

CIG: risorsa o trappola per il datore? La risposta, con facsimile di accordo



La procedura della CIG spesso si rivela una trappola che danneggia direttamente il datore di lavoro, ma che di riflesso, per la complessità delle procedure, può rivelarsi deleteria nell'ambito del rapporto professionale che intercorre tra l'impresa ed il Consulente del Lavoro.

L'esperienza di Cassa Integrazione Guadagni in deroga, già adottata qualche decina di anni fa, aveva insegnato che quando ci sono soldi le erogazioni non sono così difficili da ottenere, ma quando i fondi scarseggiano la cosa si fa molto più complessa e seria.

Le formalità prendono il sopravvento sulla sostanza.

Era già avvenuto che migliaia di procedure CIG in deroga si erano incagliate su formalità del tutto risibili al punto tale da avere ricevuto, questo studio, decine di richieste di attivazione in sede giudiziale per far valere le ragioni dell'impresa.

La valutazione che ne scaturì, nella stragrande maggioranza di casi, è stata relativa alle poste in gioco.

La trappola della CIG

In sintesi, se la procedura viene respinta al lavoratore (salvi i casi di espressa deroga di legge) è dovuto non solo tutto il trattamento salariale, ma anche tutta la contribuzione INPS ed il premio INAIL (sul premio INAIL qualche dubbio, in assenza di prestazione lavorativa può sorgere, ma la questione merita una trattazione a parte).

La questione si è ripresentata prepotentemente quando, a partire dal marzo 2020, un importante fenomeno epidemiologico ha imposto chiusure coattive di intere attività alle quali lo strumento di integrazione salariale è geneticamente estraneo in quanto avulso da esigenze di impresa.

La circostanza che la sospensione dell'attività derivi unicamente dai contenuti di atti amministrativi o della legge non fa altro che suscitare perplessità per lo strumento che dovrebbe essere tipizzato da esclusive esigenze di impresa come ben si comprende dalle previsioni di dinamica sindacale che, rotazione a parte, dovrebbero caratterizzarne il contenuto.

Noi abbiamo cercato di fornire, per i casi in cui è possibile, [soluzioni di tipo interlocutorio](#) in via amministrativa, ma quando la pubblica amministrazione si mette di traverso la ragionevolezza non basta.

La trappola della CIG in un ambito qualificativo e quantitativo del rapporto tra lavoratore e impresa

E' così che quindi si pone non solo un problema qualificativo del rapporto, ma ad esso si sovrappone un ulteriore problema di tipo

quantificativo in ragione del rischio che le intransigenti procedure di concessione della CIG (assurde soprattutto quando derivano da provvedimenti normativi di parziale o totale chiusura) impongono alle imprese che si devono fare carico di eventuali inefficienze ed errori.

E' in questo ambito che nasce l'esigenza di tutelare sia l'impresa che il Consulente del Lavoro che rimangono esposti a tutti i rischi professionali che le incomprensibili e difficili procedure aggiunte dagli enti concessionari delle erogazioni impongono nelle loro piattaforme talvolta inadeguate alla mole ed alle attività previste.

Il rischio tutto per il datore di lavoro

In altre parole, se il datore di lavoro rischia di dover pagare il lavoratore per intero, il Consulente del Lavoro rischia di essere chiamato a rispondere patrimonialmente di errori che, per difetto di procedure assurde e prive di adeguate tutele, non sono evitabili.

Tuttavia, quand'anche gli errori siano evitabili o recuperabili attraverso procedure correttive, si deve sempre tenere conto dei termini poco elastici delle procedure che non consentono tregua professionale e rendono talvolta impossibile adempiere.

L'errore pertanto o dipende dal datore di lavoro, o dal Consulente o dall'ente erogatore.

A parte l'assurdità che il rischio di una procedura legata ad una chiusura forzata vada a gravare sull'impresa, c'è da considerare che la parte è sempre tenuta a fare il possibile per limitare il danno. In quest'ottica pertanto il datore di lavoro (che nulla c'entra con la sospensione disposta per legge) si trova ad essere parte estranea al fatto, ma parte nel rapporto.

Questo significa che in caso di diniego o mancata concessione di trattamento per CIG il datore di lavoro dovrà farsi carico di difendere la sua posizione datoriale facendo ogni attività amministrativa necessaria a tutelare i suoi interessi (che di fatto invece sarebbero quelli dei lavoratori).

Gli ordinari strumenti di tutela ed i loro costi

Lo strumento previsto è il ricorso amministrativo, il ricorso al TAR e quello Straordinario al Capo dello Stato.

Il ricorso amministrativo non ci risulta mai preso in considerazione, quello rivolto al Capo dello Stato viene deciso dagli uffici del Ministero del Lavoro con una fortissima tendenza alla formalità e pertanto l'unica procedura che garantisce un giudizio avente un sufficiente livello di imparzialità è il ricorso al [TAR](#).

Nel Ricorso Straordinario al Capo dello Stato ed in quello al TAR è dovuto il contributo unificato non inferiore ad ? 650,00 per ciascuna procedura opposta.

Pertanto considerando che una piccola azienda spesso ha attivato un certo numero di procedure e che ogni procedura talvolta prevede erogazioni per poche centinaia o pochissime migliaia di euro il solo contributo unificato rende economicamente svantaggiosa l'iniziativa.

Di fatto quindi per piccole e medie imprese la procedura CIG si rivela una trappola come sempre più spesso accade anche per tantissime procedure di bonus o sgravio fiscale o contributivo. Di fatto la trappola istituzionale sta diventando un inesorabile costume economico che rende uno stato inappetibile sotto il profilo degli investimenti.

Nel bilanciamento e nella valutazione delle procedure di CIG si dovrà pertanto tenere conto dei costi di una adeguata difesa.

Costi che nelle piccole imprese sono insostenibili anche alla luce delle spese che esse dovranno, ripetutamente per ciascuna procedura, sostenere per far valere le proprie ragioni.

La nostra soluzione

Noi proponiamo di valutare l'adozione di una procedura di accordo in sede sindacale con la quale il rischio del diniego della

procedura non gravi solo sul datore di lavoro, ma sia ripartito tra datore di lavoro che sarà tenuto a versare i contributi come se il lavoratore avesse prestato attività, ed il lavoratore stesso che comunque non ne subirà un peggioramento economico rispetto alla procedura di ammortizzazione sociale.

Rendiamo disponibile pertanto un fac simile di accordo sindacale per il caso di CIG negata in modo da dare all'impresa la possibilità di non doversi fare carico di un ingiusto e pesante contenzioso con i lavoratori.

Facsimile allegato da scaricare (accordo sindacale per CIG)

Il tuo nome (necessario)

La tua email (necessaria)

Interessa anche rimanere aggiornato con la newsletter?

Si, sono imprenditore/datore di lavoro Si, sono lavoratore impiegato Si, sono un consulente del lavoro No, grazie

Autorizzo trattamento dei dati per finalità di consultazione e corrispondenza come da informativa [qui riportata](#).
Δ