

La cassa integrazione
guadagni ordinaria e i
licenziamenti collettivi

14 maggio 2007

La cassa integrazione guadagni ordinaria

La cassa integrazione guadagni ordinaria

Istituto finalizzato a sostenere la capacità di "guadagno" dei lavoratori in caso di riduzioni o sospensioni dell'attività di lavoro caratterizzate dalla involontarietà, dalla temporaneità, dalla certezza della ripresa

Caratteristiche

- Sia nel caso di intervento ordinario che straordinario permane il rapporto di lavoro tra datore di lavoro e lavoratore
- In costanza dell'intervento di integrazione salariale vengono sospese le obbligazioni principali connesse al rapporto stesso

Cause di intervento della cig

- "situazioni aziendali dovute ad eventi **transitori e non imputabili** all'imprenditore o agli operai"
- "situazioni **temporanee** di mercato"
 - » Temporaneità e transitorietà
 - » Involontarietà o non imputabilità

Temporaneità

- Temporaneità = la sospensione o la riduzione che legittima l'intervento della cig può essere considerata - secondo il senso comune - di breve durata e cioè tale per cui possa essere agevolmente prevista a breve termine la ripresa dei lavori in relazione alle cause di sospensione o riduzione [Cass. 6760/1982]
- Il giudizio sulla temporaneità deve essere dato "ex ante" e non "ex post"

Non imputabilità

- Non imputabilità = l'evento non deve risultare prevedibile, né evitabile (involontarietà)
- Evento esterno o interno, purché non imputabile:
 - mancanza di scorte
 - interruzione dell'erogazione elettrica
 - occupazione della fabbrica da parte di terzi

Lavoratori beneficiari ed esclusi

Beneficiari:

- Operai, impiegati e quadri (dal 1991) di imprese ammesse al beneficio

Esclusi:

- Dirigenti
- Apprendisti
- Lavoratori a domicilio

La procedura di consultazione

Obbligo di informazione e di consultazione delle rsa e delle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello provinciale
(articolo 5 legge 20 maggio 1975, n. 164)

Due causali, due procedure

» Eventi oggettivamente non evitabili

- Eventi determinati da forza maggiore e caso fortuito. Esterni all'impresa e non rientranti nel c.d. rischio d'impresa



- Comunicazione dei motivi, della durata prevedibile e del numero dei lavoratori interessati
 - Richiesta di una delle parti di esame congiunto entro 3 gg. dalla comunicazione se la riduzione/sospensione supera le 16 ore settimanali
 - Esaurimento della procedura entro i 5 gg. successivi
- ⇒ consultazione successiva

Due causali, due procedure/2

» **Eventi transitori e/o situazioni temporanee di mercato**



- Comunicazione preventiva delle cause, dell'entità e della durata prevedibile e del numero dei lavoratori interessati
- Richiesta di una delle parti di esame congiunto
- Esaurimento della procedura entro 25 gg. (10 gg. per aziende fino a 50 dip)

Criteri di scelta

- Vuoto normativo sui criteri
- Limiti interni: accordi, coerenza con le finalità
- Limiti esterni: divieti di atti discriminatori e generale obbligo di correttezza e buona fede

Durata dell'intervento

fino a 13 settimane continuative,
eccezionalmente prorogabili
trimestralmente fino ad un massimo
complessivo di un anno ovvero, per periodi
non continuativi, fino ad un massimo di 52
settimane nel biennio

Presentazione della domanda

La domanda va presentata all'INPS entro 25 gg. dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui è iniziata la sospensione o la riduzione dell'orario

Concessione amministrativa

deliberazione della commissione
provinciale INPS



autorizzazione

Il diniego dell'autorizzazione

Il diniego dell'autorizzazione successivo alla sospensione espone il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dai lavoratori

Misura dell'integrazione

L'INPS assicura un'indennità nella misura dell'80% della retribuzione globale di fatto che sarebbe spettata ai dipendenti per le ore di lavoro non prestate fra le zero ore ed il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali e nel limite dei massimali

La cassa integrazione
guadagni straordinaria

Lavoratori beneficiari

- operai, impiegati e quadri che abbiano un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni alla data della richiesta
- soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro

Lavoratori esclusi

- dirigenti
- apprendisti
- lavoratori a domicilio

Cause integrabili

- Almeno fino agli anni novanta l'istituto si caratterizza per la genericità delle cause di intervento e del loro contenuto. Oggi le ipotesi vengono definite precisamente:
 - Ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione industriale
 - Crisi aziendale
 - Procedure concorsuali

La ristrutturazione

Processi diretti alla riorganizzazione delle imprese attraverso la razionalizzazione, il rinnovo, l'aggiornamento tecnologico degli impianti nell'ambito dell'occupazione aziendale, eventualmente anche modificandone l'ubicazione ove richiesto da vincoli urbanistici [art. 3 co. 3 lett a) legge n. 675/1977]

La riorganizzazione

Minore attenzione è riservata al piano degli investimenti rispetto agli aspetti gestionali. Anche in questa fattispecie, però, la misura degli investimenti previsti deve risultare superiore a quelli effettuati nel biennio precedente. E' richiesta la copertura finanziaria e la gestione delle eccedenze in coerenza al piano.

La riconversione

Processi diretti ad introdurre produzioni appartenenti a comparti merceologici diversi, attraverso la modifica dei cicli produttivi degli impianti esistenti, oppure a sostituire impianti esistenti nelle aree sviluppate del centro-nord con nuovi impianti di corrispondente entità realizzati nell'area del mezzogiorno [art. 3 co. 3 lett b) legge n. 675/1977]

Procedura

Comunicazione tempestiva dell'intenzione di richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale alle RSA/RSU o, in mancanza di queste, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori comparativamente più rappresentative operanti nella provincia

Procedura/2



richiesta di esame congiunto della situazione aziendale entro 3 gg.



presentazione della richiesta di esame congiunto:

- all'ufficio regionale competente per territorio (l'intervento riguarda unità aziendali di una sola regione) ovvero
- al Ministero (l'intervento riguarda unità aziendali di più regioni)

Esame congiunto

Oggetto dell'esame congiunto:

- programma che l'imprenditore intende attuare che deve mirare al rilancio dell'attività e alla salvaguardia dei livelli occupazionali
- criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere
- modalità di rotazione

Esaurimento della procedura

La procedura di consultazione deve terminare entro 25 o 10 gg. a seconda che il numero dei dipendenti sia superiore o meno a 50



presentazione della domanda di concessione al competente ufficio del Ministero del Lavoro

Concessione del beneficio

Il procedimento si conclude con
l'emanazione del decreto di concessione del
trattamento da parte del Ministero avente
validità annuale

Durata

- Crisi \Rightarrow 12 mesi prorogabili di altri 12
- Ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione \Rightarrow 24 mesi prorogabili per 2 volte, ciascuna di 12 mesi max
- Procedure concorsuali \Rightarrow 12 mesi prorogabili di 6 mesi

Il trattamento di cassa

Ai dipendenti viene assicurata un'indennità pari a circa l'80% della retribuzione che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate fra le zero ed il limite contrattuale e, comunque, non oltre le quaranta, entro i limiti dei massimali

La crisi finale

Per la crisi "finale"

1. trasferimento dell'azienda
2. licenziamento collettivo per cessazione di attività
3. cassa integrazione guadagni straordinaria e trasferimento dell'azienda nelle procedure concorsuali

Licenziamenti collettivi

Ambito di applicazione

La procedura di mobilità può essere attuata:

✓ da imprese con più di 15 dipendenti ammesse alla cigs nel caso in cui non possano

reimpiegare tutti i lavoratori sospesi

ricorrere a misure alternative

Ambito di applicazione

- ✓ da imprese con più di 15 dipendenti che a seguito riduzione o trasformazione di attività o lavoro ovvero cessazione di attività intendano effettuare **nell'arco di 120 giorni almeno 5 licenziamenti** in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia

Attivazione della procedura

Comunicazione preventiva del datore di lavoro alle RSA/RSU e alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative e all'Agenzia Regionale per il Lavoro

Contenuto della comunicazione

La comunicazione preventiva deve contenere:

- ✓ i motivi "tecnici ed organizzativi" che determinano la necessità di ridurre il personale
- ✓ le ragioni tecniche, organizzative o produttive che non consentano l'adozione di misure idonee ad evitare in tutto o in parte la mobilità

Contenuto della comunicazione

- ✓ il numero, la collocazione aziendale, il profilo professionale dei lavoratori eccedenti, nonché del personale abitualmente impiegato
- ✓ i tempi di attuazione del programma di mobilità
- ✓ le eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale
- ✓ il metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legge e dai contratti

La procedura

La procedura introdotta dalla comunicazione può articolarsi in due fasi: una fase "sindacale" preliminare ed una fase "amministrativa" subordinata all'esito negativo della prima

La procedura sindacale

Entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione le RSA/RSU e OSL possono chiedere un incontro con l'imprenditore per valutare, attraverso un esame congiunto, la situazione

La procedura sindacale

L'esame congiunto deve esaurirsi entro 45 giorni dalla comunicazione dell'impresa (i tempi sono dimezzati se i licenziamenti sono meno di dieci)

Esito della procedura sindacale

Esaurita la fase sindacale, si configurano due possibili soluzioni:

- ✓ è stata raggiunta un'intesa formalizzata in un accordo

ovvero

- ✓ non si è raggiunto alcun accordo

Esito della procedura sindacale

L'azienda dovrà comunicare per iscritto all'Agenzia Regionale del Lavoro (Min. Lavoro se sono interessate unità produttive ubicate in più Regioni) il risultato della consultazione ed i motivi del suo eventuale esito negativo.

La fase "amministrativa"

Nel caso di mancato accordo il Direttore dell' Agenzia Regionale del Lavoro convoca le parti per un ulteriore esame della situazione formulando eventuali proposte.

L'esame deve esaurirsi entro 30 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione aziendale (i tempi sono dimezzati se i licenziamenti sono meno di 10).

I criteri di scelta

La scelta dei lavoratori deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico/produttive ed organizzative dell'azienda, nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi.

I criteri di scelta

In mancanza di definizione negoziale collettiva, i criteri da utilizzare sono quelli indicati dalla legge (art. 5 legge n. 223/1991):

- ✓ carichi di famiglia
 - ✓ anzianità
 - ✓ esigenze tecnico produttive ed organizzative
- in concorso tra di loro -

Criteri di scelta

Nell'ambito dei lavoratori da collocare in mobilità:

- ✓ il numero di invalidi non può essere tale da causare scoperture alla quota d'obbligo (in %)
- ✓ la percentuale delle lavoratrici coinvolte non può superare quella della manodopera femminile occupata nelle mansioni prese in considerazione

I licenziamenti

Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura, l'azienda ha la facoltà di collocare in mobilità i lavoratori (operai, impiegati, quadri) comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso nel rispetto del preavviso.

Illegittimità del licenziamento

Inefficacia



- ✓ licenziamento intimato in forma orale
- ✓ violazione delle procedure di cui all'art. 4 comma 12 legge 223/91

Annullabilità



- ✓ violazione dei criteri di scelta

Illegittimità del licenziamento

I licenziamenti inefficaci o annullabili devono essere impugnati, salvo il caso di licenziamento intimato senza forma scritta, entro 60 giorni con dalla comunicazione con qualsiasi atto scritto idoneo a rendere nota la volontà di impugnare il licenziamento

Illegittimità del licenziamento

A tutela del lavoratore, in caso di licenziamento dichiarato inefficace o nullo, si applica l'art. 18 Statuto Lavoratori