

PROCEDURE SINDACALI E CIGD CAUSALE “COVID-19”: LA COMMEDIA DEGLI EQUIVOCI

di **MARCO MARAZZA**

Editoriale del 31 marzo 2020

ISSN 2420-9651

Disposizioni di legge (d.l n. 18 del 2020), decreti ministeriali, circolari, ma anche i primi emendamenti fino ad ora informalmente circolati, si esprimono, purtroppo, in modo alquanto contraddittorio e ciò alimenta un'insidiosa confusione sulla effettiva consistenza degli obblighi sindacali preliminari all'attivazione della CIGD.

Disposizioni di legge ([d.l. n. 18 del 2020](#)), decreti ministeriali, circolari, ma anche i primi emendamenti fino ad ora informalmente circolati, si esprimono, purtroppo, in modo alquanto contraddittorio e ciò alimenta un'insidiosa confusione sulla effettiva consistenza degli obblighi sindacali preliminari all'attivazione della CIGD. L'accordo sindacale è necessario oppure no? Serve, comunque, almeno la procedura di consultazione sindacale? E, in caso, come si deve gestire?

Tento uno sforzo di razionalizzazione del quadro regolamentare di riferimento mantenendo fede all'unico dato che, a mio modestissimo avviso, occorre davvero considerare: la legge, che nel nostro caso è una decretazione di urgenza, e i criteri di interpretazione della legge. Circolari e similari sono importanti, ma se contraddicono la legge rischiano di creare più danni che vantaggi.

Procedo schematicamente per punti:

i. Ai sensi del [d.l. n. 18 del 2020](#) (in avanti d.l.) la CIGD può essere concessa dalle Regioni e Province autonome: a) (**art. 22, comma 1**, d.l.) *“previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le OOSS più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro*); b) (**art. 22, comma 6**, d.l.) senza che trovi applicazione l'art. 19, comma 2, primo periodo, del medesimo DL (ai sensi del quale per la CIGO non trovano applicazione le ordinarie procedure di consultazione sindacale, ma è necessario applicare un obbligo di informazione e consultazione da svolgere in via telematica entro tre giorni dalla comunicazione.

ii. L'accordo sindacale richiesto **dall'art. 22, comma 1**, d.l. appena citato, essendo una condizione che il DL pone alle Regioni e Province per concedere il trattamento di integrazione salariale, può anche essere inteso nel senso che si deve trattare di un accordo quadro sottoscritto direttamente dalle Regioni e Province con le OOSS maggiormente rappresentative. Se così fosse, come si può sostenere, vuol dire che il decreto-legge non richiede necessariamente un accordo sindacale sottoscritto dal singolo datore di lavoro che deve attivare la CIGD bensì **un accordo quadro di livello territoriale che definisca, in buona sostanza, per tutti i possibili fruitori nel territorio di riferimento, le regole di impegno dello strumento.**

iii. In generale (al di fuori della emergenza COVID) la CIGD richiede l'accordo in sede aziendale ma lo fa con formulazioni assai diverse da quella che stiamo considerando.

Ad es., ai sensi dell'[art. 26-ter, comma 2, d.l. 28 gennaio 2019, n. 4](#), conv. dalla [l. 28 marzo 2019, n. 26](#), «Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano possono autorizzare, per un periodo massimo di dodici mesi, la proroga delle prestazioni di cassa integrazione guadagni in deroga concesse ai sensi dell'[articolo 1, comma 145, della legge 27 dicembre 2017 n. 205](#), previa acquisizione dell'accordo tra l'azienda e le parti sociali per la proroga delle citate prestazioni, integrato da un apposito piano di politiche attive, sostenuto dalla regione o dalla provincia autonoma, a favore dei lavoratori interessati». **Questa formulazione aiuta certamente a valorizzare la differenza del [DL 18/2020](#) e, quindi, a sostenere con forza la soluzione interpretativa sub. ii).**

iv. Le Regioni hanno stipulato tali accordi quadro.

1. Nel Lazio, ad esempio, l'[accordo quadro del 24 marzo 2020 sottoscritto dalla Regione Lazio](#) prevede che il datore di lavoro debba attivare una procedura di consultazione semplificata che si esaurisce in tre giorni e che la concessione dell'ammortizzatore richiede l'accordo tra datore di lavoro e OOSS (che peraltro occorre allegare alla domanda). Solo i datori di lavoro con meno di 5 dipendenti, ai sensi di questo accordo quadro, non devono fare un accordo con le OOSS.
2. In **Lombardia**, dove peraltro il riferimento normativo per le integrazioni salariali è anche il [d.l. n. 9 del 2020](#), l'[accordo quadro del 20 marzo 2020](#) prevede per i datori di lavoro con più di 5 dipendenti la necessità dell'accordo da perfezionare entro 5 giorni dall'avvenuta comunicazione aziendale e l'accordo deve attestare, tra l'altro, l'esistenza di un pregiudizio o della situazione emergenziale. Peraltro, l'incompletezza dell'accordo comporta la sospensione dell'istruttoria per l'acquisizione delle domande di integrazione.

v. La **circolare INPS n. 47 del 2020** si esprime in termini diversi. Testualmente: «in merito agli accordi sindacali previsti dal comma 1 dell'articolo 22 del decreto-legge in esame, si specifica che i datori di lavoro con dimensioni aziendali fino ai 5 dipendenti sono esonerati dall'accordo, mentre per dimensioni aziendali maggiori, la cassa integrazione in deroga sarà autorizzata dalle Regioni e Province autonome previo accordo, raggiunto anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro. **Si considera, altresì, esperito l'accordo di cui all'art. 22, comma 1, con la finalizzazione della procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto**

di cui all'articolo 19, comma 1».

vi. In sostanza, questa circolare ci dice che l'accordo sindacale non è proprio necessario in quanto può essere sufficiente la finalizzazione della procedura di informazione (anche senza accordo) e richiama a tal riguardo l'applicabilità dell'art. 19, comma 1, d.l., in modo palesemente inappropriato. Ciò in quanto questa disposizione, a ben vedere, non disciplina procedure di informazione e consultazione sindacale (ma, forse, la circolare intendeva richiamare l'art. 19, comma 2).

vii. Ciò premesso, resta un dato di fatto che **la Circolare**, stante la sua natura giuridica di atto interpretativo, **certamente non può modificare la legge**. Ond'è che, allo stato, resta semplicemente da dire che: **a)** le procedure di informazione e consultazione sindacale di cui all'art. 19, comma 2, del d.l. non si applicano alla CIGD (per quanto detto sub i); **b)** l'art. 22, comma 1, d.l., demanda all'accordo sottoscritto tra Regioni e OOSS la definizione delle modalità di accesso alla CIGD. Ciò anche per quanto riguarda l'eventuale necessità dell'accordo in sede aziendale o, per altro verso, la possibilità di fare l'istanza di accesso alle prestazioni CIGD dopo aver solo esperito la procedura sindacale. Nella Regione Lazio l'accordo contiene quanto esposto sub iii); **c)** l'accordo quadro potrebbe tranquillamente prevedere che non è necessario né accordo né preventiva procedura di informazione e, proprio in questa prospettiva, si giustifica bene il fatto che alla CIGD non è applicabile l'art. 19, comma 2, primo periodo, d.l.).

viii. Ancora più ambigua è la regolamentazione delle modalità di accesso alla CIGD per le imprese plurilocalizzate. Il **d.m. 24 marzo 2020** prevede che per i **datori di lavoro con unità produttive in 5 o più regioni o province autonome** il trattamento di CIGD, ai fini del coordinamento delle relative procedure, è riconosciuto dal Ministero del Lavoro per conto delle regioni interessate con le modalità di cui all'art. 22, comma 1, d.l. Se ne può ricavare, dunque, **che il Ministero del Lavoro, applicando l'art. 22, comma 1 secondo quanto prima esposto, dovrebbe sottoscrivere un accordo quadro con le OOSS per definire le modalità di accesso all'ammortizzatore di questi datori di lavoro**. Nell'attuale quadro normativo, è auspicabile che ciò avvenga subito.

La drammaticità del momento giustifica molto. Ma, per la certezza delle regole che tantissime imprese sono tenute ad applicare, l'auspicio, per davvero, è che possa maturare una maggiore consapevolezza nei lavori in corso sugli emendamenti al [d.l. n. 18 del 2020](#). Le circolari servono a chiarire le modalità applicative di leggi e devono restare sottoposte ad un rigoroso vincolo di coerenza. Pensare che tutto si possa sistemare con una circolare è un rischio che potremmo pagare assai caro più avanti.