

LAVORO E PREVIDENZA

Casse in deroga: il Ministero detta le istruzioni dopo la riforma estiva

di **Luca Vannoni**

Durante il periodo estivo, il Governo è intervenuto ridisegnando le regole per la **concessione delle casse integrazioni in deroga** mediante il decreto interministeriale 1° agosto 2014 n.83473, a seguito dei notevoli **problemi di finanziamento** di tale istituto, visto l'utilizzo richiesto, e dell'entrata in vigore del **nuovo istituto dei Fondi di Solidarietà bilaterale**, che ne dovrebbero ridurre il ricorso.

Una piccola parentesi su tale istituto: l'INPS, dopo aver dato il via libera al versamento della contribuzione per il finanziamento del fondo residuale, fissando come prima scadenza, in modo scellerato, il 16 settembre 2014 per la contribuzione di agosto, con un messaggio successivo di pochi giorni alla circolare 100 del 2 settembre 2014, n. 6897 del 8 settembre 2014, ha **posticipato al 16 dicembre 2014 i contributi dovuti per il periodo gennaio – settembre**.

Tornando alle casse in deroga, il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 19 dell'11 settembre 2014 ha definito i **criteri e le procedure** per la sua concessione.

Riguardo ai requisiti soggettivi, **la cassa in deroga può essere concessa** – o prorogata in caso di precedente concessione – ai lavoratori subordinati con qualifica di operaio, impiegato e quadro, apprendisti compresi e i lavoratori somministrati, purché in possesso di un'anzianità lavorativa pari a 12 mesi alla data di inizio del periodo per cui si chiede la cassa. Per il 2014 l'anzianità lavorativa presso l'impresa è pari a 8 mesi, dando gradualità rispetto alla precedente condizione, pari a 3 mesi.

Nel tentativo di rendere meno brusco il passaggio, il Ministero del Lavoro ha chiarito che il nuovo requisito si applica a partire dagli accordi successivi all'entrata in vigore del decreto del 1° agosto 2014.

In riferimento ai datori di lavoro, la cassa in deroga **può essere richiesta soltanto da soggetti giuridici qualificati come imprese**, con l'esclusione, quindi, dei liberi professionisti, partiti politici e Onlus: in questo caso l'interpretazione ministeriale non ha ampliato la platea dei destinatari, viste le ristrettezze finanziarie per la copertura dell'istituto.

Da un punto di vista oggettivo, la cassa in deroga può essere richiesta in caso di sospensioni o riduzioni orarie dovute a:

- situazioni aziendali per eventi transitori e non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori;
- situazioni aziendali determinate da situazioni di mercato;
- crisi aziendali;
- ristrutturazioni o riorganizzazioni.

Non dà diritto alla concessione la cessazione dell'attività di impresa.

Da un punto di vista procedurale, sottoscritto l'accordo sindacale, la richiesta deve essere **presentata telematicamente** (non ancora in funzione in attesa dell'implementazione della procedura da parte dell'INPS) entro 20 giorni dalla data in cui ha avuto inizio la riduzione o la sospensione, tenuto conto delle specifiche modalità in vigore nelle singole regioni (solo con la procedura telematica si avrà una uniformazione delle regole): in caso di ritardo la concessione parte dalla settimana prima rispetto alla presentazione.

Riguardo alla **durata massima**, sia per imprese soggette a CIG, CIGS, Fondi di Solidarietà (in questo caso la cassa in deroga può essere concessa solo in via eccezionale per salvaguardare i livelli occupazionali, in presenza di prospettive di ripresa), sia per le imprese non soggette, sono stati previsti 11 mesi per il 2014 e 5 mesi per il 2015. Ai fini del computo degli 11 mesi per il 2014 e dei 5 mesi del 2015, il comma 11 dell'articolo 2 del decreto stabilisce che devono essere considerati tutti i periodi di integrazione salariale in deroga, effettivamente fruiti in virtù di diversi provvedimenti di concessione o di proroga.

La fase istruttoria per la concessione **coinvolge Regioni e INPS**, dove le prime dovranno entro 30 giorni procedere in tal senso, autorizzando il pagamento da parte dell'istituto previdenziale, senza che sia soggetto a termini ordinatori. Con tutta probabilità i tempi di concessione rimarranno eccessivi rispetto alla sospensione, con notevoli problemi per i lavoratori, per le stesse aziende e i professionisti che le assistono.