

Nuove causali Cigo

# Crisi bellica e tutele dei lavoratori

Eufranio Massi

Non è, al momento, un fenomeno particolarmente rilevante nei numeri, né può, assolutamente, paragonarsi agli eventi che hanno accompagnato l'occupazione durante la pandemia, ma è, indubbio, che gli eventi bellici in corso, soprattutto, se si protrarranno nel tempo, rischiano di mettere in discussione l'occupazione di diversi comparti produttivi del nostro Paese. La carenza di materie prime, di semi lavorati, la difficoltà nell'approvvigionamento delle fonti energetiche, le difficoltà nell'autotrasporto verso la Russia, l'Ucraina e la Bielorussia sono, soltanto, alcuni elementi di crisi che, al momento, balzano agli occhi. È appena il caso di rimarcare come l'Istat, con riguardo alle nostre esportazioni verso la Russia relative allo scorso mese di marzo, abbia denunciato un calo di oltre il 50%.

## Procedura di concessione della Cigo: modifiche amministrative

Con **D.M. 31 marzo 2022, n. 67**, registrato successivamente dagli Organi di controllo della Corte dei conti e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 17 maggio u.s., il Ministro del Lavoro ha innovato su tre punti specifici il D.M. 15 aprile 2016, n. 95442 che regola le prassi amministrative da seguire in caso di richiesta di Cassa integrazione guadagni ordinaria. Le **modifiche** intervenute dovrebbero **agevolare l'Inps**, che ha la competenza in materia, nell'esame delle pratiche in maniera tale da giungere, speditamente, alla **emissione delle autorizzazioni**. 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. Tra l'altro, rispetto ad altri provvedimenti emessi all'inizio dell'anno nella fase di fine emergenza

pandemica, non è previsto alcun esonero dal contributo addizionale, con la sola eccezione, al momento, per il periodo 22 marzo - 31 maggio previsto nel D.L. n. 21/2022 convertito, con modificazioni, nella legge n. 51/2022 per le aziende comprese nell'Allegato A e che, alla luce del codice Ateco 2007 sono comprese nei seguenti settori:

- Siderurgia (fabbricazione di ferro acciaio e ferroleghie);
- Legno (legno grezzo, industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili), fabbricazione degli articoli in paglia e materiali da intreccio);
- Ceramica (piastrelle in ceramica per pavimenti e rivestimenti, fabbricazione di prodotti in ceramica per usi domestici ed ornamentali, articoli sanitari in ceramica, isolatori e pezzi isolanti in ceramica, altri prodotti in ceramica per uso tecnico e industriale, altri prodotti in ceramica n.c.a.);
- Automotive (fabbricazione di autoveicoli, fabbricazione di carrozzerie per autoveicoli, rimorchi e semirimorchi, fabbricazione di parti ed accessori per autoveicoli e loro motori);
- Agroindustria - mais, concimi e grano tenero - (Prodotti della molitura di altri cereali come farine, semole, semolino di segale, avena, mai, granturco e altri cereali, amidi e prodotti amidacei, incluso l'olio di mais, fabbricazione di fertilizzanti e composti azotati, esclusa la fabbricazione di compost, coltivazione di cereali, escluso il riso).

Ma, in cosa consistono le **modifiche** al D.M. n. 95442/2016?

La prima riguarda l'**art. 3** del D.M. n. 95442/2016 ove, al comma 1, viene definita la fattispecie «**mancanza di lavoro e di commesse**» con la conseguente riduzione o sospensione dell'attività lavorativa derivante dalla significativa riduzione di ordini e commesse. Il successivo

# Approfondimenti

comma 3 definisce come «**crisi di mercato**» la sospensione o riduzione dell'attività per mancanza di lavoro o di commesse derivante dall'andamento del mercato o del settore merceologico i cui indici sono costituiti dal contesto economico produttivo del settore o la congiuntura negativa del mercato di riferimento.

Qui, con l'**inserimento** del **comma 3-bis** e **fino al 31 dicembre 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**» **comprende** anche la **sospensione** o la **riduzione** dell'**attività lavorativa** derivante dalla **impossibilità** di concludere **accordi** o **scambi** determinati dalle **limitazioni conseguenti** alla **crisi in Ucraina** (art. 1, comma 1, *lett. a*) D.M. n. 67/2022). Con tale comma il Ministro prende atto delle limitazioni agli scambi commerciali strettamente correlati alle sanzioni adottate dall'Italia, sulla base 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 e la Bielorussia.

Vale la pena di ricordare, comunque, il comma 4 dell'art. 3 che non risulta, in alcun modo, cambiato: tutte le fattispecie appena evidenziate non sono integrabili per quelle aziende che, alla data di presentazione dell'istanza di integrazione salariale ordinaria, abbiano iniziato l'attività da meno di novanta giorni, «**ad esclusione degli eventi non oggettivamente evitabili, ivi compresi quelli meteorologici in edilizia**».

Si può ragionevolmente ritenere che la **crisi bellica** sia un **evento non oggettivamente evitabile** e, quindi, si reputa che l'Inps, nei suoi prossimi chiarimenti amministrativi, non possa escludere dall'intervento le imprese in difficoltà per tali eventi costituite da meno di tre mesi.

Altre due modifiche si rinvencono nell'**art. 5** del D.M. n. 95442/2016 la cui rubrica è intitolata «**mancanza di materie prime e componenti**». La prima è contenuta nel **comma 1-bis**: qui si afferma che la «**mancanza di materie prime o componenti**» può essere rilevata «anche quando sia riconducibile a **difficoltà economiche**, non prevedibili, temporanee e non imputabili all'impresa, nel **reperimento di fonti energetiche**, funzionali alla trasformazione delle materie prime necessarie per la produzione» (art. 2, comma 1, *lett. a*)

D.M. n. 67/2022). È 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 un periodo aggiunto 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 imprenditoriale (art. 2, comma 1, *lett. b*) D.M. n. 67/2022).

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 anche relativi a ricerche di mercato non andate a buon fine.

Sarà, quindi, l'Inps (si spera sollecitamente) a fornire le proprie indicazioni per la piena operatività della disposizione: nel frattempo, però, si ritiene 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.Lgs. n. 148/2015**. Questo è l'elenco:

- 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* D.P.R. n. 602/1970, per le quali l'art. 1 del Decreto non prevede la contribuzione per la Cig;
- c)** Imprese dell'industri 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 prefabbricato;
- h)* Imprese addette agli impianti telefonici ed elettrici;
- i)* Imprese addette all'armamento ferroviario;
- l)* Imprese industriali degli Enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m)* Imprese industriali ed artigiane dell'edilizia e affini;
- n)* Imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o escavazione di materiale lapideo;
- o)* 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 le *aziende* che, in caso di *crisi momentanea*, possono ricorrere al **Fondo di Integrazione Salariale** (FIS): sono quelle non iscritte ai Fondi bilaterali di solidarietà (art. 26 D.Lgs. n. 148/2015), a quelli alternativi (art. 27 D.Lgs. n. 148/2015) 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 cinque dipendenti o fino a quindici dipendenti come ben ricorda l'art. 29 del D.Lgs. n. 148/2015 ed è comprensivo sia dei trattamenti ordinari che di quelli straordinari all'interno del biennio mobile e che vengono riconosciuti dall'Istituto attraverso l'assegno ordinario di integrazione: dal 1° gennaio 2022 possono richiederlo in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

Ebbene, queste imprese, ricorrendone le *condizioni* (che debbono essere *strettamente correlate agli eventi bellici*), 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.Lgs. 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 del D.Lgs. n.

148/2015 ma che, non necessita (anche se appare di gran lunga preferibile) di alcun accordo sottoscritto. È 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 (Inps, circolare n. 139/2016, superabile, unicamente, con l'invio dell'accordo sottoscritto). La domanda, è bene non dimenticarlo, va presentata all'Inps entro il termine di quindici giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'attività.

## Cigs per crisi aziendale per evento imprevisto ed improvviso

Fin qui il D.M. n. 67/2022.

Ma ci si chiede: se la crisi dovesse diventare più grave a causa del protrarsi degli eventi bellici, potranno le aziende ricorrere all'utilizzo della *Cigs per crisi aziendale* dovuta ad un *evento imprevisto ed imprevedibile*, nato al di fuori di ogni responsabilità datoriale, di cui parlano sia l'**art. 21, comma 3**, del **D.Lgs. n. 148/2015** che, soprattutto, il **D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033** il quale, con le integrazioni del **D.M. 25 febbraio 2022, n. 33**, consente anche alle *imprese destinate* del *Fis* dimensionate *fino a quindici dipendenti*, di fruire del trattamento straordinario di integrazione salariale per le stesse causali delle altre aziende (ma, ovviamente, nella durata massima complessiva prevista dal comma 3-bis, *lettere a) e b)* dell'art. 29 del D.Lgs. n. 148/2015? La *risposta* è, senz'altro, **positiva**: ma, detto questo, andiamo a vedere cosa dovranno fare i datori di lavoro che, malauguratamente, si troveranno in questa condizione.

Innanzitutto, ferma restando la specifica normativa per le piccolissime imprese alle quali trova applicazione la normativa sul *Fis*, il ricorso agli interventi straordinari è possibile per le aziende non coperte dai Fondi bilaterali di solidarietà (art. 26 D.Lgs. n. 148/2015), alternativi (art. 27 D.Lgs. n. 148/2015) e dai Fondi anche intersettoriali delle province autonome di Trento e Bolzano (art. 40 D.Lgs. n. 148/2015) che, nei sei mesi antecedenti la richiesta, abbiano occupato, mediamente, più di quindici dipendenti (art. 20, comma 3-bis, D.Lgs. n. 148/2015). La stessa disciplina, a prescindere dal numero dei dipendenti

# Approfondimenti

(che, quindi, possono essere anche meno di quindici) si applica:

- alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate, nonché alle imprese del sistema aeroportuale;
- ai partiti e ai movimenti politici e alle loro rispettive articolazioni periferiche e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'art. 4, comma 2, del D.L. n. 149/2013.

Per il **calcolo dei lavoratori** in forza nelle aziende si rimanda a quanto più volte affermato sia dal Ministero del Lavoro che dall'Inps (a mero titolo di esempio, v. Inps, circolare n. 176/2016, punto 2.2).

I datori di lavoro che si trovano in difficoltà hanno l'onere (direttamente o attraverso la propria Associazione) di **informare** le **organizzazioni sindacali** (Rsa o la Rsu), nonché quelle appartenenti alle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, seguendo, pedissequamente, l'**iter** delineato dall'**art. 24 del D.Lgs. n. 148/2015**: richiesta di esame congiunto (lo può chiedere anche l'azienda e non solo le associazioni sindacali) che si può svolgere anche in via telematica, con la presentazione delle ragioni che portano alla richiesta di Cigs, il numero dei lavoratori interessati, la durata, le misure previste per fronteggiare le eventuali eccedenze. Il tutto si deve concludere entro dieci giorni se il datore di lavoro occupa un numero di dipendenti inferiore a cinquantuno o venticinque giorni, se i lavoratori sono in numero superiore. Ma, esaurita tale fase (l'accordo con le Oo.Ss. non è obbligatorio, anche se, è sempre preferibile) va, presentata, entro i sette giorni successivi, **istanza alla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali del Ministero del Lavoro** attraverso il sistema di «**CIGSonline**» ove, nella **relazione tecnica**, si mettono in evidenza:

- l'**evento improvviso ed imprevisto**, estraneo alla gestione aziendale: qui il datore di lavoro dovrà descrivere, con dovizia di particolari, in che modo la guerra tra Russia e Ucraina ha inciso sulla sua produzione, quali contratti sono venuti meno, quali difficoltà di approvvigionamento si trova ad affrontare;
- l'imprevedibilità della crisi e la **rapidità** con cui l'evento ha prodotto **effetti negativi** e la **impossibilità** per il datore di lavoro **di evitare l'e-**

**vento** che risulta del tutto estraneo alle politiche di gestione aziendale;

- un **piano di risanamento** che, partendo dal presupposto delle cause che hanno determinato la crisi aziendale improvvisa, definisca gli **interventi correttivi** si intendono mettere "in campo" (ad esempio la ricerca di nuovi mercati, l'approvvigionamento delle materie prime presso altri fornitori, ecc.);

- un **programma di risanamento** indirizzato alla **difesa**, quandanche parziale, dell'**occupazione**. Ciò significa che se durante la fruizione della Cigs (che può durare, al massimo, dodici mesi nel quinquennio mobile) o al termine della stessa sono previsti esuberi strutturali, occorre presentare un piano di gestione degli stessi che può, senz'altro, passare per una procedura collettiva di riduzione di personale, magari con criteri concordati con le organizzazioni sindacali, o altre situazioni di tal genere (risoluzioni consensuali, pensionamenti anticipati, esternalizzazioni con passaggio di personale, ecc.).

Quanto appena detto richiede le seguenti **considerazioni**, che vanno tenute presenti anche dagli Ispettori del lavoro incaricati degli accertamenti alla luce sia dell'art. 25, comma 6, del D.Lgs. n. 148/2015 che della circolare n. 27/2016 del Ministero del Lavoro:

- sull'**andamento economico**: in ipotesi di crisi aziendale dovuta alle conseguenze del conflitto bellico non va giustificato un andamento involutivo dell'ultimo biennio come avviene nelle "classiche" crisi aziendali in quanto l'impresa andava abbastanza bene e l'evento è avvenuto al di fuori di ogni previsione;
- sull'**organico**: nella crisi dovuta ad un evento imprevisto come quello in commento non deve essere valutato il fatto che il datore di lavoro ha effettuato nel biennio precedente assunzioni di personale - magari utilizzando agevolazioni la cui fruizione solitamente è condizionata al divieto di nuove assunzioni, salvo che le stesse non siano funzionali al lancio di nuovi prodotti o alla ricerca di nuovi clienti -, in quanto la crisi è giunta inaspettata e non annunciata da un andamento involutivo.

La concessione della Cigs avviene con Decreto del Ministero del Lavoro per l'intero periodo ed entro novanta giorni dalla domanda (art. 25, comma 5, D.Lgs. n. 148/2015).