

VADEMECUM CIGS AGGIORNATO AL D.L. 17 MARZO 2020, n. 18

1. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

La Cassa integrazione guadagni straordinaria (d'ora in poi CIGS), attualmente regolata dal D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 148, è un ammortizzatore sociale concesso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed erogato dall'INPS, avente la funzione di sostituire e/o integrare la retribuzione dei lavoratori sospesi o a orario ridotto di aziende in situazione di difficoltà produttiva o per consentire alle stesse di sostenere processi di riorganizzazione o qualora abbiano stipulato contratti di solidarietà.

L'istituto consente, da un lato, al datore di lavoro di gestire l'eccedenza di personale sospendendo temporaneamente i lavoratori dal lavoro; dall'altro, permette ai lavoratori di fruire in detto periodo del trattamento di integrazione salariale a carico dell'INPS. Qualora, nella fase conclusiva del periodo di fruizione della CIGS, il datore di lavoro si renda conto dell'impossibilità di reimpiegare in azienda tutti o parte dei lavoratori sospesi, può avviare le procedure di riduzione del personale.

1.1. SETTORI DI APPLICAZIONE

La normativa in materia di CIGS ed i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione ai quei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente un determinato numero di dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti.

Numero medio dei dipendenti nel semestre precedente

- **Più di 15 dipendenti:**

- a) **imprese industriali, comprese quelle edili e affini;**
- b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente (cd. artigiane dell'indotto);
- c) **imprese appaltatrici di servizi mensa o ristorazione, che subiscono un riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che hanno comportato per quest'ultima il ricorso alla CIG o alla CIGS;**
- d) **imprese appaltatrici di servizi di pulizia,** anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscono una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che ha comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento CIGS;
- e) **imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario o del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;**
- f) **imprese cooperative di trasformazione e manipolazione dei prodotti agricoli** (Circ. Min. Lav. n. 30 del 9 novembre 2015) e loro consorzi;
- g) **imprese di vigilanza.**

- **Più di 50 dipendenti:**

- a) **imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;**
- b) **imprese cooperative e loro consorzi che commercializzano prodotti agricoli** (. Min. Lav. n. 30 del 9 novembre 2015);
- c) **agenzie di viaggio e turismo, compresi operatori turistici.**

- **Qualsiasi:**

- a) **imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;**
- b) **aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e le agenzie di stampa a diffusione nazionale;**
- c) partiti e movimenti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti delle risorse stanziare, a condizione che risultino iscritti nel relativo registro

1.2. LAVORATORI BENEFICIARI

Possono beneficiare dell'integrazione i dipendenti delle imprese appartenenti ai settori sopra elencati che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto:

- operai, intermedi, impiegati e quadri;
- lavoratori part-time;
- lavoratori soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività assimilabile a quella industriale, compresi gli operai di cooperative agricole;
- apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ma limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale, esclusi invece i lavoratori assunti con apprendistato di base o di alta formazione;

Sono esclusi anche i dirigenti, i lavoratori a domicilio ed i lavoratori a termine assunti per l'esecuzione di attività di tipo stagionale.

I lavoratori, inoltre, devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di trattamento al Ministero del Lavoro.

Per "unità produttiva" si intende la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano una organizzazione autonoma idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa. Non rilevano gli eventuali spostamenti dei lavoratori da un sito ad un altro, entrambi interessati alla CIGS.

Relativamente al computo dei 90 giorni, in essi rientrano anche i periodi di ferie, festività, malattia, maternità ed infortunio.

1.3. CAUSALI DI INTERVENTO

Le cause di integrazione salariale straordinaria sono espressamente individuate dal legislatore e sono suddivise in tre raggruppamenti principali (art. 21, D. Lgs. 148/2015):

A. Riorganizzazione aziendale

Consiste nella necessità di fronteggiare inefficienze della struttura gestionale dovute a squilibri tra apparato produttivo, commerciale, amministrativo e comporta una razionalizzazione organizzativa e gestionale. Ad essa è equiparata la riconversione che si concretizza nei processi diretti ad introdurre produzioni appartenenti a comparti merceologici diversi attraverso la modificazione dei cicli produttivi degli impianti esistenti.

In tal caso l'Azienda deve predisporre un piano di intervento finalizzato ad attuare la riorganizzazione e/o conversione, anche nell'ipotesi di mutamento dell'assetto societario e della rispettiva articolazione produttiva.

B. Crisi aziendale

Siamo in presenza di una crisi aziendale qualora sussistano le caratteristiche della strutturalità e della non temporaneità. Deve trattarsi di difficoltà non superabili nel breve periodo e non affrontabili con il ricorso alla CIG ordinaria, che si concretizzano in un andamento negativo o involutivo degli indicatori economico finanziari riferiti al biennio precedente e nell'esubero di personale. La CIGS può essere concessa in presenza di un programma che contenga un piano di risanamento finalizzato a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia dell'occupazione.

C. Contratto di solidarietà

Si tratta di un contratto collettivo aziendale, nel quale viene stabilita una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale, anche attraverso un suo più razionale impiego.

Il CDS:

- ✓ Non si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili;
- ✓ Non è ammesso per i rapporti di lavoro a termine, instaurati al fine di soddisfare le esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale;
- ✓ Con riferimento ai dipendenti part-time è ammissibile l'applicazione di un'ulteriore riduzione dell'orario di lavoro, nel caso in cui si dimostri il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro;
- ✓ Se, in costanza di CDS, sopraggiungono esigenze di maggior lavoro che possono essere soddisfatte da lavoratori con mansioni non disponibili nell'organico aziendale, è possibile effettuare nuove assunzioni di lavoratori con contratto di apprendistato.

La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al CDS e per ciascun lavoratore, la percentuale complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

La novità introdotta dal D.L. 17 marzo 2020 n. 18 è quella di estendere, anche in favore delle aziende che si trovano in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, la possibilità di presentare la domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale con causale "emergenza COVID-19", previa sospensione del trattamento di CIGS in corso.

La suddetta estensione è motivata dalla circostanza che il CORONAVIRUS rientra tra gli eventi improvvisi ed imprevisti, esterni alla gestione aziendale

Il Decreto legge prevede l'attivazione di una complessa procedura subordinando la richiesta del trattamento di CIG ordinaria alla obbligatoria sospensione della CIGS in corso, autorizzata con Decreto Ministeriale con le tutte le conseguenze applicative che ne derivano, in primis quello dello scorrimento della CIGS, laddove il decreto del Ministero del Lavoro prevede sia una data di decorrenza che una data di scadenza (es. 30/06/2020) peraltro riportata nella domanda presentata all'INPS ed ivi accoppiata.

Non è chiaro se la sospensione sia automatica o se la stessa debba comunque essere comunicata al Ministero del Lavoro prima della presentazione della domanda di CIG ordinaria.

Il D.L. si limita a precisare che la concessione del trattamento ordinario sospenderà e sostituirà il trattamento di integrazione straordinario concesso con decreto e potrà riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro. Disposizione che contraddice la presunta "assorbente" della CIG ordinaria che verrebbe quindi estesa sia nel numero delle unità che nella diversa articolazione oraria (da orario ridotto a zero ore).

1.4. DURATA

Le integrazioni salariali straordinarie sono corrisposte, per ciascuna unità produttiva, per periodi differenti a seconda delle causali, sopra descritte, che abbiano determinato la sospensione o la cessazione dell'attività produttiva.

Pertanto:

- ✓ La CIGS per riorganizzazione aziendale può essere concessa, per ciascuna unità produttiva, fino ad un massimo di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile;
- ✓ La CIGS per crisi aziendale può essere concessa, per ciascuna unità produttiva, fino ad un massimo di 12 mesi, anche continuativi. Per una nuova autorizzazione occorre che sia decorso un periodo pari a 2/3 di quello relativo alla precedente autorizzazione;
- ✓ Nel caso di precedente sottoscrizione di CDS, la CIGS può essere concessa per un periodo compreso tra 24 e 36 mesi, anche continuativi.

Ai fini del calcolo, la causale contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.

Il D.L. 17 marzo 2020 n. 18 prevede espressamente che la concessione del trattamento ordinario

di integrazione salariale in favore dell'azienda che si trova in CIGS non potrà essere superiore a 9 settimane a partire dal 23 febbraio 2020 e comunque entro il mese di agosto 2020.

Inoltre, derogando a quanto stabilito dall'art. 4, commi 1 e 2, D. Lgs. 148/2015, il D.L. 17 marzo 2020 prevede che il periodo di trattamento di CIG ordinaria concesso per la causale "emergenza COVID-19" non sarà calcolato ai fini della durata massima complessiva ed è da considerarsi quale "periodo neutro".

Le aziende beneficeranno anche dell'esenzione dal contributo addizionale previsto nell'art. 5 D. Lgs. 148/2015, pari al 9%, 12% o 15% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate.

1.5. PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE ED EMISSIONE DEL DECRETO (Artt. 24 e 25 D. Lgs. 148/2015)

Causali A) e B)

Comunicazione aziendale contestuale alle RSA/RSU nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, contenente:

- motivazioni che portano alla sospensione/riduzione dell'orario di lavoro;
- numero dei lavoratori coinvolti;
- durata prevista o prevedibile della sospensione/riduzione.

Entro tre giorni dall'inoltro della comunicazione l'azienda o le organizzazioni sindacali presentano al competente ufficio individuato dalla Regione o al Ministero del Lavoro (se l'intervento riguarda più unità produttive dislocate su più regioni) la domanda di esame congiunto della situazione aziendale.

L'esame congiunto deve concludersi entro 25 giorni dalla richiesta (10 giorni in caso di azienda con meno di 50 dipendenti) e deve prevedere:

- a) le ragioni che non rendono praticabili forme alternative di riduzioni di orario e/o di sospensione;
- b) il programma che l'azienda intende porre in essere;
- c) le motivazioni per cui non è proponibile un contratto di solidarietà;
- d) le misure previste in caso risulti una eccedenza di personale e i conseguenti criteri di scelta degli esuberanti;
- e) la procedura di rotazione dei lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative che non la consentono.

Causale C)

L'attivazione del CDS non richiede una particolare procedura. L'azienda dovrà esplicitare in sede di confronto con le OO.SS. la situazione di crisi che sta attraversando e l'interesse ad utilizzare lo strumento del CDS quale misura alternativa ai licenziamenti.

Il ricorso a tale trattamento può avvenire anche nel corso di una procedura di licenziamento collettivo; in tal caso il CSD è considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, è tale che il numero delle ore non lavorate da tutti i dipendenti coinvolti dal contratto risulta corrispondente al numero delle ore che sarebbero state lavorate dai dipendenti in esubero.

Nel corso del trattamento di integrazione salariale è prevista la possibilità di attivare la procedura di licenziamento collettivo ex art. 4 e 24 L. 223/91 con l'individuazione dei lavoratori da licenziare in base all'unico criterio della non opposizione al recesso.

Riguardo al campo di applicazione oggettivo della solidarietà difensiva, l'art. 46 del D. Lgs 148/2015 ha abrogato, con effetto dal 1° luglio 2016, l'art. 5 della L. 236/1993 che dettava la normativa in materia di contratti di solidarietà di tipo B.

La domanda di concessione dell'autorizzazione, corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati al trattamento, deve essere presentata entro 7 giorni dalla conclusione dell'esame congiunto o dalla stipula del contratto di solidarietà al Ministero del Lavoro e alla DTL competente

per territorio tramite il sistema informatico “CIGSonline” disponibile sul portale www.cliclavoro.gov.it del Ministero del Lavoro.

Per le causali di “crisi e riorganizzazione aziendale”, l’istanza deve essere integrata anche con l’indicazione del numero dei lavoratori mediamente occupati presso l’unità operativa oggetto dell’intervento, nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

I trattamenti CIGS richiesti decorrono dal 30° giorno successivo alla data di presentazione dell’istanza, e tale data deve essere evidenziata dall’accluso verbale di esame congiunto ovvero dall’accordo collettivo aziendale. Questo termine dilatorio impone alle aziende il preliminare utilizzo di ogni istituto contrattuale volto a consentire l’anticipata sospensione dal lavoro (ferie, permessi, ecc.), eliminando ogni caratteristica di sostegno immediatamente finanziario alle integrazioni salariali.

Il decreto direttoriale è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda mediante pubblicazione sul sito del Ministero e comunicazione all’azienda e all’INPS.

Su richiesta aziendale in caso di documentate difficoltà finanziarie, il Ministero del Lavoro potrà autorizzare il pagamento diretto delle integrazioni salariali da parte dell’INPS.

In tal caso le aziende, entro trenta giorni dalla presentazione dell’istanza di concessione, sono sottoposte a verifica ispettiva per l’accertamento delle condizioni che consentono il pagamento diretto (esame dell’indice di liquidità dell’impresa rilevabile dal bilancio pur provvisorio dell’ultimo anno da cui deriva un indice di liquidità inferiore all’unità); qualora queste condizioni non fossero riscontrate l’autorizzazione al pagamento diretto viene revocata dalla data della relazione della DTL.

Il D.L. 17 marzo 2020 n 18 prevede che, in considerazione della limitata operatività conseguente alle misure di contenimento per l'emergenza sanitaria, non si applicano gli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 148/2015 relativi all'espletamento dell'esame congiunto ed alla presentazione delle istanze di CIGS ma le suddette disposizioni nulla prevedono in caso di sospensione della CIGS.

Ne consegue che con ogni probabilità l’esenzione riguarda la prosecuzione della CIGS al termine delle 9 settimane di CIG ordinaria.

MODALITÀ OPERATIVE PER L'ACCESSO AL TRATTAMENTO DI CIG ORDINARIA

- 1) L’impresa associata che non ha rappresentanze sindacali (RSA/RSU) ovvero che ha al proprio interno lavoratori iscritti ad una delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL applicato nell’unità produttiva, dovrà mettersi in contatto con ciascuna Delegazione territoriale di Sicindustria (Palermo, Messina, Trapani, Ragusa, Agrigento, Caltanissetta ed Enna), comunicando di voler accedere alla CIG ordinaria con causale “emergenza COVID-19” e fornendo informazioni sul decreto di concessione della CIGS, sulla durata del trattamento ordinario da richiedere, sul numero dei lavoratori coinvolti e sull’articolazione della sospensione (a zero ore ovvero ad orario ridotto). Ciascuna delegazione di Sicindustria predisporrà, in nome e per conto dell’Azienda, la comunicazione indirizzata al Ministero del Lavoro di sospensione del trattamento di CIGS autorizzato con decreto direttoriale e la comunicazione indirizzata ai sindacati territorialmente competenti (anche confederali), precisando che il trattamento straordinario viene sospeso e sostituito da quello ordinario.
- 2) L’impresa associata che ha proprie rappresentanze sindacali (RSA/RSU) dovrà mettersi in contatto con ciascuna Delegazione territoriale di Sicindustria (Palermo, Messina, Trapani, Ragusa, Agrigento, Caltanissetta ed Enna), comunicando di voler accedere alla CIG ordinaria con causale “emergenza COVID-19” e fornendo informazioni sul decreto di concessione della CIGS, sulla durata del trattamento ordinario da richiedere, sul numero dei lavoratori coinvolti e sull’articolazione della sospensione (a zero ore ovvero ad orario ridotto). Ciascuna delegazione di Sicindustria fornirà all’Azienda un modello di comunicazione da trasmettere al Ministero del Lavoro per la sospensione del decreto direttoriale ed una comunicazione alle RSA/RSU e, per conoscenza alle OO.SS. di categoria territorialmente competenti, precisando che il trattamento straordinario viene sospeso e sostituito da quello ordinario.

La domanda di CIG ordinaria con causale “emergenza COVID-19” dovrà essere presentata all’INPS entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell’attività lavorativa e non sarà soggetta alla verifica, da parte dell’INPS, della sussistenza dei requisiti integranti la predetta causale.

NOTA BENE: Le risorse destinate a tale estensione di trattamento per le aziende che si trovano in CIGS sono veramente limitate per cui ne beneficeranno principalmente le grandi aziende in crisi e non le aziende locali, perché la ratio della disposizione è chiara: privilegiare la continuità occupazionale in quelle aziende danneggiate dall’epidemia (trasporto aereo, manifattura per opere pubbliche, ecc.).

Per cui si invitano le aziende in CIGS a riflettere attentamente su tale possibilità.

Inoltre è auspicabile una circolare Ministeriale sulla procedura da utilizzare per la sospensione della CIGS e l’eventuale scorrimento al termine della 9 settimane di CIG ordinaria.