

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

D.Lgs. 148/2015, art. 14

Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa (anche con il tramite della propria associazione di categoria) è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o **alla rappresentanza sindacale unitaria**, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle **associazioni sindacali comparativamente più rappresentative** a livello nazionale, le **cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati**.

L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

PILLOLE SINDACALI

DOMANDA DI CIGO E CRITERI DI APPROVAZIONE

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE **Informazioni necessarie**

Indicazione del periodo di cassa: Dal lunedì al sabato per un numero totale di massimo 13 settimane nel limite delle 52 settimane sul biennio mobile. La Cigo non può essere richiesta ed utilizzata nei periodi di chiusura collettiva aziendale (es festività natalizie e ferie estive). Si suggerisce di richiedere un periodo congruo rispetto alle reali previsioni di ordinativi in azienda.

Indicazione del numero dei lavoratori coinvolti dalla cigo (divisi per operai e impiegati. Es: 10 operai e 5 impiegati), ovviamente limitatamente ai reparti oggetto della cigo.

Indicazione dell'utilizzo di ore di cigo settimanali ipotizzate, se a zero ore o a riduzione oraria. Si suggerisce di indicare la reale riduzione oraria prevista evitando la richiesta a zero ore, al fine di agevolare l'approvazione da parte dell'Inps.

Indicazione dello stabilimento per cui si richiede la cigo.

Indicazione della rappresentanza sindacale interna (RSU/RSA) con i relativi nominativi (nel caso vi fossero).

Indicazione della PEC aziendale e delle mail delle RSA/RSU (nel caso vi fossero)

ALCUNI REQUISITI DELLA NORMA

D.Lgs. 148/2015

Gli **importi** retributivi previsti per le ore di cassa integrazione utilizzate possono essere **anticipati** mensilmente dall'azienda; tali importi saranno poi **recuperati** a credito nei flussi **Uniemens** nei mesi successivi all'approvazione della cassa da parte dell'inps.

Durante il periodo di cassa non è possibile (in termini generali) effettuare nuove **assunzioni** o effettuare **straordinari** nei reparti oggetto della cassa integrazione.

Non è possibile richiedere cassa per i lavoratori con **anzianità lavorativa** inferiore ai trenta giorni e non è possibile (in termini generali) effettuare **licenziamenti** per GMO nel periodo di CIGO.

E' possibile richiedere la Cassa integrazione anche per i lavoratori a **tempo determinato** ed in **apprendistato**; è necessario consumare le **ferie pregresse** non godute dai lavoratori prima dell'inizio della cassa integrazione.

VERBALE DI ESPERITA CONSULTAZIONE SINDACALE

Una volta inviata la comunicazione alle OO.SS. di riferimento (c.d. fase di informazione e consultazione sindacale ed ottemperata da parte della nostra Associazione e con voi in copia conoscenza), vi aggiorneremo sulla definizione dell'eventuale data di incontro per la **sottoscrizione del successivo verbale** con le Organizzazioni Sindacali e ciò al fine di agevolare il più possibile i tempi di approvazione della vostra richiesta di cassa da parte dell'Istituto.

PILLOLE SINDACALI

DOMANDA DI CIGO E CRITERI DI APPROVAZIONE

PROCEDIMENTO DI INVIO TELEMATICO ALL'INPS

D.Lgs 148/2015, art. 15

In vista del successivo **invio della vostra domanda di cassa** sul portale dell'Inps, tramite vostro consulente o tramite delegato aziendale, si consiglia di verificare, sempre presso vostro consulente o internamente all'azienda, il **conteggio delle settimane effettivamente utilizzate di CIGO** nell'ultimo **biennio mobile** a partire dalla data della nuova richiesta, nel rispetto del limite delle **52 settimane** e del limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente l'effettuazione della domanda, come imposto dalla normativa (D.Lgs. 148/2015 e Circolare INPS n. 197/2015 e Messaggio Inps n. 3566/2018), e del limite delle **24 o 30** (in caso di CdS) **mensilità su quinquennio mobile**.

L'Inps non prenderà in considerazione le domande di CIGO presentate senza **i documenti richiesti** e la presentazione della domanda di CIGO dovrà essere **entro il 15esimo giorno dalla data di inizio della sospensione lavoro**.

PILLOLE SINDACALI

DOMANDA DI CIGO E CRITERI DI APPROVAZIONE

PROCEDIMENTO DI INVIO TELEMATICO ALL'INPS D.Lgs 148/2015, art. 15

Relazione ripresa lavorativa comprovante la previsione di ripresa dell'attività lavorativa secondo adeguato modello allegato alla Circolare Inps n. 139 del 2016 o esaustiva e dettagliata relazione del Legale Rappresentante sulle prospettive di ripresa, supportata da tutti i seguenti elementi:

- *Riferimenti a contatti con vecchi clienti;*
- *Riferimenti a ordinativi in corso di esecuzione;*
- *Notizie circa l'acquisizione di nuovi clienti (preventivi da allegare alla domanda);*
- *Partecipazione a gare di appalto (soprattutto per l'edilizia);*
- *Dati di bilancio degli ultimi due anni e, in aggiunta, dell'anno in corso*
- *Altro (specificare).*

Elenco nominativi beneficiari da allegare all'istanza (in sostituzione del precedente file CSV allegato alla Circolare Inps n. 197/2015) in formato CSV o XML, come da ultimo aggiornamento Inps inviato con Messaggio n. 3566 del 28 settembre 2018;

Copia della comunicazione di avvio della fase di consultazione inviata alle OOSS e successivo Verbale di consultazione sindacale (se presente).

NOTE PER LA COMPILAZIONE DELLA RELAZIONE

Sarà necessario dare prova di un **andamento involutivo degli ordini e delle commesse** perdurante nel tempo, tale da pregiudicare il regolare svolgimento dell'attività lavorativa. In particolare, in via esemplificativa, per l'INPS sono indici di accoglimento il significativo calo di ordini e commesse, la diminuzione dei consumi energetici, l'andamento involutivo e/o negativo del fatturato, o del risultato operativo, o del risultato di impresa o dell'indebitamento rispetto alle due annualità precedenti l'anno in cui il periodo di integrazione è richiesto. È inoltre essenziale dimostrare il **requisito della transitorietà**, che deve essere valutato sotto il duplice aspetto della **"temporaneità"** della stessa e della **"fondata previsione di ripresa dell'attività produttiva"**. L'esigenza di rappresentazione probatoria da parte dell'Azienda deve sempre riguardare una "previsione" di ripresa fondata su elementi ed informazioni esattamente rappresentate. Questi elementi oggettivi devono poter consentire all'INPS di valutare positivamente il fondamento su cui l'azienda poggia la previsione della ripresa dell'attività.

Necessario indicare che tale situazione aziendale è dovuta ad **eventi transitori e non imputabili all'impresa** o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali, ed a situazioni temporanee di mercato, dimostrando, sulla base di elementi oggettivi ed attendibili, che la stessa continui ad operare sul mercato.

CIRCOLARE INPS N. 139/2016

Art. 3 – procedimento di concessione

“I criteri fissati dal D.M. 95442 derivano dalle categorie generali già delineate dall’articolo 11, D.Lgs. 148 del 2015, cioè da situazioni aziendali dovute ad **eventi transitori e non imputabili all’impresa** o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali, ed a situazioni temporanee di mercato.”

“In base all’art. 2 del citato decreto l’Azienda, ai fini della concessione della CIGO, deve allegare alla domanda una **relazione tecnica dettagliata**, resa ai sensi dell’articolo 47 del Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, recante le **ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell’attività lavorativa** nell’unità produttiva interessata **dimostrando, sulla base di elementi oggettivi attendibili, che la stessa continui ad operare sul mercato.**”

“[...] l’INPS può richiedere all’azienda di fornire gli elementi necessari al completamento dell’istruttoria e può sentire le organizzazioni sindacali di cui all’art. 14 D.lgs 148/2015.”

CIRCOLARE INPS N. 139/2016

Art. 4 – lettera a) – Transitorietà evento

“[...] è essenziale il **requisito della transitorietà**, che deve essere valutato – in sede di giudizio discrezionale di ammissione alle integrazioni salariali - sotto il **duplice aspetto** della **“temporaneità”** della stessa e della **“fondata previsione di ripresa dell’attività produttiva”**.”

“Come disciplinato dall’art. 1 del Decreto 95442/16 la **transitorietà** della situazione aziendale e la **temporaneità** della situazione di mercato **sussistono quando è prevedibile, al momento della presentazione della domanda di CIGO, che l’impresa riprenda la normale attività lavorativa**. I suddetti requisiti in fase di istruttoria devono essere valutati tenendo conto complessivamente della natura della **causale** stessa, del ciclo di **produzione** interessato e della situazione complessiva del **settore** e dell’**azienda**, nonché della natura dei **prodotti** e dei servizi coinvolti.”

“La **ciclicità** delle sospensioni o riduzioni dell’attività produttiva denotano infatti una **“non transitorietà”** della causale che si ripropone appunto costantemente nel tempo: non può essere considerato transitorio un evento che si ripresenti nel tempo con dimensioni di consistente entità (circ. 249/90).”

CIRCOLARE INPS N. 139/2016

Art. 4 – lettera b) – Ripresa attività

“Come si è visto, la causale deve essere **temporanea**, ma ciò è condizione necessaria ma **non sufficiente** ai fini della concessione della CIGO: un evento di breve durata potrebbe comportare una stasi durevole, o addirittura definitiva, dell’attività lavorativa.”

“E’ necessaria, quindi, la valutazione della **ripresa dell’attività lavorativa**, sancita sempre dall’articolo 1 del Decreto n. 95442/16. Il corredo probatorio che viene richiesto all’interno della relazione tecnica varia in relazione alla tipologia della causale richiamata. **La ripresa dell’attività aziendale deve essere valutata a priori con riferimento al momento della presentazione della domanda.**”

“Si ribadisce che l’esigenza di rappresentazione probatoria da parte dell’Azienda ai fini di una corretta istruttoria da parte delle Sedi su questo requisito, deve sempre riguardare una **“previsione” di ripresa**, fondata su elementi ed informazioni esattamente **rappresentate**. Questi **elementi oggettivi** devono poter consentire alla Sede di valutare positivamente il fondamento su cui l’azienda poggia la previsione sulla **ripresa dell’attività.**”

Si chiarisce quindi che **questa previsione deve essere ricondotta sempre agli elementi informativi disponibili all'epoca in cui ha avuto inizio la contrazione dell'attività lavorativa, non rilevando le circostanze sopravvenute durante o al termine del periodo** per il quale è stata chiesta l'integrazione salariale e che hanno impedito la continuazione dell'attività dell'impresa.

Dovranno invece essere **valutate eventuali circostanze impeditive della ripresa** che, pur sopravvenute durante o al termine del periodo, costituiscono in realtà **una conferma di una congiuntura aziendale preesistente** alla richiesta dell'intervento previdenziale.

Questa **valutazione** può riguardare, come accennato, sia le particolari negative congiunture riguardanti le **single imprese**, sia il particolare **contesto economico-produttivo** in cui le medesime si trovano ad operare.

Inoltre, come già definito nella precedente disciplina, **la ripresa dell'attività lavorativa** si deve intendere **referibile sempre all'azienda** o all'unità produttiva nel suo complesso e non dipende necessariamente dalla riammissione al lavoro dei lavoratori sospesi singolarmente considerati.

“In particolare, nelle ipotesi di **sospensione totale dell’attività lavorativa**, ovvero nell’ipotesi di **zero ore**, sono state date indicazioni interpretative in merito alla **possibilità per il datore di lavoro di fruire immediatamente di cigo**, posticipando per ciascun lavoratore coinvolto il godimento delle ferie annuali residue, già maturate alla data di richiesta della CIGO stessa, ed inoltre in merito alla possibilità per il datore di lavoro, autorizzato ad un periodo di CIGO, di dover comunque concedere ai lavoratori le due settimane di ferie contemplate dall’art. 10, D.Lgs. n. 66/2003, nel corso dell’anno di maturazione.”

“Invece, nelle ipotesi di **CIGO parziale**, il **datore di lavoro non può differire la concessione delle ferie, residue ed infra-annuali**, in quanto, in tali circostanze, deve comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato all’attività svolta, anche in misura ridotta.”

CIRCOLARE INPS N. 197/2015

Art. 1.8 – CIG e malattia

Se durante la sospensione dal lavoro (**cassa integrazione a 0 ore**) **insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali**: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.

Qualora lo stato di **malattia sia precedente l'inizio della sospensione** dell'attività lavorativa si avranno due casi:

1. se la **totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra** o simili cui il lavoratore appartiene ha **sospeso l'attività**, anche **il lavoratore in malattia entrerà in CIG** dalla data di inizio della stessa;
2. qualora, invece, **non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra** o simili cui il lavoratore appartiene, **il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia**, se prevista dalla vigente legislazione.

COME OTTIMIZZARE L'UTILIZZO DELLA CASSA

Ricordiamo che se la domanda viene inoltrata all'Istituto sul vincolo di una **richiesta settimanale** (dal lunedì al sabato), il **conteggio** dell'utilizzo della cassa da parte azienda viene effettuato dall'Inps **su base giornaliera** (riparametrato alla settimana).

Ciò significa che un'ora di cassa per un solo lavoratore in un determinato giorno, fa scalare un giorno di cassa all'Azienda, al pari di un utilizzo di 8 ore di cassa per tutti i lavoratori nel medesimo giorno.

A tale fine, si consiglia sempre di **utilizzare la cassa (laddove possibile) in modo verticale** e, comunque, concentrandone l'utilizzo in singole giornate, piuttosto che spalmarne un centellinato utilizzo su più giorni.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Circolare Inps n. 197 del 2015

Circolare Inps n. 139 del 2016

Messaggio Inps n. 3566 del 2018

D.Lgs. n. 148 del 14 settembre 2015

Decreto n. 95442/16

Grazie dell'attenzione.