



La domanda di Cig: le conseguenze in caso di non approvazione

a cura di Alberto Bortoletto – Consulente del lavoro in Padova

La crisi che ha coinvolto, negli ultimi tempi, aziende di tutti i settori di attività, ha provocato un massiccio utilizzo a strumenti di ammortizzatore sociale di ogni tipo, primo tra tutti la Cassa integrazione guadagni.

Come noto, tale strumento interviene nelle seguenti ipotesi:

- a) crisi temporanee di mercato;
- b) ragioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
- c) eventi oggettivamente non evitabili.

Tralasciando tutta la parte relativa alla procedura sindacale, tema molto importante e quanto mai attuale rispetto alla procedura di Cassa integrazione, esaminiamo nello specifico gli aspetti più peculiari e le regole per il corretto utilizzo di tale strumento, per escludere l'ipotesi di mancata approvazione della Cig da parte della Commissione costituita presso l'Inps.

Un tema assolutamente centrale, sul quale il datore di lavoro deve porre particolare attenzione, è la scelta dei lavoratori.

In prima battuta il datore di lavoro, in ossequio a quanto individuato dalla Cassazione sentenza del 10 aprile 1990, deve individuare i lavoratori da porre in sospensione (totale o parziale) secondo criteri obiettivi verificabili e controllabili *ex post*, tali da consentire anche a terzi aventi interesse di rilevare il nesso causale tra la contrazione (o sospensione) dell'attività aziendale e le qualifiche dei lavoratori interessati all'intervento dell'ammortizzatore sociale.

Una volta determinata la scelta dei lavoratori, ed esperita la procedura sindacale (che deve esaurirsi entro 25 giorni ovvero 10 per le aziende con meno di 50 dipendenti), potrà essere siglato l'accordo sindacale, nel quale vengono esaminati e discussi particolari aspetti sull'utilizzo della Cig, come:

- ✓ gli effetti della Cig sulla maturazione dei ratei;
- ✓ i criteri di scelta dei lavoratori da sottoporre allo strumento;
- ✓ l'obbligo di rotazione tra lavoratori (benché non prevista *ex lege* per la Cig ordinaria);
- ✓ le *c.d. clausole di rientro* che obbligano il datore di lavoro, una volta trascorso il termine massimo, a riammettere nel servizio i lavoratori sospesi e collocati in Cig etc.

Dalla sigla dell'accordo si procede con l'utilizzo dello strumento.

Le domande Cig

Dopo l'utilizzo della Cig, aziende e consulenti si cimentano con il modello I.G.I. 15, che deve essere trasmesso all'Inps competente per territorio entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario.

Per espressa previsione, la domanda deve necessariamente indicare alcuni elementi obbligatori:

- la causa della sospensione o riduzione;

- la data (presumibile) di ripresa dell'attività;
- il numero di lavoratori interessati;
- le ore di effettivo lavoro e di effettivo utilizzo della Cig;
- la regolare esecuzione delle procedure sindacali previste (alcune sedi Inps chiedono che venga allegato il verbale di consultazione per la Cig).

Nell'ultimo periodo il processo di informatizzazione ha coinvolto, tra gli altri, anche gli Uffici Pubblici e dal 3 giugno 2010 è possibile effettuare l'invio telematico delle domande di autorizzazione alla cassa integrazione guadagni ordinaria direttamente dal sito dell'Inps www.inps.it; un'attività che va ad aggiungersi a quelle precedentemente introdotte per verificare il controllo remoto delle pratiche, quali la presentazione *online* delle domande di disoccupazione e delle denunce retributive e contributive da parte delle aziende.

Al nuovo servizio si può accedere attraverso la sezione "Servizi Online - Per tipologia di utente" del portale Inps, sotto la voce "Aziende, consulenti e professionisti".

Uno dei primi ostacoli da affrontare per il corretto e "tempestivo" rilascio dell'autorizzazione è caratterizzato dalla compilazione nella domanda di Cig della "data di ripresa dell'attività lavorativa", da considerarsi elemento indispensabile.

Lo stesso Istituto, con messaggio n.24385/2005 precisa che:

l'eventuale carenza di documentazione probatoria di nuove acquisizioni di ordini comprovanti la attendibilità della previsione di ripresa di attività, può trovare fondata sostituzione nell'esame delle complessità comportamentali aziendali quali i precedenti della azienda nel ricorso alla CIG, la ripresa di attività, la situazione del mercato nel quale opera, il numero dei lavoratori posti in CIG rispetto all'organico complessivo, la durata delle richieste di CIG, la solidità sul piano finanziario, se vi sia uno stato di riduzione o sospensione delle precedenti di attività.

Si vedano, sempre in argomento, anche i messaggi Inps 27 marzo 2009, n.6990, e 2 aprile 2009, n.7526, che stabiliscono che *la riammissione degli operai nell'attività dell'impresa è un giudizio preventivo e non sulla base di quello che è effettivamente accaduto. **Non sono corrette le prassi in cui l'autorizzazione è rilasciata solo dopo l'avvenuta ripresa.***

Consultazione e autorizzazione delle domande

Le domande sono presentate alla Commissione Provinciale, che è composta da:

- ➡ Presidente (direttore dell'Agenzia del Lavoro);
- ➡ Rappresentati sindacali dei lavoratori;
- ➡ Rappresentanti dei datori di lavoro;
- ➡ Rappresentante Inps con voto consultivo.

A DOMANDE INVIATE IN RITARDO / NON INVIATE

In caso di presentazione tardiva della domanda, vengono autorizzate esclusivamente le settimane non anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione. In altre parole, tutto quello che precede di una settimana la data di invio di Cig, non viene autorizzato.

Esempio

Se la Cig interessa il periodo dal 28/11 al 16/12, la domanda va presentata **entro il 25/01/2012**, rispettando il principio della *“fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario”*.

Se, quindi, l'azienda presentasse la domanda di integrazione salariale in data **30/01/2012** potrebbero essere indennizzate solo le integrazioni dal **23/01/2012**.

Le previsioni normative dispongono anche un'automatica tutela per i lavoratori: incombe sul datore di lavoro l'obbligo di riconoscere l'indennità persa dall'Inps nel caso di invio tardivo della domanda. Evidentemente, non trattandosi di indennità corrisposte per conto dell'Inps, le stesse saranno soggette a contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro.

A tal proposito si ritiene che il datore di lavoro, pienamente responsabile del ritardo dell'invio della documentazione, sia tenuto all'integrazione della retribuzione al 100%, corrispondendo al lavoratore le medesime indennità che avrebbe percepito prestando attività lavorativa.

Le medesime conseguenze gravano anche sul datore di lavoro che non presenti la domanda.

B DOMANDE EFFETTUATE PER CAUSE NON INTEGRABILI

Il caso più frequente di rigetto si può avere quando la commissione accerta che non esistono i presupposti per il riconoscimento dell'integrazione. Si pensi, ad esempio, che la Cassa integrazioni guadagni viene accolta al di fuori delle tre principali condizioni viste in premessa.

Si pensi, ad esempio, ai classici casi non integrabili:

- inventario;
- manutenzioni ordinarie, derattizzazione e disinfestazioni periodiche;
- preparazioni del campionario;
- mancanza di fondi o difficoltà finanziarie;
- esubero di personale;
- morte o malattia del datore di lavoro.

Nel caso in cui venga accertato che la Cig viene richiesta in queste ipotesi non ammesse, l'Inps rigetta la domanda e incombe anche in questo caso, in capo al datore di lavoro, l'obbligo del pagamento delle retribuzioni non corrisposte oltre che l'eventuale risarcimento del danno⁹.

Il ricorso

In caso di mancata (o parziale) autorizzazione della Cassa integrazione guadagni, il ricorso va effettuato entro 30 giorni, che decorrono dalla data della notifica del provvedimento al datore di lavoro, e deve essere proposto innanzi al Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee (art.26, co.3, L. n.88/89).

L'Inps, con circolare n.1/04, precisa che i ricorsi avverso i provvedimenti sulle integrazioni salariali ordinarie assunti dalle Commissioni provinciali devono essere decisi entro 90 giorni dalla data di presentazione. In caso di silenzio il ricorso si intende respinto a tutti gli effetti.

Contro il provvedimento respinto (o nei casi di silenzio/rigetto) sono possibili:

- ➔ il ricorso all'autorità giurisdizionale competente;

⁹ Si veda, tra tutte, Cass. 9 marzo 1984, n.1646.

➔ il ricorso straordinario al Presidente della Repubblica.

I termini previsti per questi ricorsi (60 giorni nel primo caso e 120 giorni nel secondo) decorrono dalla data di notifica del provvedimento o dalla formazione del “silenzio/rigetto”.

L'Inps ha chiarito, con circolare n.63232/75, che la presentazione del ricorso non sospende automaticamente gli effetti della deliberazione della Commissione provinciale.

Chiaramente, oltre alle vie amministrative, il datore di lavoro può ricorrere anche alle vie giurisdizionali:

1. al TAR, se si controverte sull'ammissibilità o meno del provvedimento ai fini della fondatezza della richiesta (ad esempio nel caso di autorizzazione per cause integrabili o non integrabili);
2. al Giudice ordinario se si controverte sui diritti derivanti dal provvedimento di concessione (ad esempio diritto al rimborso da parte dell'INPS delle integrazioni anticipate).

Conseguenze operative della mancata approvazione

Un altro aspetto da valutare, relativamente alla conseguenza della mancata autorizzazione (a prescindere dalle motivazioni che l'hanno determinata) è l'esposizione nel LUL delle presenze.

Come è noto, infatti, il Libro unico del Lavoro deve essere compilato entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di riferimento (scadenza recentemente modificata dalla Manovra Salva Italia). I dati variabili retributivi possono essere oggetto di registrazione differita (per un periodo non superiore a un mese) a condizione che di ciò sia data precisa annotazione nel libro unico del lavoro.

Nel caso del *c.d. calendario sfasato* la retribuzione del mese è determinata tenendo conto delle variabili retributive del mese precedente (straordinari, supplementari, malattie, ferie, infortuni e assenze varie) e il Ministero del Lavoro ha concesso una particolare “proroga”, consentendo l'esposizione dei dati delle presenze unitamente ai dati variabili della retribuzione cui gli stessi si riferiscono, a condizione che vi sia specifica annotazione in tal senso sul libro unico per ciascuno dei lavoratori interessati (Vademecum Ministero del Lavoro del 5 dicembre 2008).

Quindi, ad esempio, nel LUL da stampare entro il 31 marzo 2012 potranno essere indicate le presenze di gennaio 2012 ed i conseguenti dati retributivi variabili, ancorché la paga sia “di competenza” del mese di febbraio 2012.



Ma questa soluzione non risponde ancora totalmente al nostro quesito: se l'azienda si trovasse ad aver elaborato un LUL nel mese di gennaio, e solo al mese di marzo o aprile a Libro Unico ormai stampato e archiviato, venisse a conoscenza di un provvedimento di mancato accoglimento della Cig, come ci si deve comportare ai fini del LUL?

È evidente che il LUL di gennaio, nel quale sono indicate le presenze di Cig, dovrà essere modificato.

Il Vademecum del 5 dicembre 2008 risponde al quesito in questione, disponendo che in caso di rettifiche o annullamenti, vi è la necessità di una annotazione sulla “*versione finale*” della scrittura. Viene quindi prevista, come nel “vecchio libro paga”, la regola di annullare il “foglio bollato” del Libro Unico, con il conseguente obbligo di ristamparne un altro con il nuovo giustificativo.

Il nuovo giustificativo, in questo caso non potrà essere “CIG” per i motivi già precisati, ma corrisponderà ad un’ “Assenza giustificata e retribuita” a carico ovviamente del datore di lavoro.

Vi sono, poi, le conseguenti considerazioni sotto l'aspetto contributivo. Si possono verificare due distinte ipotesi, a seconda dell'accordo siglato tra azienda e OO.SS.:

- a. il datore di lavoro ha corrisposto alla scadenza della normale retribuzione mensile un anticipo della Cig, sotto forma di "*anticipo Cig a carico Inps*", come disposto dall'art.12 del D.Lgs. n.788/45;
- b. il datore di lavoro non ha anticipato le somme, in attesa del provvedimento di autorizzazione Cig.

Corre l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di corrispondere, oltre alla retribuzione del lavoratore, i contributi previdenziali.

a. Nel primo caso, la retribuzione da integrare sarà pari alla differenza di quanto anticipato (80% con il limite del massimale) e la retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito in caso di attività lavorativa.

b. Nel secondo caso, verrà invece corrisposta la retribuzione persa.

Ma ciò che accomuna entrambi i casi è l'assoggettabilità *tout court* dell'imponibile previdenziale.

In questo senso può essere utile la lettura del messaggio Inps n.29975/10, che, pur essendo specifico della Cig del settore edile, detta particolari istruzioni utili che possono essere tenute in considerazione anche per il settore non edile.

Nel citato messaggio, l'Inps rammenta che, quando la regolarizzazione dei periodi pregressi viene effettuata entro il 16 del mese successivo alla comunicazione con la quale l'Inps rigetta la domanda di Cig, non sono dovute le sanzioni civili e gli interessi di mora.

In caso contrario interessi e sanzioni decorrono dalla scadenza del giorno 16 del mese successivo alla comunicazione di reiezione delle ore Cig richieste dall'Inps.

Per quanto attiene agli obblighi UniEmens, l'azienda è tenuta alla rappresentazione del citato flusso: gli UniEmens precedentemente inviati non contenevano i periodi di Cig non ancora autorizzati; una volta provveduto al versamento (conseguente alla reiezione del provvedimento) bisognerà indicare la copertura previdenziale corrispondente al versamento effettuato, "coprendo" quindi la posizione previdenziale del lavoratore.