



APINDUSTRIA
CONFAPI BRESCIA

Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria **informazione e consultazione sindacale**

Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria

La CIGO è una prestazione economica erogata dall'INPS che ha la **funzione di sostituire o integrare la retribuzione** dei lavoratori beneficiari sospesi o lavoranti ad orario ridotto, in concomitanza di **eventi** espressamente previsti dalla legge (situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; situazioni temporanee di mercato).

La sua finalità è quella di **sollevare** le imprese destinatarie del trattamento in **momentanea** difficoltà produttiva dai costi del lavoro, **integrando** il reddito dei lavoratori beneficiari, **riducendo** il rischio di perdere professionalità.

Informazione e consultazione sindacale art. 14, co. 1, d.lgs. 148/2015

Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a **comunicare preventivamente** (ai fini della prova si consiglia PEC, raccomandata a/r...) alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, 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.

Destinatari: RSU/RSA e OO.SS. territoriali comparativamente più rappresentative

Il datore di lavoro non può scegliere tra le varie OO.SS. essendo stato introdotto un **obbligo cumulativo** circa il **coinvolgimento di tutte** le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale.

Informazione e consultazione sindacale

Con riferimento al procedimento istruttorio e decisorio delle sedi INPS, ciò che si evidenzia circa gli adempimenti previsti in tale fase è che gli stessi costituiscano **una condizione di ammissibilità della domanda** e, pertanto, il mancato espletamento della procedura di informazione e consultazione sindacale di cui all'art. 14 **determina la declaratoria di inammissibilità della richiesta** (Circolare INPS 1 agosto 2016 n. 139).

Informazione e consultazione sindacale Messaggi INPS 3777/2019 – 606/2022

12 aprile 2022

«Ciò premesso, si ribadisce che nel caso in cui l'azienda **produca copia del verbale di accordo sindacale sottoscritto da tutte le organizzazioni sindacali** 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».

Informazione e consultazione sindacale

A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle Parti, **un esame congiunto, anche in via telematica**, della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.

L'intera procedura deve esaurirsi:

- a) **entro 25 giorni** dalla data della comunicazione se il datore occupa oltre i 50 dipendenti;
 - b) **entro 10 giorni** dalla data della comunicazione se il datore occupa fino a 50 dipendenti.
- L'eventuale accordo sindacale può anticipare o posticipare l'effettiva data di inizio delle sospensioni.
 - In assenza di accordo sindacale il limite dei 25 o 10 giorni dovrà essere tassativamente rispettato.

Informazione e consultazione sindacale

L'esame **congiunto**:

- a) se richiesto deve essere espletato;
- b) non è obbligatorio raggiungere un **accordo**;
- c) l'esame congiunto è legittimamente espletato anche in assenza di **accordo** (non è necessario formalizzare il mancato accordo).

Informazione e consultazione sindacale: l'accordo

12 aprile 2022

Non esiste un contenuto «minimo» predeterminato di **accordo**.

L'**accordo** potrebbe prevedere semplicemente che le Parti concordino sulla necessità di avviare un periodo di CIGO.

Nella prassi delle relazioni sindacali le clausole tipiche di un **accordo** sono:

- 1) la data di inizio delle sospensioni (ad esempio anticipando la data rispetto ai 10 o 25 giorni della comunicazione preventiva...).
- 2) l'anticipo del trattamento a carico dell'INPS.
- 3) l'obbligo dei lavoratori di rientrare al lavoro nel rispetto di un preavviso minimo (ad esempio 24 ore....).
- 4) il rispetto di un criterio di rotazione tra i lavoratori, che faccia salvo il principio delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative aziendali.
- 5) la maturazione di tutti i ratei (ad esempio tredicesima mensilità, ferie e permessi...).
- 6) ecc...

Attenzione: si sconsigliano accordi che prevedano «costi» non obbligatori.

Informazione e consultazione sindacale art. 14, d.lgs. 148/2015

- 1.** Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, 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.
- 2.** A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto, anche in via telematica, della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.
- 3.** L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione di cui al comma 1, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.
- 4.** Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare ai soggetti di cui al comma 1 la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta dell'impresa o dei soggetti di cui al comma 1, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione di cui al primo periodo, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.
- 5.** Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.
- 6.** All'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti di cui al presente articolo.

Perché vengono coinvolte le OO.SS.?

Il nostro ordinamento giuridico prevede a favore delle **organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative** un diritto di informazione e conseguente consultazione (se richiesta) rivolta alla composizione negoziata della crisi aziendale a tutela dei lavoratori e dell'interesse generale.

La finalità perseguita dal legislatore è che vi sia piena trasparenza relativamente alle strategie aziendali nelle situazioni di crisi, in modo che l'interesse dei lavoratori riceva la migliore tutela possibile.

Quali sono le OO.SS. comparativamente più rappresentative?

Art. 39 Costituzione della Repubblica

«**L'organizzazione sindacale è libera.**

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro **registrazione** presso uffici locali o centrali, secondo le norme stabilite dalla legge.

E' condizione per la **registrazione** che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, **stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.**»

Art. 39 Costituzione della Repubblica

La mancata attuazione dell'art. 39 cosa comporta?

- Non esiste una definizione normativa di Sindacato
- **Non esiste una definizione di maggiore o comparata rappresentanza**
- Non esiste una definizione normativa di Rappresentanza
- Non esiste una definizione normativa di Contratto Collettivo

Parliamo di paradosso del sistema del Diritto del Lavoro? Ovviamente si!!!!!!

Le norme in materia di diritto del lavoro, diritto sindacale, diritto previdenziale e assistenziale richiamano in modo continuo ed espresso il concetto di contratto collettivo e di associazione sindacale maggiormente o comparativamente più rappresentative.

Il ruolo decisivo della giurisprudenza

La giurisprudenza ha avuto modo di elaborare dei criteri per individuare la rappresentatività di un'associazione sindacale, richiamando taluni elementi in grado di esprimere la capacità dell'associazione di porsi come valida interlocutrice quali:

- **presenza di una significativa consistenza numerica e di un'organizzazione articolata su tutto il territorio nazionale;**
- **equilibrata consistenza associativa in tutto l'arco delle categorie rappresentate;**
- **partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti collettivi di lavoro;**
- **partecipazione attiva a trattative sindacali;**
- **intervento nelle controversie individuali, plurime e collettive.**

www.apindustria.bs.it

