

Misure di sostegno al reddito

Integrazione in deroga nelle piccole imprese della moda

Eufrazio Massi

Con l'art. 2 del **D.L. 28 ottobre 2024, n. 160** (1) il Governo ha varato misure per fronteggiare la crisi occupazionale delle piccole imprese del settore moda e per tutelare i lavoratori dipendenti: in tale ottica debbono essere intese le deroghe agli artt. 4 e 12 del D.Lgs. n. 148/2015 per un periodo che decorre dal 29 ottobre (giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale) e fino al 31 dicembre 2024.

In alcune zone del nostro Paese come la provincia di Biella e quelle di Firenze, di Prato e di Ascoli Piceno la crisi si sta facendo sentire in misura oltre modo pesante, come dimostra la carenza o la rarefazione di ordini che si protrae da diverso tempo.

La norma va letta unitamente alla **circolare 26 novembre 2024, n. 99** dell'Inps che ha dettato le istruzioni operative e contabili, dopo aver acquisito il parere positivo dell'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro.

Destinatari e requisiti

I trattamenti di Cassa integrazione in deroga riguardano le **aziende del settore industriale** e di quello **artigiano** che operano nel **tessile**, nell'**abbigliamento**, nel **calzaturiero** e nelle **concerie** che nel semestre antecedente l'invio della domanda all'Inps, presentano una forza media **fino a 15 addetti**: l'**integrazione salariale** comporta l'attribuzione della **contribuzione figurativa** che è pari a quella prevista per il 2024 dall'art. 3 della legge n. 148/2015. Dopo quanto appena detto occorre sottolineare che l'ambito di applicazione della disposizione non riguarda, minimamente, le aziende del settore della moda (intesa in senso

largo) che presentano un organico dimensionato oltre le 15 unità.

Un chiarimento necessario riguarda l'inciso, contenuto nella norma, ove si parla di «**deroga agli articoli 4 e 12 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148**» che rispettivamente dispongono **i)** la durata massima per la fruizione di ammortizzatori sociali, anche straordinari, all'interno di un quinquennio mobile che, in via generale, è di 24 mesi che possono anche diventare 36 se nei primi due anni viene utilizzato il contratto di solidarietà; **ii)** la durata massima della Cigo che, in un biennio mobile, non può superare le 52 settimane.

Ora, con i **provvedimenti in deroga i limiti** sopra indicati **sono superati** (il discorso è del tutto analogo per le 26 settimane in un biennio mobile previste dal Regolamento del Fondo Bilaterale Alternativo del Settore Artigiano). L'Inps con la circolare n. 99/2024 afferma, di conseguenza, che, ai fini della durata, le integrazioni salariali in deroga sono azzerate.

Prima di entrare nel merito della disposizione occorre, a mio avviso, sottolineare come la disposizione si rivolga (essendo un trattamento in deroga) a quelle imprese, con le dimensioni sopra indicate, che hanno **esaurito il *plafond* degli interventi integrativi ordinari** previsti dalla legge per le imprese industriali e dal Fondo Bilaterale Alternativo per il Settore Artigiano.

Sul punto la circolare n. 99/2024 chiarisce che le **aziende destinatarie** debbono essere in possesso, congiuntamente, dei seguenti **requisiti**:

(1) Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 253, serie generale, del 28 ottobre 2024.

Approfondimenti

- debbono appartenere ai **settori dell'Industria o dell'Artigianato**, secondo la previsione dell'art. 49 della legge n. 88/1989;
- le **attività** svolte debbono essere quelle identificate dal **codice Ateco 2007** che, per comodità, l'Istituto riporta nell'Allegato 1 alla sua nota;
- l'**organico in forza**, rilevato, come media, nel semestre antecedente la presentazione della domanda di accesso alla integrazione salariale in deroga **non deve essere superiore alle quindici unità**;
- alla data di presentazione della domanda, le imprese debbono aver **raggiunto i limiti massimi di durata** previsti dagli artt. 4 e 12 del D.Lgs. n. 148/2015 o dal Regolamento del Fondo di solidarietà Bilaterale Alternativo per il Settore Artigiano (FSBA) previsto dal successivo art. 27. Per le aziende industriali è di 52 settimane calcolate "a ritroso" per un biennio mobile, mentre per quelle artigiane, la copertura massima, sempre riferita al biennio mobile, è di 26 settimane. Prima di procedere all'esame della procedura, occorre focalizzare l'attenzione sul **requisito occupazionale** che richiede un calcolo relativo alla media occupazionale del **semestre antecedente** l'invio della domanda: essa **non deve superare le 15 unità**.

Computo dei lavoratori dipendenti: modalità di calcolo

Il criterio da adottare è del tutto analogo a quello che il Ministero del Lavoro con la circolare n. 24/2015 ha individuato per l'accesso ai trattamenti di Cigs (dove il riferimento è al semestre precedente ed il limite occupazionale, a differenza della Cassa in deroga è più di 15 dipendenti) o dalla circolare n. 48/2021 relativa ai requisiti dimensionali per il contratto di espansione. Nella **determinazione del numero dei dipendenti** vanno ricompresi per ogni mese i lavoratori dipendenti di qualunque qualifica, compresi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, mentre per le tipologie contrattuali "particolari" come il lavoro a tempo parziale, il calcolo va effettuato *pro quota* (2), mentre per i dipendenti con lavoro intermittente il computo va effettuato in relazione alle ore lavorate nel semestre antecedente come ricorda l'art. 18 del D.Lgs. n.

81/2015. Il lavoratore con contratto a tempo determinato va calcolato come dipendente in forza nei mesi in cui presta attività e non con i criteri individuati dall'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015, essendo la norma sugli interventi integrativi "speciale" rispetto a quella generale (v. circolare Ministero Lavoro n. 24/2015). Nel computo rientra il lavoratore assente per malattia, infortunio e maternità (a meno che non venga calcolato l'eventuale sostituto), mentre sono esclusi i lavoratori somministrati ed i collaboratori autonomi, a prescindere dalla tipologia contrattuale.

Presentazione della domanda

Per la presentazione della domanda di accesso agli ammortizzatori è stato necessario attendere che l'Inps emanasse le proprie indicazioni (manca sia la procedura che i codici applicativi): di conseguenza, la circolare n. 99/2024 in esame, dopo aver ricordato che la stessa va inviata attraverso la **piattaforma telematica «OMNIA IS»**, ha fornito quale **termine iniziale** per la proposizione, il giorno **3 dicembre 2024**: da tale data possono essere inviate le istanze relative ai periodi di sospensione/riduzione di orario intervenute a partire dal 29 ottobre. Dal giorno di piena operatività della disposizione (3 dicembre) le domande debbono essere inviate entro il termine usuale di 15 giorni da quello in cui è avvenuta la sospensione o la riduzione di orario.

L'**istanza** deve contenere:

- l'**elenco dei lavoratori interessati** (non possono essere compresi i dipendenti che hanno una anzianità nell'unità produttiva inferiore a 30 giorni, secondo la previsione dell'art. 1 del D.Lgs. n. 148/2015);
- la **dichiarazione** resa dal **datore di lavoro** ex art. 47 del D.P.R. n. 445/2000 (disponibile nella procedura informatica) di aver **raggiunto il limite massimo dei periodi di integrazione salariale ordinaria**. Per i datori di lavoro artigiani, in luogo di tale dichiarazione di responsabilità, è possibile produrre una dichiarazione del FSBA di raggiungimento del tetto massimo previsto dal Regolamento del Fondo. Questi ultimi debbono dare comunicazione della richiesta di Cig in deroga anche al Fondo.

(2) V. D.Lgs. n. 81/2015, art. 9 «Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale».

Anzianità di effettivo lavoro

Un **chiarimento** si rende necessario con riferimento al requisito dei **30 giorni di anzianità nell'unità produttiva** (e non, presso l'azienda) per la quale si chiede l'intervento in deroga. I 30 giorni debbono essere **di lavoro effettivo**, a prescindere dalla quantificazione oraria, maturati alla data di presentazione della istanza di concessione. Il Ministero del Lavoro con la circolare del n. 1/2022, riprendendo i contenuti della precedente n. 24/2015, declina il significato di giorni di lavoro effettivo **che ricomprende** anche quelli nei quali si è verificata l'**assenza per ferie, festività ed infortunio**. Anche i periodi di **astensione obbligatoria dal lavoro per maternità** debbono essere computati sulla scorta della sentenza della Corte costituzionale n. 423 del 6 settembre 1995 (3): tutto questo in analogia con la previsione dell'art. 16, comma 1, della legge n. 223/1991 ai fini dell'anzianità aziendale per la procedura collettiva di riduzione di personale.

Un caso del tutto particolare riguarda l'anzianità del dipendente che è passato, a seguito di **cam-bio di appalto**, alle dipendenze di un nuovo datore di lavoro: qui vale il principio dell'**anzianità nell'appalto**, nel senso che **si computa anche**, per il raggiungimento del limite, **quella acquisita alle dipendenze del precedente imprenditore**. Nella sostanza, abbiamo l'anzianità di appalto che non è un concetto nuovo ma che è già stato utilizzato, per altri fini, dal Legislatore delegato nell'art. 7 del D.Lgs. n. 23/2015.

In caso di **trasferimento di azienda** ex art. 2112 c.c., conservando i lavoratori tutti i diritti che discendono dal rapporto precedentemente instaurato, ai fini della verifica del requisito dell'anzianità di lavoro, occorrerà tener conto del **periodo trascorso alle dipendenze del cedente**: tale concetto è espresso nella circolare Inps n. 197/2015.

Causali

Alla domanda va allegata una **relazione tecnica** nella quale il datore mette in evidenza le ragioni che hanno portato alla richiesta di ammortizzatori e la capacità dell'azienda di poter continuare ad operare al termine del periodo integrativo: qui, non c'è nulla di diverso da quello che, in via normale, i datori di lavoro debbono dichiarare (fornendo una serie di elementi) allorché si ac-

cingono a chiedere un intervento integrativo salariale ordinario.

Informazione e consultazione sindacale

Ovviamente, come si evince dall'art. 14 del D.Lgs. n. 148/2015 per ogni intervento integrativo anche in deroga, sarà necessario comunicare alle Rsa o alle Rsu, nonché alle articolazioni territoriali delle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario, l'entità e la durata prevedibile, ed il numero dei lavoratori interessati. Alla comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto, anche in via telematica: la procedura, trattandosi di piccole imprese, si chiude entro i 10 giorni successivi alla data di comunicazione. Della procedura sindacale, per la quale non è necessario il raggiungimento dell'accordo, occorrerà dare notizia e dimostrazione della comunicazione di informazione all'Istituto come già ricordato dalla circolare n. 139/2016. In considerazione della finalità perseguita dall'art. 2 del D.L. n. 160/2024 e dello snellimento dell'attività amministrativa, la circolare n. 99/2024 afferma che tali **obblighi di comunicazione** possono essere effettuati **anche dopo** l'inizio del periodo di **riduzione** dell'orario di lavoro o di **sospensione** dell'attività.

Misura e modalità di erogazione del trattamento di integrazione salariale

Il trattamento spettante ai singoli lavoratori è pari all'**80%** della **retribuzione globale** che avrebbero ottenuto per le ore di lavoro non prestate, comprese, tra le zero ore ed il limite dell'orario contrattuale (4), con un **tetto** del tutto analogo a quello in essere per il 2024 che è **1.392,89 euro** (1.311,56 importo netto), come risulta dalla circolare 29 gennaio 2024, n. 25 dell'Inps. Su tali somme trova applicazione l'art. 26 della legge n. 41/1986 il quale afferma che sono soggette a riduzione in misura pari all'importo derivante dalla applicazione delle aliquote contributive previste a carico degli apprendisti dall'art. 21 della stessa legge (5,84%).

L'art. 2, comma 3, del D.L. n. 160/2024 ricorda che il trattamento integrativo ordinario, ricono-

(3) In *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(4) V. art. 3 del D.Lgs. n. 148/2015.

Approfondimenti

sciuto dall'Istituto, deve essere, in via ordinaria, erogato direttamente dal datore di lavoro ai dipendenti interessati alla fine di ogni periodo di paga entro il quale ricade la sospensione o la riduzione di orario, con conguaglio o richiesta di rimborso all'Inps, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso al termine di durata della concessione o dalla data di concessione, se successivo.

Datore di lavoro in difficoltà finanziaria

La sede Inps, competente per territorio, può autorizzare il pagamento diretto, in presenza di serie e documentate difficoltà dell'impresa, su richiesta della stessa (5): in tal caso, il datore è tenuto ad inviare all'Istituto, tutti i dati necessari entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro 60 giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione (6). I termini sono perentori e in caso di mancato rispetto degli stessi, la prestazione e gli oneri connessi restano a carico del datore di lavoro inadempiente. La circolare n. 99/2024 in esame ricorda che la procedura informatica di gestione dei pagamenti diretti è stata aggiornata per la liquidazione delle prestazioni relative alla integrazione salariale in deroga per il settore della moda per le quali è stato previsto il nuovo codice evento «702», con emissione dei pagamenti mediante l'iter centralizzato.

Su tali trattamenti integrativi in deroga non è dovuta alcuna contribuzione addizionale, prevista, in via generale, dall'art. 5 del D.Lgs. n. 148/2015. La "non richiesta" del contributo addizionale non rappresenta una novità: è sufficiente ricordare la causale per «eventi non prevedibili» o la "Cassa Covid in deroga" per il periodo della pandemia o, per quel che riguarda la Cigs, la procedura concorsuale con prosecuzione dell'attività o nei contratti di espansione ex art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015 (7).

Contribuzione figurativa

L'Istituto, con la circolare n. 99/2024 (8), ricorda come l'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 160/2024, abbia previsto che alle integrazioni salariali in deroga sia correlata la contribuzione figurativa utile ai fini del diritto e della misura del trattamento pensionistico: essa, a carico della gestione delle integrazioni, viene accreditata al Fondo pensionistico di appartenenza dei lavoratori beneficiari, come stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 148/2015.

La misura è finanziata per l'anno in corso con 64,6 milioni di euro tratti dal Fondo sociale per l'occupazione e la formazione (9) e all'Inps sono affidati compiti di monitoraggio, con l'avvertenza che, in caso di superamento, anche in via prospettica, del budget complessivo, non potrà accogliere le ulteriori istanze.

(5) Art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 148/2015.

(6) Art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 148/2015.

(7) Si segnala che dal 1° gennaio 2025 è prevista la riduzione del contributo addizionale a carattere premiante per le aziende virtuose che per almeno 24 mesi non hanno beneficiato delle integrazioni salariali (v. art. 1, comma 195, lett. b) leg-

ge n. 234/2021; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 3 gennaio 2022, n. 1, paragrafo 7 «Contribuzione addizionale (articolo 5 del D.Lgs. n. 148/2015)».

(8) V. paragrafo 5.

(9) Art. 18 del D.L. n. 185/2008 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2/2009.