

Profili di transizione verso il regime ordinario

## Trattamenti di Cigs in deroga ed esonero dal contributo addizionale

Luca Barbieri - Consulente aziendale, Studio Arlati Ghislandi, AG Studi e Ricerche

In tema di integrazioni salariali, l'art. 40, D.L. 25 maggio 2021, n. 73 costituisce il primo nucleo normativo di transizione dalla legislazione emergenziale al regime ordinario, al momento contenuto nel Titolo I del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148. Tuttavia, ai fini della definizione del quadro normativo vigente in tema d'integrazioni salariali, il tratto evolutivo impresso dalla citata disposizione non potrebbe trovare un'esatta collocazione se non fosse posto in continuità con l'art. 8, c. 1, D.L. 22 marzo 2021, n. 41 nonché accostato all'art. 8, c. 2, D.L. 22 marzo 2021, n. 41.

Le testé richiamate disposizioni hanno determinato una chiara divaricazione della normativa in esame, introducendo due discipline distinte - e non sovrapponibili - in relazione ai datori di lavoro che, rispettivamente, rientrano nell'ambito d'applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria ovvero dell'assegno ordinario e della cassa integrazione in deroga, la cui disciplina è appunto rinvenibile nel già richiamato art. 8, c. 2, D.L. 22 marzo 2021, n. 41.

Il complesso e frammentato contesto normativo in materia di integrazioni salariali, articolato in ragione dell'inquadramento previdenziale del datore di lavoro, comporta la definizione di strategie imprenditoriali fondate su differenti presupposti giuridici, da cui necessariamente discendono valutazioni di opportunità e di economicità basate su distinti criteri e parametri.

Il presente intervento mira ad individuare, in sintesi, gli elementi distintivi dei trattamenti d'integrazione

salariale da ultimo introdotti dall'art. 40, D.L. 25 maggio 2021, n. 73, avendo in considerazione, per un più ampio sguardo sulla disciplina vigente, anche quanto disposto dal citato art. 8, c. 2, D.L. 22 marzo 2021, n. 41.

In via preliminare, si precisa che, laddove non diversamente specificato, ogni riferimento normativo deve intendersi rivolto al D.L. 25 marzo 2021, n. 73, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 25 maggio 2021, n. 123.

### Cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga

#### Ambito d'applicazione

Come anticipato, l'art. 8, c. 1, D.L. 22 marzo 2021, n. 41, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, stabilisce che il datore di lavoro privato che abbia: 1) sospeso l'attività lavorativa o 2) ridotto l'orario di lavoro per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica ha potuto presentare, con riferimento ai lavoratori in forza al 23 marzo 2021, domanda di concessione del trattamento ordinario d'integrazione salariale di cui agli artt. 19 e 20, D.L. 17 marzo 2020, n. 18(1) per una durata massima di tredici settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021, escludendo che per detti trattamenti sia dovuto un contributo addizionale.

In continuità con l'art. 8, c. 1, D.L. 22 marzo 2021, n. 41, l'art. 40, c. 1, D.L. 25 maggio 2021, n. 73 prevede che, in alternativa ai trattamenti

(1) Come noto, i richiamati artt. 19 e 20, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, trovano applicazione solo con riferimento ai datori di lavoro nei confronti destinatari delle disposizioni

in materia di i) trattamento ordinario d'integrazione salariale o di ii) accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19".

# Approfondimenti

d'integrazione salariale di cui al D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, il datore di lavoro di cui al medesimo art. 8, c. 1, D.L. 22 marzo 2021, n. 41 ha titolo a presentare domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga alle disposizioni di cui agli articoli 4 e 21, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 (2) per una durata massima di 26 settimane, collocate tra il 26 maggio 2021 e il 31 dicembre 2021, a condizione che:

**a)** abbia già provveduto a sospendere l'attività o a ridurre l'orario di lavoro per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica, presentando domanda di concessione del trattamento ordinario d'integrazione salariale con riferimento ai lavoratori in forza al 23 marzo 2021 per una durata massima di tredici settimane, collocate, come detto, nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021;

**b)** nel primo semestre dell'anno 2021 abbia registrato un calo di fatturato pari almeno al 50 per cento rispetto al fatturato relativo al primo semestre dell'anno 2019.

## **Accordo collettivo aziendale**

Al ricorrere delle condizioni di cui alle precedenti lettere *a)* e *b)*, è stabilito che la domanda d'integrazione salariale straordinaria in deroga al regime ordinario possa essere presentata solo previa stipulazione di un accordo collettivo aziendale di riduzione dell'orario di lavoro con riferimento a lavoratori in forza al 26 maggio 2021.

Detto preventivo accordo, che costituisce l'elemento di novità di maggior rilievo rispetto alla disciplina emergenziale vigente al 25 maggio 2021, deve intendersi finalizzato al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa successiva all'emergenza epidemiologica ed è stipulato con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (art. 51, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Il richiamato art. 40, c. 1 prevede altresì che:

- la riduzione media oraria concordata non possa superare il limite dell'80% dell'orario giornaliero settimanale o mensile dei lavoratori interessati dall'accordo collettivo aziendale. In ogni caso, la

riduzione complessiva dell'orario di lavoro di ciascun lavoratore non può superare la misura del 90% nell'arco dell'intero periodo interessato dall'accordo anzidetto;

- in detto accordo devono essere espressamente dedotte le modalità mediante le quali l'impresa potrà soddisfare eventuali temporanee esigenze di maggior lavoro, modificando in aumento l'orario di lavoro, pur nei limiti del normale orario di lavoro. In tal caso, il maggior orario di lavoro svolto comporterà una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

Pur costituendo una misura temporanea, detta soluzione, applicabile nel periodo compreso tra il 26 maggio e il 31 dicembre 2021, "supera" l'istituto del contratto di solidarietà di cui all'art. 21, c. 1, lett. c), D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, ricondotto "forzosamente" nell'ambito del regime dettato dal medesimo decreto legislativo in tema di intervento straordinario d'integrazione salariale, nonostante si tratti di uno strumento dotato di propria autonomia logica e sostanziale.

## **Misura dell'integrazione salariale**

La misura dell'integrazione salariale spettante ai lavoratori coinvolti nell'accordo collettivo aziendale è pari al 70% della retribuzione globale che sarebbe stata corrisposta per le ore di lavoro non prestate.

Al proposito, si precisa che:

- la quota di retribuzione "perduta" è determinata senza considerare gli aumenti retributivi stabiliti nei sei mesi che precedono la stipula dell'accordo collettivo d'integrazione salariale da un eventuale contratto collettivo aziendale;

- il trattamento d'integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Tale previsione, ad avviso di chi scrive, pone rimedio alla "consuetudine", sovente adottata nella gestione degli ammortizzatori sociali emergenziali, di riconoscere, in forza di un accordo sindacale di secondo livello, importi "integrativi" del trattamento d'integrazione salariale spettante al lavoratore. Tale ricorrente soluzione non ha mancato di evidenziare come il meccanismo degli ammortizzatori sociali sia stato utiliz-

(2) Il regime di deroga afferisce a:

- la durata massima complessiva di 24 o 30 mesi in un quinquennio mobile di trattamento d'integrazione salariale ordinaria e straordinaria per la medesima unità produttiva (art. 4,

D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148);

- la disciplina dettata in tema di causali d'intervento straordinario d'integrazione salariale, riconducibili a i) riorganizzazione aziendale, ii) crisi aziendale e iii) contratto di solidarietà.

zato in modo distorto; è qui appena il caso di sottolineare come il riconoscimento di un trattamento d'integrazione salariale debba intendersi come sostitutivo della retribuzione, sul presupposto che il datore di lavoro non sia in grado, per fatti concomitanti, di corrisponderla;

- la misura del trattamento d'integrazione salariale non è soggetta all'applicazione dei massimali di cui all'art. 3, c. 5, lett. a) e b), D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148. Al proposito, si consideri peraltro come, in linea con quanto esposto al precedente punto, anche tale misura debba iscriversi nel disegno perseguito dal legislatore di evitare la proliferazione di accordi che obblighino il datore di lavoro a riconoscere ai lavoratori importi aggiuntivi al trattamento d'integrazione salariale. I trattamenti d'integrazione salariale in commento, e in relazione ai quali non è dovuto dal datore di lavoro alcun contributo addizionale (art. 8, c. 1, ultimo periodo), saranno concessi nel limite massimo di spesa di 557,8 milioni di euro per l'anno 2021.

All'Inps è affidata l'attività di monitoraggio di detto limite di spesa e quando dovesse essere evidente, anche in via prospettica, che tale limite è raggiunto, non saranno prese in considerazione ulteriori istanze.

## **Esonero automatico dal versamento del contributo addizionale**

### **Requisiti d'accesso**

Fermo restando quanto più sopra portato in luce con riguardo alla possibilità per il datore di lavoro di presentare istanza per accedere al trattamento d'integrazione salariale straordinaria in deroga quando ricorrano le condizioni di cui alle lettere a) e b) del precedente paragrafo, l'art. 40, c. 3, D.L. 25 maggio 2021, n. 73 dispone che il datore di lavoro privato di cui al più volte citato art. 8, c. 1, D.L. 22 marzo 2021, n. 41 che intenda 1) sospendere l'attività lavorativa o 2) ridurre l'orario di lavoro in periodi collocati successivamente al 30 giugno 2021 ha titolo a presentare istanza per accedere al trattamento d'integrazione salariale ordinario o straordinario rispettivamente ai sensi degli artt. 11 e 21, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

In tal caso, il ricorso al trattamento d'integrazione salariale, ordinario o straordinario:

- è possibile solo quando la sospensione dell'attività lavorativa o la riduzione dell'orario di lavoro siano collocate nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2021;

- comporta l'automatica esenzione dall'obbligo di versamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148. Come noto, tale disposizione prevede che il datore che presenti una domanda d'integrazione salariale sia tenuto al versamento di un contributo addizionale pari a 1) il 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate sino al limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile, 2) 12% oltre l'anzidetto limite di 52 settimane e sino a 104 settimane complessive in un quinquennio mobile, 3) 15% oltre il limite di 104 settimane complessive nell'arco di un quinquennio mobile;

- determina la preclusione per il datore di lavoro di i) avviare procedure di licenziamento collettivo ai sensi degli artt. 4 e 24, legge 23 luglio 1991, n. 223 e, a prescindere dal numero di lavoratori in forza, di ii) recedere dal contratto individuale di lavoro in essere per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, legge 15 luglio 1966, n. 604 (art. 30, c. 4, D.L. 25 maggio 2021, n. 73).

Ai fini del riconoscimento di tale beneficio contributivo sono stanziati 163,7 milioni di euro per l'anno 2021 (art. 40, c. 3, secondo periodo).

L'Istituto provvederà alla verifica del rispetto di tale limite di spesa e nell'ipotesi di scostamenti, anche in via prospettica, non saranno adottati ulteriori provvedimenti di concessione.

### **Divieto di licenziamento**

Come più sopra accennato, al datore di lavoro che presenti domanda d'integrazione salariale beneficiando dell'esenzione dall'obbligo di versamento del contributo addizionale è preclusa:

a) la possibilità di avviare procedure di licenziamento collettivo ai sensi degli artt. 4, 5 e 24, legge 23 luglio 1991, n. 223 per l'intera durata del trattamento di integrazione salariale per il quale si avvale del beneficio contributivo. Durante tale periodo sono altresì sospese le procedure di licenziamento collettivo pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, ad eccezione dell'ipotesi in cui il recesso dal contratto individuale di lavoro riguardi lavoratori che, già impiegati

# Approfondimenti

nell'esecuzione dell'appalto, siano stati assunti dal datore di lavoro subentrante,

**b)** per l'intera durata del trattamento di integrazione salariale per il quale si avvale del beneficio contributivo e a prescindere dal numero di lavoratori in forza, la facoltà di recedere dal contratto individuale di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, legge 15 luglio 1966, n. 604, restando inoltre sospese le procedure di convocazione dinanzi alla Direzione territoriale del lavoro di cui all'art. 7 della testé citata legge. Ai sensi dell'art. 40, c. 5, le sospensioni e preclusioni di cui alle precedenti lettere *a)* e *b)* non trovano applicazione:

**1)** quando il licenziamento sia motivato dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa a seguito della messa in liquidazione della società, senza continuazione, neppure parziale, dell'attività (e sempre che nel corso della liquidazione non si configuri un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 del codice civile);

**2)** nell'ipotesi in cui sia stato stipulato un accordo collettivo aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, al fine di incentivare la risoluzione del rapporto di lavoro (in tal caso, le sospensioni o le preclusioni suddette trovano applicazione nei confronti dei soli lavoratori aderenti all'accordo). Ai lavoratori che abbiano aderito all'accordo è comunque riconosciuto il diritto a beneficiare dell'indennità mensili di NASpI (art. 1, D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22);

**3)** in caso di fallimento e non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa ovvero ne sia disposta la cessazione. Qualora l'esercizio provvisorio riguardi uno specifico ramo d'azienda, il divieto di licenziamento non opera con riferimento ai settori non compresi nell'esercizio provvisorio stesso.

## Considerazioni conclusive

L'attuale impianto normativo in materia di ammortizzatori sociali, che, come precisato, prende a caratterizzarsi per l'introduzione di elementi di progressiva transizione dalla legislazione emergenziale al regime ordinario, induce ad una scrupolosa valutazione sia sul piano organizzativo che economico circa l'opportunità per il datore

di lavoro di ricorrere al trattamento d'integrazione ordinario o straordinario ai sensi dell'art. 40, D.L. 25 maggio 2021, n. 73.

Tale disposizione regola istituti profondamente differenti, che, quando applicabili, rispondono ad esigenze e strategie imprenditoriali diverse.

Infatti, fermo restando che il datore di lavoro di cui all'art. 8, c. 1, D.L. 22 marzo 2021, n. 41 che nel corso del primo semestre dell'anno 2021 abbia realizzato un calo di fatturato pari almeno al 50% rispetto al fatturato del primo semestre dell'anno 2019 può optare per il ricorso all'art. 40, c. 1 o, alternativamente, e sempre che ne sussistano le condizioni stabilite dalla disciplina ordinaria, all'art. 40, c. 3, D.L. 25 maggio 2021, n. 73, i due strumenti giuridici differiscono radicalmente tra loro in ragione di:

**a)** costi di transazione. Sebbene sia nell'ipotesi di ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga ai sensi dell'art. 40, c. 1, D.L. che nel caso di ricorso al trattamento d'integrazione salariale ordinaria o straordinaria ai sensi degli artt. 11 e 21, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 il datore di lavoro è esonerato dal versamento della contribuzione addizionale, nel solo caso di ricorso all'integrazione salariale straordinaria in deroga ai sensi dell'art. 40, c. 1 è fatto obbligo di stipulare un apposito accordo con le rappresentanze sindacali, che potrebbe rivelarsi laborioso, anche alla luce delle limitazioni imposte con riferimento all'entità della riduzione dell'orario di lavoro;

**b)** limitazioni sul piano organizzativo. Laddove il datore di lavoro abbia la necessità di sospendere l'attività di lavoro, il ricorso al trattamento d'integrazione salariale straordinaria in deroga è precluso, dal momento che, come già precisato, l'art. 40, c. 1 trova applicazione solo con riferimento ad ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di riduzione - media e individuale - dell'orario di lavoro espressamente stabiliti dalla testé menzionata norma;

**c)** un differente disciplinamento in materia di divieto di licenziamento. Al riguardo, si consideri come il solo art. 40, c. 3 precluda espressamente l'avvio di procedure di licenziamento collettivo e individuale per giustificato motivo oggettivo. L'art. 40, c. 1 si limita infatti a stabilire come la riduzione dell'orario di lavoro debba essere finalizzata "al mantenimento dei livelli occupazionali

# Approfondimenti

nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica", lasciando intendere che detto mantenimento dei livelli occupazionali implichi, di fatto, l'estensione del divieto di licenziamento anche all'ipotesi di ricorso al trattamento d'integrazione salariale straordinaria in deroga.

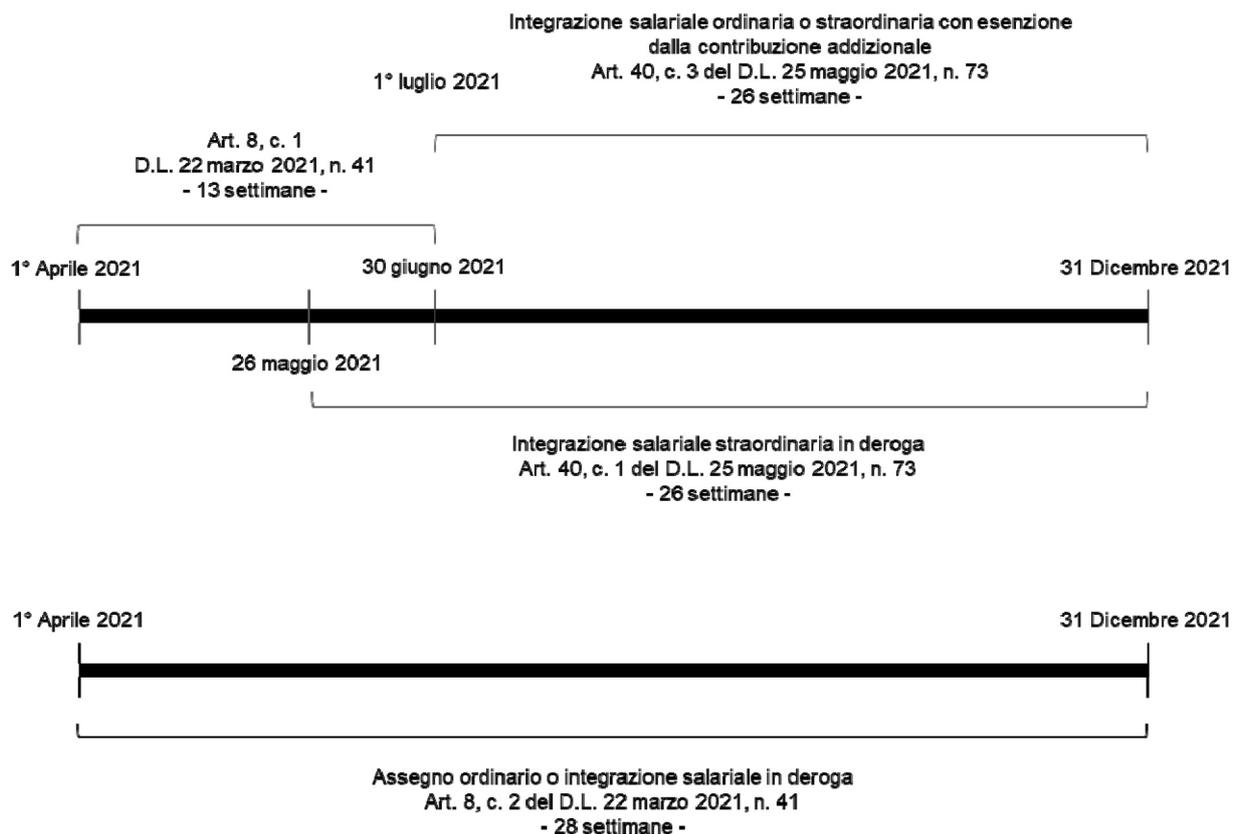
In attesa che al riguardo siano rese opportune (e urgenti) precisazioni, si valuti come nell'economia di un progetto imprenditoriale per la ripresa potrebbe essere contemplato un inevitabile ricorso al licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo e al licenziamento collettivo; in tal caso, una differente disciplina dettata in materia dall'art. 40, c. 1 e dall'art. 40, c. 3 potrebbe

essere determinante e condizionare le scelte imprenditoriali;

*d*) un ulteriore elemento di distinzione tra l'art. 40, c. 1 e l'art. 40, c. 3 risiede nel differente ambito temporale d'applicazione. Mentre il trattamento d'integrazione salariale straordinario in deroga trova applicazione per il periodo compreso tra il 26 maggio e il 31 dicembre 2021, in parziale sovrapposizione con quanto disposto dall'art. 8, c. 1, D.L. 22 marzo 2021, n. 41, a sua volta applicabile per il periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021, l'esonero dal versamento della contribuzione addizionale afferisce ai soli periodi di sospensione dell'attività lavorativa o di riduzione dell'orario di lavoro compresi tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2021.

Fig. 1

Art. 40, c. 1 e 3, D.L. 25 maggio 2021, n. 73 - Ambito temporale d'applicazione



Se di talune asimmetrie rilevate tra l'art. 40, c. 1 e l'art. 40, c. 3 non pare potersi dare una ragione giuridicamente razionale, tratti ancor più profondamente asimmetrici possono rilevarsi quando siano posti a confronto l'art. 40, c. 1 e 3, D.L. 25

maggio 2021, n. 73 e l'art. 8, c. 2, D.L. 22 marzo 2021, n. 41, per effetto del quale il datore di lavoro privato che sospenda o riduca l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica può presentare, per i lavoratori in

# Approfondimenti

forza al 23 marzo 2021, istanza per accedere al trattamento di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22-*quater* D.L. 17 marzo 2020, n. 18 per una durata massima di 28 settimane, collocate nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021.

È qui appena il caso di precisare come nell'ipotesi di applicazione del citato art. 8, c. 2, D.L. 22 marzo 2021, n. 41, dal 1° luglio al 31 ottobre 2021 sia preclusa al datore di lavoro la possibilità di avviare procedure di licenziamento collettivo ai sensi degli artt. 4 e 24, legge 23 luglio 1991, n. 223 così come la possibilità di recedere

da un contratto di lavoro subordinato per giustificato motivo oggettivo (art. 8, c. 10, D.L. 22 marzo 2021, n. 41).

Analogamente a quanto previsto in materia di trattamenti d'integrazione salariale ordinaria o straordinaria in regime d'esenzione dalla contribuzione addizionale (art. 40, c. 4, D.L. 25 maggio 2021, n. 73), costituisce eccezione a tali preclusioni l'ipotesi in cui il lavoratore interessato sia occupato nell'esecuzione di un appalto e sia assunto dall'appaltatore subentrante in ragione di una disposizione di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di una clausola specifica dedotta nel contratto d'appalto).

Fig. 2

*Divieto di licenziamento – Ambito temporale d'applicazione*

