

Ammortizzatori sociali e strumenti alternativi

Cig: le procedure

Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti – Consulenti del lavoro

Con tre distinti provvedimenti il Ministero del lavoro ha attuato le previsioni del Decreto legislativo del 14 settembre 2015, n. 148, in ordine alle causali ed ai criteri da utilizzare per la concessione dei trattamenti di cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria:

- D.M. 15 aprile 2016 relativo alla concessione dell'integrazione salariale ordinaria (1);
- D.M. 13 gennaio 2016 recante i criteri per l'approvazione di programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria (2);
- D.M. 25 marzo 2016 che definisce i criteri per l'accesso ad un ulteriore periodo di integrazione salariale straordinaria da concedersi qualora, all'esito di un programma di crisi aziendale, l'impresa cessi l'attività produttiva e proponga concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda stessa e il conseguente riassorbimento del personale (3).

I criteri per la concessione della Cigo

Con la registrazione il 10 maggio 2016 alla Corte dei Conti del Decreto ministeriale del 15 aprile 2016 sono ufficiali i criteri per la concessione della Cigo che il Decreto articola nelle diverse ipotesi che possono legittimare il ricorso all'integrazione salariale. Particolare attenzione dovrà porre il datore di lavoro alla motivazione adottata nell'istanza e alla documentazione probatoria, non dimenticando l'uniformità fra quanto comunicato ai sindacati e quanto indicato nella domanda rivolta all'Inps.

L'articolo 11, D.Lgs. n. 148/2015 dispone che l'intervento della Cigo può essere richiesto in caso di:

a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;

b) situazioni temporanee di mercato.

Comune a tutte le ragioni di intervento è il principio che, all'atto della richiesta, vi sono elementi oggettivi che fanno ritenere che l'impresa continua ad operare sul mercato e che l'evento addotto è transitorio e non è imputabile all'impresa o ai lavoratori. Oltre ad essere involontario, non deve, pertanto, essere riconducibile ad imperizia o negligenza delle parti.

La decisione di ammissibilità o meno dell'istanza è di competenza della sede territorialmente competente, nell'esame della domanda l'Inps valuterà la particolare congiuntura negativa riguardante la singola impresa ed eventualmente il contesto economico-produttivo in cui l'impresa opera, con riferimento all'epoca in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e senza tenere conto delle circostanze sopravvenute durante il periodo per il quale è stata chiesta la Cigo.

Non è possibile presentare l'istanza per mancanza di lavoro o crisi di mercato se l'impresa ha avviato l'attività produttiva da meno di un trimestre, salvo che per gli eventi oggettivamente non evitabili compresi gli eventi meteorologici in edilizia.

La Cigo può essere concessa anche nelle unità produttive ove è in corso un contratto di solidarietà, a condizione che si riferisca a lavoratori distinti e non superi i tre mesi di durata, fatta salva l'ipotesi di eventi oggettivamente non evitabili.

(1) Registrato alla Corte dei Conti il 10 maggio 2016.

(2) Pubblicità legale, sito del Ministero del lavoro, 8 febbraio 2016.

(3) Registrato alla Corte dei conti il 2 maggio 2016, pubblicato sulla G.U. n. 120 del 24 maggio 2016.

Percorsi

Causali	Relazione e documentazione
<i>Mancanza di lavoro o di commesse:</i> significative riduzioni di ordini e commesse.	La relazione tecnica deve rappresentare l'andamento degli ordini e ad essa può essere allegata la documentazione relativa al fatturato e al bilancio.
<i>Crisi di mercato:</i> mancanza di lavoro o di commesse derivante dall'andamento del mercato o del settore merceologico di appartenenza.	Possono essere prodotti a comprova anche indici di mercato o congiunturali.
<i>Fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa:</i> brevi periodi di sospensione tra la fine di un lavoro e l'inizio dell'altro (non superiori a tre mesi), brevi sospensioni dell'attività dei lavoratori specializzati che al termine della fase lavorativa restano inattivi in attesa di reimpiego.	La relazione tecnica documenta la durata prevista e la fine dei lavori, allegando ove necessario copia del contratto con il committente o del verbale del direttore di lavori.
<i>Perizia di variante e suppletiva al progetto:</i> deve essere non imputabile alle parti o al committente e non derivante dalla necessità di variare il progetto originario per esigenze del committente sopravvenute in corso d'opera.	La relazione tecnica deve evidenziare l'imprevedibilità della perizia suppletiva, ove necessario, dalla dichiarazione della pubblica autorità.
<i>Mancanza di materie prime o componenti:</i> non deve essere imputabile all'impresa richiedente.	Occorre documentare le modalità di stoccaggio e le date degli ordini, nonché le iniziative intraprese per reperire le materie prime o i componenti equivalenti utili per la produzione.
<i>Eventi meteo</i>	La relazione oltre a documentare l'evento deve illustrare l'attività in atto al momento dell'evento e le conseguenze di quest'ultimo, allegando i bollettini meteo rilasciati da organi accreditati (per esempio, l'Arpa).
<i>Sciopero di un reparto di altra impresa:</i> tale da impedire l'attività dei lavoratori per i quali si chiede la Cigo.	Dalla relazione deve emergere che lo sciopero non riguardava il reparto a cui sono addetti i lavoratori per i quali si chiede l'interazione e che vi sono ordini non evasi a conseguenza dello sciopero o del picchettaggio.
<i>Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica, impraticabilità dei locali, ordine di P.S. per cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori:</i> deve trattarsi di evento non doloso e non imputabile alla responsabilità dell'impresa	La relazione tecnica deve documentare la non imputabilità all'impresa o ai lavoratori allegando la documentazione, i verbali, le attestazioni, ecc. delle autorità competenti comprovanti la natura dell'evento.
<i>Guasti ai macchinari:</i> causati da evento improvviso e non prevedibile. <i>Manutenzione straordinaria:</i> avente carattere di urgenza ed eccezionalità che non rientra nella normale manutenzione.	La relazione dovrà evidenziare la puntuale manutenzione ordinaria con attestazione dell'impresa che è intervenuta a risolvere il guasto.

I programmi di Cigs

Il Decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali 13 gennaio 2016, n. 94033 stabilisce i criteri per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria, applicabili alle istanze di intervento straordinario di integrazione salariale presentate a decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto stesso che, pubblicato sul sito del Ministero del lavoro l'8 febbraio 2016 esplica la sua efficacia dal giorno successivo.

In caso di riorganizzazione aziendale devono essere presenti tutte le seguenti condizioni:

a) l'impresa richiedente deve presentare un programma di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva. Tale programma deve essere predisposto anche nel caso di ridefinizione dell'assetto

societario e del capitale sociale, ovvero della ricomposizione dell'assetto dell'impresa e della sua articolazione produttiva;

b) il programma di interventi può contenere investimenti per impianti fissi ed attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo e può prevedere attività di formazione e riqualificazione professionale rivolta al recupero e alla valorizzazione delle risorse interne;

c) il valore medio annuo degli investimenti previsti nel programma - relativo alle unità aziendali interessate all'intervento, inclusi gli eventuali investimenti per la formazione e riqualificazione professionale di cui sopra, comprensivi dei contributi pubblici sia nazionali che dei fondi Ue - deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti, della stessa tipologia, operati nel biennio precedente;

d) le sospensioni dal lavoro devono essere motivatamente ricollegabili, nell'entità e nei tempi, al processo di riorganizzazione da realizzare;

e) le sospensioni decorrenti dal 24 settembre 2017 possono essere autorizzate soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo del programma autorizzato;

f) nel programma devono essere indicate le previsioni di recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70%. Per recupero occupazionale deve intendersi, oltre al rientro in azienda dei lavoratori sospesi, anche il riassorbimento degli stessi all'interno di altre unità produttive della medesima impresa ovvero di altre imprese, nonché iniziative volte alla gestione non traumatica dei lavoratori medesimi. Per gli eventuali esuberi strutturali residui devono essere dettagliatamente precisate le modalità di gestione;

g) il programma deve esplicitamente indicare le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

In sede di prima applicazione del presente Decreto, i piani di riorganizzazione sono esaminati anche con riferimento agli interventi di Cigs già attuati dall'impresa richiedente, a prescindere dal valore degli investimenti di cui alla sopra riportata lett. c).

In caso di istanza motivata da crisi aziendale deve riscontrarsi la contestuale presenza delle seguenti condizioni:

a) dagli indicatori economico-finanziari di bilancio (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo; l'impresa deve presentare specifica relazione tecnica, recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economico-finanziaria;

b) deve essere verificato, in via generale, il ridimensionamento - o, quantomeno, la stabilità - dell'organico aziendale nel biennio precedente l'intervento della Cigs. Deve, altresì, riscontrarsi, di norma, l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie. Nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad assumere personale, ovvero intenda assumerne durante il periodo

di fruizione della cassa integrazione guadagni straordinaria, deve motivare la necessità delle suddette assunzioni, nonché la loro compatibilità con la disciplina normativa e le finalità dell'istituto della Cigs;

c) deve essere presentato, da parte dell'impresa, un piano di risanamento che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisca gli interventi correttivi intrapresi, o da intraprendere, volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale per ciascuna unità aziendale/settore di attività dell'impresa interessata dall'intervento straordinario di integrazione salariale;

d) il programma di risanamento di cui al punto precedente deve essere finalizzato a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia, seppure parziale, dell'occupazione. L'impresa - qualora, nel corso dell'intervento di Cigs o al termine dello stesso preveda esuberi strutturali - deve presentare un piano di gestione degli stessi.

Il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere concesso, altresì, quando la situazione di crisi aziendale sia conseguente ad un evento improvviso ed imprevisto, esterno alla gestione aziendale. In tal caso, l'impresa, deve rappresentare l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto gli effetti negativi, la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale. Tale fattispecie è valutata, pur in assenza delle condizioni di cui alle lettere a) e b), sempre che siano soddisfatti i requisiti di cui alle sopra riportate lettere c) e d).

In linea di massima non sono ammessi i programmi di crisi aziendale presentati da imprese che:

a) abbiano iniziato l'attività produttiva nel biennio antecedente alla richiesta di Cigs;

b) non abbiano effettivamente avviato l'attività produttiva;

c) abbiano subito significative trasformazioni societarie nel biennio antecedente la richiesta di Cigs, salvo che tali trasformazioni siano avvenute tra imprese che presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, con la preminente finalità del contenimento dei costi di gestione, nonché nei casi in cui, pur in presenza di assetti proprietari non coincidenti, tali trasformazioni comportino, per le imprese subentranti, azioni

Percorsi

volte al risanamento aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

L'intervento di Cigs può essere chiesto a seguito di stipula di un **contratto di solidarietà** volto ad evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.

Il contratto di solidarietà non si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili. A tale riguardo, nel caso di imprese rientranti nel settore edile, devono essere indicati nel suddetto contratto i nominativi dei lavoratori inseriti nella struttura permanente, distinguendo detti lavoratori da quelli addetti a tali cantieri.

Il ricorso al contratto di solidarietà non è ammesso per i rapporti di lavoro a tempo determinato, instaurati al fine di soddisfare le esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro part-time è ammissibile l'applicazione dell'ulteriore riduzione di orario, qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro.

L'esubero di personale, in relazione al quale viene sottoscritto tra le parti il contratto di solidarietà, deve essere quantificato e motivato nel contratto stesso.

Qualora le parti, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, ritengano di derogare, nel senso di una minore riduzione di orario, a quanto già concordato nel contratto di solidarietà, le modalità di tale deroga devono essere previste nel contratto medesimo. L'azienda è tenuta a comunicare l'avvenuta variazione di orario al competente ufficio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all'Inps. In tutti i casi in cui la deroga comporti, invece, una maggiore riduzione di orario è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà.

In linea generale, non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà.

Nel corso del trattamento straordinario di integrazione salariale a seguito di stipula di un contratto di solidarietà - al fine di consentire la gestione non traumatica degli esuberi di personale - è possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori.

La Cigs in caso di cessazione dell'impresa

Il trattamento di integrazione salariale straordinaria può essere prorogato sino ad un limite massimo complessivo di dodici mesi per le cessazioni di attività intervenute nell'anno 2016, di nove mesi per le cessazioni di attività intervenute nell'anno 2017 e di sei mesi per quelle intervenute nell'anno 2018, secondo i criteri definiti dal Decreto ministeriale del 25 marzo 2016.

L'intervento è reso possibile dal comma 4 dell'articolo 21 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 che stanziava 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, per un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria qualora all'esito del programma di crisi aziendale l'impresa cessi l'attività produttiva "e sussistano concrete prospettive di rapida cessazione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale". L'intervento opera, pertanto, in deroga agli articoli 4, comma 1 e 22, comma 2 dello stesso Decreto n. 148/2015 i quali dispongono che:

- per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile (art. 4, c. 1);
- il programma di riorganizzazione aziendale deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva e deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori. Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro (art. 22, c. 2).

L'intervento può essere autorizzato, sino a un limite massimo di dodici mesi per le cessazioni di attività avvenute nel 2016, nove mesi per quelle dell'anno 2017 e sei mesi per le cessazioni intervenute nel 2018, a condizione che:

- il trattamento di integrazione salariale straordinaria sia stato autorizzato a seguito della presentazione del programma previsto dal comma 3 dell'articolo 21, D.Lgs. n. 148/2015, contenente quindi un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni nonché gli interventi correttivi da affron-

tare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale;

- l'azienda decida di cessare l'attività e si ravvisino concrete e rapide prospettive di cessione dell'azienda;
- sia stipulato un accordo in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la presenza del Ministero dello sviluppo economico. L'accordo deve essere stipulato prima del termine del programma di risanamento;
- sia presentato un piano di sospensione dei lavoratori coerente con i nuovi interventi programmati;
- vi sia un piano per il riassorbimento occupazionale in capo al previsto cessionario. A tal fine dovranno essere osservate le procedure previste in caso di cessione d'azienda, a norma dell'articolo 47, legge n. 428/1990.

In sede di accordo il Ministero dello sviluppo economico può confermare la sussistenza dei presupposti di rapida cessione dell'azienda, così come in tale sede dovrà essere verificata la sostenibilità finanziaria dell'intervento di Cigs la cui istanza sarà presentata dall'impresa a seguito dell'accordo stipulato, corredandola con i piani di sospensione e di riassorbimento occupazionale. Non si applica per questa particolare tipologia la procedura prevista dall'articolo 25, D.Lgs. n. 148/2015.

La comunicazione alle Organizzazioni sindacali

È di regola propedeutica all'inoltro di una richiesta di cassa integrazione guadagni una fase di consultazione sindacale che rappresenti una sede di confronto sulle ragioni dell'intervento e sulle possibili soluzioni allo stato di crisi. Salvo poche deroghe, è quindi necessaria una informativa sufficientemente dettagliata, che consenta alle parti di comprendere la portata dell'intervento. In tal senso è significativa la sentenza n. 4103 del 2 marzo 2016 con cui la Corte di Cassazione ha sancito che la rispondenza in concreto della comunicazione di avvio della procedura di cassa integrazione ai requisiti legali investe il merito in ordine al contenuto dell'atto, secondo i seguenti principi:

a) la specificità dei criteri di scelta consiste nell'idoneità dei medesimi ad operare la selezione e nel contempo a consentire la verifica della corrispondenza della scelta ai criteri;

b) la comunicazione di apertura della procedura di trattamento di integrazione salariale, la cui genericità renda impossibile qualunque valutazione coerente tra il criterio indicato e la selezione dei lavoratori da sospendere, viola l'obbligo di comunicazione previsto dall'art. 1, settimo comma, legge n. 223/1991;

c) la mancata specificazione dei criteri di scelta (o la mancata indicazione delle ragioni che impediscono il ricorso alla rotazione) determina l'inefficacia dei provvedimenti aziendali che può essere fatta valere giudizialmente dai lavoratori, in quanto la regolamentazione della materia è finalizzata alla tutela, oltre che degli interessi pubblici e collettivi, soprattutto di quelli dei singoli lavoratori (Cass. 11 marzo 2015, n. 4886; Cass. 8 settembre 2014, n. 18895; Cass. 14 maggio 2012, n. 7459). E con particolare riferimento al requisito di specificità, si è precisato (Cass. 2 ottobre 2013, n. 22540; Cass. 7 novembre 2013, n. 25100) che l'aggettivazione "non individua una specie nell'ambito del genere criterio di scelta ma esprime la necessità che esso sia effettivamente tale, e cioè in grado di operare da solo la selezione dei soggetti da porre in cassa integrazione", atteso che "un criterio di scelta generico non è effettivamente tale, ma esprime soltanto, non un criterio, ma un generico indirizzo nella scelta" (Cass. 1° luglio 2009, n. 15393, richiamante Cass. 23 aprile 2004, n. 7720 e in chiaro riferimento a Cass. S.U. 11 maggio 2000, n. 302).

Informazione e consultazione sindacale in caso di Cigo

Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta ad inviare una comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Contrariamente a quanto previsto dalla previgente normativa, l'articolo 14, D.Lgs. n. 148/2015 non cita più l'Organizzazione datoriale a cui il richiedente aderisce, ma sembra quanto mai oppor-

Percorsi

tuno che la comunicazione sia indirizzata anche a quest'ultima. La procedura di consultazione sindacale non è richiesta per la Cig del settore edile e lapideo se non in caso di proroga oltre le prime 13 settimane consecutive.

La comunicazione deve contenere:

- le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro;
- l'entità e la durata prevedibile;
- il numero dei lavoratori interessati.

Se è richiesto, a tale comunicazione deve darsi seguito con un incontro che consenta l'esame congiunto della situazione ai fini di tutelare degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa. L'intera procedura deve, però, esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, termine ridotto a 10 giorni per le imprese fino a 50 dipendenti.

Qualora la sospensione o la riduzione di orario sia dovuta ad eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la

riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati e solo se la sospensione o riduzione dell'orario sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta dell'impresa o dei soggetti sindacali (da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione) a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.

Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei, quanto sopra si applica solo per le richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative. Nell'istanza per la concessione da parte dell'Inps dell'integrazione deve essere confermata l'ottemperanza alla procedura di informazione e consultazione.

Richiesta di consultazione sindacale

Alle spett. Oo.Ss.,
[p.c. Associazione datorile]

Oggetto: richiesta di consultazione sindacale ai fini della concessione di Cigo

Con la presente il/la sottoscritto/a in qualità di, con sede in Via, chiede l'attivazione della consultazione sindacale, prevista in caso di intervento di Cigo per un periodo presumibile di 90 giorni per numero unità lavorative interessate appartenenti al seguente reparto aziendale: si comunica l'elenco dei lavoratori interessati, la qualifica, ed il livello retributivo:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

La richiesta è determinata dallo stato di crisi dovuto

Verbale di consultazione sindacale per cassa integrazione guadagni ordinaria

Alle ore del, presso la sede della Ditta, si sono incontrate le parti sotto indicate allo scopo di esperire la procedura di consultazione sindacale preliminare alla richiesta di proroga della Cassa integrazione guadagni per mancanza di lavoro.

- Ditta rappresentata dal Sig.
- Cigl Cisl Uil di Padova nella persona del Sig.;

premessò

che in data inviava richiesta di consultazione sindacale alle Oo.Ss. preliminare all'inoltro della richiesta di Cassa integrazione guadagni;

che alla data odierna stati utilizzati o comunque programmati, i permessi e le ferie residue nonché gli altri istituti della flessibilità dell'orario di lavoro previsti dalla contrattazione collettiva; considerato

il perdurare della situazione di carenza di commesse determinatasi a causa [specificare]
Tanto premesso e considerato, le parti sopra indicate, dopo ampia ed esauriente discussione convengono quanto segue:

- dopo attenta disamina della situazione di fatto, le parti ritengono indifferibile il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni per 13 settimane dal al 2016, con possibilità di sospensione a zero ore che interesserà n. dipendenti di cui n. con qualifica operaia e n. con qualifica impiegatizia.

• la ditta si impegnerà, ove possibile, alla rotazione in Cig del personale a parità di livello e mansione nonché ad anticipare ai lavoratori il relativo trattamento economico.

Con la firma del presente verbale, le parti ritengono esaurita la consultazione prevista dal D.Lgs. n. 148/2015.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Ditta

Oo.Ss.

Consultazione sindacale in caso di Cassa integrazione straordinaria

L'intervento della cassa integrazione guadagni (Cigs) può essere chiesto per tre ragioni:

a) in caso di riorganizzazione aziendale, per ciascuna unità produttiva, la durata massima è pari a 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Il programma deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze gestionali e produttive ed essere in ogni caso finalizzato ad un "consistente" recupero occupazionale;

b) in caso di crisi aziendale e per ciascuna unità produttiva, la durata massima è di 12 mesi, anche continuativi. Inoltre, non è possibile concedere una nuova autorizzazione prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione. Il piano deve essere teso a fronteggiare gli squilibri anche eventualmente derivanti da fattori esterni e deve contenere gli interventi utili al proseguimento dell'attività ed alla salvaguardia occupazionale;

c) in caso di stipula di contratti di solidarietà, e per ciascuna unità produttiva, la durata massima è di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Tale durata può raggiungere i 36 mesi per sommatoria con periodi di Cigs.

Per richiedere l'intervento di Cigs nei casi di cui alle lettere *a)* e *b)* è necessario darne comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori comparativamente più rappresentative operanti nella provincia. Entro 3 giorni dalla comunicazione, l'imprenditore o gli organismi sindacali presentano domanda di esame congiunto della situazione aziendale - all'ufficio competente della regione nel cui territorio sono ubicate le unità aziendali interessate, o al Ministero del lavoro se queste ultime sono ubicate in più regioni. L'intera procedura deve concludersi entro i 25 giorni successivi alla richiesta, termine ridotto a 10 giorni per le aziende che occupano fino a 50 dipendenti.

L'esame congiunto deve riguardare:

- il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario;
- le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario. In tal senso, fatto

salvo il caso di richieste di trattamento presentate da imprese edili e affini, le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà;

- le misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale;
- i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento;
- le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.

Se la richiesta riguarda invece la causale di cui alla lettera *c)* ovvero l'intervento del contratto di solidarietà, è necessaria la stipula di un contratto collettivo aziendale che stabilisca una riduzione dell'orario di lavoro volta ad evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego e che rispetti i seguenti parametri:

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

L'accordo deve prevedere anche le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Con la risposta ad interpello n. 14 dell'11 aprile 2016 il Ministero del lavoro ha precisato che eventuali modifiche alla riduzione media oraria originariamente concordata risultano compatibili con la ratio del contratto di solidarietà e non necessitano della definizione di un nuovo accordo, laddove le stesse comportino una minore riduzione di orario e siano attuate in conformità alle modalità derogatorie già previste. Risultano, inoltre, compatibili con il contratto di solidarietà in essere e non richiedono la stipula di un ulteriore accordo le trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale attuate nel rispetto della percentuale di riduzione media oraria pattuita - sia in riferimento a tutti i lavoratori coinvolti sia in riferimento al singolo lavoratore interessato - secondo i limiti percentuali legalmente stabiliti.

Percorsi

La presentazione dell'istanza

Tutte le domande di integrazione salariale devono essere trasmesse telematicamente entro:

- 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per la Cigo. Qualora la domanda venga presentata dopo il termine indicato nel comma 2, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione. Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita;

- 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario, in caso di Cigs. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda medesima. Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

La domanda di Cigs deve essere presentata in unica soluzione contestualmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio. La concessione del trattamento avviene con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'intero periodo richiesto. Fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori, il Decreto di autorizzazione è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa. Le Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale, procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali.

Con messaggio n. 1759 del 20 aprile 2016 l'Inps ha comunicato che a partire da 23 maggio 2016 il nuovo sistema di gestione della Cig con ticket diventerà obbligatorio per tutte le domande di Cig ordinaria industria presentate mediante acquisizione online. Tale obbligo sarà esteso alle domande trasmesse off-line mediante file.xml a partire dal 6 settembre c.a. con modalità che saranno descritte con un apposito messaggio. Per quanto riguarda le domande di Cigo edilizia sarà rilasciata a breve la possibilità per le aziende di utilizzare le suddette modalità di presentazione che diverranno obbligatorie, per l'acquisizione online e offline a partire dal 6 settembre 2016.

L'Uniemens sarà pertanto lo strumento cui ricondurre ogni informazione che i datori di lavoro rendono all'Inps in ordine alle vicende relative ai rapporti di lavoro subordinato anche ai fini della gestione delle integrazioni salariali ordinarie a conguaglio, "con l'obiettivo di rendere più agevole ed automatica la comunicazione e l'elaborazione di tutte le informazioni necessarie per la concessione della Cigo e il controllo dei relativi limiti e requisiti, soggettivi e aziendali, così come delineati dalla riforma di cui al D.Lgs. n. 148/2015".

Per le domande di Cigo a pagamento diretto le richieste di pagamento successive alla domanda potranno essere trasmesse con le consuete modalità.

Per inviare le domande di Cigo con ticket Uniemens è disponibile la applicazione UNICIGO, richiamabile all'interno delle funzioni di "CIG Ordinaria" dalla voce "Flusso web" sul link "Domanda semplificata (UNICIGO)". Per l'invio di una domanda telematica Cigo è necessario associare a questa uno specifico codice ("ticket") prelevato dalla stessa applicazione oppure dalla procedura Uniemens.

L'utilizzo del "ticket" interessa le sole operazioni di denuncia e conguaglio, nulla cambia per la presentazione dell'istanza e sull'*iter* autorizzativo.

Avverso il rigetto della domanda di Cigo, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla comunicazione da parte dell'Inps, al comitato di cui all'articolo 25, legge n. 88/1989.