

Compatibilità della Cig in deroga con altri ammortizzatori sociali

Rossella Schiavone *Funzionario del Ministero del lavoro presso la Direzione territoriale del lavoro di Ravenna*



Il Ministero del lavoro si occupa della questione inerente i presupposti per l'attivazione delle procedure di cassa integrazione guadagni in deroga in rapporto alla fruizione di altre tipologie di ammortizzatori sociali

Ministero del lavoro

Risposta a interpello 28.12.2011, n. 48

La Confederazione italiana della piccola e media industria ha avanzato istanza di interpello in merito ai presupposti per l'attivazione delle procedure di Cig in deroga, in rapporto alla fruizione di altre tipologie di ammortizzatori sociali. Il Ministero del lavoro, con l'interpello n. 48/2011, ha affrontato nello specifico la questione con riferimento ai seguenti quesiti: 1. se, al termine di un periodo di godimento di Cig «in deroga», sia comunque necessaria la sussistenza del requisito occupazionale previsto dalla medesima legge, per fruire successivamente dell'ammortizzatore sociale di cui alla Cigs; 2. se un periodo di trattamento di Cig in deroga possa considerarsi quale periodo «ponte» tra l'avvicendamento di due distinti periodi di fruizione di Cigs concessi ex articolo 1, legge n. 223/1991; 3. se le aziende sottoposte a procedure concorsuali possano beneficiare di Cig in deroga, al termine del periodo di fruizione di Cigs, disposta ex art. 3, legge n. 223/1991, al fine di fronteggiare il protrarsi della situazione di dissesto economico-finanziario; 4. se è da ritenersi compatibile il ricorso alla procedura di mobilità di cui agli articoli 4 e seguenti, legge n. 223/1991, nel corso dell'intervento della cassa in deroga.

Il requisito occupazionale per la Cigs

Con riferimento al primo quesito, si rammenta che l'art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991, stabilisce che la disciplina in materia di intervento straor-

dinario 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 di intervento. 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 trasferimento. Nel computo dei lavoratori, lo stesso comma 1 fa rientrare anche gli apprendisti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori a domicilio ed i dirigenti, tuttavia - eccezione fatta per i lavoratori con contratto di inserimento - tali categorie sono escluse dal beneficio della Cigs. Stante quanto sopra, la risposta ministeriale al primo quesito era vincolata legislativamente e, infatti, nell'interpello viene affermato che il requisito occupazionale dei 15 lavoratori occupati in media nel semestre precedente la richiesta di intervento straordinario di integrazione salariale è presupposto indefettibile per la presentazione della domanda di Cigs, anche nel caso in cui l'azienda abbia già goduto di un precedente periodo di

Cig in deroga.

Cig in deroga tra due Cigs

In riferimento al secondo quesito, ovvero in relazione alla possibilità di considerare un periodo di Cig in deroga come un «ponte» tra due periodi di Cigs, è da evidenziare che non vi sono di fatto impedimenti normativi, sempre a patto che siano rispettati i presupposti di legge. In definitiva, un'azienda che abbia terminato un periodo di Cigs può richiedere e fruire di un periodo di Cig in deroga, anche senza soluzione di continuità, ed avanzare una successiva domanda di Cigs, compatibilmente con le disposizioni di legge. Quindi una Cig in deroga può, teoricamente, fare da «ponte» tra due periodi di Cigs. Ed a tal proposito la stessa

La Cig in deroga può essere utilizzata come «ponte» tra due Cigs

Direzione generale ricorda che, ai sensi dell'art. 1, comma 5, legge n. 223/1991, in caso di crisi aziendale, è ammesso un nuovo ricorso alla Cigs, anche per la medesima causale, purché sia decorso almeno un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione.

Procedura concorsuale, Cigs e Cig in deroga

L'art. 3 della legge n. 223/1991 si occupa della concessione della Cigs in caso di procedure concorsuali e, cioè, nei casi di dichiarazione di fallimento, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa, di sottoposizione all'amministrazione straordinaria - qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata - e nel caso di ammissione al concordato preventivo consistente nella cessione dei beni. In questi casi, l'interpellante chiede se le aziende sottoposte a procedure concorsuali possano beneficiare, al termine del periodo di fruizione di Cigs, di trattamenti di integrazione salariale in deroga. Innanzitutto occorre tener presente che gli ammortizzatori sociali in deroga hanno permesso di ampliare la platea dei soggetti che hanno diritto ai benefici, consentendo ai lavoratori subordinati normalmente esclusi dalle misure di sostegno al reddito - a causa della tipologia del contratto di lavoro o dell'appartenenza ad un determinato settore dell'azienda di cui sono dipendenti, o, ancora, della dimensione aziendale della stessa - di fruire di prestazioni che hanno delle caratteristiche analoghe a quelle previste dalla normativa vigente. Sull'argomento, inoltre, il Ministero del lavoro evidenzia che la legge di stabilità 2011, prorogando gli ammortizzatori in deroga al 2011 in attesa della riforma degli ammortizzatori sociali, non ha previsto alcuna casuale per l'utilizzo degli stessi ma ha semplicemente stabilito che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, possa disporre, in deroga alla normativa vigente, la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di Cig, di mobilità e di disoccupazione speciale, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi. In merito, l'Intesa Stato Regioni 2011-2012 ha prorogato per tutto il 2012 l'accordo sugli ammortizzatori sociali in deroga - già in vigore per il biennio 2009-2010 - e, al punto 14, lett. d), ha previsto che, per le imprese cessate o sottoposte a procedure concorsuali, qualora si valuti indispensabile il ricorso alla Cig in deroga, la richiesta deve essere accompagnata, ove possibile, da piani di gestione delle eccedenze che pongano particolare attenzione ai processi di ricollocazione, anche verso altre imprese del territorio e con eventuali processi di riqualificazione delle competenze. In virtù di

quanto sopra, è ammissibile che l'azienda che abbia già fruito di Cigs in caso di procedure concorsuali, possa richiedere l'accesso a trattamenti di integrazione salariale in deroga per fronteggiare il protrarsi della situazione di dissesto economico-finanziario, purché sussistano i requisiti previsti dalle norme in materia di ammortizzatori sociali in deroga.

Mobilità e Cig in deroga

L'art. 4, legge n. 223/1991, a proposito della procedura per la dichiarazione di mobilità, stabilisce che l'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare le procedure di mobilità. In relazione alla richiesta avanzata dalla Confederazione italiana della piccola e media industria, in merito alla compatibilità del ricorso alla procedura di mobilità nel corso dell'intervento della cassa in deroga, la Direzione generale ritiene che, in linea generale, «non sia preclusa ad un'impresa in Cig in deroga la possibilità di avviare azioni di gestione non traumatica degli esuberi strutturali, tenendo comunque in considerazione quanto disposto dagli articoli 4 e 24, legge n. 223/1991».

Conclusioni

In definitiva, con l'interpello n. 48/2011, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha chiarito che:

1. il requisito occupazionale, stabilito dalla legge n. 223 del 23 luglio 1991, costituisce presupposto indefettibile ai fini della presentazione della domanda per Cigs, anche nel caso in cui l'azienda abbia già goduto di un precedente periodo di Cig in deroga;
2. non si rinvergono esplicite preclusioni normative in relazione alla possibilità di fruizione di un periodo «ponte» di cassa in deroga tra una Cigs e l'altra, purché siano rispettati i presupposti di legge per essere ammessi al trattamento;
3. qualora l'azienda abbia già fruito di un periodo di Cigs concesso ex articolo 3, legge n. 223/1991, può comunque richiedere successivamente i benefici di cui agli ammortizzatori in deroga, anche in assenza dei presupposti sanciti dal legislatore nel comma 2 del medesimo articolo 3, ferma restando la sussistenza dei requisiti previsti dalle norme in materia di ammortizzatori sociali in deroga;
4. in linea generale si ritiene che non sia preclusa ad un'impresa in Cig in deroga la possibilità di avviare azioni di gestione non traumatica degli esuberi strutturali, come la mobilità, tenendo comunque in considerazione quanto disposto dagli articoli 4 e 24, legge n. 223/1991.

La Confederazione italiana della piccola e media industria ha avanzato istanza di interpellato per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito ai presupposti per l'attivazione delle procedure di Cassa integrazione guadagni in deroga, in rapporto alla fruizione di altre tipologie di ammortizzatori sociali.

In particolare, l'istante chiede di chiarire se, al termine di un periodo di godimento di Cig «in deroga» alla legge n. 223/1991, sia comunque necessaria la sussistenza del requisito occupazionale previsto dalla medesima legge, per fruire successivamente dell'ammortizzatore sociale di cui alla Cigs.

Nello specifico, la problematica sollevata si articola in un triplice ordine di quesiti.

In primo luogo, si chiede se un periodo di trattamento di Cig in deroga possa considerarsi quale periodo «ponte» tra l'avvicendamento di due distinti periodi di fruizione di Cigs concessi ex art. 1, legge n. 223/1991.

Si pone, altresì, in dubbio se le aziende sottoposte a procedure concorsuali possano beneficiare di trattamenti di integrazione salariale in deroga, al termine del periodo di fruizione di Cigs, disposta ex art. 3 della citata legge, al fine di fronteggiare il protrarsi della situazione di dissesto economico-finanziario.

Si richiedono, da ultimo, precisazioni in ordine alla compatibilità del ricorso alla procedura di mobilità di cui agli artt. 4 e ss., legge n. 223/1991, nel corso dell'intervento della cassa in deroga.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche attive e passive del lavoro, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, appare opportuno precisare che, ai sensi dell'art. 1, comma 1, legge n. 223/1991, il requisito occupazionale necessario al fine di attivare l'intervento straordinario di integrazione salariale (Cigs) è pari, mediamente, ad un numero di 15 lavoratori, impiegati nel semestre precedente la data della richiesta dell'intervento suddetto, salvo le particolari ipotesi contemplate dalla legislazione di settore e da specifici decreti ministeriali.

Si precisa, inoltre, che sono ricompresi nel computo anche gli apprendisti, i dirigenti, i lavoratori a domicilio, nonché il personale occupato con contratto di inserimento. Le sindacate categorie risultano, tuttavia, escluse dall'accesso ai benefici in esame, fatta eccezione per i lavoratori con contratto di inserimento.

In linea con le suddette premesse ed in risposta alla prima questione, si rappresenta che il **requisito occupazionale**, stabilito dalla disposizione normativa, costituisce **presupposto indefettibile** ai fini della presentazione della domanda per Cigs, anche se l'azienda abbia già goduto di un precedente periodo di Cig in deroga.

Con riferimento al secondo quesito, afferente alla possibilità di fruizione di un periodo «ponte» di cassa in deroga tra una Cigs e l'altra, si evidenzia che, in linea generale, non si rinvencono esplicite preclusioni normative al verificarsi di tale eventualità, purché nella fattispecie concreta si riscontrino i presupposti necessari, dettati dalle fonti sopra menzionate, per essere ammessi al trattamento.

Pertanto, si ritiene ammissibile che un'azienda, terminato un periodo di integrazione salariale straordinaria, sorretta da una delle casuali di cui all'art. 1, legge n. 223/1991 (ovvero ristrutturazione, crisi, riorganizzazione, conversione aziendale ecc.), possa richiedere e fruire della cassa in deroga, anche senza soluzione di continuità, nonché avanzare una successiva domanda per Cigs, compatibilmente con le specifiche disposizione di legge.

Sul punto va peraltro ricordato quanto prevede l'art. 1 comma 5, legge n. 223/1991, secondo il quale *«la durata del programma per crisi aziendale non può essere superiore a dodici mesi. Una nuova erogazione per la medesima causale non può essere disposta prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione»*. Si ammette, dunque, la possibilità di ricorrere nuovamente alla Cigs, anche in ragione della medesima causale, nel rigoroso

Ministero del lavoro

Risposta a interpellato 28 dicembre 2011, n. 48

Oggetto: Art. 9, Dlgs n. 124/2004 - Effetti conseguenti all'utilizzo della Cig in deroga in rapporto all'eventuale attivazione di altre e diverse forme di ammortizzatori sociali

rispetto del termine prescritto dalla citata disposizione. Per quanto concerne, invece, la problematica relativa alla possibilità per le aziende sottoposte a procedure concorsuali di fruire di ammortizzatori sociali in deroga occorre riferirsi all'art. 3 della stessa legge n. 223/1991. Tale disposizione sancisce che il

trattamento straordinario di integrazione salariale viene erogato mediante decreto ministeriale ai lavoratori di aziende, rientranti nell'ambito di applicazione della Cigs, nelle ipotesi *«di dichiarazione di fallimento, di omologazione del concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa o di amministrazione straordinaria, qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata»*.

Al fine di fornire la soluzione alla problematica sollevata, appare opportuno richiamare la ratio che ispira la concessione dei benefici di cui agli ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa (legge n. 223/1991). In proposito, si ricorda che la disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga trova riscontro normativo nell'art. 2, comma 36, della legge n. 203/2008, nell'art. 19 legge n. 2/2009, di conversione del Dl n. 185/2008 e nell'art. 7-ter della legge n. 33/2009.

I trattamenti in esame, mediante i quali il legislatore ha voluto ampliare la platea dei destinatari aventi diritto ai suddetti benefici, vengono erogati, nei limiti delle risorse finanziarie stanziare annualmente, nei confronti di categorie di lavoratori subordinati normalmente esclusi dal campo di applicazione delle misure di sostegno del reddito, a causa della tipologia di contratto di cui sono titolari, dell'appartenenza settoriale dell'azienda di cui sono dipendenti o della dimensione aziendale.

Appare utile ricordare, altresì, che la legge n. 220/2010 (legge di stabilità 2011) all'art. 1 comma 30, non contempla alcuna specifica causale di intervento per l'erogazione di tali strumenti di sostegno, limitandosi a richiedere la stipulazione di *«accordi governativi e con riferimento a periodi non superiori a dodici mesi per la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di cassa integrazione guadagni, di mobilità e di disoccupazione speciale, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali»*.

Si rappresenta, inoltre, che l'Intesa Stato Regioni 2011 - 2012 sugli ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive stabilisce al punto 14), lettera d) *«che per le imprese cessate o sottoposte a procedure concorsuali qualora si valuti indispensabile il ricorso alla Cig in deroga, la richiesta dovrà essere accompagnata, ove possibile, da piani di gestione delle eccedenze che pongono particolare attenzione ai processi di ricollocazione, anche verso le altre imprese del territorio e con eventuali processi di riqualificazione delle competenze»*.

Sulla base delle susepse argomentazioni, nell'ipotesi in cui l'azienda abbia già fruito di un periodo di Cigs concesso ex art. 3, legge n. 223/1991, potrà richiedere successivamente i benefici di cui agli ammortizzatori in deroga, anche in assenza dei presupposti sanciti dal legislatore nel comma 2 del medesimo art. 3, ferma restando la sussistenza dei requisiti previsti dalle norme in materia di ammortizzatori sociali in deroga. Da ultimo, in ordine all'ammissibilità di un eventuale ricorso alla procedura di mobilità, durante un periodo di fruizione di trattamenti integrativi di cassa in deroga, occorre riferirsi all'art. 4, legge n. 223/1991.

In forza della suddetta norma l'azienda, infatti, ha la facoltà di avviare le procedure di mobilità soltanto qualora, ammessa al trattamento di cui alla Cigs ex art. 1 della richiamata legge, nel corso di attuazione del programma ritenga di non riuscire a reimpiegare tutti i lavoratori sospesi e di non poter utilizzare strumenti alternativi.

Sebbene il dettato normativo di cui sopra non sembrerebbe lasciare ampi margini, si ritiene che, in linea generale, non sia preclusa ad un'impresa in Cig in deroga la possibilità di avviare azioni di gestione non traumatica degli esuberi strutturali, tenendo comunque in considerazione quanto disposto dagli artt. 4 e 24, legge n. 223/1991.