


Cassa integrazione guadagni: le ultime novità dall'Inps e dal Ministero

Antonino Cannioto *Esperto in materia previdenziale*

Giuseppe Maccarone *Consulente del lavoro in Roma*

 *L'Inps precisa che un'azienda che si ritrovi in uno stato di crisi non risolta con il ricorso alla Cig ordinaria, fruita nel limite massimo di 52 settimane, può accedere alla Cigs senza soluzione di continuità; il Ministero ammette la presentazione di una domanda di Cig in deroga per i lavoratori apprendisti unitamente ad un'altra diretta ad ottenere la Cigo o la Cigs per il restante personale; infine, l'Inps fornisce chiarimenti in tema di ore integrabili in caso di richiesta di Cig da parte di impresa che attua un orario inferiore a quello contrattuale*

Inps - Msg. 10.6.2009, n. 13406
Ministero del lavoro - Risposta
ad interpello 5.6.2009, n. 52
Inps - Msg. 11.6.2009, n. 13419

La crisi del sistema economico e le sue ripercussioni sul fronte aziendale e occupazionale continuano a farla da padrone oltre a stimolare i diversi soggetti che, a vario titolo, ne sono coinvolti. In tale contesto, va da sé che gli ammortizzatori sociali assumano sempre un ruolo di primo piano, soprattutto sul fronte degli aspetti normativi e operativi loro collegati. È proprio di questi giorni un messaggio dell'Inps (n. 13406/2009) - in materia di ricorso alla Cassa integrazione - con cui l'Istituto, recependo un chiaro indirizzo ministeriale, offre alle imprese in difficoltà un aiuto in più, permettendo loro la possibilità di transitare dalla cassa integrazione guadagni ordinaria (Cigo) a quella straordinaria (Cigs), senza soluzione di continuità. Al termine delle 52 settimane previste per la Cigo, l'azienda potrà ricorrere alla Cigs anche in assenza delle causali tipiche di intervento, vale a dire ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione o procedura concorsuale. La chiave che aprirà la porta all'ammortizzatore sociale sarà costituita dalla crisi aziendale che l'impresa sta attraversando. Il tutto prende spunto da una interpretazione estensiva del concet-

*Le aziende dopo
52 settimane
di Cigo possono
accedere
alla Cigs*

to di «evento improvviso ed imprevisto» contenuta nella lettera circolare del Ministero del lavoro n. 5251/2009 (in *Guida al Lavoro* n. 15/2009, pag. 24), con cui è stata fornita una lettura «attualizzata» del requisito, contenuto nell'art. 1, comma 1, lettera e) del Dm n. 31826/2002, che costituisce uno dei criteri necessari per l'approvazione dei programmi di crisi aziendali e per la concessione della Cigs. Secondo l'interpretazione fornita dai tecnici ministeriali e fatta propria dall'Inps, ai fini dell'ammissione all'integrazione salariale straordinaria, assumono rilievo gli eventi - emersi in ambito nazionale e internazionale - che vanno a incidere negativamente sulla produttività aziendale e sull'occupazione. In tal senso, ha spiegato il Ministero, devono essere valutate situazioni come la «riduzione di commesse, la perdita di quote del mercato nazionale o la riduzione del medesimo, la contrazione delle esportazioni, la difficoltà dell'accesso al credito». Va, peraltro, osservato che recentemente (cfr. circ. 20 aprile 2009, n. 58, in *Guida al Lavoro* n. 18/2009, pag. 28), al fine di ottimizzare l'utilizzo del periodo massimo di Cigo, l'Inps ha già individuato criteri più flessibili per il computo delle 52 settimane massime, prevedendo che il conteggio delle stesse tenga conto non delle settimane di calendario ma delle effettive giornate di sospensione del lavoro, considerando fruita una settimana quando la contrazione dell'attività lavorativa interessa 6 giorni ovvero 5 nel caso di settimana corta. Con il messaggio in rassegna, l'Istituto torna sull'argomento, recepisce le direttive del Ministero e chiarisce che quelle imprese che, pur avendo usufruito delle 52 settimane di Cigo, non sono riuscite a superare le difficoltà possono richiedere l'accesso alla Cassa integrazione straordinaria. A tal fine l'impresa deve presentare proposta di concessione della Cigs, per la causale individuata dall'art. 1, comma 1, lettera e) del Dm n. 31826/2002, al Ministero del lavoro, della salute e della previdenza sociale, che la valuterà nel merito e, in caso di accoglimento, ne potrà disporre l'erogazione a conguaglio o a pagamento diretto da parte dell'Inps. Vale la pena ricordare che complessivamente - in caso di pluralità di intervento

- le due tipologie di integrazione (ordinaria e straordinaria), non possono - in ogni caso - superare i 36 mesi in un quinquennio, individuato in un arco temporale a scadenza fissa, a partire dall'11 agosto 1990 (vedi *infra*); quello in corso scadrà il 10.8.2010.

Di seguito, ci sembra utile riassumere brevemente le principali caratteristiche che contraddistinguono le due tipologie di intervento salariale: la cassa integrazione guadagni ordinaria e quella straordinaria.

La cassa integrazione ordinaria (Cigo)

Si tratta del classico ammortizzatore sociale cui le imprese, in temporanea difficoltà, fanno ricorso nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva dovuta ad eventi non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori.

Attraverso l'accesso alla Cigo, agli operai impiegati e quadri (**con esclusione degli apprendisti**), dipendenti da aziende industriali in genere, nonché da imprese artigiane del settore edile e lapideo⁽¹⁾, viene garantito un trattamento - sostitutivo della retribuzione - pari all'80% di quanto sarebbe loro complessivamente spettato per le ore di lavoro non prestate. L'integrazione, che soggiace a limiti massimi mensili stabiliti dalla legge, può essere corrisposta per un arco temporale non superiore alle 13 settimane trimestralmente prorogabili, in casi eccezionali, fino a 12 mesi. Raggiunto tale limite - prima di presentare una nuova domanda di intervento ordinario - l'impresa deve svolgere normale attività lavorativa per almeno 52 settimane.

La cassa integrazione straordinaria (Cigs)

Anche in questo caso parliamo di un intervento a sostegno di imprese e lavoratori. Gli obiettivi cui si ispira sono, però, diversi da quelli dell'intervento ordinario. Più precisamente, l'intervento straordinario non riguarda difficoltà di breve periodo ma attiene a situazioni che dipendono da processi di trasformazione dell'attività produttiva o anche di vera e propria crisi dell'impresa.

La situazione di difficoltà - per la quale si concretizza una sospensione dal lavoro ovvero una riduzione dell'orario - deve, infatti, derivare da una delle seguenti causali:

- ristrutturazione;
- riorganizzazione;
- conversione;

- crisi aziendale (nel più estensivo senso sopra descritto);
- procedure concorsuali.

Rientrano nel campo di applicazione della Cigs le aziende di seguito elencate (l'elencazione non è a titolo esaustivo):

- imprese industriali (anche edili);

Le aziende devono avere una forza occupazionale superiore ai 15 dipendenti nel semestre antecedente la richiesta di intervento.

- appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione e dei servizi di pulizia;

Le aziende devono avere una forza occupazionale superiore ai 15 dipendenti nel semestre antecedente la richiesta di intervento.

- imprese artigiane, comprese quelle edili, dell'indotto;

Le aziende devono avere una forza occupazionale superiore ai 15 dipendenti nel semestre antecedente la richiesta di intervento. Per rientrare nel campo di applicazione della norma, le imprese artigiane dell'indotto devono aver superato, nel biennio precedente, il 50% del fatturato nei confronti di un'impresa rientrante nella disciplina dell'intervento straordinario della Cassa integrazione (art. 12, legge n. 223/1991 - Cfr. circ. Inps n. 211/1991).

- imprese di vigilanza, con forza occupazionale superiore ai 15 dipendenti nel semestre antecedente la richiesta di intervento;

La disciplina Cigs alle suddette imprese viene prevista, transitoriamente, con provvedimenti periodici. Per le imprese commerciali, secondo l'Inps, il limite occupazione (+ 50 dip.) va considerato mensilmente.

- imprese commerciali (comprese quelle di logistica), di spedizione e trasporto, agenzie di viaggio e turismo, che occupano più di 50 dipendenti;

(1) Gli interventi ordinari della Cassa integrazione guadagni concernenti il settore edile e dei materiali lapidei sono regolati dalla specifica normativa dettata dalla legge n. 427/1975 nonché, in relazione ad alcune specifiche cause di sospensione o contrazione di attività, dalla legge n. 223/1991. La collocazione nell'ambito della Cigo si propone di rendere più omogeneo lo scenario.

La disciplina Cigs alle suddette imprese viene prevista, transitoriamente, con provvedimenti periodici. Per le imprese commerciali, secondo l'Inps, il limite occupazione (+ 50 dip.) va considerato mensilmente.

imprese commerciali con oltre 200 dipendenti;

le aziende di trasporto aereo;

Imprese che svolgono attività di navigazione aerea (vettori aerei) nonché delle società da questi derivanti a seguito di processi di riorganizzazione o trasformazioni societarie (art. 1-bis, legge n. 291/2004; Inps, circ. n. 28/2005 e n. 73/2008).

le imprese del sistema aeroportuale.

Estensione operata dall'art. 2, c. 37, legge n. 203/2008 (Finanziaria 2009); Inps, circ. n. 60/2009).

Attraverso questo intervento, a operai impiegati e quadri (**con esclusione degli apprendisti**) è assicurato un trattamento, sostitutivo della retribuzione, pari all'80% di quanto sarebbe loro complessivamente spettato per le ore di lavoro non prestate. L'integrazione, che soggiace a limiti massimi mensili stabiliti dalla legge, può essere corrisposta per un arco temporale non superiore a 12 mesi in caso di crisi aziendale, 18 mesi (periodo massimo)⁽²⁾ in caso di procedure esecutive concorsuali e 24 mesi in caso di riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale. Ricordiamo, infine, che:

non è possibile chiedere l'intervento straordinario per le unità produttive per le quali è stato richiesto, per il medesimo periodo, l'intervento ordinario;

nel loro complesso, come anticipato, le due tipologie di intervento (ordinario e straordinario) non possono superare i 36 mesi in un quinquennio.

Il quinquennio è individuato in un arco temporale a scadenza fissa, a partire dall'11 agosto 1990 (cfr. Inps, circ. n. 106/1996).

Sempre in tema di cassa, avendo riguardo ai recenti provvedimenti adottati con lo scopo di ren-

dere più flessibili gli ammortizzatori, segnaliamo altri due messaggi Inps. Con il primo (n. 6990/2009) l'Istituto ha derogato alla necessaria presenza della ripresa dell'attività aziendale, per la concessione di successive proroghe trimestrali di Cigo, nell'ambito dei primi 12 mesi di intervento. Nel messaggio, inoltre, l'Inps ha affermato che nei casi di richiesta di integrazione salariale ordinaria seguita da un periodo di Cigs, è possibile accogliere l'istanza di Cigo, o ritenere legittima l'autorizzazione già concessa, anche se l'azienda non ha ripreso l'attività produttiva prima di ricorrere alle integrazioni salariali straordinarie, e ciò indipendentemente dalla causale (ristrutturazione, crisi, ecc.) relativa a queste ultime.

Con il secondo (n. 13419/2009) l'Inps è intervenuto in materia di retribuzione oraria da prendere a riferimento per le richieste di integrazioni salariali presentate da aziende che adottano un orario di lavoro inferiore a quello contrattualmente previsto e retribuito.

La risposta fornita dall'Inps si riferisce ad alcuni casi, segnalati alla Direzione centrale, relativi ad aziende che si avvalgono di lavoratori il cui orario

di lavoro è minore rispetto a quello che la contrattazione prevede e che le stesse aziende normalmente retribuiscono. L'Inps riferisce che taluni datori di lavoro che si trovano in tale circostanza hanno chiesto di poter integrare comunque le 40 ore contrattualmente previste, pur in presenza di un orario ridotto; tutto ciò «*al fine di*

mantenere il salario integrabile rapportato alla mensilizzazione effettivamente percepita». Alla particolare richiesta, come era del resto prevedibile, l'Inps replica laconicamente ma energicamente affermando che «*le ore integrabili sono esclusivamente quelle previste dall'orario di fatto praticato e che a quest'ultimo va rapportata la retribuzione settimanale ai fini del calcolo della retribuzione oraria*».

Sempre sul delicato fronte del ricorso agli ammortizzatori sociali, va altresì segnalata la risposta (n. 52/2009) ad un recente interpello formulato - ex art. 9 del Dlgs n. 124/2004 - dalla Confindustria. Il Ministero ha affermato che un'impresa rientrante nel campo di applicazione degli ammortizzatori sociali, che - ricorrendone i presupposti - intenda accedere alla cassa integrazione guadagni ordinaria (Cigo) o straordinaria (Cigs), può - contestualmente - richiedere la concessione del trattamento salariale in deroga per gli apprendisti. Secondo i tecnici ministeriali, la contestualità nella presenta-

Concessione di Cigs anche senza le classiche causali

(2) Fattispecie disciplinate dall'articolo 3 della legge n. 223/1991.

zione delle domande di cassa risponde esattamente alla volontà del legislatore che, con la recente normativa emanata in materia⁽³⁾, ha inteso garantire agli apprendisti - esclusi, di norma, dalle disposizioni in materia di ammortizzatori sociali - un sostegno economico alla stregua degli altri lavoratori. La conclusione ministeriale ci sembra del tutto condivisibile anche alla luce delle considerazioni che saranno svolte nel prosieguo.

Cassa integrazione in deroga

Nel generale quadro relativo alla normativa in materia di ammortizzatori sociali e in attesa della loro riforma, da oltre un lustro, con specifici interventi, il legislatore ha previsto la possibilità di prorogare o estendere i trattamenti di cassa integrazione, anche in deroga alla normativa che regola la materia. L'ampiezza e gli effetti della deroga vanno individuati, tra l'altro, nella possibilità di ottenere trattamenti anche dopo il superamento dei limiti temporali previsti dalla disciplina di riferimento, nonché nel ricorso all'ammortizzatore sociale, da parte di soggetti non originariamente individuati tra i naturali destinatari. Negli ultimi tempi la crisi del sistema economico ha spinto il legislatore all'emanazione di una serie non indifferente di provvedimenti contenenti misure atte a coadiuvare le aziende e i lavoratori a superare il periodo di recessione.

Riguardo agli ammortizzatori in deroga, va sottolineato che, recentemente, il Dl n. 185/2008 - convertito nella legge n. 2/2009, e ulteriormente modificato dalle disposizioni di cui alla legge n. 33/2009 - ne ha ampliato l'ambito di operatività, arrivando a prevedere che le risorse messe a disposizione dal Governo per il finanziamento di questi strumenti possono essere utilizzate con riferimento a tutte le tipologie di lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati.

Lo strumento in deroga, però - e questo ci sembra importante puntualizzarlo - resta ancorato al proprio contesto, nel rispetto delle condizioni previste dalle norme che lo regolamentano. È proprio sulla dinamica delle richieste di tale intervento che Confindustria ha articolato il quesito al Ministero.

Orientamento ministeriale

Venendo nel merito dell'interpello, apprezziamo l'apertura, operata dai tecnici ministeriali, consistente nell'utilizzo dell'ammortizzatore sociale in deroga anche da parte di soggetti che l'impianto legislativo ordinario ha, di fatto, sempre tenuto fuori dal campo di applicazione di questo tipo di aiuti.

È ovvio, infatti, che se un'impresa rientra nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria non può ricomprendere gli apprendisti nell'intervento; l'esclusione di questi ultimi resta, quindi, valida e operante così come sancito dall'impianto legislativo vigente.

Secondo il Ministero del lavoro, tuttavia, non si può escludere la possibilità che, contestualmente, la medesima azienda presenti una istanza finalizzata a ottenere, a favore degli apprendisti, un intervento in deroga. A supportare tale tesi, aggiunge la risposta ministeriale, soccorrono le modifiche apportate dalla legge n. 33/2009, all'accesso allo strumento in deroga. In particolare, il riferimento riguarda il nuovo comma 1-bis dell'art. 19, Dl n. 185/2008 (legge n. 2/2009, testo modificato dalle disposizioni contenute nella legge n. 33/2009), il cui novelato testo così recita: «... Con riferimento ai lavoratori di cui alle lettere da a) a c) del comma 1, l'eventuale ricorso all'utilizzo di trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria o di mobilità in deroga alla

normativa vigente è in ogni caso subordinato all'esaurimento dei periodi di tutela di cui alle stesse lettere da a) a c) del comma 1 secondo quanto precisato dal decreto di cui al comma 3 del presente articolo, fermo restando che, nelle ipotesi in cui manchi l'intervento integrativo degli enti bilaterali, i predetti periodi di

tutela si considerano esauriti e i lavoratori accedono direttamente ai trattamenti in deroga alla normativa vigente». Si apprezza, nella nuova formulazione della norma, l'utilizzo delle due locuzioni grassetate. La prima (mancata integrazione degli Enti bilaterali), volutamente non accompagnata dalle ragioni dell'assenza, ricorre ogni qual volta l'intervento dell'Ente non si realizza, a prescindere dalle possibili motivazioni (mancato ricorso all'Ente, assenza dello stesso nel settore, integrazione negata ecc.); la seconda qualifica i previsti periodi di tutela da disoccupazione (ordinaria e/o con requisiti ridotti), non come assenti ma come esauriti, preservandone, così, gli effetti. La conclusione cui si giunge, contenuta - peraltro - nella nota ministeriale, è che la tutela prevista dall'intervento in deroga risulta in ogni caso garantita a favore dei soggetti destinatari, anche in assenza dell'intervento degli Enti bilaterali. Secondo il Ministero, infine, la possibilità di accesso simultaneo agli ammortizzatori sociali offre alle imprese anche una duplice possibilità: la salvaguardia dei livelli occupazionali e, contemporaneamente, il mantenimento del proprio patrimonio di risorse umane con particolare riferimento a soggetti - gli apprendisti - destinatari di un percorso e di

**Ammortizzatori
sociali in deroga
anche
per apprendisti**

(3) Si veda, in particolare, quanto previsto dal Dl n. 185/2008 (legge n. 2/2009), come modificato dalla recente legge n. 33/2009.

un programma formativo. La chiusura dell'interpello è dedicata agli aspetti connessi alla decorrenza delle prestazioni della cassa in deroga. Per la sua individuazione, il Ministero chiarisce che, in analo-

gia con quanto avviene per la generalità dei lavoratori che fruiscono degli ordinari ammortizzatori sociali, occorre avere riguardo al momento della sospensione del rapporto di lavoro degli apprendisti.

Il testo dei messaggi e della risposta ad interpello

Con circolare n. 58 del 20 aprile 2009 sono stati ridefiniti i criteri di calcolo per la concessione, da parte delle Commissioni provinciali, di periodi trimestrali di Cassa integra-

zione guadagni ordinaria alle aziende che versano in crisi temporanee di produzione.

Da parte di alcune Direzioni provinciali sono pervenuti quesiti circa i criteri da seguire nell'ipotesi che la Cassa integrazione ordinaria, seppure fruita con il criterio di massima flessibilità di cui alla circolare n. 58, non soddisfi più, per scadenza del limite temporale delle 52 settimane, le esigenze delle imprese e dei lavoratori in presenza di fattori di mercato che impediscano la ripresa della attività produttiva.

Si evidenzia in proposito che la lettera-circolare del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, n. 14/0005251 del 30.3.2009 ha attualizzato il concetto di «*evento improvviso ed imprevisto*» che genera la «*crisi aziendale*», in senso che questa non deve necessariamente ascrivere a fattispecie interne alla singola impresa ma a tutte le situazioni quali «*riduzione delle commesse, perdita di quote di mercato interno o internazionale, contrazione delle esportazioni, difficoltà di accesso al credito*» che - prolungandosi nel tempo - comportino ricadute negative sui volumi pro-

La Confindustria ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine all'ammissibilità, per un'impresa che intenda fruire degli ordinari ammortizzatori sociali, della richiesta di cassa integrazione in deroga per i lavoratori apprendisti presentata contestualmente a quella volta a conseguire il trattamento di integrazione salariale ordinario (Cigo) o straordinario (Cigs).

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale Ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, si rappresenta quanto segue.

Com'è noto, l'intervento ordinario di integrazione salariale (Cigo) ha la funzione di sostegno al reddito dei lavoratori nelle situazioni di mera contrazione dell'attività produttiva di natura congiunturale, dovute ad eventi transitori non imputabili né al datore di lavoro né ai lavoratori, ovvero da situazioni temporanee di mercato. In entrambi i casi è necessaria la certezza della ripresa produttiva, certezza che deve sussistere al momento della presentazione della domanda di Cigo.

Al pari dell'intervento ordinario, anche l'intervento stra-

Inps - Messaggio 10 giugno 2009, n. 13406

Oggetto: Crisi produttive, Cigo e Cigs: criteri di fruibilità

che rientri nelle fattispecie previste dalla norma la situazione per cui una azienda la cui crisi sia ricompresa nei criteri sopra descritti, possa accedere alla **Cassa integrazione guadagni straordinaria** immediatamente dopo e senza soluzione di continuità con la Cassa integrazione ordinaria quando questa sia stata fruita nel limite massimo di 52 settimane.

L'azienda, in questo caso, presenterà al Ministero del lavoro, della salute e della previdenza sociale proposta di concessione della Cassa integrazione straordinaria ai sensi dell'art. 1, comma 1, lettera e) del Dm n. 31826 del 18 dicembre 2002.

Il Ministero ne potrà disporre l'erogazione a conguaglio o a pagamento diretto da parte dell'Inps ai sensi del comma 6, art. 2, legge n. 223/1991.

ALLEGATO 1

Ministero del lavoro - Lettera circolare 30 marzo 2009, n. 14/0005251 - *Omissis* - In *Guida al Lavoro* n. 15/2009, pag. 24.

Ministero del lavoro - Risposta ad interpello 5 giugno 2009, n. 52

Oggetto: Art. 9, Dlgs n. 124/2004 - Cassa integrazione in deroga per lavoratori apprendisti contestuale alla richiesta di cassa integrazione ordinaria o straordinaria

ordinario della Cig è rivolto ad assicurare la continuità del reddito e dell'occupazione dei lavoratori, nonché a consentire all'impresa di conservare il patrimonio di professionalità in essa maturato.

Tuttavia, mentre l'intervento ordinario è finalizzato alla conservazione dell'occupazione e del reddito in presenza di situazioni di tipo congiunturale, l'intervento straordinario è destinato a fronteggiare situazioni di tipo strutturale (processi di trasformazione o razionalizzazione dell'attività produttiva oppure vera e propria crisi o cessazione dell'impresa).

Per quanto attiene l'ambito dei lavoratori aventi diritto al trattamento di integrazione salariale ordinaria e straordinaria, deve essere evidenziato che entrambi gli istituti sopra descritti escludono la categoria degli apprendisti.

In siffatta materia occorre tuttavia considerare che il Dl n. 185/2008 (conv. da legge n. 2/2009) - recante misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale - ha disposto all'art. 19, comma 8, che «*le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga alla normativa vigente possono essere*

utilizzate con riferimento ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato e determinato, **agli apprendisti** e ai lavoratori somministrati». Inoltre, nel caso in cui manchi l'intervento integrativo degli Enti bilaterali previsto dalla medesima norma, il periodo di tutela di cui all'art. 19, comma 1, lett. c) - cioè un trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione per un massimo di 90 giorni - si considera esaurito ed i lavoratori possono accedere direttamente al trattamento in deroga.

Ciò posto, si ritiene possibile dare risposta affermativa al quesito avanzato dall'interpellante considerando, da un lato, la natura e la funzione degli istituti di sostegno al reddito di cui si è detto e, dall'altro, la *ratio* della disposizione normativa sopra citata.

Quest'ultima pare doversi individuare nella precisa volontà del Legislatore di assicurare la più ampia forma di sostegno del reddito dei lavoratori di imprese in difficoltà - ivi compresi i lavoratori assunti con contratto di

apprendistato - mediante il riconoscimento della cassa integrazione guadagni in deroga.

Ne consegue che risulta coerente con le intenzioni del Legislatore la presentazione di una domanda di cassa integrazione guadagni in deroga per i lavoratori apprendisti unitamente ad un'altra volta ad ottenere la Cigo o la Cigs. Detta contestualità, infatti, garantendo anche agli apprendisti il trattamento di sostegno assicurato agli altri lavoratori subordinati, consente all'impresa di mantenere invariata la propria dimensione aziendale preservandola, inoltre, dal rischio di dispersione del patrimonio di professionalità in via di formazione.

Analogamente a quanto avviene per la generalità dei lavoratori che fruiscono degli ordinari ammortizzatori sociali, è inoltre da ritenersi che la decorrenza delle prestazioni di cassa in deroga debba individuarsi nel momento di sospensione del rapporto di lavoro dei lavoratori apprendisti.

Sono pervenuti a questi uffici quesiti riguardanti la retribuzione oraria da prendere a riferimento in caso di richieste di integrazioni salariali presentate da aziende che praticano un orario lavorativo inferiore a quello contrattualmente previsto e retribuito.

In alcuni casi le aziende hanno chiesto di integrare comunque le 40 ore contrattualmente previste, pur

Inps - Messaggio 11 giugno 2009, n. 13419

Oggetto: Retribuzione oraria da prendere a riferimento in caso di richieste di integrazioni salariali presentate da aziende che praticano un orario inferiore a quello contrattualmente previsto e retribuito

praticando di fatto un orario inferiore, al fine di mantenere il salario integrabile rapportato alla mensilizzazione effettivamente percepita.

Si ritiene che le ore integrabili sono esclusivamente quelle previste dall'orario di fatto praticato e che

a quest'ultimo vada rapportata la retribuzione settimanale ai fini del calcolo della retribuzione oraria.



Regione Lombardia: le modalità per le richieste della Cig in deroga

Oggetto: Approvazione delle modalità operative e le specifiche tecniche per la presentazione in via telematica da parte dei datori di lavoro delle richieste dei trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga, in attuazione dell'Accordo relativo agli Ammortizzatori sociali in deroga tra Regione Lombardia e Parti sociali del 4 maggio 2009

La Regione Lombardia ha approvato le modalità operative e le specifiche tecniche per la presentazione in via telematica da parte dei datori di lavoro delle richieste dei trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga, in attuazione dell'Accordo relativo agli Ammortizzatori sociali in deroga tra Regione Lombardia e Parti sociali del 4 maggio 2009 (in Guida al Lavoro n. 22/2009, inserto). Di seguito le specifiche tecniche per la presentazione delle domande.

Domanda di Cig in deroga

L'Azienda/datore di lavoro compila in via telematica - utilizzando il Sistema Informativo della Regione Lombardia denominato Gefo, disponibile sul sito www.dote.regione.lombardia.it - la domanda di Cig in deroga, inserendo tutti i dati richiesti sia delle unità operative lombarde

coinvolte che dei lavoratori per i quali è prevista la Cig (una domanda di Cig in deroga per ogni unità operativa interessata). Alla domanda va allegato il verbale dell'Accordo sindacale o, in sua assenza, la dichiarazione di mancato accordo o di mancata presentazione delle Parti sociali. Qualora l'Azienda/datore di lavoro si trovi in procedura concorsuale, dovrà allegare alla domanda il decreto di ammissione al concordato preventivo o la sentenza di fallimento.

Did - Dichiarazione di immediata disponibilità

La sottoscrizione della Did da parte del lavoratore è pre-requisito per l'ammissibilità della persona agli Ammortizzatori in deroga. Il modulo Did è scaricabile dai siti www.dote.regione.lombardia.it, www.arifl.it, www.formalavoro.regione.lombardia.it. In particolare, si tratta del modulo Did predisposto dall'Inps integrato da un Allegato predisposto da Regione Lombardia, denominato «Patto d'Attivazione». È responsabilità del datore di lavoro raccogliere le Did firmate da tutti i lavoratori per i quali l'Azienda intende richiedere la Cig o la Mobilità in deroga. Il Patto d'Attivazione contiene l'impegno del lavoratore ad attivare un percorso individuale di politica attiva per il lavoro entro 15 giorni dall'inizio della sospensione dell'attività, e la liberatoria per la privacy che consente alla Regione di segnalare il suo nome agli Operatori accreditati. Il datore di lavoro ha anche l'obbligo di assicurarsi che la Did sia firmata dal lavoratore in modo autografo e in sua presenza.

Tipologie di aziende e competenza regionale/provinciale

Le domande di Cig in deroga presentate dalle Aziende/datori di lavoro sono di competenza regionale - e in questo caso vengono trattate dall'Arifl su delega della Regione - o di competenza provinciale a seconda della tipologia di Azienda/datore di lavoro. In particolare, è stato stabilito dall'Accordo Quadro con le Parti Sociali che sono di competenza provinciale le domande presentate da datori di lavoro del territorio provinciale che appartengono alla Tipologia 1.

Definizione di Tipologia 1: datori di lavoro titolari di unità operative anche artigiane e cooperative, non rientranti nei requisiti di accesso ai trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa. Si tratta cioè di soggetti esonerati dal versamento all'Inps, mediante DM10, del contributo mensile sulla mobilità.

Rientrano nella competenza regionale, e quindi di Arifl, domande di Cig relative a:

- Aziende rientranti nella Tipologia 2;
- Aziende con unità operative presenti in diverse Province della Lombardia;
- Aziende con unità operative presenti in diverse Regioni;
- Aziende in procedura concorsuale;
- Aziende appartenenti ai settori Sanità privata e Istruzione, Formazione e Lavoro;
- Aziende in situazioni di particolare interesse a livello regionale.

Definizione di Tipologia 2: imprese anche artigiane e cooperative rientranti nella legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa (cioè a dire imprese che versano all'Inps, mediante DM10, il contributo mensile sulla mobilità) che presentino domande:

- a) in deroga ai limiti di durata dei trattamenti previsti dalla legislazione per le sospensioni dell'attività lavorativa;
- b) per la sospensione di lavoratori dipendenti con contratti di apprendistato o di somministrazione;
- c) per la sospensione di lavoratori a domicilio.

Le domande di competenza provinciale saranno indirizzate automaticamente alle Province interessate dal Sistema Informativo, nel senso che ogni Amministrazione riceverà un messaggio di «alert» ed entrando in Gefo potrà vedere le domande di sua competenza.

Firma della Domanda

La firma del datore di lavoro o del legale rappresentante dovrebbe essere elettronica, per questioni di rapidità, sicurezza ed efficienza. È comunque ammessa anche la firma tradizionale cartacea.