

# Approfondimenti

Ammortizzatori sociali Covid-19

## Integrazioni salariali verso la normalità

Eufrasio Massi

Dopo 18 mesi dall'inizio dell'emergenza Covid anche gli ammortizzatori sociali si avviano a tornare verso la normalità (tutto questo in attesa della riforma delle integrazioni salariali e delle altre misure di sostegno del reddito attualmente allo studio del Governo e delle parti sociali): come è noto, nel settore dell'industria (con esclusione di quello tessile identificato dai codici Atenco 2007 n. 13, 14 e 15) la fine del blocco dei licenziamenti per motivi economici datato 30 giugno 2021, è stato accompagnato da misure di integrazione salariale per le imprese in difficoltà che rientrano nella gestione ordinaria e che presentano alcune agevolazioni fino al prossimo 31 dicembre. L'art. 40, comma 3, del D.L. n. 73/2021 convertito, con modificazioni, nella legge n. 106/2021 ha normato la materia e la circolare dell'Inps n. 125 del 9 agosto u.s. ha fornito le proprie indicazioni che hanno riguardato anche altre misure di sostegno del reddito. Prima di entrare nel merito dei chiarimenti intervenuti appare opportuno focalizzare l'attenzione su un punto importante: le integrazioni salariali hanno quale obiettivo principale quello di attenuare l'impatto della crisi con sospensione dei licenziamenti in caso di ricorso alle stesse, per tutto il periodo della fruizione.

Andiamo con ordine.

### Aziende che rientrano nel campo di applicazione della Cigo

La nota dell'Istituto mette in evidenza il vantaggio economico previsto per le imprese che rientrano nel campo di applicazione della Cigo e che, dal primo luglio, presentano istanza di accesso sia alla Cigo che alla Cigs (articoli 11 e 21 del D.Lgs. n. 148/2015): esse sono esonerate dal pagamento del contributo addizionale, previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 148/2015 (9%, 12% e 15% sulla retribuzione globale che sarebbe spet-

tata ai lavoratori per le ore non prestate che varia in relazione al periodo fruito all'interno del quinquennio mobile). Nella circolare n. 125/2021 si parla anche degli interventi di Cigs, nei limiti in cui ne può parlare l'Inps, atteso che la competenza in materia è della Direzione Generale degli Ammortizzatori e della Formazione del Ministero del Lavoro che, nel momento in cui viene scritta questa riflessione, non ha fornito alcun indirizzo operativo.

Con l'art. 10 del D.Lgs. n. 148/2015 vengono individuate le aziende che rientrano nel campo di applicazione della Cigo. Esse sono le:

- a)** Imprese manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b)** Cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività lavorative similari a quelle degli operai delle imprese industriali, fatta eccezione delle cooperative ex D.P.R. n. 602/1970, per le quali l'art. 1 del D.P.R. non prevede la contribuzione per la Cig;
- c)** Imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d)** Cooperative agricole, zootechniche e dei loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato;
- e)** Imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film di sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche;
- f)** Imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g)** Imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h)** Imprese addette agli impianti telefonici ed elettrici;
- i)** Imprese addette all'armamento ferroviario;

# Approfondimenti

- j)** Imprese industriali degli Enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- k)** Imprese industriali ed artigiane dell'edilizia e affini;
- l)** Imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o escavazione di materiale lapideo;
- m)** Imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono talee attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalle attività di escavazione.

## Aziende che rientrano nel campo di applicazione della Cigs

Discorso diverso, invece, per le aziende che rientrano nel campo di applicazione della Cigs: qui occorre riferirsi all'art. 20 del D.Lgs. n. 148/2015 il quale afferma che la disciplina della Cigs ed i relativi obblighi contributivi si applicano ai datori di lavoro dei settori sotto elencati che nel semestre antecedente la data di presentazione dell'istanza abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti (con arrotondamento, in caso di percentuale, per difetto o per eccesso, al numero inferiore o superiore), compresi i dirigenti e gli apprendisti. Esse sono:

- a)** le imprese industriali, comprese quelle edili ed affini;
- b)** le imprese artigiane che procedono alla sospensione in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente. Quest'ultimo viene valutato avendo quali parametri di riferimento gli importi delle fatture dei contratti per l'esecuzione di opere e servizi o produzioni di semilavorati oggetto dell'attività produttiva o commerciale del committente: nel biennio precedente la data di richiesta dell'intervento esso deve aver superato il 50% del complessivo fatturato dell'azienda destinataria delle commesse. Esso viene rilevato (comma 5) dall'elenco dei clienti e dei fornitori ex art. 21, comma 1, del D.L. n. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 che concerne le comunicazioni telematiche all'Agenzia delle Entrate;
- c)** le imprese appaltatrici di servizi mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'a-

zienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;

**d)** le imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione di attività dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;

**e)** le imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;

**f)** le imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;

**g)** le imprese di vigilanza;

**h)** le imprese cooperative ed i loro consorzi che trasformano e manipolano prodotti agricoli, atteso che il concetto di trasformazione comprende anche quello di manipolazione. Tale precisazione è contenuta nella circolare n. 30/2015 del Ministero del Lavoro, la quale ricorda che le imprese agricole ed i loro consorzi che commercializzano prodotti rientrano nel campo di applicazione dell'istituto, con la conseguenza che il relativo trattamento normativo si trova nell'art. 20, comma 2, lettera a) (numero medio dei dipendenti, nel semestre precedente, superiore ai 50 dipendenti, compresi gli apprendisti ed i dirigenti).

L'Inps chiarisce che non rientrano nel campo di applicazione)

**a)** i datori di lavoro che sono destinatari unicamente della Cigs come le imprese commerciali o le agenzie di viaggio con oltre 50 dipendenti;

**b)** i partiti politici e le imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero degli addetti in forza.

## Decorrenza

La decorrenza dei trattamenti riguarda il periodo compreso ***tra il 1° luglio ed il 31 dicembre***, nel limite di spesa che l'Istituto monitora, anche in via prospettica, di 163,7 milioni di euro. Fatta questa premessa l'Inps chiarisce un passaggio importante: i datori di lavoro che hanno terminato le precedenti 13 settimane, tutte autorizzate fino al 27 giugno, potranno far partire l'intervento dal giorno successivo, seguendo un recente indirizzo amministrativo che tiene in considerazione per il giorno di partenza la settimana in cui è pre-

# Approfondimenti

vista la possibilità di ricorrere alla Cigo. Chi, invece, non le avrà terminate, le perde e, se necessario, può avere accesso dal 1° luglio alla Cigo ex art. 40, comma 3, senza il pagamento di alcun contributo addizionale. Le istanze delle aziende che partono dal 28 giugno o dal successivo 1° luglio vanno presentate entro un limite di scadenza perentorio che è fissato al 31 agosto: destinataria è la sede dell'Istituto competente per territorio.

## Causali

L'Inps rimarca che per quel che riguarda la Cigo si rientra nel tradizionale alveo individuato dall'art. 11 del D.Lgs. n. 148/2015, con la sola eccezione del mancato pagamento del contributo addizionale ex art. 5, mentre per la Cigs restano in vigore, oltre al non versamento del predetto contributo, le deroghe ai termini procedurali individuati dagli articoli 24 e 25.

Le causali integrabili previste per la Cigo dall'art. 11 sono:

**a)** le situazioni aziendali dovute ad eventi di natura transitoria e non imputabili all'impresa od ai lavoratori, incluse le intemperie stagionali. Tra di esse rientrano, senz'altro, la mancanza di lavoro intesa come mancanza o rarefazione di commesse, la crisi di mercato, la mancanza di materie prime non dipendente da inadempienze contrattuali, l'interruzione di energia elettrica dovuta a fatto dell'Ente erogatore, incendio, eventi naturali diversi dalle intemperie (ad esempio, alluvioni, terremoti, ecc.), incendi, sciopero "a monte" con mancanza di materie necessarie per la lavorazione, guasti di macchinari (nonostante la ordinaria manutenzione), perizia di variante o suppletiva dipendente da fatti imprevedibili, ordine di pubblica autorità non ascrivibile a comportamento inadempiente dell'imprenditore come, ad esempio, la sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008;

**b)** le situazioni temporanee di mercato, come la crisi che non deve dipendere da mancanze strutturali dell'impresa.

## Informazione e consultazione sindacale

La circolare n. 125/2021 ricorda che restano in vigore tutte le altre disposizioni che regolano l'accesso agli ammortizzatori ordinari e straordinari previsti dal predetto Decreto legislativo. In particolare, per la Cigo, senza volere, puntiglio-

samente, soffermarsi su una serie di adempimenti, è opportuno ricordare, anche sulla scorta di alcuni esempi richiamati nella nota dell'Istituto, che:

**a)** l'informativa e la consultazione con le rappresentanze sindacali riprendono le cadenze fissate dall'art. 14 e non più quelle ridotte, in termini temporali, in uso durante la pandemia. Il datore di lavoro (non c'è alcun riferimento al tramite dell'associazione cui aderisce, cosa che appare come una dimenticanza del Legislatore delegato), in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ha l'obbligo di comunicare, in via preventiva, alla Rsa o alla Rsu o, in mancanza, alle strutture territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause, l'entità, la durata precedibile ed il numero dei lavoratori interessati. La circolare n. 139/2016 dell'Inps chiede, pena la improcedibilità dell'istanza (ma la legge non dice nulla in merito) che la comunicazione datoriale debba avvenire con raccomandata o via Pec. Alla comunicazione segue l'esame congiunto che può essere richiesto da una delle parti (quindi anche dall'imprenditore): l'oggetto dell'incontro è, indubbiamente, l'esame della situazione complessiva ed è finalizzato alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla situazione di crisi. Il Legislatore delegato fissa termini perentori per la conclusione dell'esame congiunto (che può terminare anche senza alcun accordo): 25 giorni, ridotti a 10 nel caso in cui l'impresa occupi fino a 50 dipendenti. Questa è la regola generale che può essere superata (comma 4) allorquando a fronte di eventi non oggettivamente evitabili la sospensione o la riduzione di orario non possano essere differite: in questo caso il datore di lavoro deve comunicare alle proprie rappresentanze interne o, in mancanza, alle strutture territoriali sopra individuate, la durata prevedibile della sospensione o della riduzione ed il numero dei dipendenti interessati. Se la riduzione di orario è superiore alle 16 ore settimanali, su richiesta di una delle parti, che deve avvenire entro 3 giorni dalla comunicazione datoriale, si deve addivenire ad un esame congiunto concernente sia la previsione della ripresa della normale attività produttiva che la distribuzione degli orari di lavoro. La procedura si deve esaurire entro i 5 giorni successivi a quello della richiesta. L'art. 14 ricorda, infine, che nella istanza di concessione, da pre-

# Approfondimenti

sentare all'Inps, va data comunicazione relativa agli adempimenti della procedura;

**b)** i periodi di integrazione rientrano nel computo previsto sia per il biennio che per il quinquennio mobile, con l'esclusione di quelli strettamente correlati all'emergenza epidemiologica del Covid-19;

**c)** la non prorogabilità o rinnovabilità alla scadenza dei contratti a tempo determinato e di quelli in somministrazione a termine: in tal caso non trova applicazione la norma di interpretazione autentica contenuta nell'art. 19-bis del D.L. n. 18/2020 che è strettamente correlata alla pandemia;

**d)** la necessità di una relazione tecnica dettagliata circa le cause alla base della richiesta integrativa, secondo le indicazioni più volte fornite dell'Istituto come, ad esempio, con la circolare n. 139/2016;

**e)** le modalità di pagamento delle integrazioni anticipate dal datore di lavoro, fatto salvo il caso del pagamento diretto secondo la previsione dell'art. 7, il quale fissa in sei mesi il termine perentorio per poter procedere ad eventuali conguagli;

**f)** l'anzianità del lavoratore nella unità produttiva che deve essere di almeno 90 giorni, a prescindere dalla quantificazione oraria, maturati alla data di presentazione della istanza di concessione. La circolare del Ministero del Lavoro n. 24/2015 declina il significato di giorni di lavoro effettivo che ricoprendono anche quelli nei quali si è verificata l'assenza per ferie, festività ed infortunio. Anche i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità debbono essere computati sulla scorta della sentenza della Corte Costituzionale n. 423 del 6 settembre 1995: tutto questo in analogia con la previsione dell'art. 16, comma 1, della legge n. 223/1991 ai fini dell'anzianità aziendale per la procedura collettiva di riduzione di personale. Tale indirizzo è fatto proprio dalla circolare Inps n. 197/2015. Un caso del tutto particolare riguarda l'anzianità del dipendente che è passato, a seguito di cambio di appalto, alle dipendenze di un nuovo datore di lavoro: qui vale il principio dell'anzianità nell'appalto, nel senso che si computa anche quella acquisita alle dipendenze del precedente imprenditore. Nella sostanza, abbiamo l'anzianità di appalto che non è un concetto nuovo ma che è già stato utilizzato, per altri fini, dal Legislatore delegato nell'art. 7 del D.Lgs. n. 23/2015. La circolare n. 197/2015 del-

l'Inps nota, giustamente, che in caso di trasferimento di azienda ex art. 2112 c.c., conservando i lavoratori tutti i diritti che discendono dal rapporto precedentemente instaurato, ai fini della verifica del requisito dell'anzianità di lavoro di 90 giorni, occorrerà tener conto del periodo trascorso alle dipendenze del cedente. Il requisito dei 90 giorni non è richiesto (art. 1, comma 2) per le istanze relative a trattamenti di Cigo dovuti ad eventi oggettivamente non evitabili.

La circolare Inps n. 139/2016 ha chiarito che:

- ai fini del calcolo dei 90 giorni per l'anzianità nella unità produttiva laddove l'orario è articolato su cinque giorni lavorativi, viene calcolato, oltre che la domenica, anche il sabato;
- nel calcolo dei 90 giorni di anzianità nell'unità produttiva non rileva l'eventuale cambio di mansioni o di livello, in quanto la norma richiede soltanto il calcolo dell'anzianità nell'unità e non nel livello o nelle mansioni. La circolare n. 14 del Ministero del Lavoro del 26 luglio 2017 ha chiarito, inoltre, un aspetto particolare che, talora, si rinviene nell'istruttoria delle istanze di integrazione salariale straordinaria: quello dei lavoratori trasferiti da una unità produttiva all'altra (entrambe in Cigs) dopo la presentazione della domanda. La Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione ha chiarito che il requisito dei 90 giorni deve essere posseduto dai lavoratori all'atto della presentazione dell'istanza e che è del tutto ininfluente ai fini dei riconoscimenti della indennità, il fatto che gli stessi (o parte di loro) siano stati trasferiti in un'altra unità produttiva in Cigs, in quanto ciò rientra nella potestà imprenditoriale, finalizzata a superare le inefficienze gestionali, alle quali deve contribuire lo stesso istituto della integrazione salariale straordinaria.

## Blocco dei licenziamenti

I commi 3 e 4 dell'art. 40 del D.L n. 73/2021 sono strettamente correlati tra di loro: infatti, ai datori di lavoro che presentano istanza di integrazione salariale, sia ordinaria che straordinaria, restano preclusi per tutta la durata del trattamento frutto:

- l'iter delle procedure collettive di riduzione di personale ex articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 e resta sospeso anche quello, se ancora in corso, alla data del 23 febbraio 2020;

# Approfondimenti

- il licenziamento per giustificati motivi economici ex art. 3 della legge n. 604/1966, indipendentemente dai requisiti dimensionali dell'azienda.

Il dettato normativo merita alcune puntualizzazioni.

Il Legislatore parla di “blocco” riferito ai “datori di lavoro”.

Ciò significa, ad avviso di chi scrive, che la richiesta di integrazione salariale per una unità produttiva “blocca” la possibilità di licenziamenti individuali e collettivi all'azienda nel suo complesso e non soltanto nell'unità ove per la quale è stata inoltrata l'istanza di intervento. Il periodo di sospensione o di riduzione di attività potrebbe essere più o meno lungo (ma non oltre il 31 dicembre p.v.) in relazione alla causale di riferimento ex art. 11 o 21 e, di conseguenza, la stessa durata riguarda la sospensione delle procedure legate alla risoluzione dei rapporti per motivi economici, cosa che comprende anche il tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 7 della legge n. 604/1966.

C'è, poi, la questione della richiesta di Cigo, della relativa autorizzazione e fruizione e, poi, del licenziamento, più o meno immediato, al termine del periodo integrativo. Tale comportamento, in caso di contenzioso giudiziale, magari seguito a quello sindacale, potrebbe, in alcuni casi, essere inteso come un “*negotium in fraudem legis*”, con tutte le conseguenze del caso relativo alla illegittimità dei recessi.

Se l'istanza è stata avanzata per Cigs restano, altresì, bloccati, in proporzione, nella provincia interessata, gli avviamenti obbligatori ex art. 3 della legge n. 68/1999.

## **Esimenti**

Resta salva la possibilità di usufruire delle c.d. “esimenti” che sono state più volte ripetute nei provvedimenti frutto della c.d. “Legislazione dell'emergenza del 2020 e del 2021” che consentono, in determinate situazioni, la risoluzione dei rapporti e che sono:

**a)** cambio di appalto con la riassunzione del personale da parte del datore di lavoro subentrante nel rispetto di un obbligo di legge (ad esempio, art. 50 del codice degli appalti), di contratto collettivo (ad esempio, l'art. 4 del Ccnl multiservizi) o di un “codicillo” contenuto nel contratto di appalto o nel bando di gara: si tratta di una norma

chiara che, tuttavia, sul piano pratico presenta, talora, alcune difficoltà operative;

**b)** licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'impresa, conseguenti anche alla messa in liquidazione della società, a meno che non si configuri una cessione totale o parziale dell'azienda, nel qual caso scatta la tutela dell'art. 2112 c.c. per ogni lavoratore interessato, con la conseguente illegittimità dei recessi;

**c)** accordo collettivo aziendale stipulato con le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale (in sostanza, con le organizzazioni territoriali di categoria, ma non con le Rsa o le Rsu che, tuttavia, possono aggiungere la propria firma “*ad abundantiam*”), limitatamente ai lavoratori che aderiscono alle ipotesi di risoluzione consensuale. Questi ultimi hanno diritto alla NASPI, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi richiesti dal D.Lgs. n. 22/2015, secondo le indicazioni fornite dall'Inps con diverse note, tra cui la circolare n. 111/2020 (richiesta del trattamento di disoccupazione con accordo allegato e assenso espresso dal singolo lavoratore richiedente l'indennità): l'Istituto si accontenta anche di un verbale sottoscritto anche da una sola sigla sindacale tra quelle individuate dal Legislatore. Il datore di lavoro è tenuto al pagamento contributo di ingresso alla NASPI nella misura ordinaria. Nell'accordo collettivo che va sottoscritto entro il periodo di scadenza del “blocco dei licenziamenti” (nel nostro caso entro il periodo di fruizione dell'integrazione salariale), le parti individuano i profili eccedentari e possono (non è un obbligo) quantificare le somme che saranno corrisposte a titolo di incentivo all'esodo il quale può essere diverso in ragione del profilo professionale, dell'anzianità e delle singole situazioni, non dimenticando anche ipotesi di pensionamento anticipato anche attraverso le procedure del contratto di espansione che, per il 2021, riguarda le imprese con un organico superiore alle 100 unità, come previsto dal D.L. n. 73/2021 (tale ultima procedura postula anche un accordo in sede presso la Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali del Ministero del Lavoro). Nel verbale, si può stabilire che i singoli atti di risoluzione siano firmati “in sede protetta” ex art. 410 o 411 c.p.c., cosa che evita al lavoratore la procedura telematica di conferma della risoluzione consensuale attraverso l'iter individuato dall'art. 26 del D.Lgs. n.

# Approfondimenti

151/2015 e dal conseguente D.M. applicativo. L'accordo collettivo può avvenire anche a seguito di procedura collettiva di personale (criterio delle risoluzioni consensuali ex art. 5 della legge n. 223/1991) che, è possibile in quanto prevista come eccezione alla regola generale: in tale quadro, sempre come eccezione, possono essere riprese anche le procedure obbligatorie individuali ex art. 7 della legge n. 604/1966, innanzi alla Commissione provinciale di conciliazione istituita presso ogni Ispettorato territoriale del Lavoro e che riguarda i lavoratori di dipendenti da aziende con un organico superiore alle 15 unità, assunti prima del 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015;

**d)** fallimento, nel caso in cui non vi sia una prosecuzione, anche parziale dell'attività, magari autorizzata dall'autorità giudiziaria. Nel caso di prosecuzione parziale, non possono essere oggetto di licenziamento i dipendenti addetti all'espletamento delle attività autorizzate.

## Riorganizzazione e crisi aziendale

Due parole, infine, per la Cigs attivabile fino al 31 dicembre, unicamente per le ipotesi di riorganizzazione e di crisi aziendale. L'Inps, aspettando le indicazioni della Direzione degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione del Ministero del Lavoro, oltre ad aver ribadito che non è dovuto alcun contributo addizionale, ha tenuto a ricordare che durante il periodo di trattamento, il Tfr è a carico del datore e che, ferme restando le norme che regolano il recupero delle anticipazioni datoriali secondo la previsione dell'art. 7 del D.Lgs. n. 148/2015, in caso di pagamento diretto, si atterrà alle indicazioni che saranno indicate dal singolo Decreto ministeriale di concessione. Le delucidazioni ministeriali dovranno, ad avviso di

chi scrive, chiarire se le causali di riorganizzazione e di crisi aziendale per le quali il D.Lgs. n. 148/2015 prevede, attesa la loro complessità, periodi massimi, rispettivamente, di 24 e 12 mesi, possano essere previste per interventi richiesti ex art. 40, comma 3, del D.L. n. 73/2021 che hanno un limite temporale fissato al 31 dicembre 2021, all'interno di un determinato "tetto di spesa" che va a coprire il mancato pagamento del contributo addizionale fino a quella data.

Se è consentito fornire una interpretazione "positiva" la risposta potrebbe essere quella di autorizzare, ad esempio, una cassa straordinaria di riorganizzazione, ove il piano di interventi, da allegare all'istanza, tende a superare le inefficienze gestionali, commerciali o produttive e deve contenere indicazioni sugli investimenti e la formazione, con un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o riduzioni di orario, il quale deve essere riconlegato, sia in termini di entità che di tempi, al processo riorganizzativo. Il programma va definito anche nel caso di riassetto societario, dell'impresa o della sua articolazione produttiva. Il valore medio degli investimenti programmati che comprendono anche gli eventuali investimenti sulla formazione e sulla riqualificazione professionale, comprensivi sia dei contributi pubblici nazionali che dei fondi comunitari, deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti, di analoga tipologia, operati nel biennio antecedente. Nella ipotesi appena considerata, ovviamente, nel rispetto del limite relativo al quinquennio mobile, la Cigs potrebbe essere autorizzata con la sottolineatura che l'esenzione dal pagamento del contributo addizionale termina il 31 dicembre 2021.