

La sospensione del
rapporto di lavoro
La cassa integrazione guadagni

10 aprile 2015

Considerazioni introduttive

Di fronte a situazioni impeditive si profila - in linea teorica - l'alternativa fra la risoluzione del rapporto e la sua transitoria conservazione.

La seconda appare maggiormente idonea a soddisfare le esigenze primarie del lavoratore rispetto al trattamento retributivo e alla salvaguardia del posto di lavoro.

Cause di sospensione

Alcune cause derivano dalle condizioni personali del lavoratore (infortunio e malattia) e trovano nella legge e nei contratti collettivi una loro completa disciplina. Il suo obbligo di pagare la retribuzione o un'indennità. Altre situazioni trovano tutela legale e contrattuale (gravidanza e puerperio) o propria disciplina (servizio militare).

Altre situazioni ...

Il lavoratore può essere chiamato, in pendenza di rapporto, ad adempiere a funzioni pubbliche elettive o a cariche sindacali in questa circostanza la legge regola la fruizione delle aspettative e dei congedi. La carcerazione preventiva o in esecuzione della sentenza di condanna rientra fra gli eventi di rilevanza pubblica che impediscono al lavoratore di prestare la propria attività.

Cos'è

E' una vicenda modificativa del rapporto di lavoro

Che cosa viene sospeso?

La sospensione non è riferibile al rapporto nel suo complesso, ma soprattutto alla obbligazione e prestazione di lavoro

Elemento comune: sospensione totale o parziale dell'obbligazione di lavoro e degli obblighi indispensabili per il suo adempimento

Che cosa non è sospeso?

Posizioni giuridiche accessorie (ad es. l'obbligo di fedeltà, della retribuzione)

Il rapporto di lavoro prosegue a "contenuto ridotto"; l'imprenditore non riceve più la prestazione, pur continuando a sussistere, almeno per un certo periodo di tempo, il suo obbligo di pagare la retribuzione o un'indennità.

Tipologie di sospensione

- Sospensioni dovute a impossibilità o inesigibilità sopravvenute della prestazione di lavoro
- Sospensioni conseguenti alla decisione di una delle parti cui l'altra deve sottostare, (aspettative, assemblee, permessi, scioperi)
- Sospensioni dovute a motivi inerenti alla sfera del prestatore di lavoro
- Sospensioni dipendenti dall'impresa

Ipotesi

Le ipotesi di sospensione del rapporto sono molto eterogenee:
Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio, servizio militare; sciopero; cig; permessi, aspettative e diritti sindacali implicanti una sospensione; pause, riposi, sospensioni convenzionali

Principi comuni:

- Conservazione del posto per il periodo stabilito dalla legge, dai contratti, secondo gli usi o secondo equità: il potere di recesso del datore di lavoro è sospeso, salvo il recesso per giusta causa
- Computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti
- Conservazione del reddito: in mancanza di forme previdenziali equivalenti, il lavoratore ha diritto alla retribuzione per il periodo e nella misura stabilite dalla legge, dal contratto collettivo, secondo gli usi o l'equità.

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.

Cenni storici sull'istituto

- **Prima fase.** Nasce dalla contrattazione collettiva per le esigenze della guerra (1941). Da subito integratore del reddito per difficoltà transitorie senza esuberi. Le gestioni speciali dell'edilizia (1963) e dell'agricoltura (1972).
- **Seconda fase.** Le modifiche dell'autunno caldo: la straordinaria (1968).
- **Terza fase.** L'intesa interconfederale del 1975 e la nuova disciplina legale della 164: maggiori controlli, migliori garanzie e coperture assistenziali e previdenziali

La cassa integrazione guadagni ordinaria

- (a) Il campo di applicazione.
- (b) La procedura di consultazione sindacale.
- (c) La concessione amministrativa del beneficio.
- (d) Le cause di intervento.
- (e) Disciplina e contratto di lavoro.

(a) Il campo di applicazione

- Imprese destinatarie della normativa e imprese escluse. Non imprenditori.
- Lavoratori beneficiari e categorie escluse.

Imprenditori

- Imprese industriali che svolgono attività manifatturiera secondo la definizione della legge n. 88/99.
- Cooperative agricole e consorzi (limitatamente).
- Compagnie e gruppi portuali.
- Imprese stagionali (limitatamente).
- Imprese di noleggio e di distribuzione films.
- Imprese di frangitura delle olive.
- Imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato.
- Imprese addette agli impianti elettrici e telefonici.

Imprese non destinatarie

- Imprese artigiane
- Imprese del credito, dei servizi tributari, assicurative.
- Imprese agricole (regime speciale)
- Imprese commerciali e del terziario
- Imprese edili (regime speciale)
- Imprese di escavazione e lavorazione dei lapidei
- Imprese armatoriali ed ausiliarie
- Imprese ferroviarie, tranviarie e di navigazione
- Imprese dello spettacolo

Non imprenditori

- Sono esclusi dai benefici della cassa integrazione guadagni ordinaria i datori di lavoro non imprenditori (partiti e sindacati).

Lavoratori beneficiari

- Operai, impiegati e quadri (dal 1991) di imprese ammesse al beneficio.
- I soci e non soci di cooperative con attività analoghe a quelle industriali.
- Giovani con attestato o diploma di qualifica, assunti ex articolo 22 legge 56/87.
- Giovani in contratto di formazione e lavoro
- I lavoratori in contratto di solidarietà

Lavoratori esclusi dal beneficio

- Dirigenti (casi eccezionali il terremoto del Friuli e il salvataggio Leyland-Innocenti - 1976).
- Apprendisti (fino alla trasformazione).
- Lavoratori a domicilio.
- Autisti personali dell'imprenditore.
- Religiose e religiosi.
- Giornalisti dipendenti da case editrici di quotidiani e da agenzie di stampa.

(b) 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*).
 - Criterio presuntivo ex art. 39, 4 comma Cost.
 - Collegamento al dato elettorale nella provincia.

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.
- Motivi, durata, numero dei lavoratori interessati.
- Richiesta entro 3 gg., procedura da esaurirsi in 5.
- Consultazione successiva.

» Eventi transitori e/o situazioni temporanee di mercato.

- Comunicazione preventiva.
- Cause, entità, durata, persone interessate.
- Termini fra i 10 ed i 25 gg. (+/- 50 dip)

Esame congiunto

- Eventualità dell'esame rispetto all'informativa.
- Oggetto dell'esame congiunto, limiti?
- Originarietà ed unilateralità del potere datoriale.
- Intese, accordi e contratti con efficacia prettamente obbligatoria. Le clausole normative.
- Libertà di forma

La conclusione della procedura

- Obbligo di attestarne l'avvenuto esperimento.
- Rigetto della domanda per omessa consultazione.
- L'improcedibilità della domanda quale sanzione per omissioni ed irregolarità.

Applicazione, criteri di scelta, conseguenze

- Vuoto normativo sui criteri.
- Legittimità costituzionale.
- Limiti interni: accordi, arbitrarietà e discriminazione in coerenza con le finalità.
- Limiti esterni: divieti di atti discriminatori e generale obbligo di correttezza e buona fede.
- Motivazione e illegittimità dei motivi: annullamento e azione di danno.

Criteri di scelta determinati con accordo

- Accordi di procedimentalizzazione.
- Sindacato del giudice sui limiti esterni.
- L'individuazione dei lavoratori.
 - Criteri leciti e discriminatori: il sesso, l'affiliazione sindacale, l'assenteismo anomalo.
- Le triangolazioni.
- La rotazione ed il rientro dei sospesi.
- L'anticipazione dei trattamenti economici.

(C) Concessione amministrativa

- La domanda di ammissione: contenuti e termini.
- La deliberazione della commissione provinciale Inps.
- Autorizzazione, atto amministrativo discrezionale e con efficacia costitutiva rispetto alle posizioni individuali.

Irrevocabilità del provvedimento

- L'autorizzazione è atto ad efficacia istantanea e come tale irrevocabile.
- Attribuisce ai singoli un diritto soggettivo perfetto all'integrazione salariale.
- E' annullabile d'ufficio, senza termine, quando si fonda su atti invalidi *ab origine*, non è revocabile *per sopravvenuti* vizi di legittimità.
 - Cass. 26.04.1983, n. 2829.

Il diniego e le sue conseguenze

- Il diniego successivo alla sospensione espone il datore di lavoro al risarcimento del danno subito.
- La tutela offerta dalle clausole "costo zero". La loro validità subordinata al consenso del singolo, ancorché per fatti concludenti.
 - Cass. 10.05.1995, n. 5090.

(d) Cause di intervento della cig

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

Una definizione paradigmatica

- Temporaneità solo allorquando la sospensione o la riduzione che legittima l'intervento della cig possa 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"

La certezza della ripresa

- Per l'Inps la certezza della ripresa deve sussistere sotto il duplice profilo della ripresa dell'attività dell'unità produttiva e della ripresa al lavoro del singolo.
- Per la giurisprudenza il requisito della transitorietà deve sussistere con riferimento all'impresa e non ai singoli e deve essere valutato a priori.

La nozione di involontarietà

- L'evento non deve risultare prevedibile, né evitabile. Il principio della non imputabilità.
- Evento esterno o interno, purché non imputabili:
 - mancanza di scorte.
 - interruzione dell'erogazione elettrica.
 - occupazione della fabbrica da parte di terzi.

(e) Disciplina e contratto di lavoro

- Il trattamento di cassa integrazione guadagni ordinaria.
- Il rapporto con altri redditi.
- Le implicazioni della disciplina della cigo con il contratto di lavoro.

Trattamenti e durate

- La misura del trattamento è unificata per tutti i tipi di intervento e per tutte le categorie.
- Il riferimento è alla retribuzione globale che sarebbe spettata al singolo, nel limite dei massimali.
- La cig è una risorsa limitata il cui utilizzo deve essere oculato.

Incumulabilità

- Divieto di cumulo fra redditi di lavoro autonomo e subordinato e trattamenti di cassa integrazione guadagni, fino a concorrenza.
 - Cass. 29.7.1992, n. 9076.
- Incumulabile anche per un conferimento di attività quale socio accomandante o per la partecipazione a un'impresa.
 - Cass. sez. pen. 12.05.1994
- Incumulabile per legge anche con la sola attività.
 - Legge n. 160/1988

Effetti della violazione del divieto

- La decadenza dal diritto e la ripetizione dell'indebitato.
- L'ipotesi di artifici e raggiri come fattispecie di truffa aggravata.
- Violerebbe i principi di fedeltà e potrebbe importare il licenziamento.
- La truffa "imprenditoriale".

La cig ed il contratto di lavoro

- Sospensione degli obblighi principali: prestazione contro retribuzione.
- Cig ed obblighi accessori.
- Cig e retribuzione diretta, indiretta e differita.
- Cig ed altri eventi (scioperi, malattie, ferie, festività etc.)

La cassa integrazione guadagni straordinaria

La plurifunzionalità dell'istituto

- Lo strumento si pone al servizio delle imprese e dei lavoratori. Svolge, di fatto, una pluralità di funzioni in ragione delle diverse esigenze storiche del mercato del lavoro, alla cui mutevolezza si deve il costante mutamento della disciplina dell'istituto.

Cenni storici

- Nasce nel 1941 da due contratti corporativi e si pone quale strumento per la stabilizzazione della manodopera.
- Negli anni 50 e 60 diviene strumento di politica economica per le imprese.
- Negli anni 70 ritorna strumento di attuazione di processi di mobilità e sistema sostitutivo della disoccupazione.
- Dalla legge 223/91 ritorna ad essere spartiacque fra la ripresa produttiva e la disoccupazione.

Ambito di applicazione

- Settori interessati: l'industria compresa l'edilizia. Altre imprese indicate dalle leggi speciali con almeno 15 dipendenti nell'ultimo semestre.

Soggetti beneficiari ed esclusi

- 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.
- Dirigenti, lavoratori con qualifica di apprendista, lavoratori a domicilio, lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

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 conversione industriale.
 - Crisi aziendale.
 - Procedure concorsuali.

La crisi aziendale

- Non esiste un preciso concetto economico - finanziario di crisi ma la valutazione dei piani aziendali deve soddisfare precisi requisiti fissati dal Cipe:
 - indicatori economico finanziari dell'impresa (risultati, bilanci, fatturati per almeno un triennio)
 - indicatori occupazionali in contrazione
 - piano di risanamento con l'esplicitazione delle iniziative
 - accurata ricognizione delle vicende societarie e aziendali
- Due fattispecie particolari:
 - cessazione di attività (> 100 addetti piano di gestione esuberanti)
 - imprese interessate da accordi di programma.

Ristrutturazione, riorganizzazione e conversione

- In dottrina si è affermato che è impossibile arrivare ad una definizione precisa delle tre fattispecie che, spesso, nella realtà coesistono.
- Nella prassi, invece, la determinazione precisa dei criteri per l'ammissione al beneficio consente una classificazione almeno secondo il principio della prevalenza.

La ristrutturazione

- E' richiesto che il programma aziendale sancisca la preminenza delle quote di investimenti per impianti fissi ed attrezzature rispetto al complesso degli investimenti previsti nell'arco dell'arco del programma concesso (biennio). Attenzione alla misura, alla loro copertura alle coerenze nella gestione delle sospensioni.

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 conversione

- Si tratta di un'ipotesi abbastanza rara che, peraltro, può comprendere una riorganizzazione od una ristrutturazione.
- La peculiarità è rappresentata dall'esito del processo rispetto al quale vengono valutati tutti gli elementi richiesti.

Aspetti procedurali

- La fase di consultazione sindacale.
- Il confronto sul piano di risanamento.
- Criteri di selezione e modalità di rotazione.
- Accordi di procedimentalizzazione.

L'iter amministrativo

- L'istanza al Ministero con due diversi livelli di indagine: periferico e centrale.
 - l'ufficio provinciale del lavoro
 - l'ispettorato del lavoro
 - la commissione regionale per l'impiego
 - i comitati tecnici del ministero
 - l'atto costitutivo del Ministro

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.

Finanziamento della cassa

- E' sostanzialmente a carico dello Stato anche se diversi oneri contributivi compresi fra il 3% ed il 4,5% (a seconda delle dimensioni dell'impresa) sono posti a carico dei datori di lavoro che utilizzano del beneficio.

La cassa integrazione guadagni
straordinaria ed il
trasferimento d'azienda nelle
procedure concorsuali

Il beneficio della straordinaria

- E' concesso ai dipendenti di imprese soggette alla disciplina della cigs nei casi di dichiarazione di fallimento, di concordato con cessione dei beni, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, qualora l'attività non sia stata disposta o sia cessata.

Durata del beneficio e proroghe

- Il beneficio è concesso su istanza del curatore, del commissario o del liquidatore per la durata di 12 mesi.
- Qualora alla scadenza sussistano fondati motivi di continuare o riprendere l'attività e di salvaguardia, anche parziale dei livelli occupazionali, tramite cessione dell'azienda o di parte il beneficio può essere prorogato per ulteriori 6 mesi.

L'epilogo

- Quando non sia possibile la continuazione dell'attività anche tramite cessione dell'azienda o di sue parti, o quando i livelli possano essere salvaguardati solo parzialmente il curatore, il commissario od il liquidatore hanno facoltà di collocare in mobilità ai sensi degli artt. 4 o 24 della legge 223/1991 i lavoratori eccedenti.

La cassa integrazione guadagni in deroga

La funzione

- Estendono le misure di sostegno e sostituzione del reddito previste dagli ammortizzatori a regime a categorie di lavoratori normalmente escluse a causa o del contratto di lavoro (es: apprendisti) o della natura del datore di lavoro (es: artigiani).

Le fonti

- Legge 23.12.2009, n.191, art.2,c.138-141
- Legge 23.12.2008, n. 203 art. 2, c.36
- Legge 23.07.1991, n.223 art. 5, 12, 16

- D.L. 10.2.2009, n.5 (legge 33/2009)
- D.L. 29.11.2008, n.185 (legge 2/2009)
- Circ. Inps 18/2010; 75/2009.

Campo d'applicazione

- Tutte le tipologie di datori di lavoro anche non imprenditori esclusi dal campo di applicazione degli ammortizzatori a regime o che hanno esaurito gli strumenti ordinari.
- Tutte le tipologie di lavoro subordinato

Requisiti

- Quelli oggettivi sono definiti da accordi fra Regioni e Parti sociali e presentano una notevole variabilità sul territorio nazionale.
- Quelli soggettivi, oltre al rapporto di dipendenza, si caratterizzano soprattutto per il "patto di servizio" (impegno alla formazione e riqualificazione professionale).

Erogazione e durata

- Il pagamento avviene o direttamente (inps) o attraverso il datore di lavoro (anticipo). Può durare 12 mesi eventualmente prorogabili per altri 12 mesi. Viene garantita una integrazione salariale pari a 80% della retribuzione che sarebbe spettata, nei limiti del massimale previsto.

Pro futuro ...

- Il dibattito sugli ammortizzatori in deroga intercetta il tema della riforma degli ammortizzatori sociali. L'universalità delle tutele postula una diversa ripartizione degli oneri e una migliore differenziazione degli strumenti (reddito di ultima istanza, disoccupazione, integrazione salariali).