

LA CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

DPR 10/06/2000

La cassa integrazione straordinaria è un istituto che affonda le proprie radici nella Legge 5 novembre 1968 n.1115 modificata da altre disposizioni successive (L.8/10/72 n.464 – L.20/5/75 n.164 e L.23/7/91 n.223) emanate allo scopo di provvedere al sostegno dei redditi degli operai dell'industria.

La CIGSS è caratterizzata da contrazione dell'attività dovuta non a cause transitorie e momentanee, come per la CIG ordinaria, ma a ragioni più profonde che presuppongono una situazione di crisi o di profondi riassetti del sistema produttivo aziendale.

CAMPO DI APPLICAZIONE: CHI PUO' FRUIRNE

In linea generale ne possono usufruire le aziende con più di quindici dipendenti.

Aziende soggette alla CIGS a regime senza limiti temporali

- imprese industriali (comprese edili e affini) con più di 15 dipendenti nel semestre precedente la domanda;
- cooperative agricole con più di 15 dipendenti nel semestre precedente la domanda;
- imprese commerciali con più di 200 dipendenti al momento della presentazione della domanda;
- imprese appaltatrici di servizi di mensa e ristorazione con più di 15 dipendenti che effettuano prestazioni ridotte presso imprese appaltanti, che abbiano fatto ricorso alla CIGS;
- imprese appaltatrici di servizi di pulizia con più di 15 dipendenti;
- imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario con più di 15 dipendenti;
- imprese artigiane dell'indotto che contraggono l'attività a causa della riduzione dell'attività del committente di maggioranza (250%);
- editori di giornali quotidiani a diffusione nazionale e giornali periodici.

Aziende soggette alla CIGS con limiti temporali (regime transitorio)	- imprese commerciali, in senso stretto, con più di 50 lavoratori e fino a 200; - imprese della logistica con più di 50 dipendenti; - agenzie di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti.
Aziende escluse	- imprese ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna; - imprese dello spettacolo; - artigiani; - imprese industriali degli enti pubblici; - imprese esercenti pubblici servizi di trasporto in concessione; - imprese armatoriali e di navigazione.
Lavoratori interessati	La possibilità di fruire dell'integrazione salariale è subordinata al fatto che i lavoratori beneficiari abbiano maturato una anzianità aziendale di almeno 90 giorni e che ricoprano la qualifica di: operai intermedi, impiegati, viaggiatori e piazzisti, quadri, soci e non soci di cooperative esercenti attività industriali, lavoratori con contratto a tempo indeterminato, part-time e con contratto di solidarietà. Ne sono esclusi i lavoratori con contratto di formazione se non espressamente inclusi nel provvedimento di concessione della CIGS, apprendisti, lavoratori a domicilio, dirigenti, lavoratori con contratto di solidarietà difensiva.

EFFETTI COLLATERALI DELLA CIGS

Per il lavoratore	Per il datore di lavoro
- decadenza dal trattamento di integrazione salariale se effettua contemporaneamente attività subordinata o autonoma per il periodo di attività; - decadenza dall'intero trattamento se non comunica preventivamente all'INPS lo svolgimento dell'attività.	- diritto di chiedere la sospensione dagli obblighi di assumere disabili per la durata dei programmi di CIGS, in proporzione alla attività lavorativa effettivamente sospesa in ambito provinciale (art.3, comma 5, Legge 68/99).

CAUSE DI INTERVENTO

- a) **CRISI AZIENDALE**
- b) **RISTRUTTURAZIONE, RIORGANIZZAZIONE E RICONVERSIONE**
- c) **PROCEDURE CONCORSUALI**
- d) **CONTRATTI DI SOLIDARIETA'**

Il presupposto per il riconoscimento dell'integrazione salariale è la predisposizione di un programma d'intervento volto, in generale, al rilancio dell'attività e alla salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione.

a) CRISI AZIENDALE

La crisi aziendale presuppone una serie di cause e difficoltà che pongono l'impresa nell'impossibilità di proseguire l'attività.

Per fronteggiare tale situazione l'impresa può chiedere il sostegno della CIGS a condizione che nel programma si evidenzi la sussistenza dei seguenti presupposti:

- *andamento negativo o involutivo dell'azienda risultante dagli indicatori economico-finanziari (risultato d'impresa, fatturato, indebitamento);*
- *ridimensionamento dell'occupazione e mancanza di nuove assunzioni;*
- *presentazione di un piano di risanamento finalizzato a riequilibrare i fattori di produzione;*
- *presentazione di un piano di gestione degli esuberi;*
- *se la situazione di crisi deriva da **un evento improvviso ed imprevisto**, esterno alla gestione aziendale, presentazione della documentazione attestante l'imprevedibilità dell'evento.*

Con lettera circolare 30/03/09 prot.n. 14/0005251 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha inserito nel concetto di "evento improvviso ed imprevisto" tutte quelle situazioni nazionali od internazionali (esempio attuale crisi economica globale) che comportino una ricaduta sui volumi produttivi dell'impresa o sui volumi di attività e di conseguenza sull'occupazione.

Durata: 12 mesi (un successivo intervento presuppone che sia trascorso un periodo pari a due terzi da quello precedente).

Per quanto riguarda il caso specifico di **crisi aziendale con cessazione di attività** la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale è ammessa qualora si verifichino le seguenti condizioni:

- *la cessazione dell'attività può riguardare l'intera azienda o parti di essa;*
- *l'impresa deve presentare un piano di gestione dei lavoratori in esubero tendente a ridurre il ricorso alla mobilità.*

I programmi annuali di crisi aziendale per cessazione di attività possono essere **prorogati per un periodo di 12 mesi** in presenza di **piani biennali di gestione degli esuberi**.

Tale proroga è condizionata ad una verifica ministeriale dalla quale emerga che, nei primi dodici mesi, sia stato avviato il piano gestionale delle eccedenze.

Il **locale organo ispettivo** effettua la verifica non prima che siano decorsi 9 mesi di CIGS. L'approvazione del programma del secondo anno e la conseguente concessione della CIGS segue le risultanze della verifica ispettiva.

b) RISTRUTTURAZIONE – RIORGANIZZAZIONE E RICONVERSIONE

La **ristrutturazione** presuppone la realizzazione di processi di razionalizzazione e rinnovo tecnologico degli impianti con preminenza degli investimenti fissi.

La **riorganizzazione** presuppone invece dei mutamenti organizzativi del lavoro al fine di migliorare l'efficienza produttiva e la qualità della produzione.

La **riconversione** infine comporta l'introduzione di processi produttivi relativi a settori merceologici diversi con necessità di modificare i cicli produttivi degli impianti e la sostituzione di quelli esistenti.

Durata: In questi casi il periodo massimo di CIGS è di **24 mesi** consecutivi. Sono tuttavia possibili due ulteriori proroghe di 12 mesi l'una quando, per la complessità del programma, si rende necessario il superamento del biennio ai fini della completa attuazione del programma stesso.

c) PROCEDURE CONCORSUALI

Fallimento; liquidazione coatta amministrativa; amministrazione straordinaria; concordato preventivo con cessione di beni.

Durata: massimo 12 mesi dal provvedimento di ammissione alla procedura stessa. Possono essere ottenute delle proroghe per un periodo non superiore a 6 mesi se sussistono fondate prospettive di continuazione di ripresa dell'attività e di salvaguardia dei livelli di occupazione tramite la cessione dell'azienda.

E' PREVISTO L'ACCERTAMENTO ISPETTIVO DA PARTE DELLA DPL

- ➔ In caso di **ristrutturazione – riorganizzazione – riconversione aziendale**
(decorso almeno un trimestre dall'inizio del trattamento)
- ➔ In caso di **crisi aziendale** solo se richiesto il pagamento diretto da parte dell'INPS.
(in questo caso la verifica deve riguardare le difficoltà di ordine finanziario che impediscono all'impresa di anticipare il trattamento straordinario di integrazione salariale, rilevabili dagli indicatori di bilancio , in particolare dall'indice di liquidità risultante dal rapporto tra le liquidità immediate e le passività correnti).
- ➔ In caso di **proroga** per crisi aziendale con cessazione dell'attività e programmi biennali di gestione degli esuberi.
(in questo caso la concessione del trattamento di CIGS per il secondo anno è subordinata alle risultanze dell'accertamento ispettivo).
- ➔ In caso di **contratti di solidarietà di tipo difensivo** (art.1 co.1 L.863/1984) solo se richiesto il pagamento diretto da parte dell'INPS.

La Direzione Provinciale del Lavoro- Servizio Ispezione Lavoro – di competenza per la verifica delle difficoltà di ordine finanziario (pagamento diretto INPS) è quella istituita sul territorio dove hanno sede le aziende richiedenti. Se le aziende sono ubicate in territori di province diverse, la verifica dovrà essere effettuata presso la sede dell'impresa che ha programmato il più alto numero di sospensioni e la DPL di competenza risulta quella della provincia dove è ubicata l'azienda.

Può esistere il caso, invece, che sia il Ministero del Lavoro a richiedere un approfondimento ispettivo, nel qual caso l'accertamento si renderebbe necessario a prescindere dalla causale di intervento invocata in domanda.

LA DOMANDA DI CIGS

Prima di richiedere l'intervento della CIGS il datore di lavoro deve espletare la prevista procedura sindacale dandone comunicazione alla RSU e/o alle Organizzazioni sindacali territoriali.

L'imprenditore o le Organizzazioni sindacali entro tre giorni, devono presentare domanda d'**esame congiunto** della situazione aziendale:

- per le unità ubicate nella stessa regione , al competente ufficio individuato dalla Regione competente;
- per le unità ubicate in più regioni al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La procedura di consultazione si esaurisce entro i venticinque giorni dalla data di ricezione, da parte del competente ufficio, della richiesta di esame congiunto.

Una volta terminata la consultazione inizia l'iter amministrativo previsto dalla legge (DPR 10.06.2000 n.218).

Le domande di intervento della CIGS devono essere presentate o inviate al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su modello CIGS/SOLID-1 entro il venticinquesimo giorno dalla scadenza del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

Con Circolare n.39 del 15/12/09 in attuazione delle disposizioni impartite con DPR 445/2000 riguardante la semplificazione e la dematerializzazione delle procedure amministrative è stato predisposto un **sistema di presentazione on-line delle domande** CIGS denominato "CIGS on-line".

Il sistema permette agli operatori delle DPL di gestire le pratiche di CIGS inviate dalle aziende, nonchè le comunicazioni inviate dai funzionari degli uffici centrali del Ministero preposti alla trattazione delle istanze.

d) CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

Con il contratto di solidarietà si fa riferimento ad una situazione di crisi aziendale temporanea, per la quale gli orari di lavoro dei dipendenti vengono ridotti e contestualmente si versa loro un contributo, come misura di sostegno al reddito.

I contratti sono disciplinati da due diverse normative, a seconda della fattispecie di azienda coinvolta:

⑨⑨⑨⑨⑨⑨⑨⑨

dl/1) Contratti di solidarietà di tipo difensivo per le imprese in regime di CIGS (Legge 863/84)

La **Legge 863/84** prevede la flessibilità, per le aziende industriali rientranti nel campo di applicazione CIGS, di fare ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale, a seguito della stipula di un accordo tra le parti (azienda e OO.SS.) finalizzato alla riduzione concordata dell'orario di lavoro per evitare il licenziamento dei lavoratori ritenuti in esubero.

Comporta per i lavoratori la concessione del trattamento di integrazione salariale per compensare la parte di retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, con copertura contributiva, e per i datori di lavoro una riduzione dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Va peraltro ricordato che la **Legge 102/09** ha aumentato la percentuale di integrazione, in via sperimentale per gli anni 2009/2010 dal 60% all'80% del trattamento retributivo perso.

Lo stesso provvedimento amministrativo D.L. n.78/09 convertito nella Legge 102/09 ha introdotto "il pagamento diretto" in favore dei lavoratori (ovviamente se richiesto dal datore) fatta salva l'eventuale revoca qualora l'organo di vigilanza della DPL accerti l'inesistenza delle difficoltà finanziarie.

Durata: il contratto di solidarietà difensivo può essere stipulato per un periodo non superiore a **24 mesi**.

La richiesta va presentata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su modello CIGS/SOLID.1 mediante la procedura on-line.

dl/2) Contratti di solidarietà per le imprese non rientranti nel regime di CIGS

(Art.5 comma 5 Legge 236/93).

La legge in esame prevede la possibilità, per le imprese che non rientrano nel campo di applicazione del trattamento di integrazione salariale (CIGS), nei casi di crisi congiunturale, di procedere in luogo del licenziamento alla riduzione dell'orario di lavoro mediante la sottoscrizione di un contratto di solidarietà in sede di accordo sindacale.

Imprese	1) Imprese non rientranti nel campo CIGS che abbiano avviato la procedura di
----------------	--

destinatarie	mobilità di cui all'art. 24 della Legge 223/91; 2) Imprese alberghiere e aziende termali pubbliche e private operanti nelle località termali che presentano gravi crisi occupazionali individuate con D.P.C.M. 01.10.93, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati; 3) Imprese artigiane non rientranti nel campo CIGS, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati, a condizione che aderiscano ai Fondi Bilaterali istituiti dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentativi sul piano nazionale. <u>(Le imprese artigiane con un numero di dipendenti superiore a 15 per accedere al contributo di solidarietà devono avviare la procedura di mobilità).</u>
Procedura per le imprese artigiane	Per l'accesso al Contributo di Solidarietà, a carico dei Fondi Bilaterali, nella misura non inferiore alla metà del contributo pubblico destinato ai lavoratori, l' iter è il seguente: • In caso di crisi congiunturale le parti nelle sedi bilaterali sindacali (rappresentanti datoriali e le organizzazioni sindacali) sottoscrivono un accordo per procedere, in luogo dei licenziamenti alla riduzione dell'orario di lavoro; • L'accordo sindacale unitamente alla richiesta viene presentata al Fondo Regionale per la tutela della professionalità; • Il Fondo delibera l'erogazione del contributo a suo carico e rilascia all'impresa certificazione attestante il versamento dell'adesione al fondo; L'impresa inoltra alla D.P.L competente territorialmente la richiesta per beneficiare del contributo pubblico, allegando la certificazione dell'adesione al fondo bilaterale. Il contributo erogato dal Ministero – Fondo per l'Occupazione - viene corrisposto al lavoratore (in riduzione oraria) nella misura pari al 25% della retribuzione persa ed anche all'azienda in uguale misura. La durata massima di utilizzo dei contratti di solidarietà è di 24 mesi. Nessuna proroga può essere concessa senza soluzioni di continuità. Pertanto la proroga può essere concessa per ulteriori 12 mesi fino alla durata massima di 36 mesi complessivi nell'arco del quinquennio.

Tempo di erogazione e natura del contributo 	Il contributo, da parte del Ministero, viene erogato all'impresa in rate trimestrali e ripartito in parti uguali tra l'impresa ed i lavoratori interessati sulla base del monte ore retributivo calcolato a seguito della riduzione dell'orario. Per i lavoratori il contributo non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti contrattuali e di legge, compresi gli obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali. Ai soli fini pensionistici si terrà conto, per il periodo della riduzione, dell'intera retribuzione di riferimento (oneri figurativi).
Lavoratori interessati	1) Lavoratori subordinati; 2) Lavoratori assunti con contratto a termine; 3) Apprendisti; 4) Lavoratori assunti con contratto di inserimento.
Istruttoria	L'istanza è presentata dall'impresa richiedente il contributo di solidarietà ed è prodotta in tre copie di cui una in bollo - <u>indirizzata alla D.P.L. competente per territorio.</u> All'istanza deve essere allegata la seguente documentazione: a) Verbale di accordo sindacale; b) Scheda informativa dati strutturali dell'impresa; c) Scheda informativa per la determinazione del contributo; d) Scheda di dettaglio orario ordinario; e) Scheda di dettaglio orario ridotto concordato; f) Elenco nominativo e dati fiscali dei lavoratori interessati; g) Ricevuta del bollettino versamento ELBA (dichiarazione di adesione al fondo bilaterale); h) Dichiarazione coordinate bancarie per l'accreditamento del contributo che verrà erogato; i) Eventuale accordo sindacale di avvio procedura di mobilità (per imprese artigiane con più di 15 dipendenti). Qualora successivamente alla stipula del Contratto di Solidarietà si manifesti l'esigenza di variare il nominativo di uno o più lavoratori, è necessario stipulare un successivo accordo sindacale integrativo, che contenga i nominativi dei lavoratori ai quali viene applicata la riduzione dell'orario di lavoro, fermo restando il tetto massimo numerico dei lavoratori medesimi già fissato nel contratto di solidarietà.

Verifica D.P.L in fase istruttoria	a) requisiti soggettivi dell'impresa (Art. 5 comma 5 e sgg. Della Legge 236/93); b) autenticità del contratto di solidarietà; c) attivazione contratto di solidarietà nell'ambito della procedura di mobilità, nei casi previsti. Verificati tutti gli elementi di cui sopra, la D.P.L. trasmette l'istanza corredata dai relativi allegati alla Direzione Generale Ammortizzatori Sociali e Incentivi all'Occupazione – Div. I -
Controlli della D.P.L. Servizio Ispettivo	Il Servizio Ispettivo effettua trimestralmente l'accertamento sull'effettiva riduzione dell'orario di lavoro svolto dai lavoratori interessati. A tal fine i datori di lavoro devono <u>inviare al servizio ispettivo, al termine del periodo di riferimento, la scheda consuntiva per la determinazione del contributo.</u> La verifica dell'ispettore riguarda: a) l'effettiva riduzione dell'orario di lavoro applicata ai lavoratori interessati (da visionare registro presenze e prospetti paga); b) la corrispondenza dei lavoratori indicati nelle schede e quelli effettivamente collocati in regime di solidarietà; c) la corrispondenza tra le retribuzioni medie orarie indicate per ogni lavoratore e quelle desumibili dalle registrazioni sui libri paga. Sulla base delle verifiche suddette la D.P.L.- Servizio Ispettivo – comunica alla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e degli I.O., le risultanze ispettive e l'importo effettivo da erogare nonché le coordinate bancarie dell'impresa per la successiva erogazione del contributo da parte dell'INPS. Qualora in fase di verifica ispettiva si accerti la cessazione di attività da parte dell'impresa richiedente il contributo, bisogna individuare unicamente l'ammontare della quota di contributo spettante ai singoli lavoratori interessati e segnalare alla Dir. Gen. l'avvenuta cessazione dell'attività dell'impresa. La D.P.L. in questo caso dovrà acquisire e segnalare le coordinate bancarie dei medesimi lavoratori, a cui l'INPS erogherà direttamente il contributo.
Contributo di	E' disposta con Decreto Direttoriale . L'importo indicato nel Decreto comprende la quota spettante all'impresa e la quota spettante ai lavoratori interessati dalla



solidarietà	riduzione dell'orario di lavoro. <u>Il decreto viene trasmesso all'INPS e per conoscenza alla D.P.L. competenti per territorio.</u>
Prestazioni eccedenti l'orario di lavoro ridotto	Il contratto di solidarietà può prevedere la possibilità di modificare in aumento nei limiti dell'orario contrattuale (ordinario) l'orario ridotto determinato dal medesimo contratto. • <u>Pertanto qualora il contratto non stabilisce le modalità di effettuazione delle prestazioni eccedenti l'orario ridotto concordato, le stesse dovranno essere stabilite in un successivo accordo sindacale integrativo.</u> • <u>Il ricorso alla esecuzione di prestazioni eccedenti l'orario ridotto, deve essere tempestivamente comunicato al competente Servizio Ispettivo.</u> Non è possibile effettuare lavoro straordinario, salvo particolari ed eccezionali esigenze derivanti dalla tipologia dell'impresa o del lavoro che viene svolto.
Riferimenti normativi nuova procedura di concessione del contributo di solidarietà	• Circolare n. 20 del 25 maggio 2004 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; • Circolare INPS n. 126 del 06 agosto 2004.

CONTRATTO DI SOLIDARIETA' ESPANSIVO

In contrapposizione all'altro tipo di contratto di solidarietà "difensivo" previsto dalla stessa Legge 863/84, ha trovato scarsa applicazione anche se tuttora presente nel nostro ordinamento.

Le aziende che stipulano contratti collettivi con i sindacati al fine di incrementare gli organici attraverso riduzioni stabili dell'orario di lavoro, con decurtazione della retribuzione e contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale con richiesta nominativa, hanno diritto, ai sensi della Legge 863/84, ad un particolare beneficio contributivo.

Per ottenere questi benefici contributivi, il datore di lavoro deve presentare alla Direzione Provinciale del Lavoro di competenza per territorio il contratto collettivo stipulato con i sindacati.

La concessione del beneficio contributivo in parola è subordinata all'**accertamento da parte della Direzione Provinciale del Lavoro della corrispondenza tra la riduzione concordata di orario e le assunzioni effettuate.**

Ottenuto il parere della DPL, l'azienda lo comunicherà poi alla sede INPS competente. La Direzione eseguirà i controlli sulla corretta applicazione dei contratti in questione, disponendo la sospensione del contributo nei casi di accertata violazione degli stessi (art.2, comma 7, D.L. 726/84).