

NUOVA CIGS E LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Il d.lgs. 148/2015 recante *“Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro”*, entrato in vigore il giorno 24 settembre 2015, ha abrogato gli articoli 1, 2 e da 12 a 14 della L. 223/1991 ed ha contestualmente introdotto nuove disposizioni in materia di causali d'intervento, durata del trattamento e procedimento amministrativo per la concessione della cassa integrazione guadagni straordinaria.

La prima novità riguarda il campo di applicazione soggettivo della disciplina. L'art. 2 ha infatti esteso l'ambito di applicazione della cassa integrazione (ordinaria e straordinaria) a favore degli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

Tuttavia, per loro, la tutela è ancora limitata: se si tratta di apprendisti alle dipendenze di imprese per le quali trova applicazione solo la disciplina della Cigs, sono destinatari del relativo trattamento limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale e non anche per riorganizzazione aziendale o contratto di solidarietà; qualora invece si tratti di apprendisti alle dipendenze di imprese per le quali trova applicazione sia la disciplina della Cigo che della Cigs, oppure soltanto della Cigo, essi sono destinatari esclusivamente del trattamento ordinario.

L'art 21 del d.lgs. 148/2015 elenca poi le causali di intervento straordinario di integrazione salariale che adesso sono ridotte a tre: a) riorganizzazione aziendale; b) crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei

casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa; c) contratto di solidarietà.

Altra novità riguarda la durata dei trattamenti d'integrazione salariale: l'art. 4 del d.lgs. 148/2015 ridetermina infatti la durata massima complessiva delle integrazioni salariali, sancendo che, per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi (salvo alcune eccezioni) in un quinquennio mobile.

Il d.lgs. 148/2015 introduce poi diverse nuove disposizioni in materia procedurale, semplificando anche gli adempimenti a carico dei datori di lavoro. Le imprese devono comunicare le cause di sospensione o di riduzione dell'attività, l'entità e la durata prevedibile della Cigs, il numero dei lavoratori coinvolti, mentre l'indicazione dei criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità della rotazione sono oggetto del successivo esame congiunto con i sindacati.

In merito alla presentazione delle domande l'art. 25 del nuovo decreto prevede che l'istanza di concessione debba essere avanzata al Ministero del Lavoro e alla direzione territoriale competente per territorio entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento.

* * *

Il nuovo decreto modifica in buona parte l'iter della Cigs (destinatari, causali d'intervento e procedura amministrativa) prevedendo, in particolare all'art. 21, che le imprese debbano provvedere alla predisposizione di uno specifico programma di riorganizzazione aziendale o di risanamento della crisi (circostanza questa già prevista dall'art. 1 della L. 223/1991, ora abrogato).

Il d.lgs. 148/2015 non incide invece sulla disciplina della procedura di mobilità, che opera sia dopo il fallimento della Cigs che ai sensi dell'art 24 L. 223/1991, e cioè nei casi in cui l'impresa che occupi più di 15 dipendenti, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro o di cessazione dell'attività, intenda effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive della stessa provincia.

In merito al collocamento in mobilità operato successivamente all'attivazione della Cigs, l'art. 4 della L. 223/1991 prevede che l'impresa ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale – qualora nel corso di attuazione del programma di riorganizzazione aziendale o di risanamento della crisi, ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative – ha facoltà di avviare le procedure di mobilità. Attualmente, il richiamo che l'art. 4 fa all'art. 1 della L. 223/1991 (ora abrogato) si deve intendere riferito all'art. 21 del decreto n. 148 che disciplina le causali di intervento ed il programma di attuazione della Cigs.

È da ritenere quindi che l'abrogazione dell'art 1 della L. 223/1991 non comporti alcuna conseguenza in merito al collocamento in mobilità attivato a seguito del fallimento del programma predisposto contestualmente alla Cigs, che continua ad essere regolato dall'art. 4 della L. 223/1991.

Tale facoltà del datore di lavoro può essere esercitata indipendentemente dal numero dei lavoratori da collocare in mobilità, in quanto in questo caso la situazione legittimante il recesso prescinde dal numero dei dipendenti interessati dal licenziamento e risulta dalla combinazione tra l'attivazione della Cigs e la *“sopravvenuta impossibilità di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi”* (art. 4, c. 1). Sicché ai fini dell'applicazione dell'art. 4, è sufficiente l'eliminazione di un certo numero di posizioni lavorative, anche

inferiore a cinque, in conseguenza della scelta economico-organizzativa di attivazione della Cigs.

Allo stesso modo, la formulazione dell'art. 4 della L. 223/1991 comporta che il fallimento del programma di Cigs dia luogo comunque ad una procedura di mobilità anche se l'azienda interessata ha superato la soglia dei 15 dipendenti per l'accesso alla Cigs mediante i lavoratori apprendisti. Infatti, come in passato, in tale ipotesi il datore di lavoro è tenuto ad applicare la procedura di mobilità a prescindere dalla sussistenza dei requisiti previsti dall'art. 24 L. n. 223/1991 (*"non vi è dubbio che la procedura di mobilità, regolata dagli artt. 4 e 5 della legge per l'ipotesi in cui l'impresa ammessa alla Cigs non possa utilmente ricollocare in tutto o in parte i cassintegrati al termine del trattamento, è istituito diverso dal c.d. licenziamento collettivo, previsto e disciplinato dal successivo art. 24 per il caso in cui l'impresa, non ammessa o non avente diritto alla Cigs, proceda al licenziamento di almeno cinque dipendenti nell'arco di 120 giorno, ancorché le procedure di consultazione sindacali siano coincidenti"*: Cass. 17 ottobre 2002, n. 14736).

A cura di
Avv. Paolo Pizzuti

DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della
FONDAZIONE STUDI

Via del Caravaggio 66
00145 Roma (RM)

fondazionestudi@consulentidellavoro.it