EMERGENZA COVID-19 AMMORTIZZATORI

La cassa integrazione semplificata non elimina l'accordo con i sindacati

Le prestazioni in deroga richiedono che oltre all'informativa ci sia l'intesa
Per la Cigo e l'assegno Fis resta l'esame congiunto tra azienda e rappresentanze

La semplificazione delle procedure di accesso agli ammortizzatori sociali per le aziende che hanno sospeso l'attività in seguito al coronavirus lascia comunque intatti alcuni step della procedura sindacale, senza i quali la prestazione potrebbe essere negata.
Per prima cosa bisogna distinguere tra la procedura di consultazione sindacale e il raggiungimento di un accordo. L'articolo 14 del Dlgs 148/2015 di riforma degli ammortizzatori sociali prevede che l'impresa, nei casi in cui debba ricorrere alla cassa integrazione ordinaria per sospensione o riduzione dell'attività produttiva, informi preventivamente le Rsa o le Rsu, e le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, delle cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, dell'entità e della durata prevedibile della sospensione e del numero dei lavoratori interessati. Le organizzazioni sindacali, ricevuta l'informativa, possono chiedere, congiuntamente o disgiuntamente, di essere convocate per esaminare la questione. In caso di mancata richiesta, la procedura di consultazione si dà per esperita. Obbligatorio dunque è il percorso di coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, non il risultato dell'interlocuzione.
È evidente che concludere la consultazione con l'intesa sindacale potrebbe fornire una maggiore garanzia di buon esito della domanda stessa di Cig presentata alla commissione Inps.

Cigo e Fis per il Covid-19

Veniamo ora agli strumenti emergenziali attivati dal decreto "cura-Italia" (Dl 18/2020) per sostenere le aziende durante l'emergenza Covid-19. L'articolo 19 mantiene inalterato l'obbligo di informazione, consultazione ed esame congiunto con le organizzazioni sindacali, sia per la cassa integrazione ordinaria (Cigo), sia per l'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (Fis). La procedura di interlocuzione deve concludersi, però, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva. Tempi stretti dunque per incontrarsi, discutere e accordarsi o meno. Nessun documento che attesti l'effettiva attivazione della procedura di consultazione deve essere allegato alla domanda inoltrata all'Inps. Questa circostanza però non deve trarre in inganno: è sempre obbligatorio esperire la procedura di informazione sindacale. L'assenza di questo requisito vizierebbe insanabilmente il procedimento amministrativo. Quindi è bene che l'impresa mantenga tutte le evidenze del suo operato.

Cassa in deroga

Nel caso della cassa integrazione in deroga prevista dall'articolo 22 del DL 18/2020, è previsto esplicitamente un «previo accordo» con le organizzazioni sindacali. L'accordo non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti. Questo particolare ammortizzatore sociale si attiva su disposizione delle Regioni o delle Province autonome, che quindi possono regolamentare autonomamente procedure e iter di approvazione. Per definire l'entità numerica dell'impresa, cinque o più dipendenti, bisogna fare riferimento all'articolo 20, comma 1, del Dlgs 148/2015, e cioè al numero dei lavoratori occupati mediamente nell'azienda nel semestre precedente la data di presentazione della domanda. I lavoratori a tempo parziale devono essere conteggiati secondo quanto previsto dall'articolo 9 del Dlgs 81/2015.
Le disposizioni regionali su questo punto, poi, hanno assunto decisioni spesso differenti l'una dall'altra. Pertanto, senza una modifica dell'articolo 22 del Dl 18/2020, per attivare la cassa integrazione in deroga per le imprese con più di cinque dipendenti non basta la procedura di consultazione ma occorre l'accordo sindacale. Saranno validi anche gli accordi raggiunti solo con alcune delle sigle sindacali coinvolte.
L'impresa plurilocalizzata dovrà procedere secondo le disposizioni di ciascuna Regione ove risieda ogni unità produttiva interessata e, nel caso in cui le Regioni interessate siano almeno cinque, la procedura di consultazione viene esperita a livello nazionale secondo le previsioni della circolare 8/2020 del ministero del Lavoro. Non ci sono elementi ostativi, però, nell'attivare, anche ove le Regioni coinvolte fossero fino a quattro, una sola procedura di consultazione sindacale, con unico accordo finale, in cui risultassero presenti tutti i vari organismi territoriali ovvero quelli nazionali con loro delega di firma.
Non ha un impatto secondario, poi, sul rapporto tra intese sindacali e provvedimenti emergenziali, la disposizione dell'articolo 1, comma 1, del Dl 23/2020, il decreto «liquidità», che subordina ogni sostegno finanziario

all’impegno a gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali (non mere consultazioni).
© RIPRODUZIONE RISERVATA
Paolo Stern