



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

Anno Accademico 2018/2019

“Strumenti a tutela del reddito: la Cassa Integrazione Guadagni”

“Income protection instruments: the Wage Guarantee Fund”

RELATORE: Prof.ssa Laura Torsello

LAUREANDO: Nicola Latini

MATRICOLA: 1079595

INDICE

Introduzione	3
Capitolo 1 - La Cassa Integrazione Guadagni: aspetti generali	5
1.1 Il percorso della cassa integrazione: dalla Guerra Mondiale al Jobs Act	5
1.2 Le funzioni della cassa integrazione guadagni	9
Capitolo 2 - La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria	13
2.1 I destinatari	13
2.2 Le causali	15
2.3 La durata	17
2.4 Il trattamento	17
2.5 La procedura	19
2.6 Il finanziamento	22
Capitolo 3 - La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria	24
3.1 I destinatari	24
3.2 Le causali	25
3.3 La durata e il trattamento	26
3.4 La procedura	27
3.5 Il finanziamento	29

Capitolo 4 - La Cassa Integrazione Guadagni in Deroga	31
Conclusione	33
Bibliografia e Sitografia	34

INTRODUZIONE

Nell'ultimo decennio la crisi economica che ha colpito gran parte dei paesi di tutto il mondo, ha causato la perdita di numerosi posti di lavoro, l'aumento della disoccupazione ha avuto come naturale conseguenza la riduzione dei consumi nazionali, provocando in molti paesi un forte rallentamento della crescita fino a una vera e propria recessione.

In particolare, in Italia, il tasso di disoccupazione è passato dal 6,1% del 2007 al 12,7% del 2014, per poi tornare lentamente a scendere negli anni successivi, inoltre, dal 2008 al 2015, il PIL italiano è stato in continuo decremento.

In Italia, come in molti altri paesi, si è cercato di prendere dei provvedimenti per contrastare la forte diminuzione di produzione e il dilagante aumento della disoccupazione, in particolare il nostro paese ha intrapreso una più rigida politica di bilancio nell'ambito pubblico introducendo l'obbligo del pareggio di bilancio, ha riformato la normativa pensionistica e cercato di attuare un processo di spending review per abbassare la spesa. Nel campo dell'occupazione, la soluzione è stata il ricorso agli ammortizzatori sociali, infatti, i vari governi che si sono succeduti alla guida del nostro Paese durante gli anni della crisi hanno modificato e riformato uno strumento presente nel nostro ordinamento dal 1941: la Cassa Integrazione Guadagni.

Seppur oggetto di continue critiche e proposte di modifica o addirittura di abrogazione, la cassa integrazione ha però indubbiamente permesso di evitare la

perdita di migliaia di posti di lavoro, ed ha contribuito a frenare la crescita, pur significativa, del tasso di disoccupazione. E' quindi evidente come la Cassa Integrazione Guadagni sia un importante strumento di tutela dei lavoratori ed allo stesso tempo di sostegno per le imprese.

Il presente elaborato si propone di analizzarne l'evoluzione e la disciplina della Cassa Integrazione Guadagni, nel primo capitolo verrà effettuato un inquadramento generale della cassa integrazione approfondendo la sua evoluzione storica e il ruolo che essa svolge nel nostro ordinamento giuridico. Nel terzo capitolo verrà approfondita la disciplina della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO). Il quarto capitolo affronta invece la regolamentazione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS). Nel quarto e ultimo capitolo verrà approfondita la cassa integrazione in deroga.

CAPITOLO 1 - LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI:

ASPETTI GENERALI

1.1 Il percorso della cassa integrazione: dalla Guerra Mondiale al Jobs Act

In questo capitolo verrà fatto un riassunto del percorso che ha vissuto l' istituto della cassa integrazione guadagni e delle modifiche che si sono succedute dai tempi della seconda guerra mondiale fino ai giorni nostri.

All' inizio della seconda guerra mondiale, erano già presenti nell' ordinamento italiano alcuni istituti previdenziali e assistenziali che vengono utilizzati ancora oggi , come l' assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, l' assicurazione contro la disoccupazione involontaria, la vecchiaia e l'invalidità, gli assegni familiari e l'assicurazione contro le malattie comuni. Quando la seconda guerra mondiale scoppiò, le imprese industriali italiane si trovarono in grave difficoltà, al punto che molte di esse sospesero l'attività produttiva. Fu in questo contesto che i sindacati corporativi e le associazioni dei datori di lavoro si attivarono e, con i contratti collettivi corporativi del 13 giugno e del 19 luglio 1941, istituirono una nuova tutela previdenziale: la cassa integrazione guadagni, la quale venne introdotta nell'ordinamento nazionale con il decreto legislativo del 9 novembre 1945.

Tale decreto prevedeva che agli operai di imprese industriali che avessero subito una riduzione dell'orario di lavoro rispetto alle quaranta ore settimanali, spettava un'integrazione pari ai due terzi della retribuzione prevista per le ore non prestate

comprese tra le ventiquattro e le quaranta ore a settimana. Per finanziare tali interventi venne istituita presso l'INPS la Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria, finanziata con un contributo a carico delle imprese pari al 5% delle retribuzioni lorde corrisposte agli operai e con il concorso dello Stato per lo stesso importo.

Due anni più tardi venne introdotto il decreto legislativo del 12 agosto 1947, tale decreto apportò numerose modifiche all' istituto della cassa integrazione, esso impose infatti che l'intervento della cassa integrazione potesse essere concesso per un periodo di massimo tre mesi e purché la sospensione fosse causata da eventi non imputabili all'imprenditore o agli operai, inoltre doveva essere certa la riammissione dei lavoratori nell'attività produttiva entro breve periodo. Un'altra novità introdotta da questo decreto riguarda il finanziamento della Cassa, esso eliminò il concorso pubblico e ridusse la percentuale di contribuzione a carico delle imprese fissandola al 3,50% delle retribuzioni lorde. Infine, tale decreto disciplinò la procedura per la concessione della cassa integrazione, indicando che il datore di lavoro che intendesse avvalersene era tenuto a presentare la relativa domanda all' INPS entro quindici giorni dalla sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, indicando le cause e la durata presumibile, il numero dei lavoratori coinvolti e il numero delle ore di effettivo lavoro. La decisione sulla concessione del trattamento spettava proprio alla sede provinciale dell'INPS, su deliberazione di un'apposita Commissione composta anche da rappresentanti degli imprenditori e dei lavoratori.

Con la legge del 15 novembre 1968 venne introdotta la cassa integrazione guadagni straordinaria , a garanzia del reddito dei lavoratori che siano stati sospesi dal lavoro o abbiano subito una riduzione dell' orario di lavoro a causa di crisi economiche settoriali o locali oppure nei casi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale.

Tale provvedimento indicava che il finanziamento della cassa integrazione straordinaria fosse interamente a carico dello Stato, inoltre, prevedeva che l'importo del trattamento fosse più elevato rispetto al caso della cassa integrazione ordinaria, fissandolo all'80% della retribuzione. La legge dell' 8 agosto 1972 ha poi esteso l'applicabilità della cassa integrazione straordinaria anche agli impiegati e ha introdotto la conversione aziendale tra le possibili causali.

Un altro importante intervento legislativo si ebbe tre anni più tardi con l'approvazione della legge del 20 maggio 1975, tale legge ha unificato l'importo dell'integrazione, ordinaria e straordinaria, fissandola in entrambi i casi all'80% della retribuzione che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate. Tale legge, inoltre, impose la creazione di corsi di qualificazione o riqualificazione professionale per i lavoratori destinatari dell' integrazione straordinaria, ed il rifiuto di parteciparvi determinava la cessazione dell'integrazione salariale.

Altre importanti modifiche all'istituto della cassa integrazione straordinaria vennero apportate dalla legge del 23 luglio 1991, essa istituì dei limiti dimensionali, limitando l'accesso alla cassa integrazione straordinaria alle imprese con più di quindici dipendenti, e dei limiti temporali, essa indicò infatti che nel caso di ristrutturazione,

riorganizzazione o conversione aziendale il trattamento poteva essere concesso per non più di due anni, nel caso di crisi aziendali, invece per non più di dodici mesi. La stessa legge del 1991, ampliò anche la lista dei possibili destinatari delle due integrazioni, sia ordinaria che straordinaria, introdusse tra i destinatari dell'integrazione straordinaria anche le imprese commerciali con più di duecento dipendenti, ed invece, per quel che riguarda la cassa integrazione ordinaria vennero aggiunti tra i possibili destinatari anche gli impiegati e i quadri.

Nel 2012 venne approvata la legge del 28, la cosiddetta riforma Fornero, la quale si poneva quale principale obiettivo quello della riduzione della spesa pubblica per gli ammortizzatori sociali, compensandola con un incremento della partecipazione finanziaria da parte delle imprese. La riforma ha mantenuto inalterata la normativa della cassa integrazione ordinaria ed è intervenuta esclusivamente sulla disciplina dell'intervento straordinario e di quello in deroga, ma, anche in tali ultimi ambiti, le novità sono apparse limitate.

Con il decreto numero 148 del 14 settembre 2015, il cosiddetto Jobs Act, sono state introdotte ulteriori novità, esso ha aggiunto ai possibili destinatari dell'integrazione salariale anche i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante, ha esteso alla cassa integrazione ordinaria il requisito soggettivo dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni ed ha previsto che la somma dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale autorizzati non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio.

1.2 Le funzioni della cassa integrazione guadagni

Inizialmente, la cassa integrazione guadagni nacque come sostegno per i lavoratori che venivano sospesi dalla propria attività lavorativa a causa della guerra e per evitare che gli stessi decidessero di trasferirsi nelle industrie di produzione bellica. Oggi le funzioni della cassa integrazione guadagni sono mutate, essa infatti è uno strumento che consente ad un imprenditore, al verificarsi di determinate cause espressamente previste dalla legge, di ridurre l'orario di lavoro o di sospendere temporaneamente tutti o una parte dei lavoratori della propria azienda, senza avere l'obbligo di corrispondere ad essi una retribuzione per le ore di sospensione, ai lavoratori infatti, spetterà l'erogazione da parte del soggetto pubblico (l'INPS) di una indennità per le ore non lavorate, che va ad aggiungersi alla retribuzione parziale o a sostituirla totalmente. Tramite questo istituto, quindi, i rapporti lavorativi vengono sospesi ma non si estinguono, esso è volto ad offrire garanzia e copertura per periodi limitati e non ad anticipare un futuro licenziamento, dando sempre per presupposta, o perlomeno per ragionevolmente prevedibile, la ripresa produttiva.

Le funzioni odierne della cassa integrazione possono essere quindi così riassunte, da un lato rappresenta una misura pubblica di garanzia del reddito dei lavoratori, in quanto sostituisce o integra la retribuzione in caso di sospensione dal lavoro o di prestazione a orario ridotto, assicurando quindi una continuità di reddito e di

sostentamento, dall'altro, però, essa è anche uno strumento di sostegno alle imprese, poiché consente loro sia di alleggerire i costi della manodopera nei periodi di contrazione o di discontinuità dell'attività produttiva, sia di mantenere vivi i rapporti di lavoro con i dipendenti evitando la dispersione del capitale umano e conservando le competenze e le capacità tecniche sviluppate dai lavoratori, in questo modo, l'impresa potrà riprendere rapidamente la propria attività una volta superata o cessata la causa sospensiva. L'impresa quindi può risparmiare i costi di ricerca e formazione di nuovo personale che dovrebbe invece sostenere se i rapporti di lavoro si estinguessero.

La cassa integrazione, quindi, agisce nell'interesse sia del datore di lavoro che del dipendente, il primo infatti può risolvere la crisi aziendale o operare lavori di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione per poi riprendere l'attività lavorativa con gli stessi dipendenti presenti precedentemente, mentre gli stessi dipendenti vedono salvaguardati i propri posti di lavoro e ricevono un'integrazione al reddito nel periodo di sospensione dell'attività.

Un aspetto meritevole di approfondimento, riguarda la questione della compatibilità tra la percezione dell'integrazione salariale e lo svolgimento di un'altra attività lavorativa. In questo senso il decreto legislativo numero 788 del 1945 riporta che: "l'integrazione non sarà corrisposta a quei lavoratori che durante le giornate di riduzione del lavoro si dedichino ad altre attività remunerate", mentre la legge numero 160 del 1988 stabilisce che: "il lavoratore che svolga attività di lavoro

autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate". In via generale, quindi, lo svolgimento di attività lavorativa risulta incompatibile con il percepimento dell'indennità previdenziale, impedendo di conseguenza il cumulo tra la retribuzione e l'integrazione salariale.

Vi sono alcuni casi però, in cui può essere riconosciuta la compatibilità tra il diritto all'integrazione salariale e una nuova attività lavorativa e anche la cumulabilità tra la prestazione previdenziale e il reddito da lavoro, subordinato o autonomo. Tra questi vi è il caso in cui il lavoratore intraprenda un nuovo rapporto di lavoro subordinato che sarebbe stato comunque compatibile con quello sospeso perché da svolgersi in altre ore della giornata o in altri periodi dell'anno, in questa ipotesi si ha totale cumulabilità tra l'integrazione salariale e la retribuzione.

La legge del 9 aprile 2009 ha stabilito la totale compatibilità e cumulabilità tra l'integrazione salariale e i compensi per prestazioni di lavoro accessorio, purché questi ultimi non superino l'importo di 3.000 euro all'anno, in caso contrario non vi è totale cumulabilità, ma se il lavoratore dimostra che il compenso per la nuova attività è inferiore all'importo dell'integrazione salariale, egli avrà diritto alla prestazione previdenziale per una quota pari alla differenza tra l'intero importo dell'integrazione spettante e il reddito da lavoro percepito.

In ogni caso, se il cassintegrato si accinge ad intraprendere una nuova attività, deve darne preventiva comunicazione all'INPS, pena la decadenza dal diritto alla prestazione integrativa e l'obbligo di restituire quanto indebitamente percepito.

In questo senso la legge del 9 agosto 2013 ha stabilito che qualora il lavoratore cassintegrato intraprenda una nuova attività lavorativa, il nuovo datore di lavoro è obbligato a darne preventiva comunicazione agli enti preposti e questa comunicazione assolverà anche agli obblighi informativi a carico del lavoratore nei confronti dell'INPS e quindi egli non dovrà a propria volta inviare all'ente tale comunicazione.

CAPITOLO 2 - LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

2.1 I destinatari

L'istituto della cassa integrazione ordinaria non può essere applicato a qualsiasi impresa, ma la legge ha espressamente previsto a quali imprese possa essere concesso l'utilizzo di questo strumento, in base alla loro dimensione e al loro settore produttivo di appartenenza. Originariamente il decreto legislativo numero 788 del 1945 prevedeva che la cassa integrazione ordinaria si applicasse alle sole imprese industriali, senza fare altre precisazioni.

Il decreto legislativo numero 869 del 1947 ha chiarito quali imprese non possono ricorrere all'intervento della cassa integrazione ordinaria: "le imprese armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento, le imprese ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna, le imprese di spettacoli, le imprese artigiane, le cooperative, le imprese industriali degli enti pubblici, anche se municipalizzate, e dello Stato, le imprese del terziario, quelle del credito, le imprese di assicurazione e di servizi tributari". La cassa integrazione ordinaria è dunque rimasta limitata alle sole imprese del settore industriale.

Per quanto riguarda la dimensione delle imprese che possono richiedere la cassa integrazione guadagni, la legge inizialmente non prevedeva alcun limite dimensionale, si poteva quindi ritenere che tutte le imprese industriali potessero usufruirne, indipendentemente dal numero di dipendenti. La legge del 20 maggio

1993 ha successivamente previsto che le integrazioni salariali ordinarie relative alle riduzioni ed alle sospensioni dell'attività produttiva potessero essere concesse solo alle imprese che occupino da cinque a cinquanta dipendenti.

Per quanto riguarda l'ambito soggettivo, cioè quali lavoratori, dipendenti di imprese rientranti nei limiti imposti dalla legge, possono usufruire della cassa integrazione ordinaria, è stato sempre previsto dalla legge che l'intervento possa essere utilizzato solamente per la categoria degli operai, assunti a tempo indeterminato o a termine, lasciando senza tutela in caso di sospensione dell'attività produttiva o di riduzione dell'orario di lavoro gli impiegati, i quadri, i dirigenti e gli apprendisti.

La legge numero 223 del 1991 ha però stabilito che "le disposizioni in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale per gli operai dell'industria sono estese ai lavoratori appartenenti alle categorie degli impiegati e dei quadri". Ad oggi, quindi, rimangono esclusi dall'applicabilità della cassa integrazione guadagni ordinaria i dirigenti e gli apprendisti. In ogni caso non bisogna dimenticare che i lavoratori per i quali è possibile chiedere l'ammissione al trattamento di integrazione salariale sono unicamente i lavoratori subordinati, essendo esso inapplicabile a ai lavoratori autonomi o parasubordinati come i collaboratori coordinati e continuativi o i lavoratori occasionali.

A partire dal 2015, infine, il requisito di anzianità lavorativa è stato esteso anche alla cassa integrazione ordinaria, ed è quindi necessario che il lavoratore abbia svolto almeno 90 giorni di lavoro effettivo presso l'impresa che richiede l'integrazione.

2.2 Le causali

La legge ha espressamente indicato le cause al verificarsi delle quali possa essere concesso l' utilizzo della cassa integrazione ordinaria, in particolare, le causali che consentono l' utilizzo di questo strumento giuridico sono elencate nella legge numero 164 del 1975, secondo la quale la cassa integrazione ordinaria può essere richiesta nei casi di sospensione del lavoro o di riduzione dell'orario lavorativo per situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai, oppure determinate da situazioni temporanee di mercato. Si individuano dunque due diverse ipotesi che giustificano l'ammissione al trattamento previdenziale ordinario. La prima causale riguarda quei casi in cui l' attività lavorativa sia stata ridotta o sospesa a cause di eventi esterni non imputabili né alla volontà del datore di lavoro né a quella dei dipendenti, la seconda causale invece fa riferimento a quei casi in cui l' attività produttiva sia stata interrotta a causa di una temporanea crisi di mercato del settore a cui l' impresa appartiene.

Nello specifico la prima causale riguarda tutti quei fattori esterni all' impresa che possono rendere impossibile l' attività produttiva, essi quindi non riguardano in alcun modo le scelte dell' imprenditore o le attività svolte all' interno dell' impresa, tra essi vi sono ad esempio le intemperie stagionali, i casi di alluvione o terremoto, l'occupazione dell'azienda da parte di terzi, la mancata fornitura dell'energia elettrica, l'assenza di scorte non imputabile ad un errore organizzativo, sciopero

attuato da altra maestranza nell'ambito della stessa unità produttiva. Invece non fanno parte di questa causale la serrata, lo sciopero da parte dei lavoratori per i quali si chiede l'integrazione salariale, l'inventario annuale o la chiusura dell'azienda disposta dall'autorità per mancata adozione delle misure di igiene e sicurezza.

Per "situazioni temporanee di mercato", invece, si intendono ipotesi di mera difficoltà definita dalla Cassazione come "non convenienza economica di ricezione della prestazione, vale a dire casi di difficoltà economico-gestionali derivanti da fatti economici contingenti, da crisi di mercato non riconducibili a casi di impossibilità oggettiva, ma che siano ascrivibili a decisioni non arbitrarie del datore di lavoro, quali per esempio la diminuzione di una commessa.

Un altro requisito prescritto dalla legge è quello della transitorietà, esso fa subito comprendere che l'istituto della cassa integrazione ordinaria offre tutela in caso di difficoltà momentanee e congiunturali, non strutturali. Per poter accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario, dunque, è necessario che la causa integrabile sia caratterizzata da temporaneità e che vi sia una previsione di ripresa dell'attività produttiva nel breve periodo, è ora però da escludere che sia necessaria la piena certezza della ripresa produttiva, ritenendosi sufficiente che vi sia una ragionevole e fondata previsione di riavvio dell'attività.

2.3 La durata

Per quanto riguarda la durata della cassa integrazione ordinaria la legge numero 164 del 1975 ha disposto che essa possa essere concessa per un periodo massimo di tre mesi, in casi particolari, è poi possibile ottenere una proroga di trimestre in trimestre fino ad un periodo massimo di dodici mesi, le imprese che hanno usufruito di dodici mesi di cassa integrazione ordinaria possono fare richiesta per un ulteriore periodo di integrazione salariale, solo dopo che siano trascorse cinquantadue settimane di attività lavorativa.

I lavoratori che usufruiscono della cassa integrazione ricevono un' indennità, la quale andrà ad integrare il reddito del lavoratore nei casi in cui esso veda ridotto il proprio orario di lavoro, oppure essa sostituirà completamente il reddito del lavoratore nei casi in cui esso venga temporaneamente sospeso dall' attività lavorativa.

2.4 Il trattamento

Per quanto riguarda l' importo dell' integrazione che spetterà ai lavoratori la legge numero 164 del 1975 stabilisce che l' integrazione salariale è dovuta nella misura dell'80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata agli operai nel caso in cui avessero prestato il loro lavoro per tutte le ore previste dal loro contratto, l'

integrazione può riguardare un ammontare di ore compreso tra zero e il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le quaranta ore settimanali.

La legge numero 223 del 1991 ha poi introdotto dei massimali per la cassa integrazione ordinaria, secondo questa legge infatti l'importo del trattamento di integrazione salariale non può superare una determinata soglia mensile comunicata annualmente dall'INPS. Ne consegue che, se dal calcolo del trattamento descritto in precedenza, dovesse risultare un importo superiore al massimale valido per quell'anno, il cassintegrato vedrebbe la propria indennità ridursi fino a quella soglia. I massimali validi per il 2019 sono stati comunicati dall'INPS con la circolare numero 5 del 25 gennaio 2019: per retribuzioni inferiori o uguali a 2.148,74 euro, l'importo massimo mensile, al netto della riduzione succitata, è pari a 993,21 euro; per retribuzioni superiori alla suddetta cifra, il massimale è 1.193,75 euro.

Nella somma da prendere come base per il calcolo dell' integrazione, vanno compresi , come indicato dall' INPS, la retribuzione base, le indennità per turno o di trasferta, gli aumenti retributivi, gli scatti di anzianità e i ratei della tredicesima, vanno invece esclusi i compensi ricevuti per le ore di straordinari.

Il trattamento di integrazione salariale deve essere inizialmente corrisposto ai lavoratori da parte dell' imprenditore, il quale verrà poi rimborsato dal soggetto pubblico, vi sono dei casi, però, in cui il datore di lavoro è legittimato a chiedere che il pagamento venga effettuato direttamente dall'INPS, tra le situazioni che possono legittimare tale richiesta vi sono: la sottoposizione dell'impresa a procedure

concorsuali, la cessazione totale dell'attività aziendale e la comprovata crisi finanziaria della stessa.

2.5 La procedura

L'imprenditore che si vuole avvalere dell'intervento della cassa integrazione ordinaria, deve seguire una precisa procedura espressamente prevista dalla legge.

La legge numero 164 del 1975 contiene le indicazioni sulla procedura da seguire per richiedere l'integrazione salariale, essa ha suddiviso tale procedura in due fasi, una fase sindacale e una fase amministrativa.

Nella prima fase, quella sindacale, l'imprenditore deve comunicare l'intenzione di avvalersi della cassa integrazione ai rappresentanti sindacali presenti in azienda, nonché alle organizzazioni sindacali di categoria, tale comunicazione deve contenere i motivi che hanno portato a questa decisione, aggiungendo anche il numero di ore di sospensione dell'attività lavorativa che sono state previste e il numero di lavoratori che verranno coinvolti.

Alle rappresentanze sindacali spetterà quindi l'esame della situazione dell'azienda nel suo complesso, la verifica della sussistenza dei motivi citati dall'imprenditore per giustificare la sospensione dell'attività lavorativa ed infine la valutazione degli interessi dei lavoratori.

Nel caso in cui l' imprenditore ometta di effettuare la suddetta comunicazione alle rappresentanze sindacali, o lo abbia fatto in maniera irregolare, l' impresa verrà esclusa dal trattamento di integrazione salariale, e ai lavoratori dovrà essere corrisposta l' intera retribuzione spettante loro durante tutto il periodo di sospensione.

Nella seconda fase, quella amministrativa, la legge prevede che l' impresa che voglia accedere alla cassa integrazione ordinaria debba presentare l' apposita domanda alla sede provinciale dell' INPS entro quindici giorni dalla sospensione dell' attività lavorativa, è inoltre necessario che nella domanda siano indicati la causa della riduzione o sospensione dell' orario di lavoro, la durata prevista e il numero di lavoratori coinvolti.

La legge prevede che, una volta presentata la domanda alla sede provinciale dell' INPS, essa sia esaminata da una Commissione provinciale, la quale verifica innanzitutto se le domande sono state validamente sottoscritte e presentate entro il termine previsto, se contengono tutti gli elementi essenziali prescritti dalla legge e se sono corredate da tutti i documenti necessari. Tale Commissione è composta da funzionari della Direzione territoriale del lavoro, da tre rappresentanti dei lavoratori e da tre rappresentanti dei datori di lavoro dell' industria.

Nel caso in cui tale Commissione accolga la domanda l' INPS disporrà l' integrazione salariale, specificando le settimane e le ore autorizzate, il numero dei lavoratori beneficiari e l' obbligo o meno di corrispondere il contributo addizionale. Tale

deliberazione quindi, legittima la sospensione dei lavoratori e solleva l'impresa dall'obbligo di corrispondere la retribuzione.

Nel caso in cui la domanda venga respinta, l'INPS ha l'obbligo di comunicarlo all'impresa, indicandone le motivazioni, dopodiché, l'impresa può proporre ricorso nel termine di trenta giorni dalla comunicazione, sono legittimati ad impugnare tale provvedimento anche i singoli lavoratori interessati, in quanto portatori di interessi legittimi, nonché, in loro rappresentanza, le organizzazioni sindacali che abbiano un esplicito mandato da parte dei lavoratori.

Per quanto riguarda i criteri di scelta dei dipendenti da sospendere, per la cassa integrazione ordinaria la legge non prevede dei criteri di scelta specifici, né impone l'obbligo di attuare una rotazione tra i lavoratori. L'imprenditore però non può esercitare il potere di scelta secondo il suo libero arbitrio, ma anzi, egli incontra dei limiti interni e dei limiti esterni. Con i primi si impone che nella scelta dei lavoratori da sospendere debbano essere seguiti criteri oggettivi in quanto in possesso di una propria razionalità, cioè rispondenti non a valutazioni arbitrarie ed immotivate. I limiti esterni, invece, consistono nel divieto di discriminazione per motivi politici, religiosi, di genere, di invalidità o di ridotta capacità lavorativa per altre cause. Nell'eventualità di mancato rispetto dei limiti interni, la conseguenza è l'annullabilità dell'atto unilaterale del datore di lavoro, garantendo al lavoratore solamente il risarcimento del danno, mentre la discriminazione per motivi illeciti comporta la

nullità dell'atto, con effetti ripristinatori e quindi il reinserimento del lavoratore nell'attività produttiva.

2.6 Il finanziamento

Originariamente il decreto legislativo numero 788 del 1945, prevedeva che la cassa integrazione ordinaria fosse finanziata grazie ad un contributo a carico delle imprese ed un contributo dello Stato dello stesso importo. Successivamente, il decreto legislativo numero 869 del 1947 ha eliminato il contributo dello Stato mantenendo solo il contributo da parte delle imprese.

La legge numero 164 del 1975 ha modificato nuovamente la disciplina del finanziamento della cassa integrazione ordinaria, e le sue disposizioni sono valide ancora oggi. Tale legge ha previsto due diverse forme di contributo, un contributo ordinario, a cadenza mensile, a carico delle imprese industriali, il cui importo varia in base al numero dei dipendenti, esso è pari all'1,70% della retribuzione lorda corrisposta al dipendente se l'impresa ha fino a cinquanta dipendenti, mentre è pari al 2,00% se l'impresa supera tale soglia dimensionale, è poi previsto un contributo addizionale a carico delle imprese che fanno effettivo ricorso al trattamento di integrazione salariale, esso corrisponde al 4% per le imprese fino a cinquanta dipendenti e all'8% per quelle che occupano oltre cinquanta lavoratori. Il contributo

addizionale non è dovuto nel caso in cui l'impresa abbia fatto domanda di cassa integrazione a fronte di eventi oggettivamente non evitabili.

Per stabilire quanti dipendenti siano presenti all'interno dell'impresa, la legge impone di considerare il numero medio dei lavoratori in forza nell'anno precedente all'interno dell'impresa, la quale è tenuta a fornire all'INPS apposita dichiarazione al termine di ciascun anno.

CAPITOLO 3 - LA CASSA INTEGRAZIONE

GUADAGNI STRAORDINARIA

3.1 I destinatari

Una prima indicazione su chi potesse usufruire della cassa integrazione straordinaria venne data dalla legge numero 1115 del 1968, essa infatti individua i destinatari di questa tutela negli “operai delle aziende industriali, comprese quelle dell’edilizia e affini”.

Una prima estensione dei possibili destinatari della cassa integrazione straordinaria venne fatta dalla legge numero 223 del 1991, la quale ha incluso anche le imprese artigiane e le imprese commerciali con più di duecento dipendenti.

Ulteriore estensione del campo di applicazione di tale integrazione è stata prevista dalla legge numero 92 del 28 giugno 2012, la cosiddetta legge Fornero, la quale ha aggiunto agli aventi diritto anche i dipendenti di imprese commerciali con più di cinquanta dipendenti, agenzie di viaggio e turismo con più di cinquanta dipendenti, imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti, imprese del trasporto aereo e del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.

Riguardo i limiti dimensionali, la legge prevede che questa tutela sia riservata alle sole imprese che abbiano occupato mediamente più di quindici lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta, tra questi possono

essere considerati anche gli apprendisti, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e i dirigenti.

Originariamente la legge faceva riferimento unicamente agli operai, come nel caso della cassa integrazione ordinaria, fino a che, la legge numero 464 del 1972, ne promosse l'estensione agli impiegati e ai quadri. Restano comunque esclusi i dirigenti, gli apprendisti e i lavoratori a domicilio, ed ovviamente i lavoratori autonomi.

Possono ricevere l'integrazione salariale straordinaria sia i dipendenti a tempo pieno sia quelli con contratto part-time, sia che abbiano un contratto a tempo indeterminato oppure determinato, purchè abbiano conseguito un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno novanta giorni alla data della richiesta del trattamento.

3.2 Le causali

La prima legge contenente le causali che possono autorizzare la concessione della cassa integrazione straordinaria fu la legge numero 1115 del 1968, essa prevedeva due principali causali, la prima corrispondeva al caso in cui l'impresa si trovasse coinvolta in una crisi economica settoriale o locale, la seconda faceva riferimento alle imprese che avessero intrapreso dei processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale.

L'ordinamento odierno in questa materia non corrisponde però totalmente a quello proposto nel 1968, tale legge infatti venne modificata da tre disposizioni successive, la prima, la legge numero 464 del 1972 ha infatti introdotto tra le causali anche il caso in cui l'impresa operi un processo di conversione aziendale, la seconda, la legge numero 675 del 1977 ha aggiunto un'ulteriore causale, e cioè il caso in cui l'impresa affronti una crisi aziendale che presenti particolare rilevanza sociale in relazione alla situazione occupazionale locale ed alla situazione produttiva del settore, infine, la legge numero 160 del 1988 ha escluso dalle possibili causali la situazione di crisi economiche settoriali o locali.

3.3 La durata e il trattamento

La durata dell'intervento della cassa integrazione straordinaria ha generalmente una durata maggiore di quella ordinaria, in particolare, la legge numero 223 del 1991 ha disposto che l'integrazione salariale straordinaria nell'ipotesi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale può essere concessa per un periodo di due anni, il Ministro del Lavoro ha poi facoltà di concedere due proroghe, ciascuna di durata non superiore a dodici mesi, in casi di particolare rilevanza.

Il trattamento straordinario di integrazione salariale nei casi di crisi aziendale, invece, può essere autorizzato per un periodo massimo di dodici mesi. È poi disposto

che una nuova erogazione per altri dodici mesi per la stessa causale possa essere riconosciuta solamente dopo che sia trascorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione.

In ogni caso la legge stabilisce che i trattamenti straordinari di integrazione salariale non possono avere una durata complessiva superiore a ventiquattro mesi in un quinquennio, indipendentemente dalle cause per le quali sono stati concessi.

Infine, le modalità di calcolo del trattamento spettante ai lavoratori, sono le stesse del caso della cassa integrazione ordinaria. I lavoratori, quindi, riceveranno una somma pari all' 80% della loro normale retribuzione, a meno che tale cifra non sia superiore ai massimali imposti dall' INPS, in tal caso essi riceveranno una somma pari al massimale stesso. Inoltre, anche per la cassa integrazione straordinaria è previsto l'anticipo del trattamento da parte del datore di lavoro, il quale sarà poi rimborsato tramite conguaglio rispetto ai contributi da versare all'INPS.

3.4 La procedura

La procedura per richiedere l'intervento della cassa integrazione straordinaria è in molti aspetti simile a quella della cassa integrazione ordinaria, essa è contenuta nella legge numero 223 del 1991 ed è anche in questo caso divisa in una fase sindacale e una fase amministrativa.

Nella prima fase, cioè quella sindacale, il datore di lavoro che intende richiedere l'intervento della cassa integrazione straordinaria, deve darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Entro tre giorni da tale comunicazione, l'imprenditore o i rappresentanti dei lavoratori presentano domanda di esame congiunto della situazione aziendale, al competente ufficio regionale se l'intervento riguarda unità aziendali situate in una sola Regione, oppure al Ministero del Lavoro se l'intervento coinvolge unità aziendali ubicate in più Regioni, l'intera procedura di esame congiunto deve concludersi entro venticinque giorni dalla richiesta stessa di esame.

Fra gli elementi che devono obbligatoriamente essere oggetto delle comunicazioni sindacali prima e dell'esame congiunto poi vi sono i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e delle modalità della rotazione. L'impresa è tenuta ad indicare le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione, il datore di lavoro, infatti, può discostarsi dal criterio della rotazione solo se ne indica i motivi, mediante la segnalazione di altri criteri idonei a individuare i lavoratori da sospendere.

Una volta completata la fase sindacale, prende avvio la fase amministrativa, durante la quale l'imprenditore dovrà presentare la domanda di concessione della cassa integrazione straordinaria alla Direzione generale della previdenza e assistenza sociale entro il termine di 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di

lavoro. Inoltre, Nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, la domanda dovrà essere contemporaneamente presentata, oltre che al competente ufficio del Ministero del lavoro, anche al Servizio ispezione del lavoro delle Direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti.

Il decreto di concessione dell'intervento della Cassa Integrazione guadagni Straordinaria viene adottato dal Ministero del Lavoro ed ha validità annuale. Nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale, la validità è invece limitata a 6 mesi, mentre per il secondo semestre dei primi 12 mesi di intervento e per eventuali ulteriori proroghe annuali, il trattamento è concesso solo dopo l'esito positivo degli accertamenti relativi alla regolare attuazione del programma da parte dell'azienda.

3.5 Il finanziamento

In origine, la legge numero 1115 del 1968 aveva previsto che il finanziamento della cassa integrazione straordinaria gravasse interamente sulle casse dello Stato, ma tale disposizione venne ben presto modificato con la legge numero 164 del 1975, la quale ha disposto che la cassa integrazione straordinaria fosse alimentata tramite tre diversi tipi di contribuzione, in primis con un contributo a carico della imprese rientranti nel campo dei possibili destinatari di tale tutela, determinato in percentuale rispetto alle retribuzioni, successivamente le imprese che facevano

effettivo uso dell' integrazione erano tenute a corrispondere un contributo
addizionale in proporzione all'importo delle integrazioni corrisposte ai dipendenti, e
infine tramite un contributo a carico dello Stato.

La legge prevede che il contributo ordinario debba essere versato per un importo
pari allo 0,6% delle retribuzioni dai datori di lavoro, e per un importo pari allo 0,3%
dai lavoratori. Le imprese che si avvalgono della cassa integrazione straordinaria,
dovranno versare un contributo addizionale pari al 4,5% delle integrazioni versate ai
lavoratori, tale importo si riduce al 3% per le imprese con meno di cinquanta
dipendenti.

Capitolo 4 - LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

Come abbiamo visto finora, l'intervento della cassa integrazione, sia ordinaria che straordinaria, non ha portata generale, ma vi possono accedere solo le imprese che appartengano a determinati settori produttivi e che rispettino i limiti dimensionali imposti dalla legge. Con il passare del tempo, però, è emersa la necessità di introdurre uno strumento di tutela anche per le imprese che non rientrano nel campo d'azione della cassa integrazione, poiché appartenenti a settori produttivi esclusi o perché non in possesso dei requisiti dimensionali richiesti, così a partire dalla legge del 2 luglio 2001 il legislatore ha introdotto delle ipotesi in cui può essere concessa la cassa integrazione in deroga alla normativa vigente.

Il finanziamento della cassa integrazione in deroga, al contrario di quanto accade per i trattamenti tradizionali, è interamente a carico dello Stato, il quale di anno in anno, attraverso la cosiddetta legge di stabilità, stanziava l'ammontare di fondi pubblici destinati a coprire le integrazioni salariali in deroga.

Anche nel caso della cassa integrazione in deroga, il trattamento è pari all'80 per cento della retribuzione, che il lavoratore avrebbe percepito per le ore di lavoro non prestate comprese tra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale, ma in ogni caso non oltre le quaranta ore settimanali.

La durata dei trattamenti concessi in deroga è pari a 12 mesi per le aziende che attuino programmi di riorganizzazione aziendale, mentre è di 6 mesi per i casi di crisi aziendale.

Al fine di evitare che le imprese abusino di questo strumento la legge prevede che in caso di proroga dei trattamenti, essi subiscono una progressiva riduzione, pari al 10% in caso di prima proroga, al 30% in caso di seconda proroga e al 40% per le proroghe successive.

Nella legge numero 2 del 2009 vengono indicati i potenziali destinatari della cassa integrazione in deroga, essi sono i lavoratori subordinati con qualifica di operai, impiegati e quadri, compresi gli apprendisti e i lavoratori con contratto di somministrazione, mentre rimangono in ogni caso esclusi i dirigenti.

La legge numero 92 del 2012 ha poi introdotto il requisito di anzianità lavorativa, corrispondente a novanta giorni, successivamente innalzato a dodici mesi.

CONCLUSIONE

Nel presente elaborato sono state messe in luce le principali caratteristiche e le funzioni assolte dall' istituto giuridico della cassa integrazione guadagni, il quale, seppur comporti una situazione di disagio sia per l' impresa che per i lavoratori, ha però permesso, soprattutto negli anni di crisi economica, di limitare la crescita del tasso di disoccupazione e ha consentito di mantenere in vita i rapporti di lavoro esistenti, assicurando tutela ai lavoratori e alle imprese, quest' ultime infatti hanno potuto risparmiare sul costo dei lavoratori in momenti di crisi aziendale o durante lavori di ristrutturazione e conversione, nell' attesa di reintegrare i propri dipendenti e riprendere la regolare attività produttiva, i lavoratori, invece, si sono visti comunque riconoscere un' integrazione, seppur inferiore alla precedente retribuzione, ed in più, cosa di fondamentale importanza, hanno visto salvaguardato il loro contratto di lavoro.

BIBLIOGRAFIA

- “Cassa integrazione ordinaria e straordinaria”, di C. Milocco e A. Rizza, editore Buffetti
- “La riforma del lavoro: Dalla legge Fornero al Jobs Act” di CorrierEconomia, M. Fracaro, Studio Trifirò & Partners, editore Corriere della Sera

SITOGRAFIA

- Circolare sui massimali INPS 2019:

<https://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%205%20del%2025-01-2019.pdf>

- Dati ISTAT sul tasso di disoccupazione:

http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXDISOCCU1