraverso Punto Cliente.

Per gli anni successivi, se non sono intervenute variazioni, l'utente avrà la possibilità di confermare la situazione già presente in archivio; altrimenti dovrà procedere ad una nuova segnalazione.

Carlo Benedetti  
Consulente del Lavoro in Trento