

Cassa integrazione guadagni straordinaria: tratti essenziali

Mauro Marrucci *Consulente del lavoro in Livorno*

Tra gli ammortizzatori sociali volti a sorreggere l'azienda in momenti di criticità strutturale sotto il profilo occupazionale, la Cassa integrazione guadagni straordinaria rappresenta probabilmente il più classico

Cigs: natura, ruolo ed effetti

In linea generale essa si presenta quale un complesso istituto giuridico che, se autorizzato dal Ministero del lavoro attraverso uno specifico decreto, consente la sospensione della prestazione lavorativa del personale interessato che, entro un certo massimale di legge, mantiene il diritto ad una indennità pari a circa l'80% della retribuzione.

Il provvedimento amministrativo di concessione dell'integrazione salariale riveste un'importanza sostanziale, di natura costitutiva, tantoché, secondo il costante orientamento della Suprema Corte, solo a seguito di esso sorgono il rapporto previdenziale e le relative posizioni soggettive, consistenti nel diritto del lavoratore alla prestazione costituita dall'integrazione salariale e nel diritto del datore di lavoro ad ottenere dall'istituto previdenziale (mediante un sistema di conguaglio con i contributi da esso dovuti) il rimborso delle somme da esso, in quanto *mandatario ex lege*, versate ai suoi dipendenti per conto dell'istituto non più a titolo di retribuzione ma di integrazione salariale⁽¹⁾.

Tra l'altro il datore di lavoro, dopo avere provveduto unilateralmente alla sospensione dei lavoratori, rimane obbligato, nelle more del procedimento amministrativo, a corrispondere ai lavoratori sospesi la retribuzione, che assume retroattivamente la natura di anticipazione del trattamento previdenziale al cospetto del provvedimento di ammissione⁽²⁾. Secondo un'opzione giurisprudenziale il datore di lavoro non potrebbe, nelle more dell'autorizzazione amministrativa, procedere uni-

lateralmente alla sospensione o alla riduzione dell'attività lavorativa ed all'erogazione della retribuzione incorrendo, nella fattispecie, in un inadempimento contrattuale dal quale potrebbe liberarsi solo dimostrando la sussistenza di una causa di impossibilità sopravvenuta della prestazione⁽³⁾.

Resterebbe tuttavia salvo un eventuale accordo aziendale con cui l'imprenditore e le organizzazioni aziendali operanti nell'azienda pattuiscono, ai fini del ricorso alla cassa integrazione guadagni, una sospensione temporanea del rapporto di lavoro, che preveda la mancata prestazione lavorativa per un certo periodo, con inequivoco contestuale esonero del datore di lavoro dall'obbligazione retributiva indipendentemente dall'esito della richiesta di concessione dell'integrazione salariale⁽⁴⁾: situazione, questa, di delicatezza estrema che assumerebbe efficacia soltanto nel caso in cui i lavoratori interessati avessero conferito specificamente ai rappresentanti sindacali l'incarico di stipulare l'accordo - oppure provvedessero a ratificarne l'operato - in virtù della relativa immediata incidenza sulla disciplina dei contratti individuali di lavoro e sui diritti di cui i singoli sono già titolari⁽⁵⁾.

Per altro verso la Suprema Corte ha osservato che l'Inps assume il ruolo di legittimato passivo nell'eventuale giudizio promosso dal lavoratore per il mancato pagamento della prestazione previdenziale. Il provvedimento di ammissione alla cassa integrazione guadagni obbliga infatti il datore di lavoro, con effetto fin dal momento della disposta sospensione del lavoro, anche nei confronti dell'Inps, del quale egli agisce come delegato *ex lege*, a provvedere alle anticipazioni salariali in favore dei lavoratori. L'inadempimento di quest'obbligo comporta pertanto una responsabilità del datore di lavoro, per violazione di detto mandato, nei confronti dell'Inps che, a sua volta, è responsabile nei confronti dei lavoratori, direttamente, per l'esecuzione della prestazione previdenziale⁽⁶⁾. Per

(1) Cfr. Cass. n. 12867/1998; si veda da ultimo Cass., S.U., n. 8376/2006.

(2) Cfr. Cass. n. 6111/1998.

(3) Cfr. Cass. n. 2635/1998.

(4) Cfr. Cass. n. 12130/2003.

(5) Cfr. Cass. n. 831/2001.

(6) Cfr. Cass. n. 1958/1992.

l'effettuazione dei relativi versamenti ai lavoratori l'obbligo integrativo graverebbe pertanto sull'Inps di cui il datore di lavoro avrebbe soltanto veste di mandatario. L'inadempimento dell'obbligo del datore di lavoro al pagamento delle anticipazioni salariali comporterebbe quindi responsabilità del medesimo nei confronti dell'Inps, ma non nei confronti dei lavoratori, che dovrebbero agire - per l'inadempimento di detti versamenti - nei confronti dell'Istituto⁽⁷⁾. Risulta pertanto evidente - secondo il giudizio della Suprema Corte - che, a prescindere dalle eventuali responsabilità del datore di lavoro che non adempia all'obbligo di anticipazione, la richiesta giudiziale di pagamento della prestazione previdenziale vada rivolta nei confronti dell'Inps, a ciò non potendosi eccepire nemmeno il sistema di pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'Istituto, disposto con decreto ministeriale, consentito ai sensi dell'art. 2, comma 6, della legge n. 223/1991, nel il caso di comprovate difficoltà finanziarie dell'impresa quale unica ipotesi in cui sussista la legittimazione passiva dell'Ente, trattandosi di disposizione concernente esclusivamente le modalità di erogazione⁽⁸⁾.

Ambito di applicazione

L'art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991 stabilisce che la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale trova applicazione limitatamente alle imprese che abbiano occupato mediamente più di quindici lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta. Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, tale requisito deve sussistere, per il datore di lavoro subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento. Poiché il requisito dimensionale è riferito al semestre precedente può accadere pertanto che la richiesta sia avanzata da un'azienda che, al momento della domanda, abbia un numero di dipendenti inferiore a quindici⁽⁹⁾.

Determinazione dell'organico

Ai fini della determinazione dell'organico aziendale devono essere computati i seguenti lavoratori:

- i lavoratori in forza a tempo determinato a prescindere dalla durata del contratto;
- i dirigenti (Inps, circ. n. 211/1991);
- gli apprendisti (artt. 1 e 4, legge n. 223/1991);

- i lavoratori in contratto di formazione e lavoro (artt. 1 e 4, legge n. 223/1991);
- i lavoratori a domicilio (Inps, circ. n. 211/1991);
- i lavoratori con contratto intermittente (art. 39, Dlgs n. 276/2003);
- i lavoratori con contratto ripartito (art. 1, legge n. 223/1991 e art. 43, comma 2, Dlgs n. 276/2003);
- i lavoratori in regime di telelavoro;
- i lavoratori *part-time*, secondo i principi generali dell'ordinamento ed il dettato del Dlgs n. 61/2000, si computano in proporzione all'orario svolto.

Non devono invece essere computati:

- il lavoratore assente, ancorché non retribuito (per esempio per servizio di leva) a condizione che sia sostituito;
- i lavoratori con contratto di inserimento (art. 59, comma 2, Dlgs n. 276/2003);
- i lavoratori con contratto di reinserimento (art. 20, comma 4, legge n. 223/1991);
- i lavoratori somministrati (art. 22, comma 5, Dlgs n. 276/2003).

Per quanto previsto dall'Inps con la circ. n. 44/1995, i datori di lavoro esercitanti attività plurime con separati inquadramenti, devono procedere alla determinazione del requisito occupazionale con riferimento a ciascuna delle distinte attività.

Imprese beneficiarie

Particolarmente delicato risulta il compito dell'operatore ai fini dell'individuazione delle imprese a cui è riservata la possibilità di accesso all'istituto integrativo salariale, data la sedimentazione della normativa e della prassi succedutesi tempo per tempo. Oltre alle imprese industriali, edili ed affini, con più di 15 dipendenti nell'ultimo semestre antecedente alla domanda, possono fruire della Cigs anche:

- le cooperative agricole (e consorzi) operanti in attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli e zootecnici ricavati dalla coltivazione, silvicoltura e allevamento di cui alla legge n. 240/1984, per i dipendenti a tempo indeterminato;
- le imprese appaltatrici di servizi mensa e ristorazione (CSC 70.70.5) e le imprese appaltatrici di servizi di pulizia del terziario - comprese le cooperative di cui al Dpr n. 602/1970 - (CSC 7.07.08), per i casi di sospensione o riduzione di orario conseguente all'intervento di Cig ordinaria o straordinaria dell'impresa appaltante, con riferimento ai dipendenti addetti in modo prevalente e continuativo alle attività appaltate;

(7) Cfr. Cass. n. 5608/2002.

(8) Cfr. Cass. n. 2760/2003.

(9) Ferraro, *Le integrazioni salariali*, in Ferraro, Mazziotti, Santoni, *Integrazioni salariali, eccedenze di personale mercato del lavoro*, pag. 40.

- le imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, identificate dalla circ. Inps n. 53692 del 3.5.1956;

- le imprese artigiane dell'indotto, comprese quelle edili e affini, sottoposte a sospensione dell'attività conseguente alla sospensione o alla contrazione dell'attività dell'impresa che esercita influsso gestionale prevalente: si determina un influsso gestionale prevalente quando più del 50% del fatturato complessivo, realizzato nel biennio dall'impresa artigiana, deriva dall'esecuzione di lavori (opere, servizi, produzione di beni o semilavorati) assegnati da un'impresa committente ammessa alla Cig straordinaria;

- le imprese commerciali, in senso stretto (CSC 7.01.XX e 7.02.XX), con più di 200 dipendenti al momento di presentazione della domanda (non si computano gli apprendisti ed i contratti di inserimento);

- le imprese della logistica con più di 200 dipendenti (CSC 7.04.01);

- le compagnie ed i gruppi portuali;

- le imprese editrici di giornali, quotidiani ed agenzie di stampa, per le quali non è previsto un numero minimo di dipendenti.

Fino al 31.12.2009, in via transitoria la Cigs è stata riconosciuta alle seguenti aziende:

- imprese commerciali (CSC 7.01.XX e 7.02.XX) che occupino da 51 a 200 dipendenti al momento di presentazione della domanda, senza computare né apprendisti né contratti di formazione;

- imprese della logistica con più di 50 dipendenti (CSC 7.04.01);

- imprese di vigilanza (CSC 7.07.08) con più di 15 dipendenti mediamente occupati nel semestre precedente computando anche apprendisti e contratti di formazione;

- agenzie di viaggio e turismo e operatori turistici (CSC 07.04.01) con più di 50 dipendenti al momento di presentazione della domanda, senza computare né apprendisti né contratti di formazione.

Con riferimento alle imprese del settore volo ed alle società collegate, il trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria può essere altresì concesso, anche al personale viaggiante, in seguito a processi di riorganizzazione o trasformazioni societarie per un periodo massimo pari a 48 mesi sulla base di specifici accordi in sede governativa.

Per effetto della leggi n. 2/2009 e n. 33/2009, il Ministero del lavoro è autorizzato a concedere fino al 31 dicembre 2009, anche senza soluzione di continuità, tra gli altri, trattamenti di Cigs in deroga, anche con pagamento diretto da parte dell'Inps,

qualora ricorrano per l'azienda comprovate difficoltà di carattere finanziario, accertate dalla Dpl per il tramite del proprio Servizio Ispettivo⁽¹⁰⁾.

Restano invece escluse le imprese:

- armatoriali e di navigazione;

- esercenti pubblici servizi di trasporto in concessione;

- dello spettacolo;

- della pesca;

- industriali degli enti pubblici;

- artigiane;

- ferroviarie, tranviarie e della navigazione interna.

Lavoratori beneficiari

Possono fruire della Cigs i dipendenti delle aziende beneficiarie - ad esclusione dei dirigenti, lavoratori a domicilio ed apprendisti - a condizione che possano vantare un'anzianità, al momento della richiesta di intervento, di almeno 90 giorni per quanto disposto dall'art. 8, comma 3, della legge n. 160/1988. In caso di trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c., ai fini del raggiungimento del requisito si tiene conto anche dell'anzianità maturata presso l'azienda di provenienza ai sensi dell'art. 2, comma 9, della legge n. 169/1991.

Al ricorrere delle suddette condizioni, sono beneficiari dell'istituto:

- operai ed intermedi;

- impiegati;

- quadri;

- lavoratori delle categorie ammesse seppure con contratto a tempo determinato o parziale;

- lavoratori con contratto di inserimento;

- lavoratori, ex apprendisti, qualificati seppure nell'anno agevolato sotto il profilo contributivo;

- lavoratori con contratto di formazione.

Causali d'intervento

La concessione del trattamento è subordinata al sussistere di una serie di diverse cause, genitrici della sospensione o della contrazione dell'attività lavorativa, dettate dagli artt. 1, commi 3 e 5, e 3 della legge n. 223/1991:

- crisi aziendale;

- riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale;

- procedure concorsuali.

Ai fini di una completa valutazione della casistica, il Ministero del lavoro è intervenuto con specifici decreti ministeriali che, con riferimento a ciascuna delle fattispecie indicate, dettano i criteri per l'analisi della fondatezza della richiesta dell'intervento.

(10) Si veda da ultimo Bonati, *Il decreto incentivi modifica gli ammortizzatori sociali*, su questa Rivista, n. 17/2009, pag. 12 ss.

Crisi aziendale

Il trattamento di Cigs per *crisi aziendale* è concesso in base ai criteri dettati dall'art. 1 del Dm 18.12.2002, n. 31826 come successivamente integrato e modificato dal Dm 15.12.2004, n. 35302, che subordina l'approvazione del programma di crisi aziendale alla contestuale sussistenza dei seguenti requisiti:

a) la presenza di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento), complessivamente considerati e riferiti al biennio precedente, da cui emerga un andamento a carattere negativo ovvero involutivo dell'impresa;

b) la manifestazione, in via generale, del ridimensionamento o della stabilità dell'organico aziendale nel biennio precedente all'intervento, corroborata dall'assenza - di norma - di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie;

c) la presentazione di un piano di risanamento che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisca le azioni intraprese o da intraprendere, per il superamento delle difficoltà dell'impresa, distinte per ciascun settore di attività, nonché per ciascuna unità aziendale interessata dall'intervento;

d) la presentazione di un piano di gestione degli esuberi nel caso in cui, nel corso dell'intervento Cigs, ovvero al termine dello stesso, siano previste eccedenze di organico strutturali.

È inoltre prevista una ulteriore ed autonoma fattispecie di crisi aziendale meritevole di trattamento Cigs, riferita all'ipotesi di un *evento improvviso ed imprevisto*, esterno alla gestione aziendale, da documentare, da parte dell'impresa, per quanto attiene all'imprevedibilità, alla rapidità con la quale esso abbia prodotto gli effetti negativi ed alla relativa completa autonomia rispetto alle politiche di gestione aziendale. Tuttavia per l'approvazione del programma, nella fattispecie della crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto, il Ministero, pur in assenza delle condizioni di cui alle lettere a) e b), impone comunque che siano sempre soddisfatti i requisiti di cui alle lettere c) e d)⁽¹¹⁾.

Recentemente il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, con la lettera circolare del 30 marzo 2009 - prot. n. 14/0005251 - ha precisato che l'evento improvviso ed imprevisto può essere riferito anche a tutte quelle situazioni

emerse in ambito nazionale od internazionale che comportino una ricaduta sui volumi produttivi dell'impresa o sui volumi di attività e di conseguenza sull'occupazione⁽¹²⁾.

Crisi aziendale in caso di cessazione di attività

Se in un primo tempo la concessione della Cigs veniva esclusa nel caso di cessazione di attività, con il susseguirsi delle disposizioni, ed in particolare per quanto previsto dall'art. 2 del Dm 18.12.2002, n. 31826, successivamente integrato e modificato dal Dm 15.12.2004, n. 35302, è stato radicalmente modificato l'orientamento, ricorrendone i presupposti a condizione che:

a) la cessazione dell'attività riguardi l'intera azienda, un settore di attività della stessa o uno o più stabilimenti o parte di essi;

b) l'impresa presenti un piano di gestione dei lavoratori in esubero che sia teso a ridurre il ricorso alla mobilità, salvo che tale ricorso non assuma, nel corso del periodo dell'intervento straordinario di integrazione salariale richiesto, ovvero nell'arco dei dodici mesi successivi al termine di tale intervento, carattere di strumento di ricollocazione, anche parziale, del personale eccedente.

In caso di cessazione di attività, pertanto, assume fondamentale rilevanza la presentazione del piano di gestione, pur in assenza delle condizioni per la concessione della Cigs per crisi aziendale dettate dalle lett. da a) a d) dell'art. 1) del decreto di cui in argomento e di quelle, riferite ai casi di esclusioni, stabiliti al successivo art. 3.

Per effetto di quest'ultima disposizione, infatti, non possono essere presi in esame, sotto un profilo generale, i programmi di crisi aziendale, presentati da imprese che:

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

2) non abbiano effettivamente avviato l'attività produttiva;

3) abbiano subito significative trasformazioni societarie nel biennio antecedente alla 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 volte al risanamento aziendale e di salvaguardia occupazionale.

(11) Si veda in merito anche Min. lav., circ. n. 50/2000.

(12) Si veda Marrucci, *Cigs: la crisi economica internazionale tra gli eventi improvvisi ed imprevisti*, su questa Rivista, n. 15/2009, pag. 23 ss.

Riorganizzazione aziendale

Con l'art. 1 del Dm n. 31444 del 20.8.2002, il Ministero del lavoro ha stabilito i criteri - che devono ricorrere congiuntamente - per l'approvazione dei programmi presentati dalle imprese che richiedono l'intervento della Cigs per riorganizzazione aziendale individuandoli nella necessità:

a) della presentazione, da parte dell'impresa richiedente, di un programma di interventi volti a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale per squilibri tra apparato produttivo, commerciale e amministrativo. Il 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 e deve contenere indicazioni sugli investimenti produttivi e sull'attività di formazione e riqualificazione professionale rivolta al recupero di risorse interne;

b) della individuazione del valore medio annuo degli investimenti previsti nel programma, relativo alle unità aziendali interessate all'intervento, inclusi i costi per la formazione e riqualificazione professionale di cui sopra, comprensivi dei contributi pubblici sia nazionali che dei fondi Ue, in termini superiori al valore medio annuo degli investimenti operati nel biennio precedente;

c) della individuazione della motivata ricollegabilità tra le sospensioni dal lavoro e processo di riorganizzazione con riferimento ad entità e tempi. Secondo la disposizione normativa il rapporto tra i lavoratori coinvolti nei processi formativi e quelli sospesi non può essere inferiore al 30%; per i programmi superiori a dodici mesi, deve essere esplicitato il piano di gestione delle sospensioni e degli esuberanti, avendo riguardo alle verifiche previste, per i semestri successivi al primo anno di intervento, dall'art. 4, comma 2, del Dpr n. 218/2000;

d) della esplicita e dettagliata indicazione delle modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

Ristrutturazione aziendale

I criteri per l'approvazione dei programmi presentati dalle imprese che richiedono l'intervento della Cigs per ristrutturazione aziendale sono stati definiti dal Ministero del lavoro con l'art. 4 del citato Dm n. 31444 del 20.8.2002, con cui ha stabilito che:

a) il programma presentato dall'impresa deve essere caratterizzato dalla preminenza, in termini percentuali di valore corrente, delle quote di investimenti per impianti fissi ed attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo rispetto

al complesso degli investimenti previsti nell'arco temporale di esecuzione del programma aziendale. Il programma di interventi deve contenere indicazioni sull'attività di formazione e riqualificazione professionale rivolta alla valorizzazione delle risorse professionali interne;

b) il valore medio annuo degli investimenti per immobilizzazioni materiali ed immateriali previsti nel programma, relativo alle unità aziendali interessate all'intervento, inclusi i costi per la formazione e riqualificazione professionale di cui sopra, comprensivi dei contributi pubblici sia nazionali che dei fondi Ue, deve essere superiore, in misura significativa, al valore medio annuo degli investimenti operati nel biennio precedente l'avvio del programma stesso.

Devono essere altresì onorati, congiuntamente con i precedenti, anche i criteri già previsti dalle lettere c) e d) per il caso della riorganizzazione aziendale (si veda sopra), ovviamente riferiti alla fattispecie della ristrutturazione, in quanto coincidenti.

Procedure concorsuali

Condizioni e procedure per la richiesta della Cigs in presenza di procedure concorsuali sono dettate dall'art. 3 della legge n. 223/1991, che disciplina la fattispecie in maniera organica.

Il trattamento viene concesso con decreto ministeriale - su richiesta del curatore, del liquidatore o del commissario - per un periodo non superiore a dodici mesi, ai lavoratori delle imprese soggette alla disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di dichiarazione di fallimento, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata oltre che nel caso di ammissione al concordato preventivo consistente nella cessione dei beni. È stato osservato in dottrina⁽¹³⁾ che nell'ipotesi prospettata la Cigs deve essere considerata alla stregua di un evento automatico che richiede soltanto la presentazione della domanda tanto che - dall'analisi della stessa - non risulta necessaria nemmeno la presentazione del programma previsto per il ricorrere delle altre ipotesi. Deve tuttavia essere attuato con gli organismi rappresentativi dei lavoratori l'esame congiunto di cui all'art. 2 del Dpr n. 218/2000 per quanto previsto dall'art. 6 del medesimo decreto.

Data la particolare circostanza in cui insiste la concessione dell'integrazione nel caso di procedure concorsuali, il comma 2 della legge n. 223/

1991 ne consente la proroga per un ulteriore periodo, non superiore a sei mesi, entro il termine della prima concessione nel caso in cui sussistano fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione tramite la cessione, a qualunque titolo, dell'azienda o di sue parti. L'istanza deve essere presentata dal curatore, liquidatore o commissario, corredata da una relazione, approvata dal giudice delegato o dall'autorità che esercita il controllo, sulle prospettive di cessione dell'azienda o di sue parti e sui riflessi della cessione sull'occupazione aziendale.

Una parte della dottrina ha sostenuto l'obbligo da parte della procedura di ricorrere alla Cigs, quale atto dovuto: opzione per la quale alla cessazione dell'attività dell'impresa sottoposta a procedura concorsuale si individuerebbe un periodo di dodici mesi nel quale assumere la decisione di licenziare il personale collocandolo in mobilità. Sembrerebbe tuttavia più condivisibile la diversa opinione dottrinale che individua il ricorso alla Cigs come ipotesi eventuale, facoltizzandola in relazione alla valutazione sulla effettiva possibilità di ripresa dell'attività, in mancanza della quale, per il dettato dell'art. 3, comma 3, della legge n. 223/1991, residuerebbe l'ipotesi del licenziamento collettivo. Tale impostazione sembrerebbe trovare il gradimento interpretativo in quella giurisprudenza della Suprema Corte che individua, anche per la fattispecie, una correlazione tra l'ammissione alla cassa integrazione e la prosecuzione dei rapporti di lavoro, atteso che il fine dell'intervento della cassa è quello del reinserimento dei lavoratori nell'attività dell'impresa da sanare e che solo nel caso di impossibilità della continuazione, anche parziale, dell'attività di questa è consentito il collocamento in mobilità dei lavoratori al fine di consentire loro il reperimento di altra occupazione⁽¹⁴⁾.

Recentemente, con la nota a prot. n. 4314 del 17.3.2009, il Ministero del lavoro ha riconosciuto la possibilità di concessione della Cigs, secondo la procedura di cui all'art. 3 della legge n. 223/1991, nel caso di ristrutturazione del debito, istituto introdotto nell'ordinamento dalla riforma della legge fallimentare - mediante l'aggiunta dell'art. 182-bis - con il Dl n. 35/2005, convertito nella legge n. 80/2005, e successivamente parzialmente modificato dal Dlgs n. 169/2007. Il riconoscimento della ristrutturazione del debito nell'alveo delle procedure concorsuali

meritevoli di intervento si è reso possibile in virtù di un'interpretazione analogica per i profili che ne rendono evidente l'assimilabilità con il concordato preventivo⁽¹⁵⁾.

Proroga e durata

Una particolare attenzione deve essere data al criterio della temporaneità dei programmi a cui devono essere riferiti gli interventi dell'istituto integrativo del reddito.

Nel caso di ricorso alla Cigs per ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, l'art. 1, comma 3, della legge n. 223/1991, prevede che la durata del programma non possa essere superiore a due anni, fatta salva la possibilità della concessione, da parte del Ministero, di due proroghe - ciascuna delle quali di durata non superiore a dodici mesi - per i programmi che presentino una particolare complessità riferita alle caratteristiche tecniche dei processi produttivi dell'impresa oppure in ragione della rilevanza delle conseguenze occupazionali che i suddetti programmi comportino in riferimento alle dimensioni dell'impresa ed alla relativa articolazione sul territorio.

Con il Dm n. 31444 del 20.8.2002 il Ministero del lavoro ha dettato i criteri che qualificano rispettivamente:

- la complessità dei processi produttivi ai fini della proroga del periodo di Cigs per riorganizzazione aziendale (art. 2) e per ristrutturazione aziendale (art. 5);

- la complessità connessa alle ricadute occupazionali ai fini della proroga del periodo di Cigs per riorganizzazione aziendale (art. 3) e per ristrutturazione aziendale (art. 6).

Per quanto concerne il programma relativo alla crisi aziendale, l'art. 1, comma 5, della legge n. 223/1991 prevede una durata non superiore a dodici mesi disponendo altresì che una nuova erogazione per la medesima causale non possa essere disposta prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione. Sembrerebbe tuttavia doversi osservare che la richiesta del nuovo intervento debba essere riferita, per sconfiggere un fine elusivo, a motivazioni tecniche specifiche e nuove rispetto a quelle che abbiano determinato le condizioni genetiche di richiesta del precedente⁽¹⁶⁾.

Parimenti, anche in caso di cessazione di attività, il periodo complessivo è di dodici mesi. Esso può

(14) Cfr. Cass. n. 5570/1997.

(15) Si veda Falasca, *Cassa integrazione guadagni straordinaria anche per i casi di ristrutturazione del debito*, su questa Rivista, n. 14/2009, pag. 58 ss.

(16) Ferraro, op. cit.

tuttavia essere prorogato a ventiquattro mesi in presenza di talune condizioni, ove siano stanziati specifici fondi, così come previsto per l'anno 2009 dall'art. 19, comma 15, della legge n. 2/2009. Tra le condizioni richieste si individua la stipula di accordi in sede governativa con la verifica del concreto avviamento del piano di gestione delle eccedenze occupazionali nei primi dodici mesi.

Il Ministero del lavoro è intervenuto in materia con la circ. n. 42/2004⁽¹⁷⁾.

Uno sbarramento alla fruizione dell'integrazione è posto tuttavia dall'art. 1, comma 9, della legge n. 223/1991 il quale, sotto un profilo generale, dispone che per ciascuna unità produttiva i trattamenti straordinari non possano eccedere i 36 mesi nell'arco di un quinquennio, indipendentemente dalle cause di intervento, computando a tal fine anche i periodi di trattamento ordinario concessi per contrazioni o sospensioni determinate da situazioni temporanee di mercato. Non rientrano in tale computo temporale:

- i periodi di intervento precedenti ad una trasformazione dell'assetto proprietario che abbia determinato rilevanti apporti di capitale ed investimenti produttivi;

- i periodi di Cigs in deroga⁽¹⁸⁾.

Il limite massimo di 36 mesi in un quinquennio può essere unicamente superato in casi eccezionali previsti dal Cipi⁽¹⁹⁾.

Per quanto concerne la determinazione del computo del periodo di 36 mesi di durata massima dell'intervento di integrazione salariale il riferimento temporale al quinquennio - precedentemente considerato mobile dalla prassi dell'Inps (circ. n. 103 dell'11.4.1995) - assume una connotazione rigida secondo l'interpretazione dettata dal Ministero del lavoro con la circ. n. 91 del 24.7.1995. Secondo tale prassi, in relazione alla previsione dell'art. 22 della legge n. 223/1991 deve considerarsi come termine iniziale del primo quinquennio il 10.8.1990 e, quindi, come termine finale l'11.8.1995; decorrendo pertanto dal 12.8.1995 il nuovo quinquennio conclusosi l'11.8.2000. Pertanto, non è più applicabile il criterio di calcolare il quinquennio a ritroso dalla data di presentazione della domanda di interven-

to Cigs⁽²⁰⁾ dovendosi attualmente valutare eventuali periodi fruiti, ai fini del computo massimo dei 36 mesi, a decorrere dal 12.8.2005.

Criteri di scelta dei lavoratori

Contrariamente a quanto previsto in materia di procedure di mobilità dall'art. 5 della legge n. 223/1991, non si ravvisa l'indicazione di specifici criteri da seguire per l'attuazione della sospensione dei lavoratori dovendosi rispondere unicamente alla modalità della rotazione. L'art. 1, comma 7, della legge n. 223/1991 ha infatti stabilito che i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere nonché le modalità della rotazione prevista nel successivo comma 8 devono formare oggetto delle comunicazioni e dell'esame congiunto previsti dall'articolo 5 della legge 20 maggio 1975, n. 164: concetto ribadito anche dall'art. 2 del Dpr n. 218/2000 a fini di controllo preventivo.

In prima analisi si dovrà quindi fare riferimento a criteri di carattere generale che dovranno tuttavia rendere avulso il potere imprenditoriale da requisiti di arbitrarietà, relegandolo entro limiti interni - che richiedono determinazioni non arbitrarie ed immotivate, ma verificabili e controllabili *ex post*, alla luce del loro necessario rapporto di coerenza con le finalità dell'istituto - ed esterni - derivanti da specifici divieti di atti discriminatori e dai generali obblighi di correttezza e buona fede⁽²¹⁾.

Pertanto, secondo l'insegnamento della Suprema Corte, in caso di intervento straordinario di integrazione salariale per l'attuazione di un programma di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che implichi una temporanea eccedenza di personale, il provvedimento di sospensione dall'attività lavorativa è illegittimo qualora il datore di lavoro, intendendo adottare o meno il meccanismo della rotazione, ometta di comunicare alle organizzazioni sindacali, ai fini dell'esame congiunto, gli specifici criteri, eventualmente diversi dalla rotazione, per l'individuazione dei lavoratori da sospendere⁽²²⁾.

L'impostazione del dettato normativo ha peraltro spinto parte della dottrina a ritenere il ricorso alla rotazione alla stregua di un generale principio di obbligatorietà fissato dalla legge⁽²³⁾. Si è tuttavia

(17) Il Min. lav. è intervenuto in materia con la circ. n. 42/2004.

(18) Cfr. Inps, msg. n. 2599 dell'1.2.2008.

(19) Cfr. art. 1, comma 9, legge n. 223/1991 - delib. Cipi del 13.7.1993 come modificata dal Dm 20.8.2002 (G.U. 19.11.2002, n. 271).

(20) Inps, msg. n. 30926 del 25.10.1995.

(21) Cfr. Cass. n. 3024/1990.

(22) Cfr. Cass. n. 302/2000.

(23) Papaleoni, *La cassa integrazione guadagni*, in Papaleoni, Del Punta, Mariani, *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*, pag. 143.

apprezzata una differente posizione che ha riferito la genesi dell'obbligo della rotazione all'accordo sindacale originatosi in seguito all'esame congiunto. In assonanza con questa opinione si è pronunciata anche la Cassazione che, muovendo dal presupposto per cui in tema di scelta dei lavoratori da porre in cassa integrazione guadagni la rotazione a norma dell'art. 1, comma 7, della legge n. 223/1991 forma oggetto dell'esame congiunto ex art. 5, legge n. 164/1975, ha affermato che, ove l'esame congiunto sfociasse in un accordo, questo sarebbe la fonte dell'obbligo di rotazione, fermo rimanendo che in caso di mancato accordo, scaturebbero le procedure ministeriali di cui al medesimo art. 1, comma 8, della citata legge n. 223.

In questa prospettiva, infatti, la norma precisa che, ove l'impresa ritenga, per ragioni di ordine tecnico-organizzativo connesse al mantenimento dei normali livelli di efficienza, di non adottare meccanismi di rotazione tra i lavoratori che espletano le medesime mansioni e sono occupati nell'unità produttiva interessata dalle sospensioni, deve indicare i motivi nel programma di richiesta dell'intervento. Nel caso di approvazione del programma da parte dell'autorità amministrativa, ma ove non siano ritenuti giustificati i motivi addotti dall'azienda per la mancata adozione della rotazione, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale promuove l'accordo fra le parti sulla materia e, qualora tale accordo non sia stato raggiunto entro tre mesi dalla data del decreto di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, stabilisce con proprio decreto l'adozione di meccanismi di rotazione, sulla base delle specifiche proposte formulate dalle parti. L'azienda che non ottemperi alle previsioni del decreto è sanzionata con il pagamento in misura doppia, per ogni lavoratore sospeso, del contributo addizionale che, con effetto dal primo giorno del venticinquesimo mese successivo all'atto di concessione del trattamento, è maggiorato di una somma pari al 150% del suo ammontare.

Procedura di richiesta

La fase sindacale

La fase preliminare alla richiesta di concessione della Cigs è costituita da una consultazione sindacale. L'imprenditore che intenda richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale, infat-

ti, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisca o conferisca mandato, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza di queste, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori comparativamente più rappresentative operanti nella Provincia.

Entro tre giorni dalla comunicazione può essere presentata, dall'impresa o dagli organismi rappresentativi dei lavoratori, una domanda di esame congiunto della situazione aziendale presso i competenti uffici regionali o presso il Ministero del lavoro qualora l'intervento riguardi unità aziendali ubicate in una sola Regione o unità aziendali ubicate in più Regioni.

L'esame congiunto

Oggetto dell'esame congiunto è il programma - rispondente ai criteri previsti per ciascuna tipologia d'intervento - che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione⁽²⁴⁾, nonché delle misure previste per la gestione di eventuali eccedenze di personale, i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità della rotazione tra i lavoratori occupati nelle unità produttive interessate dalla sospensione e le eventuali ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione. La procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce entro i venticinque giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima, ridotti a dieci per le aziende fino a cinquanta dipendenti.

La domanda al Ministero

Esaurita la fase sindacale è possibile effettuare la domanda di intervento avendo cura di osservare che non potrà essere riferita ad un periodo massimo di concessione superiore a dodici mesi.

La domanda⁽²⁵⁾ deve essere presentata o inviata al Ministero del lavoro con raccomandata a.r., con la documentazione richiesta, entro venticinque giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

In termini innovativi e con riferimento ai soli casi di richiesta con *pagamento diretto*, l'art. 7-ter, comma 2, del Dl n. 5/2009, convertito nella legge n. 33/2009, ha modificato il termine per la presen-

(24) Secondo quanto stabilito da Cass. n. 6991/1996, una volta in possesso dell'autorizzazione, il datore di lavoro non può sospendere unilateralmente un lavoratore al posto di un altro già collocato in Cigs e successivamente dimessosi.

(25) La domanda deve essere presentata, in bollo, tramite il mod. CIGS/SOLID-1 - all'indirizzo ivi riportato - formato dalla richiesta e dalle schede relative alla specifica causale attivata (si vedano: Min. lav. circ. n. 8/2003 - circ. n. 38/2004).

tazione delle istanze - riferite alle sospensioni successive al 1° aprile 2009 - per l'intervento della Cigs, anche in deroga, imponendone la presentazione entro venti giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione di orario.

In caso di presentazione tardiva della domanda, l'eventuale trattamento straordinario di integrazione salariale decorre dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda stessa.

Il termine di presentazione della domanda si applica anche alle domande di proroga. È tuttavia da segnalare che il Ministero del lavoro con la nota del 30 gennaio 2008 - prot. n. 14/0001601, recepita dall'Inps con il msg. n. 4417 del 21 febbraio 2008, ha sancito che la tardiva presentazione della domanda per il secondo anno di Cigs per riorganizzazione aziendale, da parte di aziende autorizzate con Dm per 24 mesi, che continuano nel corretto adempimento del programma originariamente approvato, proseguendo, senza soluzione di continuità, nella corresponsione ai lavoratori dell'anticipazione, non comporta l'applicazione del meccanismo sanzionatorio di cui all'art. 7, comma 2, della legge n. 164/1975⁽²⁶⁾.

In caso di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, la domanda deve essere contemporaneamente presentata, oltre che al competente ufficio del Ministero del lavoro, anche al Servizio ispezione del lavoro delle Direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti in base all'ubicazione delle unità aziendali interessate dall'intervento stesso.

Per quanto previsto dall'art. 7, comma 3, della legge n. 164/1975, qualora dall'omessa o tardiva presentazione della domanda di concessione del trattamento Cigs derivi a danno dei lavoratori dipendenti la perdita totale o parziale del diritto all'integrazione salariale, l'imprenditore è tenuto a corrispondere ai medesimi una somma d'importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

La comunicazione ai Comuni

Con decorrenza dal 1° gennaio 1996, per effetto dell'art. 2, comma 24, della legge n. 549/1995, le imprese sono obbligate:

- a comunicare ai sindaci dei Comuni i nominativi dei lavoratori residenti, sospesi dal lavoro con intervento della Cigs, non impegnati in attività formative o di orientamento;

- a dare contestuale informazione ai Comuni di residenza all'atto della richiesta di concessione.

I Comuni, gli Enti locali ed i loro consorzi, ovvero i soggetti promotori autorizzati, possono provvedere ad avviare direttamente i lavoratori sospesi in attività socialmente utili e di tutela dell'ambiente. I lavoratori che dovessero opporre il proprio rifiuto perdono il diritto alla Cigs per un periodo di tempo uguale a quello dell'attività ad essi offerta, ad esclusione dei casi in cui:

a) le attività offerte si svolgano in luogo distante più di cinquanta chilometri, o comunque non raggiungibile in sessanta minuti con mezzi pubblici, dalla residenza del lavoratore;

b) l'offerta di lavoro riguardi lavoratrici in astensione obbligatoria o facoltativa per maternità.

La fase istruttoria

In seguito alla presentazione della domanda avrà inizio la cd. la fase istruttoria da parte del Ministero del lavoro. In alcuni casi è previsto il rilascio di un parere da parte del Comitato Tecnico di cui alla legge n. 41/1986 in relazione a programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che riguardano imprese con più di 1.000 dipendenti, con unità aziendali situate in due o più Regioni.

Nel caso di improcedibilità della domanda di intervento Cigs per incompletezza dei dati indicativi o di parti non compilate del modello, l'Ufficio deve sospendere l'istruttoria e restituire la documentazione al datore di lavoro per completare i dati mancanti⁽²⁷⁾.

Termini per il rilascio dell'autorizzazione

Terminata la fase istruttoria, in caso di accoglimento della richiesta, viene rilasciata l'autorizzazione amministrativa alla concessione della Cigs con decreto ministeriale, sulla base di un precedente decreto di approvazione del programma presentato dall'impresa.

Per quanto previsto dal Dpr n. 218/2000 il provvedimento di concessione del trattamento Cigs deve essere adottato dal Ministro del lavoro entro i seguenti termini, decorrenti dalla data di ricezione della domanda da parte della Direzione generale della previdenza ed assistenza sociale presso il Ministero del lavoro:

a) trenta giorni nei casi di crisi aziendale e, relativamente alla concessione del primo semestre, nei

(26) Legge n. 164/1975, art. 7, comma 2: «Qualora la domanda venga presentata dopo il termine indicato nel comma precedente, l'eventuale trattamento d'integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione».

(27) Cfr. Min. lav., circ. n. 97/1997.

casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale;

b) trenta giorni dalla ricezione della relazione ispettiva del Servizio ispezione del lavoro, relativamente alla concessione del secondo semestre, nei primi dodici mesi di intervento, nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale;

c) sessanta giorni nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale per i periodi successivi ai primi dodici mesi di intervento.

Relativamente ai programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale riguardanti imprese con più di mille dipendenti, aventi unità aziendali situate in due o più Regioni, il provvedimento di concessione è adottato nei seguenti termini:

a) sessanta giorni per la domanda relativa al primo semestre;

b) trenta giorni dalla ricezione della relazione ispettiva del Servizio ispezione del lavoro, relativamente alla concessione del secondo semestre, nei primi dodici mesi di intervento, ovvero sessanta giorni ove venga richiesto il parere del Comitato tecnico di cui all'art. 19 della n. 41/1986;

c) novanta giorni per i periodi successivi ai primi dodici mesi di intervento.

Il decreto deve essere emanato entro trenta giorni dalla ricezione della domanda ove sia riferito ad imprese in amministrazione straordinaria o interessate da procedure concorsuali, nonché nei casi di Cigs richiesta a seguito della stipula di contratti di solidarietà⁽²⁸⁾.

In caso di diniego del provvedimento l'impresa potrà richiedere il riesame dell'istanza, entro un lasso temporale ravvicinato alla data di notifica del provvedimento di reiezione, fornendo ulteriori elementi, a condizione che la richiesta così avanzata:

- non contenga la denominazione di ricorso;
- rechi l'esplicita dichiarazione che nel contempo non sia stato effettuato ricorso in sede giurisdizionale⁽²⁹⁾.

Potrà essere altresì esperito ricorso al Tar in termini alternativi o successivi all'istanza di riesame, nel termine di 60 giorni dalla data di notifica del provvedimento sfavorevole.

Adempimenti Inps

La richiesta di autorizzazione

Dopo la pubblicazione del decreto di concessione,

l'impresa deve presentare all'Inps la richiesta di autorizzazione redatta su mod. IG.i.15/str. - anche con modalità telematica per le imprese ed i professionisti abilitati - entro il termine di venticinque giorni dalla fine del periodo di paga in corso alla data di pubblicazione del decreto stesso sulla *Gazzetta Ufficiale*⁽³⁰⁾.

Il conguaglio potrà essere effettuato sul mod. DM10 soltanto dopo il rilascio, da parte dell'Istituto previdenziale, dell'autorizzazione (mod. IG.i.6/str.) in cui è precisata l'entità del contributo addizionale sulle integrazioni corrisposte.

L'anticipazione delle somme

Di norma il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il trattamento Cigs per conto dell'Inps alla fine di ogni periodo di paga, o come arretrato se l'autorizzazione Inps avviene dopo il periodo di paga soggetto ad integrazione. È tuttavia possibile per l'azienda, durante la fase della procedura sindacale e prima del provvedimento di ammissione, accordarsi in sede negoziale per l'anticipazione di una somma pari all'importo dell'integrazione salariale. La suddetta somma, non assoggettabile a contribuzione in sede di anticipazione se concordata con il sindacato, sarà considerata a tutti gli effetti retribuzione in caso di mancato accoglimento della domanda e, pertanto, sottoposta a prelievo contributivo⁽³¹⁾.

Tuttavia l'azienda può richiedere anche il pagamento diretto dell'integrazione salariale da parte dell'Inps provando difficoltà finanziarie da accertarsi da parte del Servizio Ispettivo del Ministero del lavoro, facendone richiesta nell'istanza ai sensi dell'art. 2, comma 6, della legge n. 223/1991. In materia è intervenuta la recente legge n. 33/2009 (di conversione del DL n. 5/2009) che all'art. 7-ter, comma 1, ha integrato l'art. 2, comma 6, della legge n. 223/1991, prevedendo che il pagamento diretto ai lavoratori debba essere disposto contestualmente all'autorizzazione della Cigs, salva la successiva deroga nel caso in cui il servizio competente accerti l'insufficienza delle difficoltà di ordine finanziario.

Occorre peraltro osservare che, in seguito alle disposizioni dettate dall'art. 3-bis, del DL n. 67/1997 - che non risulterebbe abrogato - la richiesta di pagamento diretto può essere avanzata anche in assenza di criticità finanziaria per i casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale.

(28) Cfr. artt. 3, comma 2, e 8, comma 3, Dpr n. 218/2000.

(29) Cfr. Min. lav., circ. n. 17/1996.

(30) Cfr. Inps, circ. n. 57309-223/1977.

(31) Falasca, *Manuale di diritto del lavoro*, Il Sole 24 Ore, pag. 525.

È opportuno ricordare che, per quanto disposto dall'art. 7-ter della legge n. 33/2009, con modalità sperimentali, per il periodo 2009-2010, in attesa dell'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione dei trattamenti di integrazione salariale in deroga con richiesta di pagamento diretto, l'Inps è autorizzato ad anticiparne l'erogazione. In ragione del dettato normativo che prevede la riserva di ripetizione nei confronti del datore di lavoro delle somme indebitamente erogate ai lavoratori, sarebbe probabilmente auspicabile un chiarimento ministeriale volto a definire la portata della disposizione anche con riferimento ai connessi aspetti in sede di verifica.

Ai fini del pagamento diretto è stato emanato dall'Inps, con il msg. n. 8530/2009, il nuovo modello IG Str Aut SR41.

La richiesta di rimborso: modalità e termini

Il conguaglio delle somme anticipate dal datore di lavoro a titolo di integrazione salariale, come già affermato, viene effettuato in sede di mod. DM10/2.

La richiesta deve essere presentata entro il termine ordinatorio⁽³²⁾ di sei mesi decorrenti:

- dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del periodo concesso, ove la pubblicazione del decreto di concessione del trattamento salariale sulla *G.U.* avvenga prima della predetta scadenza;
- dal termine del periodo di paga in corso alla data di pubblicazione del provvedimento stesso, se il periodo concesso è già esaurito alla data della pubblicazione del relativo provvedimento.

Non avendo i predetti termini natura perentoria bensì ordinatoria, ne deriva che alla richiesta di rimborso della Cigs straordinaria non sia applicabile alcun termine di decadenza, essendo comunque operante l'ordinaria prescrizione decennale⁽³³⁾.

Al fine di fornire le informazioni sui lavoratori beneficiari l'azienda è tenuta alla compilazione del mod. IGSTR/CONG.

Misura dell'integrazione salariale

La misura del trattamento è stabilita nell'80% della retribuzione globalmente spettante ai lavoratori interessati per le ore di lavoro non prestate tra zero e quelle contrattualmente previste, ma non oltre le quaranta settimanali, al netto di una somma pari alla contribuzione a carico degli appren-

disti così come stabilito dall'art. 26 della legge n. 41/1986.

In ogni caso l'integrazione non può comunque eccedere i limiti di massimale mensili - stabiliti in ragione di dodici mensilità, comprensive dei ratei delle mensilità aggiuntive - previsti dalla legge n. 427/1980.

L'Inps con il msg n. 11110/2006 ha precisato che la retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo dell'integrazione è costituita da tutte le voci e le indennità che compongono la parte fissa della retribuzione a condizione che rivestano il carattere della obbligatorietà e della continuità.

Rapporto con altri istituti contrattuali

Particolari aspetti di carattere operativo, non senza riflessi di carattere giuridico, riguardano l'applicazione di taluni istituti contrattuali in costanza di intervento della Cigs.

La giurisprudenza ha sostenuto che, nel caso di sospensione totale della prestazione di lavoro, non matura il rateo di *ferie* in termini proporzionali al periodo di sospensione, fermo rimanendo il riferimento al periodo minimo di attività contrattualmente previsto per la maturazione delle ferie, che avviene, comunque, nel caso di prestazione ad orario ridotto.

In quest'ultima ipotesi spetterebbe ai lavoratori il diritto all'intero periodo di ferie retribuite contrattualmente previsto, permanendo il relativo onere economico proporzionalmente a carico del datore di lavoro per le ore di attività effettivamente prestata⁽³⁴⁾ ed a carico dell'Inps per la parte riferita alla riduzione di orario⁽³⁵⁾.

Per quanto concerne le *festività* si deve osservare che nel caso di prestazione ad orario ridotto permane a carico del datore di lavoro l'obbligo retributivo, mentre per la sospensione dell'attività ne permangono a suo carico soltanto quelle cadenti nelle prime due settimane di intervento dell'integrazione, restando a carico della Cigs quelle cadenti successivamente⁽³⁶⁾.

Sono comunque sempre a carico del datore di lavoro, per i dipendenti retribuiti ad ore, le festività del 25 aprile e del 1° maggio.

La giurisprudenza ha altresì precisato l'esonerazione datoriale a corrispondere ai lavoratori in Cigs di cui alla legge n. 36/1979 la retribuzione per le festività infrasettimanali previste dall'art. 2 della

(32) Cfr. Cass. n. 3175/1999.

(33) Cfr. Inps, msg. n. 49/2003.

(34) Cfr. Cass. n. 10205/1991.

(35) Cfr. Cass. n. 3603/1986.

(36) Cfr. Inps, circ. n. 50 G.S. del 21.10.1982.

legge n. 90/1954 che rientra nel trattamento di integrazione salariale a carico dell'Inps.

L'indennità di *malattia* non spetta in caso di sospensione dell'attività in quanto il trattamento di integrazione salariale risulta assorbente di quello di malattia mentre, in caso di orario ridotto, risulterebbe dovuta. Sul punto risulta peraltro condivisibile l'insegnamento giurisprudenziale che afferma non essere escluso il trattamento di cassa integrazione guadagni - sia ordinario che straordinario - rispetto ai lavoratori assenti per malattia od infortunio con diritto alla conservazione del posto (art. 2110 c.c.), ferma restando la riduzione del loro credito, in deroga all'art. 2110 citato, nei limiti del suddetto trattamento⁽³⁷⁾, non potendo spettare al lavoratore malato più di quanto spetterebbe al collega in servizio.

In costanza del periodo di Cigs sono invece indennizzabili, al ricorrere di presupposti di legge, il periodo di *congedo matrimoniale*, di *maternità*, di *infortunio* e *malattia professionale* e la *donazione di sangue*. La giurisprudenza più recente, anche in seguito al pronunciamento della Cassazione, S.U., n. 7914/1994, converge nel sostenere l'incumulabilità del trattamento Cigs con l'*indennità sostitutiva del preavviso*.

Il datore è titolato a richiedere il rimborso all'Inps

per la quota parte del Tfr maturata nel corso del periodo d'intervento della Cigs, precedente al licenziamento⁽³⁸⁾. Secondo quanto affermato dall'Istituto, con il recente msg. n. 9468 del 28 aprile 2009 (si veda in questo stesso fascicolo a pag. 74), il conguaglio può essere effettuato anche per le quote precedentemente trasferite al Fondo di Tesoreria.

In materia occorre inoltre osservare che:

- il diritto al rimborso del Tfr viene meno se il lavoratore è posto in mobilità dopo la scadenza del 12° mese dal completamento del programma⁽³⁹⁾;
- ove nel corso del trattamento sia intervenuto un periodo di assenza per maternità obbligatoria, il Tfr rimborsabile è quello riferito alle sole quote maturate prima e dopo l'anzidetto periodo⁽⁴⁰⁾.

Incompatibilità con la Cigo

Secondo quanto stabilito dall'Inps con la circ. n. 204/1991, sussiste incompatibilità tra l'intervento straordinario e quello ordinario in seno alle medesime unità produttive. Tuttavia, secondo l'opinione dell'Istituto, l'incompatibilità è da riferire soltanto ai casi in cui le contrazioni o sospensioni del lavoro siano dovute a situazioni temporanee di mercato con esclusione, quindi, degli eventi che non abbiano attinenza alcuna con le causali previste per gli interventi straordinari.

(37) Cfr. Cass. n. 10057/1991.

(38) Cfr. art. 2, comma 2, legge n. 464/1972.

(39) Cfr. art. 5, comma 6, legge n. 223/1991.

(40) Cfr. msg. Inps n. 05726/1996.