

INPS – Messaggio 18 ottobre 2019, n. 3777

Istruttoria domande di CIGO – indicazioni operative. A) eliminazione del file CSV e calcolo del limite di 1/3 – chiarimenti B) lavoratori ad orario ridotto e godimento delle ferie – irrilevanza C) Art. 14 d.lgs. 148/15 – informazione e consultazione sindacale – chiarimenti D) Istruttoria domande di CIGO per eventi meteo – chiarimenti E) Lavoratori in distacco

Con il presente messaggio si forniscono chiarimenti ed indicazioni operative riguardo ad alcune fasi dell'iter istruttorio attivato a seguito della presentazione della domanda di concessione della cassa integrazione.

1. Eliminazione del file CSV e calcolo del limite di 1/3 – chiarimenti

Con il messaggio Hermes n. 3566/18, è stato previsto che, conseguentemente all'eliminazione del c.d. file CSV (all. 3 circ. 197/15), le informazioni in esso previste, utili anche ai fini della verifica del rispetto del limite di cui all'articolo 12, comma 5, del d.lgs. n. 148/15 (1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile), verranno reperite dai dati forniti con i flussi Uniemens dei 6 mesi precedenti la data di inizio del periodo di CIGO richiesto.

Il suddetto messaggio, inoltre, stabilisce che, nel solo caso in cui appaia superato il predetto limite di 1/3 e non risultino inviati o completi i dati Uniemens dei 6 mesi precedenti la domanda, gli operatori di sede dovranno inviare alle aziende una richiesta di integrazione documentale, ai sensi dell'articolo 11 del decreto 95442/2016, finalizzata ad acquisire il file CSV.

La richiesta non andrà comunque effettuata qualora siano trascorsi due mesi (compreso quello di inizio della CIGO) in quanto, dopo tale lasso di tempo, si considera cristallizzato il dato degli UNIEMENS anche se non presenti.

A.1) Superamento del limite di 1/3 e mancanza o incompletezza degli UNIEMENS degli ultimi 6 mesi, salvo che siano trascorsi due mesi dalla data della domanda.

Nella suddetta ipotesi, quindi, la verifica dei dati riportati dall'azienda nel file CSV risulta indispensabile al fine di consentire il controllo dell'effettivo superamento del limite del terzo sopra indicato.

La richiesta inviata all'azienda deve essere motivata e, in particolare, deve precisare che le informazioni in possesso dell'Istituto non sono idonee a consentire la verifica del rispetto del limite del terzo delle ore lavorabili nel biennio mobile, a causa del mancato invio o dell'invio incompleto da parte dell'azienda dei flussi Uniemens riferiti al semestre precedente la domanda e relativi all'unità produttiva per la quale è stata chiesta l'integrazione salariale.

Si ribadisce, invece, che il file CSV non deve essere richiesto nel caso in cui siano già decorsi due mesi dall'ultimo semestre di riferimento relativo al periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa oggetto della domanda di CIGO. In tale circostanza, la sede avrà cura di invitare l'azienda alla presentazione dei flussi Uniemens che risultano ancora incompleti o non inviati, assegnando un termine di 15 giorni decorrenti dalla richiesta stessa.

Al riguardo, come già ribadito in precedenti istruzioni, si evidenzia che qualunque documentazione integrativa presentata dall'azienda a seguito dell'attivazione del soccorso istruttorio, si considera utilmente ricevuta anche se prevenuta oltre il termine dei 15 giorni assegnato all'azienda, purché entro e non oltre la data di adozione del provvedimento di rigetto dell'istanza.

A.2) Prima istanza di CIGO – impossibilità superamento limite di 1/3

Nei casi in cui l'azienda presenti, per la prima volta, un'istanza di cassa integrazione riferita ad una data unità produttiva, è evidente come non sia matematicamente configurabile il raggiungimento del limite in

argomento. Eventuali segnalazioni della procedura di senso contrario potrebbero derivare da errate o omesse indicazioni di dati da parte dell'azienda (ad esempio, mancata dichiarazione di lavoratori sull'unità produttiva interessata), che devono essere segnalate dalla sede all'azienda stessa e da quest'ultima opportunamente rettificate.

A.3) Sospensione della matricola aziendale nei sei mesi precedenti l'istanza di CIGO

Infine, si fa presente che nei casi di sospensione della matricola aziendale e presentazione di una domanda di CIGO nei sei mesi successivi alla data di riattivazione, devono essere conteggiate le ore già fruite nel biennio mobile ma il semestre di riferimento per il calcolo dell'1/3 non deve tenere conto dei periodi di sospensione della matricola che vanno neutralizzati.

In tali casi, per consentire il calcolo del limite di 1/3, è necessario che la ditta presenti il file CSV che, nella specifica ipotesi, riguarderà gli ultimi sei mesi in cui la matricola era attiva, senza considerare le mensilità di sospensione.

Esempio:

- matricola sospesa da febbraio ad agosto 2019
- domanda CIGO per evento di ottobre 2019
- il file CSV dovrà riportare i lavoratori in forza nelle mensilità di settembre e gennaio 2019, e settembre – ottobre – novembre e dicembre 2018.

2. Lavoratori interessati dalla richiesta di integrazione salariale e godimento delle ferie – irrilevanza.

A completamento di quanto già evidenziato con circ. n. 139/16 (parte seconda, punto 6), si chiarisce che in caso di lavoratori in CIGO, sia ad orario ridotto che a zero ore, l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'eventuale accoglimento dell'istanza.

Infatti, la disciplina contrattuale delle ferie è regolata da norme privatistiche attinenti i rapporti tra datore di lavoro e lavoratori, che esulano dalle valutazioni di competenza dell'Istituto volte alla verifica dell'effettiva sussistenza della causale per la quale è stato chiesto l'intervento della CIGO.

Si evidenzia, pertanto, che in linea con i predetti criteri definiti originariamente dal Ministero del Lavoro con interpello n. 19/2011, non occorre chiedere all'azienda i dati sulle ferie ancora da fruire dai lavoratori interessati dalla richiesta di integrazione salariale e che, per tale ragione, nella domanda di CIGO non è più presente il campo nel quale veniva fornito tale elemento informativo.

3. Art. 14 d.lgs. 148/15 – informazione e consultazione sindacale – chiarimenti

Con messaggio Hermes n. 4778 del 20.12.2018, sono stati forniti chiarimenti in ordine alla corretta procedura da seguire per verificare il rispetto degli obblighi aziendali di cui all'art. 14 del d.lgs. n. 148/15.

Come noto, il predetto articolo pone un obbligo a carico dell'azienda richiedente l'integrazione salariale, prevedendo, al comma 1, che "l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati".

In virtù di quanto disposto dal successivo comma 6 del predetto art. 14, la circolare n. 139 del 2016 ha previsto che l'azienda debba allegare alla domanda di concessione della CIGO, pena l'inammissibilità della domanda stessa, copia della comunicazione inviata a tutte le suddette organizzazioni sindacali tramite PEC o raccomandata A/R.

Il su richiamato messaggio ha chiarito che, in aggiunta alle predette modalità di trasmissione, l'azienda può provare l'avvenuto invio della comunicazione anche tramite fax; in tal caso dovrà essere allegata alla domanda, oltre alla copia della comunicazione inviata, anche la ricevuta di conferma dell'avvenuto recapito.

La previsione che l'adempimento in parola venga assolto con le predette modalità risponde all'esigenza di avere prova certa della data in cui la comunicazione è pervenuta ai destinatari, a tutela sia dell'azienda, che può agevolmente dimostrare di aver adempiuto all'obbligo imposto dalla legge, sia delle organizzazioni sindacali, che hanno contezza di essere state effettivamente coinvolte nella procedura.

Ciò premesso, si ribadisce che nel caso in cui l'azienda produca copia del verbale di accordo sindacale sottoscritto da tutte le organizzazioni e le rappresentanze sindacali previste dall'art. 14, comma 1, del decreto legislativo n. 148/2015, non è necessario che dimostri anche l'avvenuta notifica delle relative comunicazioni. In tal caso, infatti, risulta evidente che le organizzazioni sindacali sono state effettivamente coinvolte nella procedura di cui al predetto art. 14 e perde di rilevanza la modalità con la quale l'azienda ha provveduto a tale adempimento.

Parimenti, non è necessario dare prova dell'avvenuta notifica delle comunicazioni in tutti quei casi in cui le organizzazioni sindacali che non hanno sottoscritto il verbale attestino sotto la loro responsabilità, con dichiarazione resa per iscritto, di essere state destinatarie della comunicazione ex art. 14 del d.lgs. 148/2015, e, quindi, di essere state preventivamente informate dall'azienda di quanto previsto dall'art. 14 medesimo.

Anche in questo caso può dirsi pienamente raggiunta la finalità sottesa al comma 1 della norma in parola, poiché le organizzazioni sindacali stesse, a tutela delle quali il disposto legislativo impone la comunicazione preventiva a cura dell'azienda, danno formalmente atto dell'avvenuto adempimento, rendendo irrilevante verificare la modalità con la quale l'adempimento stesso è stato assolto.

4. Istruttoria domande di CIGO per eventi meteo – chiarimenti

Sono state rilevate alcune anomalie nell'iter istruttorio, svolto da alcune sedi, di domande di cassa integrazione con causale "eventi meteo".

Per evitare il reiterarsi di tali anomalie, si evidenzia quanto segue.

Come noto, i criteri di massima per la valutazione delle istanze di CIGO relative ad eventi meteo sono stati specificati nella circolare n. 139 del 1 agosto 2016 e nel messaggio Hermes n. 1856 del 3 maggio 2017.

Nel predetto messaggio, tra l'altro, è stato precisato che l'azienda è tenuta ad illustrare nella relazione tecnica, la tipologia di evento meteo in relazione alla quale si è determinata la sospensione dell'attività lavorativa, nonché la fase lavorativa in corso al verificarsi dell'evento.

Il messaggio in argomento precisa, inoltre, che l'azienda non è più tenuta a produrre i bollettini meteo, poiché ai sensi dell'art. 15, comma 1, della legge n. 183 del 2011, che fa espresso divieto alle P.A. di chiedere al cittadino dati ed elementi già in possesso degli organi pubblici, l'Istituto deve acquisire d'ufficio i bollettini stessi.

A tal fine, nella sezione Intranet Processi<Prestazioni a sostegno del reddito<CIG e Fondi di Solidarietà<Home Page CIG – Fondi – Cisoa<Bollettini meteo per istruttoria domande di Cigo, sono da tempo disponibili i link di collegamento ai siti ove è possibile reperire i relativi bollettini.

E' evidente, pertanto, che per ogni istanza di cassa integrazione per evento meteo, l'istruttoria deve essere condotta esclusivamente sui bollettini acquisiti d'ufficio, non avendo alcuna valenza probatoria quelli eventualmente prodotti dall'azienda.

Si fa presente, inoltre, che i provvedimenti adottati, sia di accoglimento che di rigetto delle istanze di concessione della CIGO, non devono limitarsi a dare genericamente atto che l'evento si è o non si è verificato, ma, con motivazione congrua, devono riportare l'indicazione dell'ente che ha rilasciato il bollettino

che è stato acquisito d'ufficio, i valori in esso rilevati e l'indicazione della stazione di rilevamento che è stata presa in esame, individuando quella più prossima all'unità produttiva/cantiere ove si è verificato l'evento.

Nel provvedimento di rigetto, qualora l'evento meteo si sia verificato ma non in misura tale da giustificare la sospensione dell'attività lavorativa, occorre evidenziare che i dati registrati sul bollettino sono risultati inferiori ai valori previsti, in relazione a ciascuna tipologia di evento atmosferico, dalla circolare e dal messaggio già richiamati.

Invece, in caso di provvedimento di accoglimento, occorre precisare che l'evento si è effettivamente verificato e che i dati rilevati dal bollettino sono risultati pari o superiori ai predetti valori.

Nel caso in cui si ritenga di accogliere l'istanza di CIGO derogando ai criteri stabiliti per valutare l'integrabilità della causale evento meteo, dovranno essere specificate le ragioni di detta deroga (per es. lavorazioni particolari, misure di contingenza atte a tutelare la salute dei lavoratori, ecc.).

In ogni caso, il bollettino utilizzato nel corso dell'istruttoria deve essere sempre conservato agli atti.

5. Lavoratori in distacco

In merito alla possibilità di accedere al trattamento CIG per i lavoratori posti in distacco presso altra impresa, si rappresenta quanto segue.

L'istituto del distacco è stato disciplinato per la prima volta dal d.lgs. 10 settembre 2003, n.276, che, in particolare, all'art. 30, comma 2, stabilisce che quando un datore di lavoro ricorre al distacco mantiene la responsabilità economica e normativa del lavoratore distaccato.

Successivamente, è intervenuto il Ministero del lavoro con la circolare n. 3 del 15 gennaio 2004 che ha puntualizzato che gli oneri relativi al trattamento economico e normativo del lavoratore in distacco restano a carico del distaccante e ha ribadito che quest'ultimo rimane esclusivo responsabile nei confronti del lavoratore. Non è previsto alcun obbligo in relazione ad un eventuale rimborso al distaccante degli oneri relativi al trattamento economico del lavoratore distaccato, salvo che le aziende interessate prevedano pattiziamente detto rimborso, che non può superare quanto effettivamente corrisposto al lavoratore stesso dal datore di lavoro distaccante.

Con la circolare n. 28 del 24 giugno 2005, il Ministero del lavoro ha chiarito anche i presupposti di legittimità del distacco, affermando, altresì, la liceità del ricorso al distacco quale alternativa a una procedura di cassa integrazione per contrazione dell'attività produttiva.

Ciò premesso, si osserva che l'integrazione salariale viene concessa in favore dei lavoratori che prestano servizio presso l'unità produttiva per la quale viene chiesta l'integrazione stessa. Pertanto, se il lavoratore distaccato presta la propria attività lavorativa non più presso l'unità produttiva per la quale l'azienda distaccante ha presentato l'istanza di CIGO ma presso altra azienda (distaccataria), risulta evidente che il lavoratore stesso, per tutta la durata del distacco, non può essere ricompreso tra i beneficiari dell'integrazione salariale.

A tale conclusione deve giungersi anche considerando che, come sopra ricordato, l'azienda distaccataria frequentemente rimborsa all'azienda distaccante, in via pattizia, gli oneri relativi al trattamento economico del lavoratore posto in distacco, per cui se l'integrazione salariale venisse riconosciuta anche a quest'ultimo, l'azienda distaccante fruirebbe, per quello stesso lavoratore, sia dell'intervento di cassa che del rimborso degli emolumenti erogati.

Anche nel diverso caso in cui l'integrazione salariale è richiesta dall'azienda presso la quale il lavoratore è distaccato (distaccataria), il lavoratore stesso non può essere posto in CIG.

Infatti, la circolare n. 41/2006, paragrafo 3.5, ha già chiarito che «in caso di distacco il datore di lavoro (distaccante) rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore (art. 30,

comma 2): nel caso in cui l'azienda presso cui il lavoratore è distaccato usufruisca delle integrazioni salariali, queste ultime non gli spettano in quanto egli rimane a tutti gli effetti dipendente dell'azienda di origine».

In coerenza con le regole sopra enunciate, in caso di distacco parziale, il lavoratore distaccato potrà essere collocato in cassa integrazione unicamente dalla ditta distaccante, datrice di lavoro e responsabile del trattamento economico, ma solo per i periodi in cui viene svolta l'ordinaria attività lavorativa presso la stessa, restando esclusi, viceversa, i periodi in cui il lavoratore è in distacco presso altra azienda.