

## LA GUERRA E LE TUTELE DEI LAVORATORI NELLE AZIENDE IN DIFFICOLTA'

Il 17 maggio 2022, sulla Gazzetta Ufficiale n. 114, è stato pubblicato il D.M. n. 67 del Ministro del Lavoro del 31 marzo u.s., con il quale l'Esecutivo, vigile e presente sulle situazioni che stanno affrontando numerose aziende a seguito della contrazione, improvvisa, delle attività produttive, per la carenza di approvvigionamento di energie, materie prime, prodotti semi lavorati o componenti importati dai territori coinvolti nel conflitto, con riflessi che si riverberino direttamente sui livelli occupazionali, ha inteso semplificare il ricorso alle integrazioni salariali ordinarie, motivate da tali eventi non imputabili ai datori di lavoro.

Gli effetti della crisi ucraina, pur non arrivando, al momento, a numeri di attenzione, si fanno sentire in imprese che appartengono ai settori più disparati: la stessa ISTAT, con riguardo alle nostre esportazioni verso la Russia relative allo scorso mese di marzo, ha denunciato un calo di oltre il 50%.

Per affrontare il problema relativo a tali difficoltà e per risolverlo si è giunti alla emanazione del D.M. n. 67 del 31 marzo 2022 il quale, su tre punti specifici, ha innovato il D.M. 95442/2016 che regola le prassi amministrative da seguire in caso di richiesta di cassa integrazione guadagni ordinaria. Le modifiche intervenute consentiranno all'INPS, che ha la competenza in materia, di esaminare più agevolmente le pratiche e di giungere, speditamente, alla emissione dei provvedimenti di concessione. Non si tratta, quindi, di un provvedimento di integrazione guadagni "speciale" (quella "stagione" è finita con le casse del periodo "Covid" ed il Governo non intende, in alcun modo, ripercorrere quella via), ma si tratta di una semplificazione amministrativa che si inserisce nel solco tracciato per la CIGO.

Ma, in cosa consistono le modifiche al D.M. 95442?

Con la prima e, limitatamente al 2022 (quindi, come si vede, si tratta di una misura temporanea e non strutturale ma correlata all'evolversi degli eventi bellici), la fattispecie "crisi di mercato", prevista dall'art. 1, comprende anche la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa derivante dalla impossibilità di concludere accordi o scambi determinati dalle limitazioni conseguenti alla crisi.

Il comma aggiuntivo introdotto è il 3-bis: con esso il Ministro prende atto delle limitazioni agli scambi commerciali conseguenti alle sanzioni adottate dall'Italia, sulla scorta degli accordi presi in sede comunitaria, ma anche di quelli per i quali, comunque, le difficoltà correlate agli eventi di guerra, non consentono un pacifico scambio sia verso la Russia che verso l'Ucraina o la Bielorussia.

Altre due modifiche si rinvengono nell'art. 5.

La prima è contenuta nel comma 1-bis: qui si stabilisce che la "mancanza di materie prime o componenti" è rilevabile anche nei casi in cui sia riconducibile a difficoltà di natura economica, non prevedibili, temporanee e non imputabili al datore di lavoro, nel reperimento delle fonti energetiche, funzionali alla trasformazione delle materie prime necessarie per la trasformazione. E' il caso, ad esempio, dell'aumento considerevole del costo del gas, oltre modo necessario ed indispensabile per tenere accesi i forni in alcune attività produttive (nel settore ceramico è, attualmente, di gran lunga superiore al costo del personale).

L'ultima novità riguarda una frase aggiunta al comma 2 ove si parla della relazione tecnica che deve accompagnare qualunque istanza di CIGO: nel caso appena evidenziato i contenuti dovranno documentare le difficoltà economiche che, sono di natura oggettiva, nonché la temporaneità, la imprevedibilità e la non imputabilità delle stesse al comportamento datoriale. La redazione della nota di accompagnamento della richiesta di integrazione salariale appare, quindi, molto più semplice rispetto a quella che, ordinariamente, richiede l'Istituto al quale, talora, occorre produrre una serie di documenti di natura economica e finanziaria.

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, avvenuta dopo la usuale registrazione presso l'Ufficio di Controllo della Corte dei Conti, il D.M. n. 67/2022 acquista piena efficacia ma la piena operatività, come spesso accade, è rimandata a chiarimenti amministrativi che l'INPS, si spera, emanerà sollecitamente, magari aggiornando alcune procedure e fornendo le opportune direttive alle proprie articolazioni periferiche.

Detto questo, però, ritengo sia possibile, già da ora, formulare alcune delucidazioni.

La prima concerne il campo di applicazione: esso riguarda i datori di lavoro che rientrano nei settori ben specificati dall'art. 10 del D.L.vo n. 148/2015. Questa è l'elencazione:

- 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 svolgano attività lavorative similari a quelle degli operai delle imprese industriali, fatta eccezione delle cooperative ex DPR n. 602/1970, per le quali l'art. 1 del DPR non prevede la contribuzione per la CIG;
- c)** Imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d)** Cooperative agricole, zootecniche 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;
- 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 tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalle attività di escavazione.

La seconda riguarda i datori di lavoro che, in caso di crisi momentanea, possono ricorrere al Fondo di Integrazione Salariale (FIS): sono quelli non iscritti ai Fondi bilaterali di solidarietà (art. 26), a quelli alternativi (art. 27) ed ai Fondi intersettoriali delle Province Autonome di Trento e Bolzano. La durata complessiva del periodo tutelato è diversa a seconda che occupino fino a 5 dipendenti o fino a 15: dal 1° gennaio 2022 possono richiedere l'assegno di integrazione salariale in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. Ebbene, costoro, ricorrendone le condizioni, potranno chiedere l'assegno ordinario in presenza delle situazioni di crisi richiamate dal D.M. n. 67/2022.

Per il resto, non ci sono altre novità e tutti i passaggi previsti dal D.L.vo n. 148/2015, prima della presentazione della domanda, restano obbligatori. Tra questi, assai importante è l'informativa con l'esame congiunto, anche in via telematica, con le rappresentanze sindacali interne e con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, prevista dall'art. 14 ma che, non necessita (anche se preferibile) di alcun accordo sottoscritto. E' bene ricordare come il passaggio relativo alla informativa debba sempre essere documentato dal datore di lavoro all'Istituto che, pena la improcedibilità della istanza, ne chiede contezza attraverso la produzione della PEC o di una ricevuta di raccomandata A/R (circolare n. 139/2016, superabile, unicamente, con l'invio dell'accordo sottoscritto).

Ma, se la crisi di una azienda industriale dovesse andare al di là del momento contingente, sarebbe possibile ricorrere alla CIGS per crisi aziendale o, anche in questo caso, sarebbe necessario un intervento ministeriale correttivo del D.M. n. 94033/2016 che è il provvedimento amministrativo che detta le regole per la fruizione delle varie ipotesi di integrazione salariale straordinaria?

In questo caso non è necessario perché la crisi aziendale determinata da un evento improvviso ed imprevisto è già disciplinata dalla norma (art. 21) e dall'art. 2, comma 3 del predetto Decreto.

Nella relazione di accompagnamento della richiesta, una volta esperiti l'informativa e l'esame congiunto con la propria rappresentanza sindacale e con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nel rispetto dei tempi procedurali previsti dall'art. 25, l'imprenditore ha l'onere di rappresentare l'imprevedibilità dell'evento, la rapidità con la quale quest'ultimo ha prodotto gli effetti negativi e la completa autonomia rispetto alle politiche di gestione aziendale.

In caso di controllo da parte degli organi di vigilanza, secondo i dettami postulati dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 27/2016, non andrà verificato l'andamento involutivo del biennio precedente, come avviene, ordinariamente, per la crisi aziendale: qui andrà, "in primis", valutato se l'evento che ha dato origine alla richiesta ed alla successiva concessione, presenta proprio le caratteristiche sopra evidenziate (ad esempio, c'è stato un blocco delle esportazioni o delle importazioni imposto dalle Autorità) e, successivamente, se il piano di risanamento prospettato (ad esempio, ricerca di nuovi mercati) ha avuto attuazione. Il ridimensionamento della struttura aziendale non è una caratteristica necessaria ed obbligatoria di questa causale: tuttavia, se è stata prevista e magari concordata con le organizzazioni sindacali, anche attraverso risoluzioni del rapporto "non oppositive", occorrerà verificarne l'attuazione.

Per completezza di informazione ricordo che la durata della CIGS per crisi aziendale, sia pure dovuta ad un evento improvviso ed imprevedibile come l'evento bellico, è di dodici mesi all'interno del quinquennio mobile.

**Bologna, 19 maggio 2022**

**Eufrazio MASSI**