

Ammortizzatori sociali per il 2014

(Parte prima) (*)

Eufrazio Massi - Esperto in diritto del lavoro

Nel corso degli ultimi anni, complice la grave crisi economica che il nostro Paese sta attraversando, il Legislatore è intervenuto, più volte, sul sistema degli ammortizzatori sociali, peraltro già ben normati nel nostro ordinamento a partire dall'immediato dopoguerra, sia intervenendo sugli stessi che creandone di nuovi come si evince, ad esempio, dai provvedimenti integrativi derogatori o dall'ASpI, o dalla rivisitazione delle integrazioni salariali legate a procedure concorsuali.

L'analisi che segue, lungi dall'essere esaustiva dell'ampia casistica che si presenta agli operatori, cercherà di ricapitolare i vari istituti correlando tra di loro le particolarità di natura gestionale.

Molte disposizioni di cui si parlerà successivamente, sono destinate a cambiare, per effetto dell'approvazione in Parlamento della legge delega richiesta dal Governo all'interno del c.d. Jobs Act. I principi sui quali l'esecutivo vuole intervenire riguardano:

- a)** i criteri di concessione ed utilizzo delle integrazioni salariali escludendo i casi di cessazione aziendale;
- b)** semplificazione delle procedure burocratiche anche con l'introduzione di meccanismi di concessione automatici;
- c)** revisione dei limiti di durata, strettamente connessi ai singoli lavoratori;
- d)** previsione di una maggiore partecipazione delle imprese ai costi;
- e)** previsione di una riduzione degli oneri contributivi ordinari e di una loro modulazione tra i diversi settori, strettamente correlata all'effettiva utilizzazione;
- f)** rimodulazione dell'ASpI con omogeneizzazione tra disciplina ordinaria e disciplina breve;
- g)** estensione dell'ASpI ai collaboratori coordinati e

continuativi, con un periodo biennale di sperimentazione a risorse definite;

h) incremento del periodo massimo di durata dell'ASpI in favore dei lavoratori con carriere contributive più significative;

i) introduzione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa;

j) possibilità che, dopo l'intervento dell'ASpI, possa essere riconosciuta una ulteriore prestazione in favore di soggetti con indicatore ISEE particolarmente ridotto;

k) eliminazione dello stato di disoccupazione quale requisito per l'accesso a prestazioni di carattere assistenziale.

Cassa integrazione guadagni ordinaria

L'istituto è, fondamentalmente, regolato da due norme, l'art. 1 della legge n. 164/1975 e l'art. 14 della legge n. 223/1991 e trova la propria ragione di sussistenza nel fatto che interviene laddove si registrano sospensioni od interruzioni dell'attività aziendale non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori e che trovano origine in crisi temporanee di mercato o in eventi del tutto particolari dei quali si parlerà successivamente. Si deve trattare di un avvenimento che, a livello prognostico (valutazione fatta "a priori" dall'azienda) ha natura transitoria, atteso che vi è una previsione fondata di ripresa dell'attività produt-

Nota:

(*) Il presente inserto è suddiviso in due parti. La prima è pubblicata in questo numero, mentre per la seconda si rinvia ad un inserto di prossima pubblicazione.

tiva. Ovviamente, la transitorietà deve essere strettamente correlata alla causale e, soprattutto, non deve essere collegata ad una “non volontà” di ripresa ascrivibile al datore o ai lavoratori.

I presupposti per l'intervento integrativo fanno riferimento:

a) alla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato: ciò significa la non integrabilità della prestazione in favore dei soggetti che con l'impresa hanno in essere, ad esempio, un contratto di collaborazione;

b) a cause di sospensione o di riduzione dell'orario che trovano la propria ragione nella sussistenza di cause legali che incidono sulla produttività.

Ma sulla base di quali causali può essere legittimato l'intervento? Esse sono:

a) mancanza di lavoro: ciò significa mancanza o rarefazione di commesse e di ordini. Nel corso degli anni, peraltro, si è ritenuta non integrabile la mancanza di ordini derivanti dall'unico committente, in quanto ciò è stato ritenuto come strettamente imputabile al datore di lavoro perché connesso alla organizzazione aziendale prescelta. Alla mancanza di lavoro è del tutto assimilabile la crisi temporanea di mercato;

b) mancanza di materie prime: questa causale è integrabile nella misura in cui la carenza dipenda da mancati rifornimenti e non dalla sospensione degli stessi allorquando ciò discenda da mancati pagamenti dell'imprenditore;

c) eventi naturali: qui ci si trova di fronte a situazioni non evitabili con la buona diligenza come, ad esempio, in caso di terremoti od alluvioni. Le intemperie stagionali (pioggia, neve o gelo) sono integrabili in quelle imprese che lavorano all'esterno come nel caso delle aziende installatrici di reti telefoniche od elettriche;

d) interruzione di energia elettrica: si tratta di una causa integrabile allorquando con una certificazione rilasciata dall'Ente erogatore si dimostra che l'avvenimento ha interrotto per un certo periodo la produzione. Ciò avviene, per esempio, a causa di interventi sulla rete, sulle cabine di trasformazione, ecc.;

e) incendio: l'evento non deve riferirsi a comportamenti dolosi;

f) guasti di macchinari e manutenzione straordinaria dei mezzi di produzione: tali cause sono integrabili in presenza di alcune condizioni. La prima è che il guasto si sia verificato nonostante che sia stata effettuata la manutenzione ordinaria e, quindi, l'evento non è imputabile ad una negligenza del datore di lavoro. La seconda è che la manutenzione di natura straordinaria ha carattere di eccezionalità e non rientra nella previsione ordinaria programmabile;

g) ordine di pubblica autorità: sicuramente non è integrabile l'ipotesi in cui la sospensione dell'attività derivi da un ordine di una pubblica autorità come gli organi di vigilanza, allorquando si verificano sospensioni derivanti dal mancato rispetto delle disposizioni di sicurezza e salute sul posto di lavoro (ad

esempio, sospensione dell'attività imprenditoriale nei casi previsti dall'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008), o allorquando il giudice dispone il sequestro dell'impianto. Appare integrabile, invece, l'ipotesi nella quale la sospensione dell'attività discende da un ordine del Prefetto in presenza di manifestazioni programmate che possono incidere direttamente sull'attività dell'azienda (si pensi ad un corteo che va ad incidere su un cantiere stradale).

Le causali assolutamente non integrabili (l'elencazione successiva vale anche per il settore edile e lapideo del quale si parlerà successivamente) fanno, in linea di massima riferimento a situazioni del tutto particolari come:

a) la manutenzione ordinaria o la disinfestazione periodica;

b) la preparazione del campionario;

c) le ferie collettive;

d) l'inventario;

e) lo sciopero aziendale;

f) il godimento di ferie o di permessi;

g) le soste stagionali e le contrazioni ricorrenti nelle aziende che ciclicamente riducono l'orario di lavoro, attesa la natura del processo produttivo;

h) la sospensione dei lavori da parte del committente pubblico nel caso in cui ciò discenda da un esercizio della facoltà contrattuale, rientrando tale ipotesi nel rischio di impresa. Al contrario, risulta integrabile l'ipotesi nella quale la sospensione della stazione appaltante derivi da fatti eccezionali, fortuiti o di forza maggiore;

i) licenziamenti: non è integrabile l'ipotesi se già nella richiesta si ritiene che al termine del periodo integrato i lavoratori (o alcuni di essi) vengano licenziati. L'integrazione ordinaria presuppone, infatti, una ripresa sia pure minima dell'attività aziendale, e non può esser sintomo di un esubero di personale che va trattato in altro modo secondo altre previsioni legali.

Sulla valutazione del rilascio o meno del trattamento integrativo salariale ordinario (e, quindi, sul concetto di transitorietà dell'evento) non incide il fatto che ad una richiesta di Cig ordinaria sia “agganciato” un periodo di Cigs straordinaria che, di per se stessa, risponde ad altri presupposti (riorganizzazione, ristrutturazione, riconversione, crisi aziendale). Ovviamente i due istituti, interagendo tra di loro, possono produrre alcuni effetti che l'Inps ha provveduto a ricapitolare nel messaggio n. 19350 dell'11 ottobre 2011:

a) se l'impresa ha usufruito di 52 settimane consecutive di Cigo a cui ha aggiunto un periodo uguale di Cigs, comunque motivata, e intende chiedere un ulteriore periodo di integrazione ordinaria, l'anno di Cigs va inteso come ripresa dell'attività lavorativa soltanto se “non goduto” a zero ore;

b) se l'azienda ha usufruito della Cigs per 52 settimane a zero ore un nuovo periodo di Cigo può esser ri-

chiesto soltanto se è trascorso un periodo ulteriore di almeno un anno di lavoro.

La durata del trattamento ordinario è pari ad un periodo massimo di 13 settimane (dal lunedì al sabato) consecutive, prorogabili, in casi eccezionali (art. 6 della legge n. 164/1975) fino ad un massimo di 52 settimane. Tutte le istanze di proroghe, ovviamente documentate, sono per periodi massimi di 13 settimane. La circolare Inps n. 84/1988 fornisce alcuni chiarimenti operativi riferiti alle modalità di conteggio ove si computano tutte le settimane sia di sospensione totale dell'attività che di riduzione di orario, con esclusione dei periodi settimanali riferibili ad eventi non evitabili (es. terremoti, alluvioni, ecc.) e dei periodi concessi per Cigs o contratti di solidarietà. Se l'impresa fruisce di trattamenti per periodi non consecutivi, il periodo massimo è, in ogni caso, di 52 settimane nell'arco del biennio.

La rigidità del sistema precedente e, soprattutto, la crisi scoppiata nel corso del 2008, hanno indotto sia l'Inps che il Ministero del lavoro a fornire una "lettura" diversa, rispetto, al passato circa i limiti temporali di concessione del trattamento integrativo ordinario. A partire dal 20 settembre 2009, infatti, data di emanazione della circolare Inps n. 58/2009, i limiti massimi sono computati non avendo quale riferimento la intera settimana di calendario, ma le singole giornate nelle quali è intervenuta la sospensione. In sostanza una settimana si ritiene fruita nel momento in cui la contrazione dell'attività abbia interessato sei giorni o cinque in caso di settimana corta. La circolare suddetta afferma che le imprese che usufruiscono parzialmente delle settimane autorizzate, comunicano all'Istituto le settimane effettivamente "godute", sommando tutte le giornate di Cig, pur se la sospensione ha interessato una sola unità ad orario ridotto, e dividendo il totale ottenuto per sei o cinque a seconda di come si sviluppa l'attività aziendale.

L'art. 6, comma 3, della legge n. 164/1975 riferisce l'integrazione salariale alla unità produttiva. Qui valgono i concetti generali che la identificano nella sede legale, nello stabilimento e nei parti distaccati dotati di organizzazione autonoma, con attività finalizzata ad un ciclo completo e con lavoratori che vi siano adibiti in continuità. Un discorso leggermente diverso va fatto per le imprese installatrici di impianti telefonici ed elettrici. La circolare Inps n. 43/1983 ha chiarito che, in considerazione delle caratteristiche dell'attività svolta, sovente, in piccoli cantieri mobili, tutti i cantieri appartenenti alle imprese ubicati nella stessa provincia, siano da considerare, ai fini del computo dell'integrazione massima, come confluenti in un'unica unità produttiva, a prescindere dalla durata, dalla consistenza del lavoro e dal numero dei dipendenti.

Cassa integrazione guadagni ordinaria per l'edilizia e il settore lapideo

Le norme alle quali occorre far riferimento sono contenute in più atti legislativi: la legge n. 77/1963 che parla di aziende edili ed affini, la legge n. 14/1970 che ha esteso il trattamento alle imprese artigiane, la legge n. 1058/1971 che ha allargato l'ombrello applicativo alle imprese industriali ed artigiane del settore lapideo, la legge n. 427/1975 e la legge n. 223/1991.

Le caratteristiche tipiche del settore hanno fatto sì che la motivazione principale della richiesta sia riferibile alle intemperie e, comunque, a fatti non imputabili ai lavoratori o al datore di lavoro. Ovviamente, la non imputabilità, in un settore fortemente legato ad appalti, a subappalti, a commesse derivanti da terzi, è, in alcuni casi, di difficile individuazione, dovendosi distinguere quali sono le carenze derivanti da un difetto organizzativo, quali da inosservanza alle disposizioni contrattuali, quali, riferibili a responsabilità della stazione appaltante, sia essa pubblica che privata.

Il concetto appena espresso si ricollega alla valutazione della transitorietà della sospensione ed alla conseguente ripresa dell'attività: la circolare Inps n. 148/1994 ritiene, ad esempio, non transitoria l'ipotesi in cui la ripresa dell'attività sia prevista in tempi molto distanti dalla fine del periodo massimo delle 13 settimane integrabili. La ripresa dell'attività deve basarsi su elementi oggettivi ed attendibili (circolare Inps n. 130/2003).

In ogni caso, la causale più ricorrente è quella delle intemperie (rilevabile anche dai bollettini meteorologici dell'Aeronautica) che, debbono essere di particolare consistenza e tali da impedire l'attività che si svolge, nella maggior parte dei casi, all'aperto:

a) pioggia e neve: c'è un parametro, fissato in via amministrativa, pari a 3 millimetri che tuttavia non può essere considerato rigido. La prassi ritiene, in linea di massima, incidenti sulla regolarità del lavoro le precipitazioni tra i 2 ed i 3 mm nei lavori di costruzione, comprensivi delle armature, della carpenteria, della posa dei prefabbricati, dell'impianto e del disarmo dei cantieri. I livelli di pioggia o neve non inferiori a 1,50 mm (ma va verificata anche la pioggia dei giorni precedenti) nelle attività di escavazione, movimento terra, impiantistica, lavori stradali, lavori sugli argini dei fiumi, ecc. I livelli di pioggia o neve non inferiori a 1 mm fanno scattare l'integrazione nei lavori esterni di verniciatura, impermeabilizzazione, pavimentazione, sui quali può incidere anche il tasso di umidità;

b) gelo: le temperature sotto lo zero sono considerate valide a giustificare l'intervento integrativo;

c) oscurità, nebbia e foschia: il primo elemento non è considerato integrabile se riferito all'accorciamento

delle giornate. La nebbia e la foschia sono considerate integrabili se la contrazione dell'attività lavorativa è di particolare intensità rispetto alle caratteristiche del territorio in cui si opera;

d) vento: può essere causa integrabile allorquando, per lavori svolti sub tralicci o in altezza, incide per la sua velocità 30 km (oltre i 50 Km è considerato vento forte);

e) alte temperature: esse possono costituire causale integrabile, ad esempio, in lavori di armamento ferroviario.

Vi sono, poi, altre ipotesi che non fanno riferimento a situazioni meteorologiche ma che sono state ritenute integrabili:

- fine fase lavorativa: la causa è integrabile quando sia certa ed imminente la ripresa dell'attività in altro cantiere e non sia imputabile ad una carenza organizzativa dell'imprenditore;

- mancanza di materie prime: la causale è integrabile a condizione che ciò non dipenda dall'imprenditore (perché, ad esempio, non ha pagato le fatture della ditta fornitrice) e qualora l'imprenditore dimostri di aver fatto tutto il possibile per evitare la mancanza delle materie prime;

- interruzione dell'energia elettrica: la causale è imputabile allorquando dipenda dall'Ente erogatore che deve certificare l'evento;

- incendio: la causale è integrabile se non dipende da atto doloso;

- terremoti ed alluvioni;

- sciopero "a monte". La causale integrabile allorquando l'astensione dal lavoro di personale di altro datore o dello stesso datore ma non interessato alla sospensione determina la mancanza di materie prime, senza dirette responsabilità imputabili all'imprenditore;

- perizia di variante o perizia suppletiva: l'ipotesi è integrabile unicamente allorquando si riscontrino fatti imprevedibili che determinano la sospensione temporanea dell'attività (es. reperimento reperti archeologici, variante al piano regolatore) e nei casi previsti dall'art. 10 della legge n. 223/1991 ad esempio, mancato rispetto dei termini previsti nei contratti di appalto di opere pubbliche di grandi dimensioni);

- sospensione dei lavori per intervento dell'autorità: ovviamente non sono integrabili le sospensioni per gravi irregolarità nella tutela della salute e della sicurezza nei cantieri, mentre sono integrabili quelle situazioni in cui è intervenuta una autorità pubblica a far smettere, temporaneamente, lavori rumorosi in periodi feriali in località di villeggiatura o la sospensione di lavori autostradali nel periodo natalizio.

La durata dell'intervento integrativo è disciplinata dall'art. 1 della legge n. 427/1975:

a) tre mesi continuativi (13 settimane dal lunedì al sabato), suscettibili di proroghe, in caso di riduzione di orario ed in via eccezionale, per periodi trimestrali fino ad un massimo di 52 settimane. Anche in questo

caso le proroghe debbono esser oggetto di singole istanze. Il Ministero del lavoro, con l'interpello n. 26 del 1° agosto 2012, ha riconosciuto che le imprese artigiane dell'edilizia godono degli stessi benefici delle imprese industriali: tutto questo per effetto dell'estensione operata dall'art. 1 della legge n. 14/1970;

b) 12 mesi (52 settimane) non consecutivi nel biennio, con computo delle settimane a riduzione totale o parziale dell'orario.

Per quel che concerne la individuazione dell'unità produttiva, tenuto conto della difficoltà, relativa ai cantieri che, spesso, sono di piccole dimensioni e tenuto conto della necessità di imputare le settimane di intervento autorizzate, l'Inps, con circolare n. 5442/GS dell'11 ottobre 1982 ha chiarito che:

a) sono imputabili a ciascun cantiere le settimane autorizzate per maltempo;

b) sono imputabili alla sede legale dell'impresa i periodi derivanti da altre causali come la fine dei lavori o la mancanza di commesse.

Il Ministero del lavoro è intervenuto con l'interpello n. 26/2010 sul criterio di computo delle settimane che è diverso nel settore edile rilevando che ai fini della concessione della proroga e dopo aver esaminato l'art. 1 della legge n. 427/1975 e l'art. 6, comma 1, della legge n. 174/1975, non sembra giustificarsi una lettura restrittiva del quadro complessivo e, pertanto, in entrambi i casi non debba, necessariamente, intervenire una ripresa dell'attività. Quindi, purché si tratti di situazioni eccezionali, anche nel settore edile è possibile chiedere ulteriori periodi di cassa per un massimo di 12 mesi, senza soluzione di continuità (la cosa è possibile anche per le imprese artigiane). L'istanza, inviata in copia alle Oo:SS. va presentata alla commissione provinciale per l'edilizia che si riunisce presso l'Inps. Con lo stesso interpello il Dicastero del lavoro ha affermato che, in perfetto "pendant" con la Cig ordinaria, in caso di eventi meteorologici, una settimana si considera goduta se la sospensione abbia riguardato sei giornate (cinque in settimana corta).

Modalità operative comuni alla Cigo e alla Cig per il settore edile

La richiesta di integrazione va presentata in via telematica all'Inps competente per territorio entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui si è verificata la sospensione o la contrazione dell'attività (se l'ultimo giorno è festivo il termine si proroga a quello successivo). Se l'istanza riguarda due periodi intervallati da una ripresa dell'attività le istanze sono considerate autonome l'una dall'altra.

Ricevuta l'autorizzazione il datore di lavoro anticipa per conto dell'Inps il trattamento integrativo nel numero delle ore autorizzate e, in ogni caso, per i soli

lavoratori per i quali si è verificata la riduzione di orario.

Un caso estremamente frequente è rappresentato dal fatto che nel corso dell'esame congiunto con le organizzazioni sindacali, propedeutico alla presentazione dell'istanza, le parti concordino con un'anticipazione del trattamento integrativo ai dipendenti ben prima dell'autorizzazione. Allorquando la stessa perviene, il datore di lavoro può effettuare le operazioni di conguaglio con le somme anticipate attraverso il flusso Uniemens, con il versamento del contributo addizionale nei casi previsti.

Ma quali sono le conseguenze in caso di mancata accettazione dell'istanza?

Le somme eventualmente versate quali anticipazioni sono considerate dall'Istituto come retribuzione e, quindi, assoggettabili a contribuzione: quest'ultima è dovuta anche in caso di ricorso avverso il provvedimento di diniego, ma previo rimborso delle somme anticipate.

L'art. 16 della legge n. 164/1975 fissa il termine entro il quale il datore di lavoro può chiedere il rimborso della Cig: esso è fissato in sei mesi dal termine della durata della concessione. L'Inps, con circolare n. 155/2002 ha dato una lettura della norma finalizzata a superare anche un certo contenzioso registratosi nel frattempo ed ha osservato che il termine di decadenza di sei mesi decorre dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del periodo autorizzato.

La regola generale è che il trattamento integrativo sia corrisposto dal datore di lavoro: ci sono, tuttavia, delle situazioni nelle quali è lo stesso Istituto ad effettuare il pagamento diretto. Esse sono:

- apertura di una procedura concorsuale a carico dell'impresa;
- cessazione dell'attività;
- comprovata crisi finanziaria;
- carenza di liquidità.

L'istanza per il pagamento diretto va presentata dal datore di lavoro alla sede Inps che ha rilasciato l'autorizzazione (la competenza alla trasformazione del pagamento da conguaglio a diretto è del Dirigente della struttura periferica). La sede effettua, prima della autorizzazione alla trasformazione, una attività istruttoria finalizzata all'accertamento della fondatezza della richiesta. Se, ad esempio, traspare che, allorquando si è verificata una cessazione dell'attività, il datore di lavoro abbia posto in essere, prima dell'istanza, atti finalizzati alla chiusura, l'autorizzazione rilasciata dalla Commissione può essere ritenuta non veritiera rispetto alla realtà e l'Istituto può presentare istanza di revoca alla Commissione.

L'integrazione salariale ordinaria (ma per la straordinaria è la stessa cosa) spetta nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore che non sono state lavorate, comprese tra le zero ed il limite contrattuale che, in ogni caso, non può

essere superiore alle 40 ore settimanali. La somma è ridotta in misura pari al 5,84%. L'importo orario sul quale si calcola l'integrazione salariale (circolare Inps n. 12/1982) è pari alla retribuzione mensile, rapportata le ore teoricamente lavorabili nel mese.

Le leggi n. 164/1975 (art. 9) e n. 427/1975 (art. 4) stabiliscono il termine entro il quale è possibile presentare ricorso amministrativo al Comitato ex art. 7 del D.Lgs. n. 788/1945, avverso le decisioni delle Commissioni provinciali: esso è di 30 giorni dalla notifica (termine ordinatorio e non perentorio), in quanto il ricorso è ricevibile anche dopo i 30 giorni purché non sia prescritto il diritto all'azione giudiziaria. Quest'ultima è percorribile con un ricorso al Tar, competente per territorio, entro il termine perentorio di 60 giorni dalla notifica o da quando l'interessato ne sia venuto a conoscenza.

Cassa integrazione per i dipendenti da imprese agricole

L'intervento integrativo è stato previsto dalla legge n. 457/1972 ed è destinato alla corresponsione del trattamento integrativo in favore degli operai, impiegati e quadri del settore agricolo per con contratto a tempo indeterminato, sospesi dal lavoro per eventi atmosferici (i criteri sono gli stessi già presi in considerazione per la Cig del settore edile) o per cause non imputabili al datore di lavoro o agli stessi lavoratori. La sospensione può riguardare ipotesi temporanee di ristrutturazione e riconversione aziendale.

Quanto appena detto presuppone una valutazione concreta delle circostanze anche in relazione alle colture aziendali o al luogo ove si svolge l'attività. Ad esempio, le condizioni atmosferiche non possono, in linea di massima, essere riconosciute per quei lavori che si svolgono al coperto come, talora, l'allevamento del bestiame o la custodia degli impianti o come la funghicoltura ove l'alta temperatura può essere giustificata come causa di sospensione soltanto se siano state attuate misure finalizzate al contenimento della temperatura nei luoghi di coltivazione.

Altre situazioni che possono portare alla richiesta dell'integrazione salariale (ma, si ripete, è il maltempo a giustificare la gran parte degli interventi) riguardano la presenza di fenomeni infettivi, la perdita del prodotto, la presenza rilevante di parassiti, la breve stasi stagionale in relazione alle colture dell'azienda, in ottica di sostanziale continuità occupazionale, la mancanza di materie prime non imputabile a comportamento del datore di lavoro (perché, ad esempio, non ha pagato le precedenti fatture).

L'integrazione può essere corrisposta per un massimo di 90 giorni nell'anno solare e non spetta per le assenze che non comportino retribuzione e per quelle retribuite (domenica o giornata di riposo setti-

manale, festività soppresse, permessi, ferie, ecc.). Le integrazioni spettano soltanto per le giornate intere e non per la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro. Le brevi interruzioni, con recupero secondo l'eventuale previsione del contratto collettivo anche provinciale, possono essere integrate soltanto se le parti (datore e lavoratore) certificano le motivazioni che hanno lo hanno impedito, con l'ovvia non corrispondenza della retribuzione.

Il diritto alla integrazione salariale presuppone per i lavoratori interessati un requisito occupazionale presso la stessa azienda pari ad almeno 181 giornate di effettivo lavoro, verificato al momento in cui si richiedono le prestazioni (se il requisito non c'è è sufficiente un impegno del datore di lavoro finalizzato a far lavorare il prestatore per almeno 181 giorni, cosa che comporta l'erogazione del trattamento «con riserva»).

La misura del trattamento è pari all'80% della retribuzione media giornaliera corrisposta nel periodo di paga mensile antecedente a quello in cui si è verificata la sospensione. Non concorrono a formare la retribuzione:

- gli arretrati;
 - le competenze non soggette a contribuzione;
 - le retribuzioni in natura delle quali l'interessato continua ad usufruirne anche durante la sospensione (come, ad esempio, il valore dell'alloggio);
 - gli eventuali trattamenti integrativi del datore di lavoro ad integrazione delle prestazioni previdenziali.
- L'istanza, presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione, va prodotta all'Inps ed è decisa da un'apposita Commissione (presieduta dal Dirigente della Direzione territoriale del lavoro) istituita presso ogni sede provinciale dell'Istituto.

Contro le decisioni della Commissione è possibile presentare ricorso al Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti. Contro le decisioni di quest'ultimo organo è, ovviamente, attivabile il ricorso al Tar.

Il pagamento viene anticipato dal datore di lavoro e recuperato attraverso l'istituto del conguaglio. Tra i casi particolari nei quali l'Inps procede al pagamento diretto spicca la cessazione dell'azienda e la crisi finanziaria della stessa, ovviamente, documentata con atti che attestano l'assoluta mancanza di liquidità dell'imprenditore.

Un caso del tutto particolare è quello previsto dall'art. 21, commi 4, 5 e 7 della legge n. 223/1991 che prevede un intervento integrativo salariale in favore degli impiegati (compresi i quadri) e degli operai agricoli a tempo indeterminato per eccezionali avversità atmosferiche. Il trattamento (per un massimo di 90 giornate) spetta a chi è alle dipendenze dell'azienda da almeno un anno e prescinde per gli operai dal requisito delle 181 giornate. L'eccezionalità è accertata con un decreto del Ministero delle politiche

agricole, mentre la delimitazione dei territori danneggiati è di competenza delle Regioni.

Anche la riconversione e la ristrutturazione aziendale agricola porta al trattamento integrativo per un massimo di 90 giornate ed è riconosciuta agli impiegati, ai quadri ed agli operai in forza da almeno un anno: per questi ultimi si prescinde dal requisito delle 181 giornate.

Un caso del tutto particolare è rappresentato dall'afa epizootica: l'art. 9 della legge n. 218/1988 prevede che agli operai agricoli a tempo indeterminato con un'anzianità di almeno sei mesi possa essere riconosciuta una integrazione salariale per tutte le giornate di lavoro non prestate nei sei mesi successivi, a seguito dell'abbattimento degli animali.

Cassa integrazione guadagni straordinaria

La differenza fondamentale tra la Cig e la Cigs è rappresentata dal fatto che la prima ha una funzione di aiuto in situazioni di natura congiunturale e di breve periodo, mentre la seconda si configura come uno strumento di politica industriale finalizzato ad aiutare, *in primis* sia l'imprenditore che i lavoratori alle prese con situazioni di difficoltà produttiva che richiedono più tempo per essere superate e, molte volte, cospicui investimenti.

È la legge n. 223/1991 a prevedere la maggior parte di causali integrabili: basta guardare gli articoli 1 e 3 per rendersene conto. Riorganizzazione o riconversione aziendale, ristrutturazione, crisi (anche per cessazione di attività) e poi procedure concorsuali (fallimento, liquidazione coatta amministrativa, concordato preventivo, amministrazione straordinaria senza continuazione dell'esercizio di impresa) e, poi, amministrazione straordinaria con prosecuzione dell'attività (art. 7, comma 10-ter, della legge n. 236/1993, art. 4, comma 34 della legge n. 608/1996) e contratti di solidarietà difensivi (art. 1, comma 2, della legge n. 863/1984). Vale la pena di ricordare come la platea delle ipotesi di intervento della Cigs e dei contratti di solidarietà si sia, recentemente, allargata per effetto dell'art. 16 della legge n. 15/2014 che ha ricompreso il personale dipendente sia a livello centrale che territoriale dai partiti e movimenti politici.

Prima di entrare nel merito delle singole questioni occorre ricordare come la legge n. 92/2012, modificata alcuni giorni dopo, preveda la fine della cassa per procedure concorsuali a partire dal 1° gennaio 2016 (con sostituzione del trattamento con l'ASpI) ma ha, nel contempo, prospettata la concessione del trattamento integrativo alla condizione aggiuntiva della prospettiva di continuazione e della salvaguardia dei livelli occupazionali.

Particolare significato assumono le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro, con una nota a firma congiunta dei Dirigenti delle Direzioni Generali per le po-

litiche attive e passive del lavoro e dell'attività ispettiva del 17 marzo 2014 (prot. n. 40/0009761), finalizzate a fornire indicazioni per le verifiche ispettive (di cui si parlerà più avanti) concernenti l'approvazione e la proroga dei programmi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale: il tutto nel rispetto di quanto previsto dal D.M. n. 31444 del 20 agosto 2002.

Gli organi di vigilanza debbono verificare *in primis* che il presupposto dell'intervento di riorganizzazione o di ristrutturazione siano le «inefficienze gestionali» legate alla richiesta di modifica o di innovazione dell'apparato produttivo. Nel merito la verifica va indirizzata verso l'attuazione del programma che va indirizzato, in maniera preminente anche in termini percentuali, verso il rinnovo e l'aggiornamento tecnologico degli impianti fissi e delle attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo (art. 4 del D.M.). Indubbiamente, in fase di approvazione del programma, occorrerà soffermare l'attenzione sull'ammontare degli investimenti concernenti le sole unità produttive interessate dal piano: esso deve essere superiore, in termini economici, a quanto dichiarato dall'impresa relativamente al biennio precedente sia per le stessa tipologia di investimenti che per altre: la valutazione va fatta comparando la media annuale di quelli programmati rapportata alla media di ciascuno degli anni del biennio precedente.

C'è, poi, il problema relativo all'attività di formazione che nella fase di riorganizzazione deve, necessariamente, coinvolgere almeno il 30% del personale. Considerando che, in talune situazioni, si potrebbero esser verificati comportamenti elusivi o distorsivi, gli organi di vigilanza sono tenuti a verificare, sia attraverso i mezzi di rilevazione che mediante il Lul (Libro unico del lavoro), la presenza effettiva dei lavoratori in azienda, il collegamento tra l'attività di formazione ed il programma di ristrutturazione e di riorganizzazione, il numero dei lavoratori coinvolti e, soprattutto, valutare se l'attività svolta sia effettivamente indirizzata all'apprendimento formativo e non alla produzione ordinaria. In tale quadro di riferimento, insiste la nota ministeriale, va posta, laddove sia soggetta ancora al controllo, la c.d. "formazione in the job", non strutturale nel nostro ordinamento, ma prorogata, di anno in anno dal 2009 fino al 31 dicembre 2012. La formazione si giustifica (e gli ispettori non si debbono accontentare soltanto di riscontri cartacei) allorquando:

a) il lavoratore è adibito a compiti o mansioni differenti rispetto a quelle cui era ordinariamente impiegato, o anche alle stesse, ma con l'utilizzo di nuova strumentazione od apparecchiature: in sostanza, con un *quid pluris*;

b) esiste una stretta correlazione tra parte teorica e applicazione pratica, rispetto alle nuove mansioni o alla utilizzazione dei nuovi strumenti;

c) la professionalità di chi è investito del ruolo di formatore appare idonea allo scopo;

d) l'assistenza, durante il corso formativo, è svolta da un lavoratore qualificato o da un istruttore professionale con funzione di tutoraggio.

Riorganizzazione o riconversione aziendale

Cosa si intende per riorganizzazione o riconversione aziendale?

Si tratta, in sostanza, di piani finalizzati ad introdurre attività produttive di settori merceologici diversi con la modificazione dei cicli produttivi degli impianti già esistenti o con l'introduzione di nuovi impianti predisposti per la realizzazione di questi progetti.

Sotto l'aspetto prettamente operativo è il D.M. n. 31444 del 20 agosto 2002 a dettare sia le condizioni per l'approvazione che l'*iter* valutativo legato alla complessità dei progetti.

L'art. 1 fissa le condizioni base, che debbono ricorrere contestualmente, per l'approvazione del programma:

a) l'azienda è tenuta a presentare un programma di investimenti destinato ad affrontare le inefficienze dell'apparato produttivo, commerciale od amministrativo. Il programma va presentato anche nell'ipotesi di cambiamento nell'assetto proprietario o nel capitale sociale e nella nuova riformulazione dell'assetto produttivo. Tra i contenuti del programma debbono essere messi in particolare evidenza sia gli aspetti economici degli investimenti, che l'attività formativa e di riqualificazione destinata al personale in forza;

b) il valore medio annuo degli investimenti, comprensivo dei costi della formazione e della riqualificazione del personale, degli eventuali contributi pubblici anche di provenienza comunitaria, deve essere superiore, anche in modo significativo, al valore medio annuo degli investimenti del biennio precedente;

c) le sospensioni dall'attività produttiva debbono essere strettamente correlate all'ampiezza ed ai tempi della riorganizzazione, considerando anche che il rapporto tra lavoratori sospesi e lavoratori coinvolti nei processi formativi non può essere inferiore al 30%. Se il programma di intervento richiesto è superiore ai dodici mesi va esplicitato, in modo chiaro, il piano delle sospensioni e degli eventuali esuberi;

d) le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati vanno dettagliate.

L'art. 2 si occupa della valutazione della complessità degli interventi finalizzati alla concessione di una proroga da parte della Direzione Generale per le politiche attive e passive del Ministero del lavoro, individuando una serie di elementi che debbono ricorrere contestualmente:

- attuazione di almeno l'85% degli investimenti programmati, comprensivi dei costi del personale per le attività di formazione e riqualificazione, riferite al periodo biennale già autorizzato;

- specificazione della necessità di ulteriori interventi rispetto a quelli già previsti nel programma biennale, con l'indicazione degli ulteriori costi da sostenere per la formazione e la riqualificazione delle risorse umane interne;
- le sospensioni dal lavoro debbono essere strettamente ricollegabili all'ampiezza ed ai tempi della realizzazione del programma: anche in questo caso il rapporto tra lavoratori coinvolti in processi formativi e lavoratori sospesi non può essere inferiore al 30%.

L'art. 3 si occupa sempre di valutazione della proroga, ma pone l'accento sulle ricadute occupazionali e su un concetto di complessità. Anche in questo caso il Dicastero del lavoro pone alcune condizioni che debbono sussistere in contemporanea:

- attuazione degli investimenti, comprensivi dei costi sostenuti per la qualificazione o la riqualificazione del personale, in misura non inferiore all'85% riferita al programma biennale già autorizzato;
- esuberanti quantificati al termine del programma di Cigs riferiti alle unità produttive interessate, non inferiore al 25% della forza lavoro in carico all'inizio del programma;
- ricorso medio alla Cigs nel biennio considerato per un numero di addetti non inferiore al 50% degli esuberanti sopra indicati;
- esposizione dettagliata delle motivazioni per le quali si chiede un intervento di proroga, con specifica delle attività formative e di riqualificazione in corso;
- le sospensioni vanno ricollegate direttamente ai tempi ed all'ampiezza del programma che si intende realizzare, fermo restando, anche in questo caso, che il rapporto tra lavoratori coinvolti in attività formative e lavoratori sospesi non può essere inferiore al 30%.

Ristrutturazione aziendale

Il concetto che è alla base della richiesta di trattamento integrativo salariale straordinario, risiede nel fatto che l'imprenditore intende utilizzare tale strumento per aggiornare, sotto l'aspetto tecnologico, gli impianti, razionalizzarli od innovarli. Tale concetto, che tiene conto anche di possibili vincoli di natura urbanistica, comprende anche le ipotesi di ampliamenti, riattivazioni aziendali e di ammodernamenti.

Anche in questo caso, il D.M. 20 agosto 2002, si preoccupa di indicare una serie di condizioni che debbono ricorrere contestualmente e che, per certi versi, ricalcano quelle già esaminate per la riorganizzazione e la riconversione industriale.

Ma andiamo con ordine cominciando dall'art. 4 che si occupa dell'approvazione del programma di ristrutturazione:

- a)* il programma deve mettere in evidenza, in termini

percentuali di valore corrente, le quote di investimenti in impianti fissi e attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo rispetto al complesso degli investimenti previsti nell'arco temporale di esecuzione dello stesso. Anche qui va indicata l'attività formativa interna volta alla riqualificazione del personale;

- b)* il valore medio annuo degli investimenti, inclusi i costi della formazione e comprensivi di eventuali contributi pubblici nazionali e comunitari, deve essere superiore, in maniera significativa, al valore medio annuo degli investimenti del biennio precedente;
- c)* le sospensioni debbono essere ricollegabili all'attività di ristrutturazione e la percentuale degli interessati, rapportata a quella dei lavoratori coinvolti in attività formative non può essere inferiore al 30%. I programmi superiori a 12 mesi, essendo soggetti a particolari verifiche, debbono esplicitare il piano di gestione delle sospensioni e degli esuberanti;
- d)* vanno dettagliati, in maniera esplicita, le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

L'art. 5 si occupa della valutazione della complessità degli interventi richiesti ai fini della concessione di una proroga da parte degli organi ministeriali:

- a)* gli investimenti previsti dal programma, comprensivi di quelli per la formazione e la riqualificazione del personale, debbono essere stati attuati per una percentuale non inferiore all'85%;
- b)* debbono sussistere interventi ulteriori rispetto al programma presentato, con investimenti non inferiori al 20% del programma già approvato. Essi debbono essere comprensivi dei costi per la formazione e la riqualificazione professionale;
- c)* la dimensione occupazionale se è interessata una sola unità produttiva, non deve scendere sotto le 100 unità: se sono interessate più unità, la soglia è a 50 dipendenti;
- d)* le sospensioni debbono essere ricollegabili al piano programmatico da realizzare sia in termini temporali che di ampiezza e la percentuale tra lavoratori sospesi e lavoratori in formazione non può essere inferiore al 30%.

Tutte le condizioni sopra evidenziate debbono essere contestuali.

In perfetto "pendant" con l'ipotesi della riorganizzazione anche per la ristrutturazione esiste un apposito articolo nel D.M. del 20 agosto 2002 che si occupa della proroga dell'intervento integrativo salariale, determinato dalle ricadute occupazionali. L'articolo è il 6 e lascia al Dicastero del lavoro la valutazione sulla base di alcuni criteri, contestuali tra di loro:

- a)* il programma deve essere stato attuato almeno per l'85%: è un requisito che si trova anche nell'ipotesi della riorganizzazione;

- b)* l'impresa deve presentare un organico non inferiore alle 200 unità e più unità produttive sul territorio

debbono essere interessate dai problemi occupazionali;

c) gli esuberi, individuati al termine del programma biennale, debbono essere di misura non inferiore al 25% rispetto al personale in forza all'inizio del programma;

d) il ricorso medio alla Cigs nei due anni precedenti deve aver interessato un numero di dipendenti non inferiore al 50% degli esuberi;

e) elencazione dettagliata delle ragioni tecniche e della complessità della gestione della sospensione e degli esuberi ed il relativo programma (con l'indicazione degli investimenti) con il quale si chiede la proroga;

f) le sospensioni debbono essere direttamente ricollegabili, per l'ampiezza e l'arco temporale, al programma da realizzare e il rapporto tra lavoratori coinvolti nei processi formativi e quelli sospesi non può essere inferiore al 30%.

Crisi aziendale

L'ipotesi della Cigs per crisi aziendale ricorre allorché la situazione è tale da non poter essere affrontata con il ricorso alla Cigo. La gravità della situazione economica che ha caratterizzato il nostro Paese a partire dalla fine del 2008 e che dura tuttora, ha fatto sì che i criteri stabiliti nel D.M. n. 31826 del 18 dicembre 2002, modificati dal successivo D.M. 15 dicembre 2004, siano stati ulteriormente armonizzati all'aggravamento della crisi per effetto di chiarimenti amministrativi intervenuti successivamente.

Questi sono i fattori di cui occorre tener conto:

a) indicatori economico - finanziari (risultato di impresa, fatturato, indebitamento, risultato operativo), complessivamente considerati riferiti all'ultimo biennio. Dagli stessi deve trasparire un andamento involutivo o negativo. L'istanza al Ministero del lavoro deve essere accompagnata dalla documentazione contabile e da una relazione che evidenzia la critica situazione finanziaria;

b) nel biennio precedente, che è sotto osservazione, il personale non deve essere aumentato e, se possibile, ci deve essere stato un ridimensionamento. Se ciò non è avvenuto l'impresa deve giustificarlo;

c) deve essere presentato un piano di risanamento finalizzato a superare le difficoltà aziendali con riferimento sia all'impresa nel suo complesso, che alle unità interessate dalla richiesta di Cigs;

d) in caso di previsione di esuberi strutturali va presentato un piano di gestione degli stessi;

e) la Cigs può essere concessa anche allorché la crisi dipenda da un evento non prevedibile ed imprevisto, esterno alla gestione aziendale. Se ricorre tale ipotesi la fattispecie è valutata anche se i fattori indicati sub a (andamento involutivo o negativo) e b (stabilità degli organici o ridimensionamento negli ultimi due anni) non esistono.

La normativa amministrativa che regola la materia ha anche previsto alcune ipotesi nelle quali non ricorrono gli estremi per l'intervento integrativo. Essi sono:

- quando l'impresa non abbia almeno due anni di attività;

- quando l'azienda non abbia effettivamente mai iniziato l'attività;

- quando l'impresa abbia subito significative trasformazioni societarie nel biennio precedente la richiesta di Cigs, a meno che le stesse siano avvenute tra imprese con assetti societari sostanzialmente coincidenti con la preminente finalità del contenimento dei costi gestionali, oltre che nelle ipotesi in cui, pur di fronte ad assetti proprietari sostanzialmente non coincidenti, le trasformazioni comportino per le imprese subentranti impegni volti al risanamento aziendale ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Su tale quadro di riferimento è intervenuta, il 3 marzo 2009 la nota ministeriale n. 5251 con la quale si è data alla «crisi aziendale» una interpretazione più ampia nel senso che la stessa può essere richiamata non soltanto riferita alla singola impresa, ma anche a situazioni nazionali ed internazionali che presentano una duplice ricaduta (sull'occupazione e sulla produzione). In sostanza, il Ministero ha preso atto della gravità della crisi economica susseguente al 2008 ed ha ritenuto che, ai fini della valutazione, debbano rilevare alcuni fattori come la riduzione delle commesse, la perdita di quote del mercato nazionale, la contrazione delle esportazioni, la difficoltà di accesso al credito. In tale ottica, con il D.M. n. 46863 del 29 giugno 2009 ha previsto un canale privilegiato per le imprese che hanno esaurito le 52 settimane di Cigo, stabilendo che tale motivazione è sufficiente per l'accesso alla Cigs con esonero conseguente relativo alla presentazione del piano di risanamento.

Una ulteriore ipotesi di crisi aziendale è quella che non prevede una ripresa dell'attività produttiva, ma soltanto una cessazione della produzione nell'intera azienda o in uno o più stabilimenti o settori.

Ricorrendo tali condizioni, il trattamento di Cigs può essere prorogato di ulteriori 12 mesi allorché sia funzionale al completamento del programma di ricollocazione che, concretamente, deve essere stato avviato nel primo anno (art. 1, legge n. 291/2004). Si tratta di uno strumento agevolativo nei confronti del personale di imprese che si trovano in queste particolari situazioni e la proroga non vuol essere altro che uno strumento atto a facilitare la ricollocazione. Di tutto questo vi deve essere piena consapevolezza fin dall'accordo con le Oo.Ss. con un piano che magari vede coinvolte anche le Istituzioni locali e che deve essere, nei limiti del possibile, preciso, puntuale ed esaustivo. Se, quindi, il piano gestionale si articola su 24 mesi, il trattamento di Cigs per il primo anno, se l'azienda nel quinquennio ha già beneficiato di altri interventi, può essere autorizzato nei limiti

del periodo residuo per il raggiungimento dei 36 mesi (periodo massimo). Il secondo periodo di 12 mesi può essere autorizzato, dopo riscontri di natura ispettiva, come previsto dalla circolare del Ministero del lavoro n. 20/2013, che assicurino che l'impresa, concretamente, sta operando secondo il piano di gestione degli esuberi. L'art. 1, comma 256, della legge di stabilità relativa all'anno 2013, ha confermato le proroghe a 24 mesi della Cigs per cessazione di attività previste dalla legge n. 291/2004.

Accordo di ristrutturazione dei debiti

L'art. 182-*bis* della legge n. 80/2005 ha regolamentato, nell'ottica della riforma della legge fallimentare, l'accordo di ristrutturazione dei debiti per le aziende in crisi: il Ministero del lavoro, con la nota n. 14/4314 del 17 marzo 2009, ha ritenuto possibile l'intervento della Cigs equiparando tale ipotesi a quella del concordato preventivo prevista, insieme ad altre procedure concorsuali, dall'art. 3 della legge n. 223/1991.

Questi sono i passaggi essenziali:

a) l'accordo di ristrutturazione dei debiti va accompagnato dalla relazione di un professionista che ne attesti la fattibilità e la ragionevolezza e va pubblicato, ai fini dell'efficacia, nel Registro delle imprese; **b)** dopo la pubblicazione, le imprese possono chiedere l'intervento della Cigs che può essere concesso anche senza che sia intervenuto il decreto di omologa del Tribunale. Se l'accordo non viene, per qualsiasi ragione, omologato il trattamento concesso viene interrotto. Il decreto emanato copre, in questo caso, il periodo intercorrente tra la data di pubblicazione sul Registro delle imprese e il giorno della mancata omologa del Tribunale.

Cigs e contratti di solidarietà per partiti e movimenti politici

L'art. 16 della legge n. 15/2014 ha introdotto, a partire dal 1° gennaio 2014, la possibilità per i partiti e movimenti politici sia a livello centrale che periferico di chiedere l'intervento della Cigs per riorganizzazione, riconversione, ristrutturazione e crisi, nonché i contratti di solidarietà ex art. 1 della legge n. 863/1984: tutto questo perché, con l'introduzione della contribuzione volontaria che va a sostituire il finanziamento attraverso il rimborso delle spese elettorali, presumibilmente, entreranno nelle casse dei partiti meno entrate.

La norma che rimanda, per le modalità attuative, ad un decreto "concertato" tra i Ministri del lavoro e dell'economia da emanare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della disposizione, non pone limiti dimensionali: quindi la richiesta può riguardare

strutture partitiche che occupano anche meno di quindici dipendenti. La norma afferma che vanno pagati i contributi per la Cigs (finora i partiti ne erano esclusi): ciò significa che per le strutture fino a 50 dipendenti va pagato il contributo dello 0,30%, mentre per quelle superiori la contribuzione dovrebbe salire allo 0,90% (se saranno adottati gli stessi criteri previsti per le imprese).

Ci sono una serie di particolarità che andranno disciplinate sia in relazione alle Rsa o alle Rsu in genere non presenti presso i partiti, sia al Ccnl applicato cui fanno riferimento, ad esempio, le disposizioni sui contratti di solidarietà.

Durata del trattamento di integrazione salariale straordinaria

La durata massima della Cigs per riorganizzazione, riconversione, ristrutturazione è di 24 mesi. In casi particolarmente complessi o per rilievi sotto l'aspetto occupazionale, il Ministero del lavoro può procedere ad alcune proroghe (2 volte), ciascuna non superiore a 12 mesi. L'erogazione del trattamento avviene per semestri, previa verifica dell'andamento "in progress" del piano di risanamento.

La durata del programma per crisi aziendale è, al massimo, di 12 mesi. Il trattamento può essere riconosciuto in un'unica soluzione se il programma gestionale preveda misure di risanamento e modalità di trattamento degli esuberi alternative al collocamento nelle liste di mobilità. Nel caso di grave crisi aziendale, dietro apposita richiesta dell'organo che controlla l'impresa, può essere concessa una proroga di 6 mesi: tuttavia, alla scadenza del primo anno ci debbono essere fondati elementi di prospettiva di continuazione dell'attività. La richiesta di proroga va presentata al Ministero del lavoro entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la nuova sospensione o riduzione di orario.

La durata massima integrabile, per ciascuna unità produttiva, è di 36 mesi nel quinquennio e nel computo ci rientrano anche i periodi di Cig, mentre sono esclusi i periodi di intervento precedenti ad una trasformazione dell'assetto proprietario che abbia portato a rilevanti investimenti produttivi con apporto di capitale. Il quinquennio è determinato in maniera fissa e l'attuale decorre dall'11 agosto 2015 e terminerà il 10 agosto 2015.

In caso di trasformazione dell'assetto proprietario l'art. 1, comma 10, della legge n. 223/1991 prevede che ai fini del computo del quinquennio, non si tenga conto dei periodi precedenti la data della trasformazione. La nuova impresa può quindi, presentare piani di riconversione, riorganizzazione o ristrutturazione ma non crisi.

Ovviamente, si rende necessaria una piccola riflessione: la c.d. “new company” deve essere veramente nuova, con apporto di capitali da persone diverse dal precedente proprietario e non deve, quindi, essere soltanto una «mutazione di nome o di facciata»: su ciò, ad avviso di chi scrive, dovrebbero puntare la propria attenzione gli organi ispettivi addetti alla vigilanza.

L'art. 2 del D.M. 20 agosto 2002 prevede alcuni parametri di valutazione:

a) il mutamento effettivo dell'assetto proprietario, in caso di società quotate in borsa, va dimostrato con il passaggio della maggioranza delle azioni o del controllo;

b) la valutazione dell'apporto economico tiene conto sia dell'aumento del capitale sociale che dei versamenti a titolo patrimoniale, eseguiti dai soci che acquisiscono la maggioranza;

c) la rilevanza dell'apporto capitale viene soddisfatta se l'apporto di capitale supera il 25% del capitale sociale precedente e, in ogni caso, non inferiore ad 1 milione di euro, quando la durata del programma di Cigs sia pari od inferiore a 12 mesi. Se la durata è superiore a 12 mesi l'apporto economico non può essere inferiore a 2 milioni di euro;

d) se l'apporto di capitale consiste soltanto nell'aumento del capitale sociale, gli investimenti sono rilevanti se gli stessi non sono inferiori al 20% del predetto importo di capitale. Se l'apporto consiste in versamenti patrimoniali, sono considerati rilevanti gli investimenti che siano pari ad almeno il 50% dell'importo degli stessi.

Procedura per la richiesta di intervento integrativo salariale straordinario

L'art. 1, comma 7, della legge n. 223/1991, prevede una procedura di consultazione che deve formare oggetto di esame congiunto con le Oo.Ss.: nella comunicazione vanno riportati tutti gli elementi che riguardano le scelte relative al personale da mettere in Cigs, nonché le modalità della rotazione. I nominativi dei lavoratori in Cigs vanno comunicati ai sindaci dei comuni di residenza per una eventuale utilizzazione in Lsu: tutto ciò a partire dal 1° gennaio 1996.

I destinatari della comunicazione sono le Rsu o, in mancanza, le organizzazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative che operano nella provincia. Va, subito, chiarito che la comunicazione deve riguardare le cause, la durata, il numero dei lavoratori interessati, i criteri adottati al fine della loro individuazione e le modalità della rotazione. Occorre ricordare che i criteri vanno obbligatoriamente comunicati: il rischio è, infatti, quello della

violazione della procedura e della conseguente nullità della stessa fatta valere in giudizio.

L'esame congiunto deve avvenire entro i tre giorni successivi alla nota di comunicazione che va inviata anche all'Ufficio della Regione o della Provincia a ciò abilitato per effetto dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 469/1997 ed alla Direzione Generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro del Ministero del lavoro, qualora la richiesta coinvolga più ambiti territoriali in diverse Regioni. Oggetto dell'incontro (l'*iter* si deve concludere in 25 giorni o 10 se l'impresa occupa fino a 50 dipendenti) è l'esame del programma che l'azienda intende adottare, la durata, il numero complessivo dei dipendenti interessati, le eventuali eccedenze. Se è il Dicastero del lavoro a svolgere la procedura, è necessario acquisire il parere delle Regioni interessate che deve pervenire entro 20 giorni.

Un discorso a parte va fatto per la rotazione che è un principio di parità finalizzato a non “ghettizzare” alcuni lavoratori scomodi. Se il datore di lavoro, per esigenze tecnico - produttive esterne nel piano di intervento dichiara di non poter procedere alla rotazione, si può aprire, sull'argomento, una trattativa per provare a raggiungere un'intesa. Se questa manca, il Dicastero del lavoro può emanare direttamente un provvedimento con il quale si stabiliscono i criteri della rotazione: l'azienda che si sottrae all'onere dell'adempimento è tenuta a versare, da subito, il contributo addizionale nella misura doppia.

Su questo specifico argomento è intervenuta, più volte, la Suprema Corte che ha fissato i seguenti principi:

a) la violazione dell'obbligo di ottemperanza alla decisione ministeriale si configura come condotta anti-sindacale ex art. 28 della legge n. 300/1970 ed il lavoratore, singolarmente, può chiedere il pagamento dell'intera retribuzione per tutta la durata della sospensione (Cass. S.U. 302 dell'11 maggio 2000; Cass. n. 12137 del 19 agosto 2003);

b) il lavoratore collocato in Cigs senza rispetto della rotazione subisce un danno contrattuale e, di conseguenza, ha diritto al risarcimento del danno (Cass. n. 21820 del 12 ottobre 2006);

c) la collocazione in Cigs è illegittima nel caso in cui nella comunicazione iniziale l'imprenditore non abbia indicato le ragioni per le quali non vuole procedere alla rotazione o non abbia previsto il criterio adoperato per la rotazione (Cass. n. 5179/2012).

Per quel che riguarda le modalità operative alla richiesta di Cigs, l'art. 3 del D.P.R. n. 218 del 10 giugno 2000 fissa i vari passaggi:

a) ogni istanza di concessione di Cigs va riferita ad un periodo massimo di 12 mesi, ad eccezione del settore editoriale nel quale la Direzione Generale per le politiche attive e passive del lavoro del Ministero adotta provvedimenti a valenza semestrale;

b) la domanda, con tutta la documentazione necessa-

ria, va presentata 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: la presentazione in ritardo comporta uno slittamento all'inizio della settimana precedente alla data di presentazione dell'istanza. Le imprese in amministrazione controllata o sottoposte a procedura concorsuale non sono soggette ad alcuna scadenza. Il termine appena evidenziato vale anche per le istanze di proroga;

c) le istanze vanno trasmesse al Ministero del Lavoro unicamente in via telematica utilizzando la procedura Cigsonline che ha il pregio, anche, di fornire un canale informativo tra l'impresa (o il professionista delegato) ed il funzionario che gestisce l'istruttoria. La procedura è attivabile direttamente dal sito www.lavoro.gov.it;

d) se la richiesta riguarda ipotesi di ristrutturazione, riconversione o riorganizzazione, copia dell'istanza va inviata anche alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio in base alle unità produttive interessate;

e) se dall'omessa o tardiva presentazione dell'istanza derivi un danno ai lavoratori, il datore è tenuto a corrispondere una somma d'importo equivalente all'integrazione salariale non percepita: questo afferma l'art. 7, comma 3, della legge n. 164/1975.

Una particolare attenzione va riservata agli accertamenti degli organi di vigilanza del Ministero del lavoro, finalizzati alla attuazione del programma che ha dato origine all'intervento integrativo straordinario: la nota del Ministero del lavoro n. 40/0009761 del 17 marzo 2014, di cui si è ampiamente parlato in precedenza, ha focalizzato una serie di comportamenti e di valutazioni che non possono essere soltanto di natura documentale. Essi avvengono in periodi successivi alla autorizzazione e precisamente:

a) in caso di ristrutturazione o riorganizzazione, almeno tre mesi dopo l'inizio del «godimento» dell'intervento integrativo. Gli esiti, che possono incidere sui trattamenti dei periodi successivi, vanno trasmessi al Ministero entro il primo semestre;

b) in caso di richiesta di proroga, entro i venti giorni successivi alla presentazione dell'istanza: lo scopo della verifica ispettiva tende ad accertare la regolare attuazione del piano predisposto dall'impresa. Per le imprese editoriali ove il provvedimento di concessione ha una cadenza semestrale, gli accertamenti predisposti dalle Direzioni territoriali del lavoro avvengono entro 20 giorni dalla presentazione di ciascuna istanza.

L'art. 8 del D.P.R. n. 218/2000 fissa anche i termini della concessione del trattamento:

a) 30 giorni dalla ricezione dell'istanza per la crisi aziendale e per il primo semestre della Cigs per ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione;

b) 30 giorni dalla ricezione dell'accertamento ispettivo, con riguardo alla concessione del secondo seme-

stre dei primi 12 mesi nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione. Se gli accertamenti hanno riguardato più Direzioni territoriali, il termine decorre dalla ricezione dell'ultimo accertamento;

c) 30 giorni dalla data di ricezione dell'istanza semestrale nei casi di crisi aziendale per le imprese editoriali;

d) 60 giorni dalla ricezione dell'istanza in caso di richiesta di Cigs per riorganizzazione, riconversione o ristrutturazione concernenti le imprese editoriali;

e) 60 giorni dall'istanza nei casi in cui vi sia una richiesta di proroga per le ristrutturazioni, le riorganizzazioni o le riconversioni dopo i primi 12 mesi.

Un discorso leggermente diverso, relativamente ai termini, va fatto per le imprese che occupano più di mille dipendenti, con unità ubicate in più regioni:

- 60 giorni dalla data di ricezione, relativamente al primo semestre;

- 30 giorni dalla data di ricezione dell'accertamento ispettivo, con riguardo al secondo semestre dei primi 12 mesi, o 60 giorni se la situazione deve essere sottoposta alla valutazione del Comitato tecnico. Se gli accertamenti sono svolti da più Direzioni del lavoro, il termine decorre dalla ricezione dell'ultimo accertamento;

- 90 giorni per le istanze relative al primo semestre, relativamente alle imprese editoriali;

- 60 giorni per le istanze delle imprese editoriali, successive al primo semestre;

- 90 giorni per i periodi successivi ai primi 12 mesi, per le istanze presentate dalle imprese editoriali;

- 30 giorni in caso di richiesta da parte di imprese in amministrazione controllata o sottoposte a procedure concorsuali o per contratto di solidarietà.

Ma quale è il gravame, in caso di ricezione dell'istanza? Esso è unicamente giudiziale e va proposto al Tar nei 60 giorni successivi alla notifica del provvedimento.

Un'altra questione non secondaria si riferisce al pagamento del trattamento integrativo salariale. Si tratta di un argomento che viene trattato anche nell'esame congiunto e, in genere, l'impresa, prima anche dell'adozione del provvedimento, anticipa le somme, non gravate da contribuzione al momento. Esse sono pari all'importo integrativo. Dopo l'autorizzazione avviene il conguaglio attraverso l'Uniemens. Se il provvedimento di integrazione viene negato le somme anticipate sono considerate, a tutti gli effetti, retribuzione, con tutto ciò che ne consegue. La contribuzione è dovuta anche nell'ipotesi in cui sia pendente un ricorso giudiziale avverso il diniego della Cigs: ovviamente, l'esito positivo del ricorso porterà al rimborso.

Il pagamento diretto da parte dell'Istituto può avvenire allorquando, in caso di crisi aziendale, l'impresa non sia in grado, per difficoltà finanziarie, di provvedere in maniera autonoma. L'art. 7-ter, comma 1, della legge n. 33/2009 prevede la possibilità di revo-

ca nel caso in cui da accertamenti di natura ispettiva (richiesti dal Ministero) non emergano le difficoltà finanziarie ipotizzate dal datore di lavoro al momento di presentazione dell'istanza. La modalità del pagamento diretto da parte dell'Inps va esplicitata nel provvedimento di concessione del trattamento integrativo.

Correlazioni tra Cig, Cigs ed altri istituti giuridici

È particolarmente interessante notare come interagiscono le integrazioni salariali con altri istituti giuridici.

Il primo che viene esaminato è quello tra la cassa integrazione guadagni e le festività: sul punto l'Inps, con il messaggio n. 13552/2009 ha effettuato la distinzione con riferimento ai lavoratori mensilizzati ed a quelli che percepiscono la retribuzione non in misura fissa mensile.

Nel primo caso le festività civili, nazionali e religiose non comportano riduzione della misura settimanale delle integrazioni salariali, in quanto la retribuzione predeterminata si riferisce a tutte le giornate del mese. Nel secondo caso, invece, ove i lavoratori sono retribuiti in rapporto alle ore prestate, l'Istituto, sulla base degli articoli 1 e 2 della legge n.90/1954, ha affermato che il 25 aprile, il 1° maggio ed il 2 giugno debbono sempre essere retribuite dal datore. Sono da considerare non integrabili anche le ore relative al 1° gennaio, al lunedì dell'Angelo, al 1° novembre, all'8 dicembre, a Natale, a Santo Stefano ed al Santo Patrono, quando si collocano all'interno delle due prime settimane di sospensione (art. 3 della legge n. 90/1954). Se, invece si collocano oltre le due prime settimane sono da calcolare come integrabili. Le ore concernenti una festività infrasettimanale che ricorre in una settimana lavorata ad orario ridotto, sono non integrabili.

Altro caso interessante è rappresentato dalla correlazione tra Cig, Cigs e malattia: la circolare Inps n. 82/2009 ha fornito una serie di chiarimenti che prendono lo spunto da pronunce della Corte di Cassazione che parlano di sostanziale equiparazione tra i due istituti di integrazione salariale:

a) se il dipendente si ammala durante il godimento della integrazione salariale, quest'ultimo sostituisce l'indennità di malattia, con la conseguenza che il lavoratore non è tenuto a comunicare alcunché al proprio datore di lavoro o all'Inps;

b) se il lavoratore è già ammalato all'atto dell'avvio della cassa integrazione, se l'intervento integrativo per Cigs o Cig riguarda tutto il reparto, anche il lavoratore ammalato può essere messo in Cigo o Cigs all'inizio della sospensione del lavoro;

c) se il lavoratore è già ammalato e la sospensione non riguarda tutto il personale del reparto al quale è adibito, lo stesso ha diritto all'indennità di malattia.

Per quel che riguarda l'integrazione salariale e l'indennità di maternità obbligatoria, c'è da dire che quest'ultima prevale sempre, tanto è vero che le lavoratrici che si trovino sospese dal lavoro all'inizio del periodo di maternità, fruiscono dell'indennità giornaliera di maternità se non sono passati più di 60 giorni tra la data dell'inizio della sospensione e l'inizio del periodo di gravidanza.

Quando si parla di maternità il pensiero corre anche al congedo parentale: quale è il rapporto di correlazione con l'integrazione salariale?

Tale istituto (con la relativa indennità) non spetta alle donne che hanno goduto dell'astensione obbligatoria durante un periodo di sospensione: la ragione è evidente in quanto manca il presupposto costituito dalla prestazione di lavoro, con la conseguenza che il trattamento di integrazione assorbe quello per congedo parentale.

Ipotesi diversa è quella della lavoratrice che, terminata l'astensione obbligatoria, intende rientrare al lavoro. Se il personale dell'azienda o del reparto nel quale è adibita risulta in cassa, essa ha diritto allo stesso trattamento integrativo degli altri lavoratori. Se, al contrario, intende fruire del congedo parentale, non può percepire le integrazioni salariali perché l'assenza rientra nelle esclusioni previste dall'art. 3 del D.Lgs. n. 788/1945.

Il discorso relativo alla maternità richiama anche il c.d. "permesso per allattamento" nel primo anno di vita del bambino, pari a due ore, anche cumulabili, se l'orario giornaliero supera le 6 ore e ad un'ora se inferiore a detto limite. Anche in questo caso, il godimento dell'allattamento presuppone una prestazione lavorativa, sia pure ridotta: se questa c'è il permesso deve essere concesso in relazione alla durata dell'attività svolta (1 o 2 ore a seconda della durata giornaliera): se, invece, l'integrazione salariale è a zero ore, il permesso viene assorbito dalla integrazione salariale.

Un'altra questione particolarmente rilevante è quella relativa al rapporto tra il trattamento integrativo e l'istituto delle ferie.

L'Inps ha più volte sostenuto che i ratei ferie relativi ai periodi di intervento della Cig nei confronti dei lavoratori sospesi o ad orario ridotto non sono integrabili. Nell'ipotesi di sospensione a zero ore, non c'è prestazione lavorativa e, quindi, il diritto alle ferie non matura, a meno che una previsione di natura contrattuale non lo preveda espressamente (Cass., n. 1648 del 12 marzo 1980). In caso, invece, di sospensione ad orario ridotto, secondo l'Istituto, il diritto alle ferie esiste ed è a carico dell'imprenditore, atteso che i lavoratori beneficiano dell'intero periodo feriale in relazione alla durata del rapporto e non delle ore effettivamente prestate. Sotto questo aspetto, però, si registra una sentenza della Corte di Cassazione (Cass., n. 3603 del 28 maggio 1986) secondo la quale maturano a carico del datore di lavoro le fe-

rie strettamente connesse alla contrazione d'orario, mentre restano a carico della Cig quelle per le ore non lavorate.

Nel corso degli anni l'Inps ha trattato anche il problema delle ferie collettive: ovviamente, nessun lavoratore può usufruire dell'integrazione salariale, pur se non ha più ferie a disposizione.

L'intervento della Cig va posto anche in relazione all'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 che impone al datore di lavoro di far godere al dipendente le ferie nell'anno di riferimento (fatte salve alcune ipotesi di "spostamento in avanti" per un massimo di 18 mesi), con l'obbligo di 2 settimane consecutive a richiesta del dipendente. Ebbene, la sospensione a zero ore, non consente, evidentemente, il rispetto della disposizione e, pertanto, il godimento delle due settimane né spostato al ripristino dell'attività produttiva.

Nell'ipotesi di intervento integrativo salariale straordinario a zero ore per uno dei casi previsti, in via principale ma non esclusiva, dalla legge n. 223/1991, non esiste un obbligo «legale» di far fruire le ferie maturate dai lavoratori: queste potranno essere posticipate alla fine della sospensione. Il Ministero del lavoro, con l'interpello n. 19/2011, ha avuto modo di chiarire un fatto particolare: se la sospensione avviene nel corso dei 18 mesi al termine del quale scatta l'obbligo del versamento contributivo per le ferie non godute, il termine viene sospeso per un periodo pari a quello della sospensione per Cigs a zero ore, riprendendo il decorso dal momento in cui i lavoratori riprendono l'attività.

La Cig esplica i propri effetti anche sui permessi *ex lege* n. 104/1992: il numero dei permessi viene strettamente correlato alla effettiva attività lavorativa. La circolare Inps n. 128/2003 ha affermato che i 3 giorni mensili di permesso vanno riproporzionati secondo una precisa formula ($X:A = B:C$): A rappresenta il numero dei giorni di lavoro effettivi, B quello dei 3 giorni di assenza per assistenza a portatori di handicap, C quello dei giorni lavorativi del mese. Il risultato va arrotondato all'unità inferiore se la frazione del risultato è fino a 0,50, a quella superiore se è più grande.

Sempre legato a situazioni di carattere familiare è un altro caso di particolare importanza. Quello dell'integrazione salariale con i congedi straordinari ex art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001.

Il tema è stato trattato in maniera esauriente dall'Inps con il messaggio n. 27168/2009 che ha ipotizzato diverse casistiche:

a) fruizione del congedo straordinario durante un periodo di sospensione totale dell'attività: non può essere avanzata alcuna richiesta di congedo straordinario, atteso che lo stesso è finalizzato all'assistenza ed alla cura di una persona, ma presuppone lo svolgimento di un'attività lavorativa che, invece, è sospesa. Se l'istanza è stata presentata prima della sospensione a zero ore, il richiedente ha diritto a fruire del

congedo ordinario ed a percepire l'indennità ex art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001;

b) fruizione del congedo straordinario durante un periodo di sospensione parziale dell'attività: l'interessato ha diritto a ricevere il trattamento per le ore integrate ma percepisce anche l'indennità per congedo straordinario rapportata alla prestazione lavorativa svolta: tale indennità viene calcolata sulla base dell'ultima retribuzione, "depurata" da quanto percepito con l'intervento integrativo;

c) retribuzione di riferimento per il calcolo dell'indennità: essa va parametrata sulla retribuzione corrisposta per l'effettiva prestazione lavorativa, cos come avviene per i rapporti a tempo parziale. La regola vale anche per i contratti di solidarietà ex art. 1 della legge n. 863/1984 e art. 5, comma 5, della legge n. 236/1993.

Come si rapporta l'intervento integrativo salariale con un infortunio sul lavoro?

Nel caso in cui vi sia una inabilità temporanea prima dell'intervento integrativo o una ricaduta durante lo stesso (collegabile al precedente infortunio), al lavoratore va corrisposta, in misura intera, l'indennità Inail con sospensione dell'integrazione salariale.

Durante i periodi di cassa integrazione, l'assegno per il nucleo familiare (altra questione correlata alla Cig) è dovuto nella misura intera, come previsto dall'art. 6 della legge n. 1115/1968.

Un problema che, sovente, le imprese sollevano è quello del Tfr maturato durante il periodo di Cigs in favore di quei lavoratori il cui rapporto si è risolto. Le quote sono rimborsabili e sono quelle strettamente correlate al periodo di integrazione salariale, fatte salve le interruzioni per astensione obbligatoria di maternità e per le festività del 25 aprile e del 1° maggio che, secondo il Ministero del lavoro, per loro natura non sono da considerarsi interruttrive della sospensione: parimenti, ininfluente è la rotazione nella Cigs, secondo il piano approvato dal Dicastero del lavoro. Le quote di Tfr non sono qualificabili come somme dovute a titolo di integrazione salariale e vengono corrisposte avendo quale parametro di riferimento la retribuzione mensile.

Un'altra analisi interessante riguarda il rapporto tra l'integrazione salariale ed il congedo matrimoniale. Il problema è stato trattato dall'Inps con la circolare n. 248/1992, in considerazione del fatto che nei settori dell'industria e dell'artigianato spetta la normale retribuzione, cosa che, quindi, fa venir meno il presupposto della Cig che è quello della perdita della retribuzione. Da ciò ne consegue che deve essere sospesa la Cig e deve essere corrisposta l'intera retribuzione, fatto salvo il rimborso della quota a carico dell'Inps se la persona interessata è un operaio od un intermedio.

Altri aspetti interessanti riguardano il rapporto tra integrazione salariale ed il trattamento pensionistico,

l'attività di volontariato, l'attività svolta in adempimento di cariche elettive e la donazione di sangue. Nel primo caso (pensione), ai fini del cumulo, al pensionato posto in Cig si applica la disciplina prevista per la sommatoria della retribuzione con il trattamento pensionistico.

Nel secondo caso (volontariato per la protezione civile) l'importo percepito non è assolutamente cumulabile con l'integrazione salariale (circolare Inps n. 179/2002).

Lo stesso discorso di non cumulabilità (cariche elettive in amministrazioni locali) va fatto per il compenso corrisposto dall'Ente locale.

Per quel che concerne, invece, il trattamento economico da corrispondere ad un donatore di sangue, c'è da osservare come lo stesso abbia diritto al riposo retribuito per la giornata di donazione. La retribuzione viene anticipata dal datore per conto dell'Inps ma ciò determina la non integrabilità della giornata.

Altra questione da affrontare concerne il rapporto tra integrazione salariale e partecipazione dei lavoratori ad assemblee sul posto di lavoro.

Se i dipendenti si riuniscono in assemblea in un giorno in cui è in corso una riduzione di orario, le ore di assemblea debbono computarsi come ore lavorate.

Se la sospensione dal lavoro è totale, le ore di lavoro sono a carico dell'imprenditore e, quindi, sono detratte dal monte ore dell'orario settimanalmente integrabile.

La crisi che, da tempo, attanaglia il nostro Paese pone un altro problema: quello del distacco di personale (regolato fondamentalmente dall'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003) con il trattamento integrativo salariale. Qui occorre ricordare come tale istituto (recentemente modificato dall'art. 7 del D.L. n. 76/2013 convertito, con modificazioni, nella legge n. 99/2013) presuppona, quali requisiti ineliminabili, la temporaneità e l'interesse del distaccante. Da ciò ne consegue che un distacco motivato soltanto dalla necessità di evitare il ricorso alla cassa integrazione non è di per se stesso sufficiente a configurare legittimo il ricorso all'istituto, dovendosi, appunto, indicare un preciso interesse organizzativo dell'imprenditore.

Un'ultima questione riguarda il rapporto tra integrazione salariale e stato di detenzione del lavoratore. Viene meno il trattamento in quanto lo stesso non è dovuto per tutte le assenze che comportino retribuzione: infatti, il lavoratore, proprio per la particolarità del proprio "status", non è in grado di fornire la prestazione.

