

Approfondimenti

Indicazioni ministeriali

Cigs: proroga e condizioni

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Con alcune modifiche introdotte nel “*corpus*” del D.Lgs. n. 148/2015, il legislatore è intervenuto, per alcune situazioni particolari, a derogare alla rigidità del dettato normativo in materia di integrazioni salariali straordinarie.

Tale operazione è stata compiuta con il comma 133 dell’art. 1, legge n. 205/2015 che ha prodotto l’art. 22-*bis*

Di cosa si tratta?

Viene ipotizzata, a determinate condizioni, la proroga dell’intervento di Cigs per le causali di riorganizzazione e di crisi aziendale: nella sostanza (è bene precisarlo sin dall’inizio), ci si trova di fronte ad uno sfioramento sia del limite massimo del quinquennio mobile che di quello particolare previsto per le singole causali (24 mesi per la ristrutturazione e 12 mesi per la crisi aziendale). Ciò lo si evince dal fatto che il legislatore parla, espressamente, di deroga agli articoli 4 e 22, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015.

Tale possibilità, comunque, non ha natura strutturale, ma viene **limitata agli anni 2018 e 2019** all’interno di un tetto di spesa annuale pari a 100 milioni di euro.

Requisiti dell’azienda

La possibilità di proroga non è generale, ma circoscritta ad alcune specifiche aziende in possesso di determinati elementi dimensionali e soggettivi. Essa è riservata, innanzitutto, alle imprese che presentano un organico superiore ai cento dipendenti, che (questo è da intendersi quale requisito soggettivo) rivestano, nel contesto regionale territoriale, una rilevanza strategica anche per le ricadute occupazionali e che (requisito essenziale) abbiano raggiunto o stiano per raggiungere il limite massimo di utilizzo.

Alcuni chiarimenti, oltremodo necessari, sono stati forniti dalla Direzione generale per gli ammortizzatori sociali e la formazione del Ministero del lavoro, con la circolare n. 2 del 7 febbraio 2018, formulata con il parere positivo dell’Ufficio legislativo.

A parere di chi scrive, sono tre gli elementi da prendere in considerazione: requisito dimensionale, rilevanza strategica e raggiungimento del tetto massimo integrabile.

Requisito dimensionale

La questione del requisito dimensionale non è stata affrontata nella circolare: in ogni caso si ritiene che l’organico superiore alle cento unità debba sussistere al momento della presentazione dell’istanza di proroga. Nel computo rientrano anche quei lavoratori (come, ad esempio, il personale dirigenziale) che non sono destinatari del trattamento, mentre, non essendo prevista una deroga normativa specifica, i lavoratori in forza a tempo parziale sono calcolati “pro-quota” in relazione all’orario contrattuale (art. 9, D.Lgs. n. 81/2015).

Rilevanza strategica

La rilevanza strategica dell’azienda viene in considerazione non tanto per il tipo di lavorazione (anche se ciò non è escluso), quanto per le ricadute negative sull’occupazione che potrebbero causare, nel particolare contesto territoriale, forti squilibri occupazionali. Di qui la necessità di dimostrare la sussistenza di tale requisito anche attraverso interventi delle Regioni interessate e dei servizi per l’impiego.

Raggiungimento del tetto massimo integrabile

Il terzo requisito concerne il raggiungimento del traguardo rappresentato dal limite massimo o l’avvicinamento allo stesso: ciò significa che, in presenza degli elementi appena sopra evidenziati, sarà opportuno presentare, in tempo, l’istanza di proroga, avvalendosi dell’usuale canale telematico della Cigs on-line sul quale ci si soffermerà successivamente alla luce dei chiarimenti operativi esplicitati nella circolare n. 2/2018.

Durata della proroga e condizioni

Quale è la durata massima della proroga e, soprattutto, a quali condizioni può essere concessa?

La circolare n. 2 premette che il trattamento integrativo di cui parla l'art. 22-*bis* va inteso come prosecuzione, anche con soluzione di continuità, di un trattamento di Cigs, magari anche concluso nel corso del 2017: esso deve rappresentare una sorta di continuazione ed implementazione delle azioni di risanamento già portate avanti.

Il legislatore effettua alcuni "distinguo", tenendo presente, in ogni caso, che, a partire dal 24 settembre 2017, le ore integrabili (art. 22) non possono superare l'80% di quelle lavorabili nell'arco di tempo del programma autorizzato, come ben chiarito sotto l'aspetto operativo dalla circolare del Ministero del lavoro n. 16/2017:

a) per l'ipotesi di riorganizzazione aziendale, lo "sforamento" può raggiungere i dodici mesi, nel caso in cui il programma di investimenti *ex art.* 21, comma 2, che è alla base della precedente autorizzazione, sia caratterizzato da una complessità di investimenti che non sono attuabili nel limite massimo del biennio previsto (e qui, sarà necessario dimostrare il tutto attraverso precise e puntuali relazioni tecniche) o (ma le due causali possono ben sussistere insieme) che vi siano piani di recupero occupazionale con le relative azioni di riqualificazione che non sono stati attuati, completamente, durante l'arco temporale dei 24 mesi. Vale la pena di ricordare come l'ipotesi "riorganizzazione" preveda una percentuale di ricollocazione pari ad almeno il 70% del personale interessato alla integrazione salariale e che, nel raggiungimento di tale percentuale rientrano coloro che restano nell'unità produttiva al termine del periodo di integrazione, coloro che sono stati trasferiti in altra unità produttiva o sono stati ricollocati presso altre imprese o che, infine, hanno risolto il proprio rapporto attraverso provvedimenti "non oppositivi" (nella sostanza, risoluzioni consensuali o accettazione volontaria del licenziamento, magari supportato da incentivi all'esodo). La salvaguardia dei livelli occupazionali richiede la indicazione di specifiche azioni di politiche attive concordate con gli Enti regionali e territoriali interessati, anche nell'ipotesi in cui ad essere coinvolte siano più Regioni in quanto le unità produttive interessate insistono in territori diversi;

b) per l'ipotesi di crisi aziendale (che, è bene ricordarlo, richiede, sempre, la ripresa dell'attività produttiva), l'integrazione salariale straordinaria "addizionale", può essere concessa per un massimo di sei mesi, ciò che si richiede è che il piano di risanamento già presentato *ex art.* 21, comma

3, D.Lgs. n. 148/2015, necessiti di interventi complessi, non attuabili nei dodici mesi "canonici", finalizzati a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia dell'occupazione. Anche in questo caso vanno indicate le specifiche azioni di politiche attive concordate con la Regione o le Regioni interessate.

Modalità e procedura per la richiesta

Tecnicamente, quali passaggi sono necessari per poter chiedere la proroga?

Il legislatore richiede:

a) un accordo sindacale che va stipulato al Ministero del lavoro, presso la sede della Direzione generale dei Rapporti di lavoro e delle Relazioni industriali con la presenza della Regione interessata o, qualora la richiesta di proroga riguardi più unità produttive ubicate in contesti territoriali regionali diversi, anche delle altre Regioni. La presenza di tali Enti territoriali ha una propria specifica rilevanza in quanto è attraverso gli stessi ed i dipendenti Centri per l'impiego che passa un possibile percorso di riqualificazione e di ricollocazione dei lavoratori eccedentari. Essa sta a significare, altresì, un impegno diretto e preminente nell'attuazione dei piani di politiche attive concordate;

b) la presentazione di piani operativi volti alla salvaguardia occupazionale all'interno di specifiche azioni di politiche attive concordate con la Regione o le Regioni interessate. Ad avviso di chi scrive, (ma il ragionamento che si segue vale anche per l'ipotesi sub a) le azioni di politica attiva potrebbero passare anche attraverso la ricollocazione dei lavoratori in Cigs di cui parla il comma 136 dell'art. 1, legge n. 204/2017 con il quale è stato inserito nella normativa sugli ammortizzatori sociali, l'art. 24-*bis*. Da ciò discende che le parti (datore di lavoro e organizzazioni sindacali) potrebbero stipulare un accordo finalizzato ad individuare il settore o le aree ed i profili professionali ritenuti eccedentari, che i lavoratori interessati potrebbero decidere di aderire al percorso di ricollocazione, che i servizi del lavoro, direttamente, o attraverso Agenzie o Enti accreditati scelti dagli interessati, una volta "profilati" i soggetti interessati, li avviano verso una ricollocazione mirata, che i dipendenti possono fruire del vantaggio dell'esenzione Irpef fino ad un massimo di nove mensilità sulle somme connesse alla cessazione del rapporto (ad esempio, incentivo all'esodo) oltre ad usufruire del 50%

Approfondimenti

dell'indennità di Cigs se il periodo di concessione non è ancora terminato e che l'impresa "assumente" può fruire di uno sgravio contributivo di 4.030 euro all'anno (con esclusione di quanto dovuto all'Inail) per ogni lavoratore interessato, per dodici mesi in caso di assunzione a termine o per diciotto mesi se il rapporto viene instaurato a tempo indeterminato.

La contribuzione addizionale dovuta dall'impresa è quella prevista dall'art. 5, D.Lgs. n. 148/2015: essendo stabilita, per scaglioni, e legata alla durata complessiva degli ammortizzatori all'interno del quinquennio mobile (quindi, massimo 36 mesi) essa, presumibilmente, nella maggior parte dei casi, sarà pari al 15%, calcolata sulla retribuzione globale che sarebbe spettata ad ogni lavoratore per le ore di lavoro non prestate.

Va, poi, ricordato come il legislatore parli di proroga soltanto per le integrazioni salariali straordinarie per riorganizzazione e crisi aziendale, mentre esclude che ciò possa avvenire per il contratto di solidarietà difensivo.

La circolare n. 2 ricorda in maniera precisa e puntuale i passaggi collegati alla presentazione dell'istanza di proroga che va, unicamente, inviata attraverso l'applicativo della CIGSonline.

In questo caso ci si trova di fronte ad un intervento di integrazione salariale che esula dai principi generali e che, comunque, appare garantito dalla sottoscrizione dell'accordo in sede ministeriale e dalla presenza degli Enti regionali coinvolti.

Da ciò discende che la effettiva necessità di garantire, da un lato, stabilità al trattamento integrativo di sostegno nei confronti dei lavoratori coinvolti e, dall'altro, la continuità aziendale, fanno sì che le disposizioni procedurali previ-

ste dall'art. 25, D.Lgs. n. 148/2015, non trovino applicazione. Esse fanno, principalmente, riferimento al termine di sette giorni dalla data di stipula dell'accordo, per l'invio dell'istanza (comma 1), alle conseguenze correlate alla tardiva presentazione della domanda (comma 3).

Nello stesso articolo, comma 6, si fa riferimento alla attività di controllo degli organi di vigilanza degli Ispettorati territoriali del lavoro: essi dovranno, comunque, procedere alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento integrativo salariale, con tutte le conseguenze del caso allorquando emerga che il programma presentato dall'impresa non sia stato realizzato completamente o in parte.

Alla istanza, inviata telematicamente, va allegata copia dell'accordo raggiunto in sede ministeriale ed una relazione che attesti la presenza dei requisiti che possono dar luogo alla ulteriore richiesta di Cigs.

Da ultimo la circolare n. 2 ricorda che le risorse finanziarie (100 milioni di euro all'anno per il 2018 ed il 2019) sono tratte dal Fondo sociale per l'occupazione e la formazione di cui parla l'art. 18, comma 1, lettera a), D.L. n. 185/2008, convertito, con modificazioni, nella legge n. 2/2009 e che il monitoraggio della spesa sostenuta è affidato all'Inps. L'Istituto, con cadenza mensile, trasmette i dati sia alla Direzione generale degli ammortizzatori e della formazione che a quella dei Rapporti di lavoro e delle Relazioni industriali. Ovviamente, qualora dal monitoraggio risulti, anche in via prospettica, il superamento dei limiti annuali, una immediata comunicazione dovrà essere fornita alle due Direzioni generali.