

LAVORO

Stretta sulla Cigs dal 24 settembre

Stop alla Cigs a zero ore dal 24 settembre: entra in vigore la limitazione all'uso della cassa straordinaria introdotta dall'articolo 22, comma 4, del Dlgs 148/2015. Le autorizzazioni di Cigs per riorganizzazione

e crisi aziendale potranno essere concesse entro il tetto dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva. I datori devono prestare attenzione al calcolo dei lavoratori mediamente occupati dall'azienda.

► pagina 32

Ammortizzatori sociali. Entra in vigore dopo due anni la stretta prevista dal Dlgs 148/2015 in attuazione del Jobs act

Tetto all'80% delle ore per la Cigs

Dal 24 settembre stop all'integrazione salariale per l'intero orario nell'unità produttiva

PAGINA A CURA DI

**Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone**

Il 24 settembre sarà un momento di svolta per tutte le aziende che gravitano nell'orbita della cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs). Entra in vigore, infatti, una limitazione all'uso della cassa introdotta dall'articolo 22, comma 4, del Dlgs 148/2015, di riordino degli ammortizzatori sociali: le autorizzazioni di Cigs richieste per riorganizzazione e crisi aziendale potranno essere concesse entro il tetto massimo dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva interessata nell'arco di tempo del programma autorizzato. Indubbiamente, si tratta di una forte innovazione, che fa calare il sipario su una prassi consolidata nel tempo per cui alcune imprese, potendo contare sulla Cigs a zero ore per tutto il personale durante il periodo disponibile, erano aperte solo "virtualmente", senza, in realtà, alcun lavoratore all'opera.

Ci si avvia al cambiamento e, quindi, per le due causali più ricorrenti (riorganizzazione e crisi aziendale) in cui la conclusione della consultazione sindacale, la presentazione dell'istanza di accesso al trattamento e le conseguenti sospensioni avvengono a decorrere dal prossimo 24 settembre, le imprese dovranno fare i conti con il paletto imposto dalla norma.

Se da una parte la disposizione evita, come anticipato, il possibile ricorso alla Cigs a zero ore dell'intera unità produttiva, dall'altra non preclude la sospensione totale di singoli lavoratori.

La logica della norma

Il Dlgs 148/2015 è entrato in vigore il 24 settembre 2015 ma, in forza di una previsione contenuta nell'articolo 44, comma 3, questa limitazione è rimasta in standby per 24 mesi, durante i quali le co-

se sono rimaste inalterate.

Adesso, il periodo transitorio è arrivato alla scadenza e, conseguentemente, la norma di contenimento fa il suo ingresso nel quadro giuridico.

Qual è la ratio di questa previsione? Per comprenderne a fondo la portata, bisogna considerare che il decreto di riordino degli ammortizzatori sociali attua i principi postulati dalla legge delega (legge 183/2014, il cosiddetto Jobs act).

Tra le più rilevanti linee guida dettate dalla legge 183/2014 va annoverata la revisione dei limiti di durata dei trattamenti di cassa, che - secondo i principi della delega - vanno rapportati al numero massimo di ore lavorabili nel periodo di intervento della Cig.

In questa direzione va, ad esempio, la riduzione da 36 a 24 mesi del periodo complessivo di durata dei trattamenti nel quinquennio mobile (si veda anche Il Sole 24 Ore dell'8 settembre).

Va, altresì, considerato che la Cigs è uno strumento utile a fronteggiare situazioni di crisi aziendali e di eccedenza occupazionale particolarmente significativi e che potrebbero portare a licenziamenti di massa, con evidente ripercussione sul fronte sociale. Il suo scopo è, quindi, quello di curare un momento di patologia anche grave ma non terminale.

In questo senso, già dal gennaio 2016 - in forza di una previsione contenuta nella legge 92/2012 - non è possibile ricorrere all'intervento straordinario nei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

La durata della Cigs

Tornando ai limiti temporali, vale la pena di ricordare che, per la causale di riorganizzazione aziendale - al cui interno si collocano i casi di ristrutturazione e conversione aziendale previsti dalla normativa antecedente al decreto di riordino

(legge 223/1991) - la durata massima del trattamento è pari a 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, per ciascuna unità produttiva.

Per crisi aziendale, invece, il periodo massimo è inferiore e non può eccedere i 12 mesi, anche continuativi. Il Dlgs 148/2015 ha attratto nell'alveo della Cigs anche il contratto di solidarietà difensivo (Cds) - che, in precedenza, godeva dell'autonomia normativa assegnata gli dalla legge 863/1984 - portando così a tre il totale delle causali per cui è possibile richiedere l'intervento pubblico straordinario.

Nell'ambito della durata complessiva dei trattamenti, il legislatore ha voluto in qualche modo spingere le aziende verso l'uso del contratto di solidarietà difensivo e ha previsto che, ai fini del calcolo dei 24 mesi di durata massima, il trattamento di integrazione salariale per Cds sia computato per la metà.

In questo modo, per esempio, laddove nel quinquennio mobile, un'impresa faccia ricorso alla Cigs solamente per Cds, l'intervento salariale potrà durare 36 mesi (fino a 24, infatti, il periodo varrà la metà, ovvero 12 mesi cui può aggiungersi un ulteriore anno). Questa logica non vale per le imprese edili e affini che, in relazione a quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 4 del decreto di riordino, possono contare su un periodo massimo complessivo più ampio, di 30 mesi nel quinquennio mobile, per ciascuna unità produttiva.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Strumenti a confronto

	CASSA ORDINARIA	CASSA STRAORDINARIA
AZIENDE AMMESSE	Possono ricorrere alla cassa integrazione guadagni ordinaria le imprese industriali senza limite dimensionale e le <i>aziende indicate nell'articolo 10 del Dlgs 148/15</i>	Imprese industriali che nel semestre precedente la domanda hanno occupato in media più di 15 dipendenti , inclusi apprendisti e dirigenti . <i>L'indicazione non è esaustiva, vi rientrano anche altri datori elencati nell'articolo 20 del Dlgs 148/15</i>
CAUSALI DI INTERVENTO	<ul style="list-style-type: none"> Situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; Situazioni temporanee di mercato 	Sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a: <ul style="list-style-type: none"> riorganizzazione aziendale; crisi aziendale, esclusi i casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa; contratto di solidarietà (Cds)
DURATA PREVISTA	La Cigo può essere corrisposta fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative , prorogabile su base trimestrale fino a un massimo di 52 settimane . Se l'azienda ne ha usufruito per 52 settimane consecutive può inoltrare una nuova richiesta (stessa unità produttiva) solo alla fine di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa. La Cigo non può essere concessa per più di 52 settimane in un biennio mobile	Gli interventi possono essere anche continuativi . Le durate sono: <ul style="list-style-type: none"> per riorganizzazione aziendale, 24 mesi in un biennio mobile; per crisi aziendale, 12 mesi; per contratti di solidarietà, 24 mesi in un quinquennio mobile. I primi due anni si calcolano al 50% e quindi la durata arriva a 36 mesi . <i>Sono escluse le imprese edili e affini, per cui la cui durata complessiva dei trattamenti è di 30 mesi</i>
LIMITI DI FRUIZIONE	Non è possibile ottenere la Cigo per le ore eccedenti il limite di 1/3 di quelle ordinarie lavorabili nel biennio mobile , con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale	Dal 24 settembre 2017 , nei casi di Cigs determinati da crisi e riorganizzazione aziendale , la cassa può essere autorizzata solo nel limite dell' 80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo del programma autorizzato. <i>Non si può chiedere la Cigs nelle unità in cui sia già intervenuta la Cigo per gli stessi periodi e causali coincidenti</i>