

Per i lavoratori che “si mettono in proprio”

# Anticipazione del trattamento di integrazione salariale

Eufrazio Massi - Dirigente della Direzione provinciale di Modena (\*)

L'azione di sostegno portata avanti negli ultimi mesi, si è concretizzata, da un lato, nel rafforzamento e nella ideazione di ammortizzatori sociali che non consentano soluzioni espulsive (cassa integrazione ordinaria, straordinaria, in deroga, contratti di solidarietà difensivi, interventi nei confronti degli apprendisti e del personale finora escluso da misure di sostegno, “*una tantum*” in favore dei collaboratori a progetto con determinati requisiti, lavoro accessorio per coloro che godono di misure di sostegno al reddito, ecc.), dall'altro, nello sviluppo di formazione continua anche “in the job”, e dall'altro, ancora, nelle c.d. «misure incentivanti» in favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in difficoltà.

A tali iniziative il Governo aggiunge, ora, una serie di facilitazioni ed iniziative finalizzate a favorire sia la collocazione presso altri datori di lavoro che assumono prestatori «in godimento integrativo», che quei lavoratori che intendono uscire dalla crisi «mettendosi in proprio»: per far ciò si riprende, per certi versi, un istituto, quello dell'anticipazione in un'unica soluzione del trattamento non ancora percepito, già presente nel nostro ordinamento per i lavoratori in mobilità.

## Le novità della manovra anticrisi

Le novità introdotte sono contenute nei commi 7 ed 8 dell'art. 1, D.L. n. 78/2009 (v. pag. 1834): con il primo, in un certo senso, si definisce

un discorso sugli incentivi iniziato con l'art. 7-ter (comma 7) della legge n. 33/2009.

Per avere una visione complessiva del nuovo articolato è opportuno ricordare, sia pure sinteticamente, quanto disposto nella norma appena richiamata.

I datori di lavoro che non abbiano in corso sospensioni dal lavoro *ex art. 1* della legge n. 223/1991 se provvedono ad assumere, in carenza d'obbligo, fino al 31 dicembre 2010, i lavoratori destinatari di ammortizzatori in deroga, oppure licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale dell'attività o per intervento di una procedura concorsuale, hanno diritto ad un incentivo corrisposto dall'Inps pari all'indennità spettante agli stessi, nel limite di spesa autorizzato, defalcato della contribuzione figurativa, per il numero delle mensilità ancora non erogate. Sugli aspetti particolari del beneficio e sugli altri, già previsti dal nostro ordinamento in favore dei datori “assument”, ci si è già soffermati in una precedente riflessione e ad essa si rimanda (1).

La stessa agevolazione economica viene ora garantita, in un'unica soluzione e previe dimissioni dall'impresa da cui dipendono, ai lavoratori che si trovino nelle condizioni sopra evidenziate e che ne facciano richiesta per iniziare un'attività di lavoro autonomo anche a livello di micro-impresa o per associarsi in cooperativa.

Il nuovo quadro normativo è completato da quanto affermato nel successivo comma 8:

per lo stesso periodo di tempo (ossia fino al 31 dicembre 2010 ed in via del tutto sperimentale) il medesimo incentivo (mensilità di integrazione non ancora erogate) è riconosciuto ai lavoratori percettori del trattamento per crisi aziendale a seguito di cessazione totale o parziale dell'impresa o in tutti quei casi nei quali vi sia stata una dichiarazione di esubero strutturale e se gli stessi possono far valere un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi di cui sei effettivamente lavorati (è questo il significato del richiamo all'art. 16, comma 1, della legge n. 223/1991), il trattamento di mobilità per un periodo massimo pari ad un anno. Anche in questo caso, successivamente all'ammissione al beneficio e prima dell'erogazione, i lavoratori debbono presentare le loro dimissioni.

Sia nella prima che nella seconda ipotesi il “*bonus*” economico corrisposto è cumulabile con gli interventi previsti dalla c.d. “legge Marcora” (art. 17 della legge n. 49/1985) che favorisce la partecipazione a cooperative attraverso un fondo di rotazione a carattere permanente presso la sezione speciale per il credito alla cooperazione.

La norma, però, non è immediatamente operativa: sia nella prima che nella seconda ipotesi

## Note:

(\*) Il presente contributo è frutto del pensiero dell'Autore e non impegna in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

(1) E. Massi, *Tutela dell'occupazione: le nuove misure*, in *Dir. prat. lav.*, 2009, 18, 1055 e ss.

Approfondimenti

si occorrerà attendere un decreto "concertato" Lavoro - Economia, che dovrà fissare le modalità e le condizioni di applicazione. Va, peraltro, sottolineato come la relazione tecnica di accompagnamento al provvedimento affermi che le disposizioni non comportano nuovi o maggiori oneri atteso che nel comma 7 si tratta di un incentivo alternativo a quello già previsto dall'art. 7-ter della legge n. 33/2009 in favore del datore di lavoro che intende assumere, mentre nel comma 8 ci si trova di fronte ad un trattamento che viene, sì, erogato ma che corrisponde "in toto" a quello già autorizzato.

## Destinatari

In attesa dell'emanazione del decreto ministeriale attuativo, si ritiene opportuno focalizzare l'attenzione su alcune tipicità del provvedimento.

Esso ha come destinatari i lavoratori che, per effetto delle crisi aziendali, hanno difficoltà a proseguire il rapporto: infatti, il comma 7 che contiene due periodi aggiunti all'art. 7-ter, comma 7, della legge n. 33/2009 (il testo va letto, necessariamente, in modo unitario) si rivolge ai lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga (quindi "non coperti", anche per le dimensioni strutturali dell'impresa, dai tradizionali interventi integrativi) licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale di attività o per intervento di una procedura concorsuale (es. fallimento, concordato preventivo, amministrazione controllata, ecc.).

La stessa cosa si rileva dalla lettura del comma 8: qui ci si rivolge ai lavoratori in Cigs per crisi aziendale a seguito di cessazione totale o parziale di attività, oppure ove l'azienda è soggetta a procedura concorsuale o laddove sia stato dichiarato un esubero strutturale. Come si vede ci si trova di fronte ad una serie di ipotesi che da un punto di vista provvedimentale, nell'alveo della

previsione dell'art. 1, comma 5, della legge n. 223/1991, sono state disciplinate dal D.M. n. 31826/2002, integrato dal D.M. n. 35302/2004 e dagli ultimi chiarimenti ministeriali sul concetto di evento improvviso ove si fa riferimento alle situazioni «ingovernabili» da parte dell'imprenditore, per effetto della attuale crisi mondiale.

Dal tenore letterale della norma sembrano esclusi dall'incentivo i lavoratori che intendessero «mettersi in proprio» e che si trovino in Cigs per ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione industriale, a meno che non sia stato dichiarato un esubero strutturale che, in genere, è facilmente riscontrabile nella Cigs per crisi aziendale con cessazione totale o parziale dell'attività, la cui durata è per un periodo massimo di dodici mesi, prorogabile a determinate condizioni (i "paletti" sono riportati nella circolare del Ministero del lavoro n. 42/2004), per altri dodici mesi, sulla base di un piano di gestione delle eccedenze.

## Misura del beneficio

Un'altra riflessione va, ovviamente, effettuata sul "quantum" economico del beneficio. La norma è chiara: nel caso degli interventi in deroga si tratta di un incentivo pari all'indennità spettante ai prestatori interessati, con esclusione di quanto dovuto a titolo di contribuzione figurativa, per il numero di mensilità di trattamento di sostegno non ancora erogate. Il tutto, aggiunge il Legislatore all'art. 7-ter della legge n. 33/2009, nel limite di spesa autorizzato. Ciò significa che lo stesso, potrebbe variare da Regione a Regione sia sulla base degli accordi raggiunti in sede amministrativa con le parti sociali, sia in base alle tipologie contrattuali, che alle categorie di lavoratori interessate che, infine, ai prestatori, transitati, per effetto della mancata contribuzione degli Enti bilaterali, prevista dall'art. 19, commi 1 e se-

guenti, della legge n. 2/2009 (modificata, sul punto, dalla legge n. 33/2009), negli ammortizzatori in deroga.

Diverso appare il discorso per i lavoratori dipendenti da imprese che si trovano sotto "l'ombrello protettivo" della Cigs per crisi aziendale. Qui l'importo è conosciuto e per l'anno 2009 è stato definito dalla circolare Inps n. 11 del 27 gennaio. Come è noto, l'ammontare dei trattamenti integrativi, a prescindere dalla causale di intervento, non può superare, per dodici mensilità, l'importo massimo mensile previsto dall'art. 1, comma 5, della legge n. 451/1994. Essi sono stati fissati in euro 886,31 (con importo ridotto a 834,55 per la contribuzione al 5,84%) e in euro 1065,26 (importo ridotto a 1003,05) per le retribuzioni superiori a 1917,48 euro. Al trattamento integrativo anticipato (ovviamente, per le mensilità non ancora corrisposte) va aggiunto per un massimo di dodici mesi il trattamento di mobilità (anche qui stabilito, per l'anno 2009, nella stessa misura appena evidenziata per la Cigs, dalla circolare Inps n. 11/2009), se i lavoratori hanno un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, in rapporti a tempo indeterminato, di cui sei effettivamente lavorati (ivi compresi i periodi di sospensione, ferie, festività ed infortuni).

## Requisiti

### Presentazione delle dimissioni

L'altra condizione essenziale per la percezione del «beneficio anticipato» è correlata alla presentazione delle dimissioni al datore di lavoro: è questo un atto unilaterale che produce effetti al momento in cui giunge nella sfera giuridica del datore ed al quale è correlato l'obbligo dell'imprenditore di comunicare al centro per l'impiego, attraverso i servizi online, entro i cinque giorni successivi alla cessazione del rapporto. Nel caso in cui la lavo-

ratrice o il lavoratore si trovino nello "status" di un anno dalla data di celebrazione del matrimonio, o in astensione obbligatoria per maternità od adozione, il provvedimento, per essere valido, deve essere confermato dal funzionario della Direzione provinciale del lavoro nelle forme usuali (per il matrimonio il Legislatore ha posto anche un termine che è di trenta giorni).

## Motivazione della richiesta

Ma, il requisito principale per ottenere, in anticipo, tutto il trattamento integrativo non percepito, risiede nella motivazione della richiesta: il lavoratore richiedente deve «mettersi in proprio» per «intraprendere un'attività autonoma, per avviare una auto o micro-impresa o per associarsi in cooperativa. Sarà, sicuramente, il decreto interministeriale "concertato" a fornire i chiarimenti definitivi, anche se qualcosa, a livello interpretativo, basandosi sia sulle interpretazioni fornite per altri istituti, che sul D.M. n. 142/1993 con il quale è stato disciplinato l'anticipo del trattamento di mobilità per i lavoratori che intendono esercitare un'attività autonoma.

Il riferimento ad un'attività autonoma non può, ad avviso di chi scrive, prescindere dall'apertura di una partita Iva, comprendendo, in tali ipotesi, anche quelle prestazioni di natura autonoma non coordinata cui fa riferimento l'art. 2222 c.c. o in libera professione.

## Micro-impresa

C'è, poi, il riferimento alla micro-impresa: qui, il termine non va usato in senso "atecnico" (impresa con un solo dipendente) come ha fatto la circolare del Ministero del lavoro n. 30/2008 con la quale è stata "spiegata", relativamente al provvedimento di sospensione, la Direttiva del Ministro del lavoro del 18 settembre 2008. Quel concetto rimane ed è perfettamente valido nel

caso in cui venga trovato un solo lavoratore dipendente, in forza all'azienda, e per di più "in nero": si è nell'ambito dell'attività di vigilanza e non si procede ad emettere il provvedimento di sospensione (fatta salva l'ipotesi correlata a gravi inadempienze in materia di sicurezza), ma trovano applicazione tutte le sanzioni relative al lavoro irregolare. Nel nostro caso, invece, che è del tutto diverso in quanto riguarda l'esercizio di un'attività imprenditoriale, occorrerà rifarsi, fatta salva una diversa indicazione contenuta nell'emanando decreto interministeriale, alla raccomandazione Ce del 6 maggio 2003, la quale considera micro-impresa quella che occupa fino a nove dipendenti ed ha un fatturato o un bilancio inferiore o pari a due milioni di euro.

## Associazione in cooperativa

Il lavoratore in integrazione salariale può associarsi anche in cooperativa: diventa, quindi, socio e ciò dovrà essere documentato (il decreto stabilirà a chi). Appare superfluo ricordare come una volta associato trovi applicazione nei confronti del lavoratore la legge n. 142/2001, soprattutto per quel che concerne la ulteriore qualificazione del rapporto che, secondo il regolamento della cooperativa depositato presso la Direzione provinciale del lavoro, potrebbe assumere gli aspetti della subordinazione, dell'autonomia, della collaborazione coordinata e continuativa o di qualsiasi altra forma (art. 1, comma 3).

La norma agevolatrice riguarda tutti i lavoratori che intendono intraprendere attività autonoma (nelle varie forme) o associarsi in cooperativa: ovviamente, se ci si trova di fronte a cittadini extra comunitari in possesso di un permesso di soggiorno per lavoro subordinato, lo stesso, subito o alla scadenza, dovrà essere convertito dalla Questura in permesso per lavoro autonomo.

## Anticipo del trattamento di mobilità

Altre questioni concrete possono presentarsi nella gestione dell'istituto dell'anticipazione: per completezza di informazione (anche perché, in alcune ipotesi, potrebbero trovarsi soluzioni analoghe) è opportuno spendere qualche approfondimento sulle soluzioni adottate per l'anticipo del trattamento di mobilità, previsto dall'art. 7, comma 5, della legge n. 223/1991 per coloro che, iscritti nelle liste e percettori dell'indennità, intendono mettersi in proprio. Sul punto la materia è stata oggetto di approfondimenti nel D.M. n. 142/1993, nelle circolari Inps n. 124/1993, n. 70/1996, n. 261/1996, n. 32/2000, n. 174/2002, nonché in alcune sentenze, anche della Corte di Cassazione, tra le quali si ricordano la n. 6679/2001 e la n. 900/2002.

## Beneficiari

Alla luce di quanto appena detto, si ricorda che il diritto all'anticipazione del trattamento residuo di mobilità è stato riconosciuto in favore:

a) dei lavoratori che all'atto della collocazione in mobilità già svolgono un'attività di lavoro autonomo (ad esempio, perché occupati a tempo parziale o perché "messisi in proprio", nelle more della procedura di iscrizione). Su tale orientamento dell'Inps ha "pesato" la sentenza della Cassazione n. 6679/2001, la quale ha fornito una nozione larga del verbo «intraprendere» (presente anche nei commi 7 ed 8 dell'art. 1 del D.L. n. 78/2009), inteso non solo come "iniziare", ma anche come applicazione con maggiori energie ad un'attività già in corso;

b) dei lavoratori che intraprendono l'attività di imprenditore. Anche qui l'orientamento della Cassazione (Cass., n. 900/2002) ha indicato la strada, affermando che per attività auto-

noma (e la stessa frase è presente nei commi 7 ed 8) si intende un qualcosa più ampio rispetto a «lavoro autonomo», rientrandovi anche le ipotesi nelle quali il lavoratore collocato in mobilità dia inizio ad un'attività imprenditoriale senza concorrervi con lavoro prevalentemente proprio;

c) dei lavoratori che presentano la domanda nei sessanta giorni successivi all'inizio dell'attività (trova applicazione, infatti, in analogia con il trattamento di disoccupazione, l'art. 129 del R.D.L. n. 1827/1935). La corresponsione anticipata del trattamento porrà il proble-

ma del riconoscimento o meno delle prestazioni accessorie degli assegni familiari e della contribuzione figurativa: l'Inps, con circolare n. 261/1996 lo ha nettamente escluso nel caso della corresponsione anticipata del trattamento di mobilità.

## **Nuovo rapporto dipendente**

Un altro problema che, ad avviso di chi scrive, dovrà risolvere l'emanando decreto interministeriale, concerne cosa fare se il lavoratore, una volta

ottenuto il beneficio, smette l'attività intrapresa o è riassunto alle dipendenze di altro datore. In ordine al primo quesito il D.M. n. 142/1993 non dà alcuna risposta nei termini di una effettiva sanzionabilità, mentre la risposta alla seconda domanda si trova nell'art. 3. In caso di nuovo rapporto alle dipendenze sia di un datore di lavoro privato che di uno pubblico, avvenuto nei ventiquattro mesi successivi, il lavoratore è tenuto a restituire, in un'unica soluzione, la somma percepita in anticipo o, a domanda, in dodici rate mensili.