

II FORUM TUTTOLAVORO

17 febbraio 2016 ore 06:00

Jobs Act, le causali per la cassa integrazione straordinaria

di **Eufranio Massi** - Esperto di Diritto del Lavoro e Direttore del sito www.dottrinalavoro.it

Manca nel Jobs Act il riferimento alla cassa integrazione determinata da crisi aziendale con cessazione dell'attività. A partire dal 1° gennaio 2016, infatti, è venuto meno l'intervento integrativo per le crisi d'impresa. Ciò appare coerente con il principio fissato dalla legge delega: ancorare l'integrazione salariale all'ipotesi di ripresa dell'attività aziendale ed alla salvaguardia dell'occupazione. Eufranio Massi anticipa a IPSOA Quotidiano i temi che affronterà nel corso del Forum TuttoLavoro 2016 organizzato dalla Scuola di Formazione IPSOA di Wolters Kluwer in collaborazione con Dottrina Per il Lavoro, in programma a Modena il 24 febbraio 2016.

Con l'art. 21 del D.L.vo n. 148/2015, attuativo del Jobs Act, si entra in uno degli argomenti più importanti trattati nel provvedimento: quello delle **causali di richiesta** con la fine, a partire dal 1° gennaio 2016, dell'intervento integrativo di crisi aziendale per cessazione dell'attività produttiva o di un ramo di essa. Ciò appare coerente con il principio fissato all'art. 1, comma 2, lettera a) della legge n. 183/2014 secondo il quale non si possono autorizzare integrazioni salariali in presenza di una **cessazione definitiva**, atteso che lo strumento non appare in linea con i principi ispiratori dell'integrazione salariale che tende ad una ripresa ed alla salvaguardia dell'occupazione. Vale, in ogni caso, la pena di ricordare come il Dicastero del Lavoro abbia affermato che tutte le istanze di CIGS per crisi aziendale con cessazione di attività pervenute entro il 31 dicembre 2015, saranno trattate e definite in via amministrativa negli usuali tempi richiesti.

Va, peraltro, ricordato come nel 2016 la CIGS per le **imprese in procedura concorsuale** non verrà più riconosciuta: ciò è un effetto della specifica disposizioni già contenuta nella legge Fornero (legge n. 92/2012).

Su questo punto, tuttavia, va riportato quanto il Ministero del Lavoro ha chiarito con la [circolare n. 1 del 27 gennaio 2016](#). Nella ipotesi in cui ci si trovi in presenza di una **procedura concorsuale con continuazione dell'attività**, nel corso di un trattamento integrativo salariale straordinario già autorizzato con un'altra causale, la nota ministeriale precisa che il trattamento può essere autorizzato fino al completamento del periodo previsto, qualora gli organismi che hanno la responsabilità della procedura si impegnino a completare il programma che l'impresa aveva presentato. L'iter da seguire prevede che la CIGS possa essere riattivata soltanto con una specifica **autorizzazione del Direttore della Direzione Generale degli Ammortizzatori**, al quale dovrà essere giunta una istanza da parte dei predetti organi finalizzata al subentro nel programma iniziale fino alla sua conclusione: il tutto, dovrà avvenire attraverso il sistema telematico "Cigsonline".

Il Legislatore delegato non parla più, oltre che dalla cassa integrazione determinata da crisi aziendale con cessazione di attività, anche delle **ipotesi di ristrutturazione e di riconversione** che, quindi, vengono comprese nell'ambito della riorganizzazione aziendale.

Causali di richiesta della CIGS

Le causali sono:

a) **riorganizzazione aziendale**, nel limite massimo di 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile, per ciascuna unità produttiva, ove il piano di interventi, da allegare all'istanza, deve tendere a superare le inefficienze gestionali o produttive e contenere indicazioni sugli investimenti e la formazione, con un consistente recupero occupazionale del personale interessato

alle sospensioni. Nella circolare ministeriale si afferma che vanno ripresi i principi fissati nel D.M. del 20 agosto 2002, ove il valore medio annuo degli investimenti dovrà essere superiore in modo significativo al valore medio annuo degli investimenti operati nel biennio precedente, ove le sospensioni dovranno essere funzionalmente ricollegabili per entità e tempi al processo di riorganizzazione in corso. Il D.M. appena citato parla di un numero dei lavoratori coinvolti nei processi formativi in numero non inferiore al 30%;

b) **crisi aziendale** (con eccezione, come si è detto, della cessazione di attività) ove per crisi, per un massimo di 12 mesi anche continuativi, si intendono una serie di difficoltà non superabili nel breve periodo e non affrontabili con il ricorso agli ordinari ammortizzatori sociali. Il piano di risanamento deve essere finalizzato al superamento degli squilibri di varia natura esistenti nell'impresa anche se condizionato da fattori esterni: esso, se resteranno uguali le indicazioni amministrative, dovrà riguardare ciascun settore dell'azienda. La crisi aziendale, tuttavia, può dipendere anche da un evento imprevisto ed improvviso, esterno alla gestione aziendale ove, evidentemente, l'andamento involutivo relativo al biennio precedente potrebbe anche non esserci. La circolare n. 24/2015 precisa che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, non sono integrabili le crisi aziendali per cessazione di attività dell'impresa o di un ramo di essa;

c) **contratti di solidarietà difensivi** già disciplinati dall'art. 1 della legge n. 863/1984 (che viene abrogato), i quali rientrano "in toto" nelle integrazioni salariali straordinarie anche per quel che concerne la contribuzione ordinaria e quella addizionale. La durata massima è di 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile e, si ricorda, per la parte non eccedente i 24 mesi viene calcolata per la metà.

Concordato preventivo

Per completezza di informazione va sottolineato come la legge n. 92/2012 abbia escluso, dal 1° gennaio 2016, la possibilità di utilizzazione della integrazione salariale straordinaria nei casi di concordato preventivo con cessione dei beni, di fallimento, di liquidazione coatta amministrativa e di amministrazione straordinaria senza ripresa dell'attività: si tratta di ipotesi nelle quali non si giustifica il ricorso alla integrazione salariale, non essendoci prospettive di ripresa, risultando più razionale il ricorso alla NASPI (la cui durata è stata portata a 24 mesi dal D.L.vo n. 148/2015) e, fino al 31 dicembre 2016, ricorrendone le condizioni, alla indennità di mobilità.

Contratti di solidarietà

Il successivo comma 5 definisce alcuni criteri e modalità (nuovi, ma anche vecchi) per i contratti di solidarietà che possono così riassumersi:

a) l'accordo aziendale va sottoscritto con le organizzazioni sindacali: il Legislatore Delegato, ha affermato che si tratta di **contratti collettivi aziendali** ai sensi dell'art. 51 del D.L.vo n. 81/2015. Ciò significa che essi possono essere siglati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o dalle "loro" RSA o dalle RSU. Il contratto deve indicare le motivazioni e la quantità dei lavoratori eccedentari, anche alla luce degli indicatori economico finanziari (fatturato, risultato di impresa, indebitamento, risultato operativo) riguardanti il biennio precedente (almeno, secondo gli orientamenti amministrativi espressi dal Ministero del Lavoro, in passato che dovranno essere, nel caso, confermati). Nell'accordo, tra le altre cose, vanno specificate le modalità attraverso le quali l'impresa, per venire incontro ad esigenze produttive legate alla necessità di un aumento delle prestazioni, può modificare l'orario ridotto, sempre rimanendo all'interno del normale orario di lavoro (legale o contrattuale), senza alcuna prestazione di lavoro straordinario, a meno che l'azienda non dia prova di sopravvenute e straordinarie esigenze collegate all'attività produttiva. Il maggior lavoro prestato comporta una riduzione del trattamento integrativo. Si pone, quindi, un problema di conoscenza del maggior lavoro da parte del competente Ufficio del Ministero del Lavoro che, in passato, l'art. 4, comma 4, del D.M. 10 luglio 2009 aveva risolto con una semplice **comunicazione della variazione**. In caso di aumento delle ore di integrazione salariale, con un aumento della riduzione di orario, secondo un indirizzo espresso dal Ministero del Lavoro con l'interpello n. 27 del 13 settembre 2012, occorrerà un nuovo accordo e la presentazione di una nuova istanza;

b) la riduzione di orario deve essere finalizzata ad evitare in tutto o in parte la **dichiarazione di**

esubero del personale o una sua riduzione;

c) la riduzione media non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile ma, per il singolo lavoratore, la riduzione complessiva può arrivare alla percentuale del 70% nell'arco dell'intero periodo di vigenza del contratto di solidarietà;

d) nella **determinazione del trattamento economico** non sono presi in considerazione gli importi derivanti da contratti collettivi aziendali stipulati nel semestre precedente la stipula della solidarietà (cosa che non riguarda il trattamento di integrazione salariale straordinaria);

e) qualora, in corso di solidarietà si addivenga ad aumenti retributivi per effetto della contrattazione aziendale, questi vanno ad incidere sul trattamento integrativo corrisposto. La precisazione normativa fa sì che eventuali aumenti retributivi scaturenti dalla contrattazione nazionale non vanno ad incidere, in diminuzione, sull'ammontare del trattamento riconosciuto, ma incidono positivamente;

f) le **quote di accantonamento del TFR** concernenti la retribuzione persa a seguito della riduzione di orario sono a carico della Gestione INPS relativa agli interventi assistenziali e di sostegno (art. 37 della legge n. 88/1989) con una eccezione, derivante dalla abrogazione della legge n. 464/1972, che riguarda i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale, avvenuti entro 90 giorni dal termine del periodo integrativo, o entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento integrativo straordinario (ad esempio, CIGS per crisi aziendale) concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente. Ciò, tuttavia, non accade se il recesso avviene, entro gli stessi termini, in caso di trattamento integrativo salariale derivante da cassa integrazione, attesa la esplicita abrogazione della norma che la prevedeva;

g) il contratto di solidarietà difensivo postula che per tutta la durata i **licenziamenti collettivi** restino "bloccati" ma il Dicastero del Lavoro, di recente, ha ammesso la possibilità che durante lo stesso possano essere previsti anche con accordo sindacale "licenziamenti non oppositivi" paragonabili, nella sostanza, a dimissioni volontarie.

Considerazioni conclusive

Una riflessione appare evidente sol che si compari la vecchia e la nuova normativa: pur nella difficoltà di gestione sotto l'aspetto organizzativo, il **contratto di solidarietà difensivo appare molto più conveniente** rispetto agli altri ammortizzatori sociali. Esso, oggi, indubbiamente, costa di più sia per il datore di lavoro che per il lavoratore al quale si applica il tetto già previsto per la CIGO e per la CIGS, ma se utilizzato nei primi 24 mesi conta per la metà (conta 12 mesi) ed inoltre il TFR maturato per le ore di sospensione resta a carico dell'INPS (per la Cigs no) a meno che il datore di lavoro non proceda a licenziamenti nei 90 giorni successivi alla fine del periodo integrato.

Per il primo "pesa" il **contributo addizionale** "progressivo" previsto dall'art. 5 che si calcola sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al dipendente per le ore non lavorate: prima, a differenza degli altri ammortizzatori, non c'era, oggi c'è.

E' sempre difficoltoso fare esempi di natura numerica, ma ipotizzando una **riduzione di orario** del 25% per un periodo di 12 mesi (contributo addizionale del 9%) per un lavoratore con una retribuzione di 22.000 euro, la contribuzione addizionale mensile dovuta dall'imprenditore è pari a quasi 42 euro.

Per il secondo, l'aver messo un massimale in sostituzione della quota percentuale (nel 2015, pari al 70%) può portare ad una notevole diminuzione delle somme riconosciute: ad esempio, avendo quale parametro di riferimento una retribuzione di 22.000 euro annui, la decurtazione può arrivare ad una percentuale vicina al 25%. Essa è destinata a salire in presenza di retribuzioni annue superiori.

FORUM TuttoLavoro 2016

Modena - 24 febbraio 2016 - Forum Guido Monzani

Il **FORUM TuttoLavoro 2016** sarà occasione di **confronto** e di **approfondimento** da parte di opinion leader, rappresentanti delle istituzioni e del mondo accademico sui temi del Jobs Act e sulle principali novità del disegno di **legge di Stabilità 2016**.

Accreditato per Consulenti del Lavoro, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili e Avvocati

[Consulta il programma](#)

