

Centro Studi Cafasso

del Dr. Nino Carmine Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 8 aprile 2009

Circolare informativa n° 17/2009

**A tutte le Aziende Assistite
Loro sedi**

Approfondimenti

LA ROTAZIONE NELLA INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA

La Legge 223/1991 affronta la problematica inerente ai fenomeni di cassa integrazione, mobilità e trattamenti di disoccupazione.

Alla luce dell'art. 1 della stessa, che analizza la dinamica relativa alla rotazione dei lavoratori nel caso di integrazione salariale straordinaria ed in considerazione della crisi occupazionale che stiamo vivendo, riteniamo interessante disporre un approfondimento di natura operativa che abbia lo scopo di analizzare le varie fasi della trattativa, anche alla luce degli interventi della Giurisprudenza, della Dottrina e del Ministero del Lavoro.

Aspetto normativo

L'art 5 della Legge n. 164/1975 sottolinea che, “*i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità della rotazione, formano oggetto della comunicazione che l'imprenditore è tenuto a fare alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o in mancanza di queste, alle Organizzazioni Sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative, operanti nella provincia*”.

A tal proposito, vanno fatte delle precisazioni: **qualora l'impresa ritenga che le caratteristiche tecnico-organizzative dei processi produttivi garantiscano il mantenimento dei normali livelli di efficienza, e pertanto non si renda necessaria l'adozione di meccanismi di rotazione tra i lavoratori che svolgono le stesse mansioni e sono impiegati nella medesima unità produttiva, allora deve darne comunicazione nel programma, dove verranno indicate in modo dettagliato, le relative motivazioni.**

Successivamente, il programma passa all'esame del Ministero del Lavoro per l'approvazione, se il Ministro ritiene le motivazioni addotte dall'azienda non sufficienti e giustificate, allora promuove un accordo fra le parti; se tale accordo non viene raggiunto entro tre mesi dalla data del decreto di concessione del trattamento straordinario di integrazione, il Ministro, con proprio decreto, stabilisce i relativi meccanismi di rotazione.

L'azienda, nel momento in cui non ottemperi a quanto previsto, è obbligata a corrispondere in misura doppia, per ogni lavoratore sospeso e con effetto immediato, il contributo addizionale così come previsto dalla Legge n. 160/1988.

Il contributo raddoppia e, a partire dal primo del venticinquesimo mese successivo alla data contenuta nell'atto di concessione del trattamento integrativo, è maggiorato del 150%.

L'art. 8 della legge di cui sopra precisa che *“Le imprese che si avvalgono degli interventi di integrazione salariale straordinaria sono tenute al versamento del contributo addizionale nella misura del 4,5% dell'integrazione salariale corrisposta ai dipendenti”*.

Chiarimenti interpretativi in materia di integrazione salariale

L'istituto della rotazione nasce da una precisa necessità, quella di non gravare – a seguito della riduzione delle retribuzioni – solo su alcuni lavoratori, e risponde ad una chiara esigenza, quella di frenare iniziative datoriali che hanno lo scopo di liberarsi di dipendenti “scomodi”.

La Corte di Cassazione con sentenza n. 6177/2004 è intervenuta in materia, disponendo la legittimità dell'esclusione dalla rotazione di un dipendente che svolga mansioni diverse dagli altri.

Se l'intervento della Suprema Corte detta un “principio essenziale”, è necessario precisare che, la rotazione non è un qualcosa di meccanico, e la valutazione resa dal datore di lavoro è decisiva, in quanto egli nel pieno uso del potere discrezionale ben conosce quali sono i fattori di produttività ed efficienza in un periodo di notevole crisi per il quale venga richiesto un intervento di sostegno al reddito.

I criteri utilizzati per identificare i lavoratori da ruotare, nonché le modalità di attuazione della procedura sono oggetto di comunicazione alle Organizzazioni Sindacali, così come precedentemente sottolineato, e sono oggetto di esame relativamente alla procedura di richiesta per le CIGS, in quanto l'istituto della rotazione si inserisce pienamente in quello della richiesta per le CIGS.

In sintesi, riportiamo alcune osservazioni:

- Il potere discrezionale del datore di lavoro è soggetto ad una *“procedimentalizzazione”*;
- La comunicazione non deve essere sintetica, in quanto vanno precisate: cause, entità, durata della sospensione, numero dei lavoratori interessati e tutti gli elementi che meglio chiariscono le ragioni che hanno portato a tale scelta.

L'istituto della integrazione analizza due possibili ipotesi:

- **Eventi oggettivamente non evitabili:** in questo caso, sussistono una serie di oneri a carico del datore quali ad esempio, la comunicazione da effettuarsi alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, o in mancanza di queste, alle Organizzazioni Sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia; inoltre la richiesta di esame congiunto deve essere presentata entro 3 giorni, e la relativa procedura deve completarsi nei cinque successivi;
- **Contrazione o sospensione dell'attività produttiva:** in tal caso, il tempo concesso dal Legislatore è più lungo, sono previsti venticinque giorni per il completamento della procedura, che diventano dieci qualora l'impresa occupi un numero di dipendenti pari o inferiori a cinquanta.

Secondo quanto precisato dal Ministero del Lavoro, l'esame congiunto deve concludersi prima che l'impresa collochi in CIGS i lavoratori, è fatta eccezione solo quando siano in essere procedure concorsuali.

La sede della procedura è di solito quella aziendale, ovvero quella dell'associazione datoriale di categoria.

Nel momento in cui le parti, decidano di avvalersi della “conciliazione amministrativa” allora la sede è quella regionale o provinciale.

Possono partecipare agli incontri i funzionari della Direzione Regionale o Provinciale del Lavoro competente per territorio, qualora la richiesta abbia ad oggetto unità produttive ubicate in più regioni, allora la sede è nella Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro del Dicastero del Welfare.

E' importante precisare che, con riferimento all'istituto della rotazione, *il potere di scelta dell'imprenditore è vincolato da criteri di correttezza e buona fede, nonché principi non discriminatori.*

L'azienda che per motivi di ordine tecnico-organizzativo, non intenda adottare la rotazione, è tenuta a presentare istanza al Ministero del Lavoro, con la quale richiede l'istituto delle CIGS.

Inoltre, le motivazioni formulate dall'impresa non devono essere sintetiche e ripetitive, esse vanno rese nel merito, in modo da fornire all'Amministrazione competente validi elementi per la valutazione.

Qualora la direzione Generale non ritenga esaustive le motivazioni indicate dall'impresa, e finalizzate all'esclusione della rotazione, interviene per dar vita ad un accordo tra le parti, stabilendo i criteri di rotazione.

Come già detto il mancato adempimento comporta l'adozione della maggiorazione contributiva.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso