

Roma, 28 dicembre 2011



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 37/0008381

*Alla CONFAPI
Confederazione Italiana della Piccola e Media
Industria
Via del Plebiscito 112
00186 Roma*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – effetti conseguenti all'utilizzo della CIG in deroga in rapporto all'eventuale attivazione di altre e diverse forme di ammortizzatori sociali.

La Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito ai presupposti per l'attivazione delle procedure di Cassa Integrazione Guadagni in deroga, in rapporto alla fruizione di altre tipologie di ammortizzatori sociali.

In particolare, l'istante chiede di chiarire se, al termine di un periodo di godimento di CIG "in deroga" alla L. n. 223/1991, sia comunque necessaria la sussistenza del requisito occupazionale previsto dalla medesima Legge, per fruire successivamente dell'ammortizzatore sociale di cui alla CIGS.

Nello specifico, la problematica sollevata si articola in un triplice ordine di quesiti.

In primo luogo, si chiede se un periodo di trattamento di CIG in deroga possa considerarsi quale periodo "ponte" tra l'avvicendamento di due distinti periodi di fruizione di CIGS concessi ex art. 1, L. n. 223/1991.

Si pone, altresì, in dubbio se le aziende sottoposte a procedure concorsuali possano beneficiare di trattamenti di integrazione salariale in deroga, al termine del periodo di fruizione di CIGS, disposta ex art. 3 della citata Legge, al fine di fronteggiare il protrarsi della situazione di dissesto economico-finanziario.

Si richiedono, da ultimo, precisazioni in ordine alla compatibilità del ricorso alla procedura di mobilità di cui agli artt. 4 e ss., L. n. 223/1991, nel corso dell'intervento della cassa in deroga.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Attive e Passive del Lavoro, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, appare opportuno precisare che, ai sensi dell'art. 1, comma 1, L. n. 223/1991, il requisito occupazionale necessario al fine di attivare l'intervento straordinario di integrazione salariale (CIGS) è pari, mediamente, ad un numero di 15 lavoratori, impiegati nel semestre precedente la data della richiesta dell'intervento suddetto, salvo le particolari ipotesi contemplate dalla legislazione di settore e da specifici decreti ministeriali.

Si precisa, inoltre, che sono ricompresi nel computo anche gli apprendisti, i dirigenti, i lavoratori a domicilio, nonché il personale occupato con contratto di inserimento. Le suindicate categorie risultano, tuttavia, escluse dall'accesso ai benefici in esame, fatta eccezione per i lavoratori con contratto di inserimento.

In linea con le suddette premesse ed in risposta alla prima questione, si rappresenta che **il requisito occupazionale**, stabilito dalla disposizione normativa, costituisce **presupposto indefettibile** ai fini della presentazione della domanda per CIGS, anche se l'azienda abbia già goduto di un precedente periodo di CIG in deroga.

Con riferimento al secondo quesito, afferente alla possibilità di fruizione di un periodo "ponte" di cassa in deroga tra una CIGS e l'altra, si evidenzia che, in linea generale, non si rinvencono esplicite preclusioni normative al verificarsi di tale eventualità, purché nella fattispecie concreta si riscontrino i presupposti necessari, dettati dalle fonti sopra menzionate, per essere ammessi al trattamento.

Pertanto, si ritiene ammissibile che un'azienda, terminato un periodo di integrazione salariale straordinaria, sorretta da una delle causali di cui all'art. 1, L. n. 223/1991 (ovvero ristrutturazione, crisi, riorganizzazione, conversione aziendale, ecc.), possa richiedere e fruire della cassa in deroga, anche senza soluzione di continuità, nonché avanzare una successiva domanda per CIGS, compatibilmente con le specifiche disposizione di legge.

Sul punto va peraltro ricordato quanto prevede l'art. 1 comma 5, L. n. 223/1991, secondo il quale *"la durata del programma per crisi aziendale non può essere superiore a dodici mesi. Una nuova erogazione per la medesima causale non può essere disposta prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione"*. Si ammette, dunque, la possibilità di ricorrere nuovamente alla CIGS, anche in ragione della medesima causale, nel rigoroso rispetto del termine prescritto dalla citata disposizione.

Per quanto concerne, invece, la problematica relativa alla possibilità per le aziende sottoposte a procedure concorsuali di fruire di ammortizzatori sociali in deroga occorre riferirsi all'art. 3 della stessa L. n. 223/1991.

Tale disposizione sancisce che il trattamento straordinario di integrazione salariale viene erogato mediante decreto ministeriale ai lavoratori di aziende, rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS, nelle ipotesi *“di dichiarazione di fallimento, di omologazione del concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa o di amministrazione straordinaria, **qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata**”*.

Al fine di fornire la soluzione alla problematica sollevata, appare opportuno richiamare la *ratio* che ispira la concessione dei benefici di cui agli ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa (L. n. 223/1991). In proposito, si ricorda che la disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga trova riscontro normativo nell'art. 2, comma 36, della L. n. 203/2008, nell'art. 19 L. n. 2/2009, di conversione del D.L. n. 185/2008 e nell'art. 7 *ter* della L. n. 33/2009.

I trattamenti in esame, mediante i quali il Legislatore ha voluto ampliare la platea dei destinatari aventi diritto ai suddetti benefici, vengono erogati, nei limiti delle risorse finanziarie stanziare annualmente, nei confronti di categorie di lavoratori subordinati normalmente esclusi dal campo di applicazione delle misure di sostegno del reddito, a causa della tipologia di contratto di cui sono titolari, dell'appartenenza settoriale dell'azienda di cui sono dipendenti o della dimensione aziendale.

Appare utile ricordare, altresì, che la L. n. 220/2010 (Legge di Stabilità 2011) all'art. 1 comma 30, non contempla alcuna specifica causale di intervento per l'erogazione di tali strumenti di sostegno, limitandosi a richiedere la stipulazione di *“accordi governativi e con riferimento a periodi non superiori a dodici mesi per la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di cassa integrazione guadagni, di mobilità e di disoccupazione speciale, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali”*.

Si rappresenta, inoltre, che l'Intesa Stato Regioni 2011 - 2012 sugli ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive stabilisce al punto 14), lettera d) *“che per le imprese cessate o sottoposte a procedure concorsuali qualora si valuti indispensabile il ricorso alla CIG in deroga, **la richiesta dovrà essere accompagnata, ove possibile, da piani di gestione delle eccedenze che pongono particolare attenzione ai processi di ricollocazione, anche verso le altre imprese del territorio e con eventuali processi di riqualificazione delle competenze**”*.

Sulla base delle suesposte argomentazioni, nell'ipotesi in cui l'azienda abbia già fruito di un periodo di CIGS concesso ex art. 3, L. n. 223/1991, potrà richiedere successivamente i benefici di cui agli ammortizzatori in deroga, anche in assenza dei presupposti sanciti dal Legislatore nel comma 2 del medesimo art. 3, ferma restando la sussistenza dei requisiti previsti dalle norme in materia di ammortizzatori sociali in deroga.

Da ultimo, in ordine all'ammissibilità di un eventuale ricorso alla procedura di mobilità, durante un periodo di fruizione di trattamenti integrativi di cassa in deroga, occorre riferirsi all'art. 4, L. n. 223/1991.

In forza della suddetta norma l'azienda, infatti, ha la facoltà di avviare le procedure di mobilità soltanto qualora, ammessa al trattamento di cui alla CIGS ex art. 1 della richiamata Legge, nel corso di attuazione del programma ritenga di non riuscire a reimpiegare tutti i lavoratori sospesi e di non poter utilizzare strumenti alternativi.

Sebbene il dettato normativo di cui sopra non sembrerebbe lasciare ampi margini, si ritiene che, in linea generale, non sia preclusa ad un'impresa in CIG in deroga la possibilità di avviare azioni di gestione non traumatica degli esuberi strutturali, tenendo comunque in considerazione quanto disposto dagli artt. 4 e 24, L. n. 223/1991.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

DP

ADB/SC