

Jobs Act

Chiarimenti Inps

La nuova Cigo: modalità di concessione

Eufranio Massi – Esperto in diritto del lavoro

La riforma degli ammortizzatori sociali, realizzata con il Decreto legislativo n. 148/2015, è una sorta di cantiere aperto nel senso che, con cadenza pressoché quotidiana, si succedono, su varie questioni, provvedimenti normativi e chiarimenti amministrativi provenienti sia dal Ministero del lavoro che dall'Inps: a tale destino non sfugge la nuova Cigo che, dopo l'emanazione del Decreto ministeriale n. 95442 ha registrato, in data 1° luglio 2016, l'emanazione da parte dell'Istituto del messaggio n. 2908 con il quale vengono forniti una serie di elementi e di indirizzi operativi ai direttori delle sedi chiamati ad esaminare le istanze ed a concedere il trattamento ordinario di integrazione salariale, dopo la fine della competenza delle commissioni provinciali per l'industria e l'edilizia, avvenuta il 31 dicembre 2015. Successivamente, pur rimandando ad una successiva nota le questioni legate al contributo addizionale, l'Istituto, in data 1° agosto 2016, ha emanato la circolare n. 139 che esamina, in maniera precisa ed approfondita una serie di problemi e, al contempo, fornisce ai direttori delle sedi elementi particolarmente precisi e puntuali finalizzati a rendere uniformi, sul territorio, le decisioni adottate dagli stessi.

Per completezza di informazione si ricorda che un primo chiarimento amministrativo era intervenuto con la circolare n. 197/2015 alla quale era seguita la n. 7/2016 che si era soffermata, in particolar modo, sul "radicamento" della competenza territoriale delle varie sedi per la presentazione, la valutazione e la decisione delle istanze.

La circolare n. 139 ricorda che, a breve, la gestione delle integrazioni salariali ordinarie cambierà completamente e sarà gestita attraverso il sistema del "Ticket" che prevede:

a) l'invio della domanda di prestazione e del flusso Uniemens da parte dell'azienda con associazione del ticket in caso di richiesta di Cigo;

b) la concessione della prestazione da parte delle sedi territoriali dell'Inps;

c) l'abbinamento della stessa con i flussi informativi inviati;

d) il controllo sui dati delle sospensioni inviati con l'Uniemens, il calcolo della prestazione autorizzabile ed il pagamento della stessa, distinto tra diretto ed anticipato dall'azienda, soggetto a conguaglio.

Il D.M. n. 95442 del 15 aprile 2016, richiesto dall'art. 16, Decreto legislativo n. 148/2015, doveva uscire entro lo scorso 23 novembre, ma ritardi burocratici ne hanno rallentato l'emanazione: destinato a fornire indicazioni ai direttori dell'Inps per l'esame e la concessione dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria è stato reso noto nella seconda metà di maggio e, successivamente, pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

Il messaggio e la circolare dell'Inps sopra citati, che saranno oggetto di riflessione unitamente ai contenuti del D.M. n. 95442/2016, ribadiscono che il ricorso a questo ammortizzatore sociale richiede "situazioni transitorie e di breve durata" legate, essenzialmente, ma non solo (come si vedrà, successivamente) a situazioni di carenza di commesse o crisi di mercato e che, in ogni caso, dalla documentazione prodotta o successivamente richiesta, il Direttore della sede, al momento della emanazione del provvedimento concessorio, potrà dedurre elementi positivi attestanti, da un lato, la solidità finanziaria e, dall'altro, la certezza che al termine del periodo di sospensione o di riduzione dell'orario, l'impresa possa riprendere la normale attività produttiva.

Chiarimenti operativi su alcuni profili essenziali

Il Decreto Ministeriale si sostanzia in una serie di definizioni, già, peraltro, conosciute dagli addetti ai lavori: l'analisi che segue percorrerà, arti-

colo per articolo, quanto stabilito dal provvedimento, premettendo una serie di definizioni, procedure ed istituti che è opportuno ricapitolare sia pure brevemente.

Ci si riferisce, in particolare, ai concetti di unità produttiva ed ai 90 giorni di lavoro effettivo. Qui la circolare Inps n. 197/2015 ha fatto riferimento ad un orientamento giurisprudenziale consolidato ove con tale espressione si identificano le sedi, le filiali, gli stabilimenti ed i laboratori funzionalmente autonomi, con esclusione dei cantieri temporanei e di quelli edili di breve durata che erano quelli (messaggio Inps n. 7336/2015) la cui attività non superava i sei mesi, ma che la circolare n. 139, su espressa indicazione del Ministro del lavoro, ha ridotto ad un mese. La stessa nota oltre a ribadire che la sussistenza dell'unità produttiva deve essere autocertificata dal datore di lavoro all'atto della presentazione dell'istanza, chiarisce che in presenza di un appalto verbale, non potendo essere allegato alcun contratto, lo stesso dovrà essere autocertificato. Ovviamente, il personale deve essere adibito in maniera continuativa nell'unità produttiva che deve svolgere in tutto od in parte l'attività di produzione di servizi o di beni dell'impresa.

Per quel che riguarda, invece, il requisito dell'anzianità aziendale di 90 giorni esso vale sempre, fatta salvo il caso in cui l'evento sia imponderabile, o in presenza di un appalto e i 90 giorni, se necessario, si considerano con riguardo all'anzianità maturata sul posto di lavoro (quindi, calcolando anche il periodo trascorso alle dipendenze del precedente appaltatore). I 90 giorni, da verificare al momento della presentazione della domanda, sono raggiungibili, per effetto di quanto previsto nella circolare del Ministero del lavoro n. 24/2015, computando anche le ferie, le festività, gli infortuni ed i periodi di astensione obbligatoria. La circolare n. 139 chiarisce, opportunamente, due questioni che avevano sollevato alcuni dubbi: la prima relativa alla computabilità del sabato e delle giornate di riposo domenicale (o altro giorno della settimana) laddove l'orario settimanale risulta articolato su 5 giorni, è stata risolta positivamente, partendo dal presupposto che esse si inseriscono, senza soluzione di continuità, nel normale rapporto di lavoro. La seconda riguarda il "trascorrere" dei 90 giorni di lavoro effettivo con lo svolgimento, sempre nella stessa unità produttiva, di mansioni diverse: ebbene, an-

che qui, la risposta è stata positiva in quanto il legislatore delegato si è riferito all'art. 1, comma 2, non al tipo di attività svolta, ma al "mero" decorso temporale. Ovviamente, ad avviso di chi scrive, tali orientamenti, sicuramente concordati con il Dicastero del lavoro, si applicano anche per gli interventi di Cigs.

Nulla è cambiato, rispetto al passato, circa il campo di applicazione (art. 10, D.Lgs. n. 148/2015), le causali (art. 11), la procedura per l'esame congiunto ed i tempi per la definizione della stessa (art. 14), mentre ciò che è mutato (oltre alla contribuzione addizionale particolarmente pesante) riguarda i tempi di presentazione dell'istanza telematica che va prodotta alla Direzione dell'Inps competente per territorio, con la documentazione richiesta, entro i 15 giorni successivi all'inizio della sospensione o della riduzione di orario (art. 15, comma 2). Va, in ogni caso, rimarcato come, a proposito dell'esame congiunto (la norma non richiede il raggiungimento dell'accordo) l'Istituto richieda, nel quadro N, copia sia della comunicazione inviata alle organizzazioni sindacali che dell'eventuale verbale di consultazione: l'importanza di tale richiesta risiede nel fatto che la mancata attivazione è motivo di rigetto dell'istanza.

La circolare n. 139 affronta, poi, la questione delle ferie e del trattamento integrativo salariale ordinario ove viene richiamato l'indirizzo espresso dal Ministero del lavoro con l'interpello n. 19/2011: se l'intervento integrativo è a "zero ore", le ferie maturate potranno ben essere "godute" in un periodo successivo alla ripresa dell'attività produttiva, nel rispetto della previsione contenuta nell'art. 10, Decreto legislativo n. 66/2003. Diverso, invece, si presenta il discorso relativo ad un intervento salariale ad "orario ridotto": qui, ricorda la nota dell'Istituto, il datore di lavoro non può differire la fruizione delle ferie maturate, in quanto le stesse sono finalizzate al recupero psico-fisico delle energie.

La circolare chiarisce, anche alla luce del messaggio n. 779/2016, il significato relativo al calcolo di 1/3 delle ore ordinati lavorabili (il parametro sono i dipendenti occupati nel semestre precedente), nella versione contenuta al comma 5 dell'art. 12. Qui le autocertificazioni dei datori di lavoro debbono avere ad oggetto "le ore di integrazione salariale effettivamente fruite".

Jobs Act

Prima di entrare nel merito dell'articolato va sottolineato come il concetto della ripresa effettiva dell'attività aziendale sia sempre immanente e la relazione tecnica tenda sempre a valorizzare questa condizione essenziale.

In tale logica va esaminato anche il problema della Cigo e degli eventuali esuberi: la circolare n. 139 chiarisce, qualora ce ne fosse bisogno, che la concessione della Cigo "costituisce un diritto soggettivo perfetto" nei confronti dei lavoratori interessati e che eventuali risoluzioni del rapporto, durante la fruizione, sia per licenziamento che per dimissioni non esplicano alcun effetto sul provvedimento. La questione, invece, va tenuta presente nel caso in cui ci si trovi di fronte ad una istanza di proroga: qui, occorrerà ben valutare se la causale sia riconducibile a quelle ordinarie, di natura transitoria, oppure sia un modo per gestire gli esuberi (ed in questo caso non va concessa). In ogni caso, prima della concessione, il Direttore della sede dovrà valutare una serie di situazioni sia preesistenti che coeve alla domanda, come l'apertura di una procedura di mobilità, una istanza di fallimento o una richiesta di concordato preventivo.

Cosa succede se ad un periodo di Cigo l'imprenditore fa seguire una richiesta di Cigs (riorganizzazione o crisi aziendale)?

Le motivazioni alla base dei due istituti sono diverse e la crisi aziendale potrebbe benissimo, dice la circolare n. 139, essersi aggravata: di conseguenza, qualora sussistano i presupposti per l'autorizzazione di Cigo, essa va rilasciata o, se già rilasciata, essa è perfettamente legittima.

L'azienda può "passare" dalla Cigo alla Cigs (a prescindere dalle causali) senza riprendere l'attività produttiva (elemento essenziale ai fini della fruizione della integrazione salariale ordinaria)?

La risposta fornita dall'Istituto è positiva.

È possibile, dopo 52 settimane di Cigo, seguito da un periodo di "solidarietà" difensiva abbastanza lungo (due anni) chiedere un nuovo intervento di Cigo?

La risposta della circolare n. 139 è positiva (purché sussistano le condizioni "legali" e di ammissibilità della richiesta), in quanto l'intervento del contratto di solidarietà difensivo si configura come una "ripresa dell'attività", sia pure ad orario ridotto.

Un altro chiarimento fornito dall'Inps riguarda gli eventi non oggettivamente evitabili di cui parla l'art. 12, comma 4, Decreto legislativo n. 148/2015: i periodi concessi (ma sono escluse le imprese industriali ed artigiane dell'edilizia ed affini, del settore lapideo e dell'escavazione) non rientrano nel computo delle 52 settimane all'interno del biennio mobile, ma sono compresi sia nei 24 mesi del quinquennio mobile che nel terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile (art. 12, comma 5), essendo questo un limite quantitativo relativo alle ore autorizzabili.

La circolare n. 139 ricorda, poi, qualora ce ne fosse bisogno, che è il datore di lavoro ad anticipare ai lavoratori il trattamento, potendolo recuperare, successivamente (ma entro il termine perentorio di sei mesi) attraverso il sistema del conguaglio. In presenza di documentate difficoltà finanziarie, (v. Allegato n. 2 alla circolare n. 197/2015) l'Istituto può autorizzare, anche in contemporanea con il provvedimento di concessione, il c.d. "pagamento diretto".

Fatte queste doverose e necessarie premesse, si entra nel merito di quanto affermato dal D.M. n. 95442/2016.

Concessione dell'integrazione salariale ordinaria

L'art. 1 effettua un chiaro richiamo alle causali generali, già individuate dal legislatore delegato, che sono:

- situazioni aziendali dovute a fatti transitori e non imputabili all'impresa o ai lavoratori, incluse le intemperie stagionali: la non imputabilità fa riferimento alla involontarietà dell'evento ed alla sua non riconducibilità a negligenza imprenditoriale (come una cattiva organizzazione) o ad imperizia dei dipendenti. La transitorietà è un altro elemento essenziale: essa va coniugata ad una prevedibile ripresa della normale attività al termine del trattamento di integrazione salariale. Qui, la circolare n. 139 declina, in maniera precisa e puntuale che, in presenza di situazioni "cicliche" che si ripetono a "cadenze prefissate" non si può procedere al riconoscimento del trattamento integrativo, in quanto, nella maggior parte dei casi, questo evento è prevedibile e, sovente, dipende da una organizzazione della attività produttiva "non ottimale".

- situazioni temporanee di mercato, ove la crisi dipende da un andamento involutivo del settore. Gli articoli del D.M. n. 95442/2016 che vanno da 3 a 9 integrano *in toto* le causali appena richiamate.

Esame delle domande ed istituzione della relazione tecnica

L'art. 2 rappresenta un momento fondamentale del provvedimento in quanto si sofferma, da un punto di vista generale (sui contenuti specifici occorre rifarsi alle singole motivazioni) sulla relazione tecnica dettagliata con la quale l'imprenditore deve, sotto la propria responsabilità, fornire una serie di elementi concentrati sulle ragioni che hanno determinato la sospensione o la riduzione di orario, la continuità di operatività sul mercato: si tratta di elementi oggettivi che potranno essere supportati (talora, anche su richiesta) da documenti finanziari, tecnici, da nuove acquisizioni di ordini e da partecipazioni a gare di appalto. C'è la concreta possibilità, quindi, che nella fase istruttoria l'Inps "penetri" nella realtà aziendale molto più che in passato. Su questo aspetto la circolare n. 139 si sofferma con dovizia di particolari, in quanto la relazione tecnica, che può essere supportata anche da altri elementi non richiesti, espressamente, nella bozza di modello allegata sia al messaggio n. 2908 che alla stessa circolare, rappresenta l'elemento cardine sul quale il Direttore alla sede poggerà le proprie valutazioni di merito.

Una breve considerazione appare opportuna: rispetto al passato vengono richiesti elementi sui quali si sorvolava, ritenendosi sufficiente l'esame congiunto, le eventuali dichiarazioni delle organizzazioni sindacali, nella maggior parte dei casi interne all'impresa, magari, supportate, da elementi probatori dell'azienda aggiunti sulla base di "crocettature" apposte su modelli prestampati. Oggi, la relazione tecnica dettagliata, della quale la circolare n. 139 sottolinea la specifica valenza, resa sotto forma di dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà (viene richiamato l'art. 47, D.P.R. n. 445/2000) e sottoscritta dal legale rappresentante è, indubbiamente, diversa, a seconda delle motivazioni ed è anche per questo che, in allegato al messaggio n. 2908, l'Inps ha previsto un certo numero di schemi, "plasmandoli" in relazione alle necessità. Essa va prodotta, in via te-

lematica come tutta la documentazione (utilizzando la Pec o il "cassetto bidirezionale"), anche nel caso in cui l'imprenditore presenti una istanza di proroga, atteso che le due situazioni vengono trattate come distinte ed il datore di lavoro è tenuto a dimostrare che perdurano le motivazioni e le condizioni che hanno portato alla prima richiesta.

Mancanza di lavoro e di commesse o crisi di mercato

L'art. 3 fa riferimento alla "mancanza di lavoro o di commesse ed alla crisi di mercato": tutto questo deve comportare un notevole abbassamento del livello degli ordini in agenda o una riduzione per mancanza di lavoro scaturente dall'andamento del mercato. Qui la relazione tecnica deve soffermarsi, con dovizia di particolari, sull'andamento involutivo temporaneo allegando tutto ciò che riguarda il bilancio ed il fatturato. L'Istituto, ove necessario, può chiedere ulteriori elementi di valutazione concernenti l'andamento di una serie di indicatori economici e finanziari.

In linea di massima, elementi che, ai fini della concessione, possono essere presi in considerazione e documentati dallo stesso datore di lavoro richiedente, sono l'andamento involutivo del fatturato, del risultato di impresa, del risultato operativo rispetto alle annualità precedenti.

La mancanza di lavoro o la crisi di mercato non possono essere richieste da imprese che hanno iniziato l'attività produttiva da meno di tre mesi: fanno eccezione gli eventi oggettivamente non evitabili, ivi compresi quelli meteorologici nel settore edile.

Fine di cantiere, di lavoro, di fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva al progetto

L'art. 4 riguarda, essenzialmente, l'edilizia in quanto si parla di "fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa" che sono ipotesi dal contenuto comune ove la breve sospensione (non superiore a 3 mesi) riguarda lavoratori specializzati (ad esempio, carpentieri o "pontaroli") che sono rimasti inattivi e sono in attesa di un reimpiego. Qui, la relazione tecnica ha uno scopo ben preciso essendo finalizzata a provare la durata della sospensione prevista a seguito della fine di lavori o della fase lavorativa: viene, altresì, stabilito

Jobs Act

che, se necessario, copia del contratto o del verbale del direttore dei lavori attestante la fine degli stessi, venga allegata alla relazione. Ovviamente, una richiesta che dovesse riguardare tutto il personale non darebbe luogo ad accoglimento. La circolare n. 139 “mette in guardia” i direttori delle sedi territoriali dalle ipotesi presenti in molti capitolati di appalto ove le stazioni committenti si riservano “la piena ed insindacabile facoltà di chiedere la sospensione dei lavori per sopravvenute necessita od eventi imprevisi” e continuano affermando che “la sospensione non dà diritto ad alcun indennizzo”: in questi casi l’evento, rientrando nella prevedibilità, non dà diritto al trattamento integrativo ordinario. Ovviamente, potrebbero esserci eccezioni che andranno valutate caso per caso (ad esempio, casi fortuiti o forza maggiore) ma che, come tali, restano sempre eccezioni.

Ma, l’art. 4 parla anche di “perizia di variante e suppletiva al progetto”: con questi termini il provvedimento, afferma la circolare n. 139, si riferisce ad una sospensione imprevedibile che non dipende dalla volontà del committente o delle parti e che non sia frutto di una variazione del progetto originario dettata da esigenze di ampliamento palesatesi in corso d’opera (cosa che, in passato, alcune volte era stata richiesta, pur “ammantata” sotto altre ipotesi). In questo caso la relazione deve portare prove circa la imprevedibilità degli eventi che hanno portato alla perizia di variante, supportando il tutto, se necessario, con dichiarazioni della pubblica autorità. Viene, in ogni caso, chiarito che non è supportabile con l’intervento della Cigo l’ipotesi di variazione del progetto originario per poter usufruire, ad esempio, dei ribassi rispetto alla base d’asta susseguenti ad una richiesta di ampliamento dei lavori od alla necessità di provvedere a nuovi calcoli.

Mancanza di materie prime o componenti

Con l’art. 5 si affronta la causale della “mancanza di componenti o materie prime”. I contenuti della relazione tecnica dovranno fornire una descrizione delle modalità riguardanti lo stoccaggio, la data dell’ordine con le quali sono state richieste le materie prime ed i componenti mancanti, le iniziative scelte per reperire altro materiale equivalente, comprese idonee iniziative di

mercato attivabili attraverso mezzi di comunicazione (web, stampa, ecc.). Ovviamente, la mancanza di materie prime o di componenti non deve essere causata da inadempienze contrattuali dell’imprenditore che, ad esempio, sia in forte ritardo con i pagamenti delle forniture precedenti.

Eventi meteorologici

L’art. 6 si occupa degli eventi meteorologici che rendono impossibile l’attività.

Secondo il D.M. n. 95442/2016 la relazione deve illustrare l’attività in essere nel momento in cui si è verificato l’evento e le relative conseguenze. Alla relazione vanno allegati i bollettini meteo rilasciati da organi accreditati (ossia dall’Aeronautica militare o da altri organismi come l’Arpa): ad avviso di chi scrive, questi ultimi potrebbero essere richiesti direttamente dall’Inps che, in ogni caso, a cadenze prefissate, li ottiene per le integrazioni salariali dell’agricoltura (Cisoa) ove la competenza alla concessione è rimasta in capo alla commissione provinciale per l’agricoltura come stabilito, da ultimo, dall’art. 18, comma 1, Decreto legislativo n. 148/2015. Qui, sia detto per inciso, il D.M. chiedendo alle parti di acquisire i bollettini sembra fare una forzatura, non consentita, sulla legge n. 183/2011 che all’art. 15, intervenendo nel *corpus* del D.P.R. n. 445/2000, stabilisce che è fatto divieto alle Pubbliche Amministrazioni (e tale risulta essere l’Inps) di chiedere al cittadino dati o certificazioni già in possesso di altro Ufficio pubblico (e tali sono, ad esempio, l’Aeronautica Militare o l’ARPA regionale). La circolare n. 139, sul punto, non sembra aver fatto lo sforzo che, in altra occasione e per un caso analogo (la produzione dei documenti in possesso di altra Pubblica Amministrazione a carico del lavoratore richiedente l’indennità di ASpl in unica soluzione) fece un’altra nota dell’Istituto, la circolare n. 145/2013, affermando che devono essere trasmessi, in ossequio alla legge n. 183/2011, i soli dati identificativi: qui, si invitano, le sedi a comunicare ai diretti interessati gli organismi abitualmente consultati (lo “sforzo” non appare immane essendo, sostanzialmente, due).

Detto questo, però, vengono fornite alcune delucidazioni.

La prima riguarda le imprese di impiantistica che svolgono la loro attività “non al coperto”: ebbe-

ne, la relazione tecnica dovrà tendere a dimostrare che la normale prosecuzione in altro modo non era possibile anche valutando l'aspetto del prolungamento dei tipi di lavoro, della qualità del servizio reso o dell'aumento dei costi.

La seconda concerne i criteri di concessione che, ovviamente, sono sempre rapportabili sia al lavoro svolto che alla stagione: qui vengono richiamati quelli evidenziati nel messaggio n. 28336 del 28 luglio 1998, da applicare integralmente e che, in talune situazioni e lavorazioni, fanno riferimento, non soltanto al freddo, alla pioggia, alla neve o al gelo, ma anche al caldo ed al vento.

Sciopero di un reparto o di altra impresa

L'art. 7 riguarda la causale dello sciopero di un reparto o di altra impresa: qui la sospensione o la riduzione dell'attività dovuta ad astensione dal lavoro effettuato nell'impresa (ma anche azioni di picchettaggio) deve avere avuto effetti diretti su altro personale in servizio, mentre quello che ha investito un'altra impresa deve aver prodotto effetti correlati e diretti su quella richiedente la Cigo. Alla luce di tali criteri la relazione tecnica deve, in maniera precisa e puntuale, dimostrare gli effetti dello sciopero sui reparti per i quali si è chiesto l'intervento integrativo. Qui il provvedimento del Ministro del lavoro fornisce al Dirigente della sede Inps chiamato a decidere ulteriori parametri di valutazione: la Cassa può essere concessa se lo sciopero non ha riguardato il reparto per il quale è stato richiesto l'intervento, se l'astensione lavorativa è, effettivamente, alla base della mancata evasione degli ordini e se (in caso di sciopero in altra azienda) venga dimostrato lo stretto collegamento con l'attività della richiedente (si pensi, ad esempio, allo sciopero dei conducenti delle betoniere di un'altra azienda che hanno fatto mancare il materiale nell'impresa di costruzione).

La circolare n. 139 ricorda, poi, che nel caso in cui ci sia stata attività di picchettaggio il datore di lavoro dovrà allegare alla relazione una dichiarazione di una pubblica autorità (ad esempio, la locale stazione dei Carabinieri) attestante l'impossibilità, per le maestranze, di recarsi al lavoro.

Incendi, crolli, alluvioni, calamità naturali e mancanza di energia elettrica

L'art. 8 si occupa, essenzialmente, delle sospensioni dovute ad eventi naturali: incendi, alluvioni, terremoti, crolli, mancanza di energia elettrica, tali da rendere impraticabili i locali dell'impresa. Ovviamente, nel caso degli incendi o della mancanza di energia elettrica, non si deve riscontrare una responsabilità del datore di lavoro o dei suoi dipendenti.

La relazione tecnica deve essere descrittiva della impossibilità di continuare l'attività "a pieno regime": di qui la necessità di supportarla, ove necessario, con un verbale dei Vigili del Fuoco, con una dichiarazione della società erogatrice di energia elettrica, con un'ordinanza del Prefetto, del Sindaco o di altra autorità che attesti l'impraticabilità dei locali.

La circolare n. 139 ricorda come i provvedimenti giudiziari od amministrativi, sia pur provvisori, escludano l'integrabilità.

Guasti ai macchinari e manutenzione straordinaria

Con l'art. 9 il Decreto ministeriale tocca la causale dei guasti ai macchinari e quella della manutenzione straordinaria (come è noto, quella ordinaria non è assolutamente integrabile).

La relazione deve dimostrare che la manutenzione ordinaria viene effettuata alle scadenze previste e che il guasto verificatosi rientra tra gli eventi imprevedibili (qui è necessaria anche la dichiarazione in tal senso dell'impresa che è intervenuta ad effettuare la riparazione). Tale dichiarazione è indispensabile anche per la manutenzione straordinaria, con la specificazione che, nel caso di specie, non ci si trova di fronte, in alcun modo, ad una ipotesi di manutenzione ordinaria.

Prima di esaminare gli articoli successivi che escono "fuori" dalle singole causali che sono state, sia pure sommariamente, esaminate, vale la pena di sottolineare alcune situazioni in presenza delle quali non è possibile chiedere l'integrazione salariale. Si tratta di ipotesi "consolidate" nel tempo che la circolare n. 139 si limita ad elencare:

- a) mancanza di fondi;
- b) chiusura per ferie;
- c) preparazione del campionario;

Jobs Act

- d) infortunio o morte del titolare;
- e) sosta stagionale, inventario;
- f) mancanza di fondi del committente.

Cumulo tra Cigo e contratti di solidarietà

L'art. 10, invece, tratta l'ipotesi in cui, nella stessa unità produttiva, venga richiesto l'intervento della Cigo, mentre è in corso un contratto di solidarietà *ex art. 21, comma 1, lettera c)*, Decreto legislativo n. 148/2015 (ma anche stipulato prima del 24 settembre 2015 con la vecchia normativa).

Ciò è possibile nel rispetto di due precise condizioni: la prima consiste nel fatto che i lavoratori destinatari dei due ammortizzatori sociali siano diversi, la seconda riguarda l'ampiezza dell'intervento integrativo ordinario che non può essere superiore a 3 mesi.

Come si vede, la normativa è cambiata: fino al 23 settembre 2015, era possibile "cumulare" in capo alla stessa persona trattamenti di Cigo e di contratto di solidarietà difensivo.

Particolarmente importante è la constatazione di come avviene il computo del periodo integrativo nell'unità produttiva interessata, cosa necessaria sia ai fini del quinquennio mobile, che del biennio mobile che del superamento del terzo delle ore lavorabili da personale in forza nel semestre precedente, sempre riferito ai due anni mobili (art. 12, comma 5). Ebbene, le giornate di coesistenza dei due ammortizzatori, vengono calcolate per intero come giornate di Cigo.

Per completezza di informazione si ricorda che il D.M. n. 94033/2016 con il quale sono stati indicati i criteri per la concessione dei trattamenti integrativi straordinari e dei contratti di solidarietà difensiva, ha previsto che nella stessa unità produttiva possano coesistere insieme sia la Cigo che la Cigs, a condizione che, sin dall'inizio, i lavoratori siano diversi ed individuati attraverso elenchi nominativi.

Motivazione del provvedimento e supplemento di istruttoria

Il D.M. n. 95442/2016 tratta, infine, all'art. 11, alcune questioni di natura amministrativa, sottolineando che, anche in caso di reiezione la motivazione deve essere adeguata con indicazione dei documenti presi in considerazione e, soprattutto,

deve ben valutare la prevedibilità della ripresa lavorativa. La circolare n. 139 si sofferma, in più passaggi, sulla necessità che la decisione sia ben ponderata sulla base degli elementi rilevabili al momento della richiesta di concessione.

Nel caso in cui, per un completo "quadro d'insieme", si rendano necessari ulteriori approfondimenti, l'Istituto può effettuare un supplemento di istruttoria a seguito della quale possono essere richiesti al datore di lavoro altri elementi (ha 15 giorni di tempo per rispondere) e possono essere sentiti i sindacalisti che hanno partecipato all'esame congiunto, propedeutico alla richiesta di Cassa. Quando si parla di organizzazioni sindacali il discorso non dovrebbe essere limitato soltanto a quelle dei lavoratori ma dovrebbe essere esteso a quelle dei datori di lavoro se hanno partecipato all'incontro.

Fin qui il D.M. n. 95442/2016 che viene "completato" dalla circolare n. 139 con altre due indicazioni: la prima riguarda la individuazione dei c.d. "codici evento", necessari a fini istruttori, la seconda concerne l'identificazione di una data, quella del 29 giugno 2016, che rappresenta una sorta di "spartiacque", in quanto le istanze presentate prima di tale giorno debbono essere esaminate sulla base di criteri individuati dalla prassi amministrativa seguita dalle commissioni provinciali per l'industria e per l'edilizia che hanno cessato la propria attività con il 31 dicembre 2015, mentre quelle arrivate dopo seguono le nuove regole.

Considerazioni conclusive

Dopo questa breve carrellata si ritiene necessario soffermare l'attenzione sul fatto che l'accesso alla Cigo, soprattutto in virtù delle novità introdotte dal Decreto legislativo n. 148/2015, è profondamente cambiato sia sotto l'aspetto delle condizioni che dei costi.

Una vecchia "prassi", magari "mediata" dalle parti sociali presenti negli organi collegiali decisionali, non è più possibile: l'accoglimento o la reiezione dell'istanza discendono da elementi finanziari concreti, da certezze che derivano dall'andamento del mercato, da un esame della crisi o della carenza di commesse che si spinge ben al di là del semplice verbale di esame congiunto e del modello allegato come avveniva talora. Queste difficoltà tecnico-operative non rappresenta-

no, però, il solo ostacolo in quanto a pesare di più sono i costi, diretti ed indiretti, introdotti dal legislatore delegato a partire dal 24 settembre 2015.

Ci si riferisce al contributo addizionale che, calcolato sulla retribuzione globale persa (comprensiva delle mensilità aggiuntive) e non sulla integrazione corrisposta dall'Inps, è pari al 9%, 12% o al 15% qualora la richiesta sia presentata, rispettivamente, in un arco temporale compreso nei 12, 24 o 36 mesi del quinquennio mobile di riferimento. Tutto questo comporta che soluzioni trovate in passato giustificate dal fatto che occorreva "mettere in cassa", magari a "zero ore", più personale di quanto effettivamente necessario non sono più perseguibili, soprattutto perché "costano" ma anche perché l'art. 12, comma 5, Decreto legislativo n. 148/2015 pone una sorta di "bonus non superabile", affermando che nei limiti della durata massima dell'intervento "non possono essere autorizzate ore di integrazione sala-

riale ordinaria eccedenti il limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile (altro limite da tenere in considerazione), con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente, la domanda di concessione dell'integrazione salariale ordinaria", cosa che comporta (comma 6) la comunicazione all'Istituto, nella stessa istanza, del numero dei lavoratori mediamente occupati nell'unità produttiva nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

La logica complessiva seguita è stata quella di mettere sullo stesso piano gli ammortizzatori ordinari e straordinari (ove viene ricompreso anche il contratto di solidarietà difensivo), sia come durata complessiva che come "costi" e come massimali di integrazione salariale: tutto questo comporta la necessità di avere sempre ben presente il quadro generale degli interventi possibili scegliendo quello che, al momento, appare più funzionale alle necessità dell'impresa.

D.M. n. 95442/2016

Visto il Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

Visto, in particolare, l'articolo 16, comma 2, del predetto Decreto legislativo il quale demanda ad un Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di definire i criteri di esame delle domande di concessione dell'integrazione salariale ordinaria;

Visto l'articolo 3 della legge 14 gennaio 1994, n. 20;

Ritenuto di dettare, in attuazione dell'articolo 16, comma 2, Decreto legislativo n. 148 del 2015, i criteri per l'esame delle domande di concessione dell'integrazione salariale ordinaria

Decreta

Articolo 1

(Concessione dell'integrazione salariale ordinaria)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 l'integrazione salariale ordinaria, di seguito denominata Cigo, è concessa dalla sede dell'Inps territorialmente competente per le seguenti causali:

- situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- situazioni temporanee di mercato.

2. La transitorietà della situazione aziendale e la temporaneità della situazione di mercato sussistono quando è prevedibile, al momento della presentazione della domanda di Cigo, che l'impresa riprenda la normale attività lavorativa.

3. La non imputabilità all'impresa o ai lavoratori della situazione aziendale consiste nella involontarietà e nella non riconducibilità ad imperizia o negligenza delle parti.

4. Integrano le causali di cui al comma 1, lettere a) e b), le fattispecie di cui agli articoli da 3 a 9.

Articolo 2

(Esame delle domande)

1. Ai fini della concessione della Cigo, l'impresa documenta in una relazione tecnica dettagliata, resa ai sensi dell'articolo 47, Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e dimostra, sulla base di elementi oggettivi, che l'impresa continua ad operare sul mercato. Gli elementi oggettivi possono essere supportati da documentazione sulla solidità finanziaria dell'impresa o da documentazione tecnica concernente la situazione temporanea di crisi del settore, le nuove acquisizioni di ordini o la partecipazione qualificata a gare di appalto, l'analisi delle ciclicità delle crisi e la Cigo già concessa.

2. Nell'esame delle domande di Cigo sono valutati la particolare congiuntura negativa riguardante la singola impresa ed eventualmente il contesto economico-produttivo in cui l'impresa opera, con riferimento all'epoca in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e senza tenere conto delle circostanze sopravvenute durante il periodo per il quale è stata chiesta la Cigo.

Articolo 3

(Mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato)

1. Integra la fattispecie «mancanza di lavoro o di commesse» la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa derivante dalla significativa riduzione di ordini e commesse.

2. La relazione tecnica di cui all'articolo 2, comma 1, documenta l'andamento degli ordini di lavoro o delle commesse e ad essa può essere allegata la documentazione relativa al bilancio e al fatturato. A richiesta l'impresa produce la documentazione attestante l'andamento degli indicatori economico-finanziari di bilancio.

3. Integra la fattispecie «crisi di mercato» la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per mancanza di lavoro o di commesse derivante dall'andamento del mercato o del settore merceologico a cui appartiene l'impresa, di cui costituiscono indici, oltre agli elementi di cui al comma 2, il contesto economico produttivo del settore o la congiuntura negativa che interessa il mercato di riferimento.

Jobs Act

D.M. n. 95442/2016

4. Le fattispecie di cui al presente articolo non sono integrabili nelle ipotesi di imprese che, alla data di presentazione della domanda, abbiano avviato l'attività produttiva da meno di un trimestre, ad esclusione degli eventi oggettivamente non evitabili, ivi compresi gli eventi meteorologici in edilizia.

Articolo 4

(Fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva al progetto)

1. Integrano le fattispecie «fine cantiere» o «fine lavoro» e «fine fase lavorativa», rispettivamente, i brevi periodi di sospensione dell'attività lavorativa tra la fine di un lavoro e l'inizio di un altro, non superiori a tre mesi, e la sospensione dell'attività dei lavoratori specializzati addetti ad una particolare lavorazione che, al termine della fase lavorativa, rimangono inattivi in attesa di reimpiego.
2. Integra la fattispecie «perizia di variante e suppletiva al progetto» la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a situazioni di accertata imprevedibilità ed eccezionalità non imputabile alle parti o al committente e non derivante da necessità di variare il progetto originario o di ampliarlo per esigenze del committente sopraggiunte in corso d'opera.
3. Con riferimento alle fattispecie di cui al comma 1, la relazione tecnica di cui all'articolo 2, comma 1, documenta la durata prevista e la fine dei lavori o della fase lavorativa e, ove necessario, ad essa sono allegati copia del contratto con il committente o del verbale del direttore dei lavori attestante la fine della fase lavorativa. Con riferimento alla fattispecie di cui al comma 2, la relazione tecnica documenta l'imprevedibilità della perizia di variante e suppletiva al progetto, comprovata, ove necessario, da idonea documentazione o dichiarazione della pubblica autorità circa l'imprevedibilità della stessa.

Articolo 5

(Mancanza di materie prime o componenti)

1. Integra la fattispecie «mancanza di materie prime o componenti» la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a mancanza di materie prime o di componenti necessari alla produzione non imputabile all'impresa.
2. La relazione tecnica di cui all'articolo 2, comma 1, documenta le modalità di stoccaggio e la data dell'ordine delle materie prime o dei componenti, nonché le iniziative utili al reperimento delle materie prime o dei componenti di qualità equivalente, indispensabili all'attività produttiva, ivi comprese le attività di ricerca di mercato sulla base di idonei mezzi di comunicazione, intraprese senza risultato positivo.

Articolo 6

(Eventi meteo)

1. Integra la fattispecie «eventi meteo» la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta ad eventi meteorologici.
2. La relazione tecnica di cui all'articolo 2, comma 1, documenta l'evento meteorologico e illustra l'attività e la fase lavorativa in atto al verificarsi dell'evento, nonché le conseguenze che l'evento stesso ha determinato. Alla relazione tecnica sono allegati i bollettini meteo rilasciati da organi accreditati.

Articolo 7

(Sciopero di un reparto o di altra impresa)

1. Integra la fattispecie «sciopero di un reparto o di altra impresa» la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a sciopero e picchettaggio di maestranze non sospese dall'attività lavorativa all'interno della medesima impresa o di sciopero di altra impresa la cui attività è strettamente collegata all'impresa richiedente la Cigo.
2. La relazione tecnica di cui all'articolo 2, comma 1, documenta gli effetti dello sciopero sui reparti per i quali è stata chiesta la Cigo e sull'impresa e, in caso di sciopero di altra impresa, il collegamento dell'attività con quest'ultima.
3. La domanda può essere accolta se dalla documentazione prodotta emerge che lo sciopero non ha riguardato il reparto per il quale è stata richiesta la Cigo, che vi sono ordini non evasi per effetto dello sciopero e, in caso di sciopero di altra impresa, il collegamento con l'attività di quest'ultima.

Articolo 8

(Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica - Impraticabilità dei locali, anche per ordine di pubblica autorità - Sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori)

1. Integra la fattispecie «incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica» la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per evento non doloso e non imputabile alla responsabilità dell'impresa.
2. Integrano le fattispecie «impraticabilità dei locali anche per ordine di pubblica autorità» e «sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori», rispettivamente, la sospensione o riduzione dell'attività per eventi improvvisi e di rilievo, quali alluvioni o terremoti, e la sospensione o riduzione dell'attività per fatti sopravvenuti, non attribuibili ad inadempimento o responsabilità dell'impresa o dei lavoratori, dovuti ad eventi improvvisi e di rilievo o da ordini della pubblica autorità determinati da circostanze non imputabili all'impresa.
3. La relazione tecnica di cui all'articolo 2, comma 1, documenta la non imputabilità della sospensione o riduzione dell'attività all'impresa o ai lavoratori e ad essa sono allegati, ove necessario, per la fattispecie di cui al comma 1, i verbali e le attestazioni delle autorità competenti, quali i vigili del fuoco e gli enti erogatori, comprovanti la natura dell'evento e, per la fattispecie di cui al comma 2, le dichiarazioni della pubblica autorità, quali le ordinanze, che attestano l'impraticabilità dei locali e le cause che hanno determinato la decisione di sospendere l'attività lavorativa.

Articolo 9

(Guasti ai macchinari - Manutenzione straordinaria)

1. Integrano le fattispecie «guasti ai macchinari» e «manutenzione straordinaria», rispettivamente, la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a guasto ai macchinari causato da un evento improvviso e non prevedibile e la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a revisione e sostituzione di impianti con carattere di eccezionalità e urgenza che non rientra nella normale manutenzione.
2. La relazione tecnica di cui all'articolo 2, comma 1, documenta la puntuale effettuazione della manutenzione, secondo la normativa vigente, e l'imprevedibilità del guasto e ad essa è allegata, per la fattispecie «guasti ai macchinari», l'attestazione dell'impresa che è intervenuta per riparare il guasto, il tipo di intervento effettuato e la non prevedibilità del guasto e, per la fattispecie «manutenzione straordinaria», l'attestazione dell'impresa intervenuta da cui risulti l'eccezionalità dell'intervento, non riferibile ad attività di manutenzione ordinaria e programmabile.

Articolo 10

(Cumulo tra Cigo e contratto di solidarietà)

1. La Cigo può essere concessa nelle unità produttive in cui è in corso una riduzione dell'orario di lavoro a seguito di stipula di contratto di solidarietà, purché si riferisca a lavoratori distinti e non abbia una durata superiore a tre mesi, fatta salva l'ipotesi di eventi oggettivamente non evitabili.

D.M. n. 95442/2016

2. Nell'unità produttiva interessata da trattamenti di Cigo e di integrazione salariale straordinaria, ai fini del computo della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, Decreto legislativo n. 148/2015, le giornate in cui vi è coesistenza tra Cigo e integrazione salariale straordinaria per contratto di solidarietà sono computate per intero e come giornate di Cigo.

Articolo 11

(Motivazione del provvedimento e supplemento di istruttoria)

1. Il provvedimento di concessione della Cigo o di rigetto, totale o parziale, della domanda deve contenere una motivazione adeguata che dia conto degli elementi documentali e di fatto presi in considerazione, anche con riferimento alla prevedibilità della ripresa della normale attività lavorativa.
2. In caso di supplemento di istruttoria, l'Inps può richiedere all'impresa di fornire, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, gli elementi necessari al completamento dell'istruttoria e può sentire le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 14, Decreto legislativo n. 148/2015 che hanno partecipato alla consultazione sindacale.