Causali assegno ordinario Fondi di solidarietà di cui all'art. 30, commi 1, del D.lgs. 148/2015

Nelle more dell'adozione dei decreti attuativi della nuova normativa, recanti i criteri per l'approvazione delle istanze di accesso alle prestazioni di integrazione del reddito garantite dai Fondi di solidarietà, continueranno ad essere applicati, ove compatibili, i criteri previsti nella previgente disciplina.

In particolare, per le causali della CIGS, si farà riferimento ai seguenti D.M.:

1) D.M. n. 31444/2002 per la causale di riorganizzazione aziendale;
2) D.M. n. 31826/2002 per la causale di crisi aziendale;
3) D.M. n. 46448/2009 per la causale di contratto di solidarietà.

Eventi transitori non imputabili al datore di lavoro ovvero al prestatore di lavoro (scheda 1)

La non imputabilità degli eventi si concretizza in tutti quegli avvenimenti il cui verificarsi sia non dipendente dalla volontà, dall'imperizia, dalla negligenza delle parti del rapporto di lavoro e non riferibile all'organizzazione o programmazione aziendale, salvo, in quest'ultimo caso, il sopravvenire di eventi assolutamente imprevedibili, eccezionali, fortuiti e di forza maggiore (circ. 169/2003).

Gli eventi, inoltre, devono essere temporanei e tali da consentire la ripresa certa ovvero prevedibile dell'attività lavorativa.

Il requisito della ripresa dell'attività lavorativa deve essere valutato in via preventiva, al momento in cui ha avuto inizio la contrazione dell'attività lavorativa (cfr. circ. 130/2003 e messaggio n. 6990/2009).

Situazioni temporanee di mercato (scheda 2)

Per situazioni temporanee di mercato si intendono tutti quegli eventi che derivano da avvenimenti esterni all'azienda, come i casi fortuiti o la forza maggiore (disastri naturali, incendi, *etc.*), ovvero vicende determinate da fatti dipendenti dalla volontà di terze persone, come ad esempio la mancanza di commesse od ordini (cfr. messaggio n. 28069/2009).

Riorganizzazione aziendale (scheda 3)
Il programma di riorganizzazione aziendale deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva. Detto programma deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione. Il programma in questione deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.

L'approvazione dei programmi richiede, altresì, la sussistenza di specifici requisiti individuati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel D.M. n. 31444 del 20 agosto 2002:

a) il valore medio annuo degli investimenti previsti nel programma, relativamente alle unita aziendali interessate all'intervento (inclusi i costi per la formazione e riqualificazione professionale, comprensivi dei contributi sia nazionali che dei fondi U.E.), deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti operati nel biennio precedente;
b) le sospensioni dal lavoro devono essere motivatamente ricollegabili, nell'entità e nei tempi, ai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione;
c) deve essere prevista la programmazione di attività formative che coinvolgano almeno il 30% dei lavoratori sospesi;
d) devono essere esplicitamente e dettagliatamente indicate le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

La fattispecie della riorganizzazione aziendale assorbe in sé anche le fattispecie della ristrutturazione e conversione aziendale di cui al previgente art. 1 della legge n. 223/1991.

Crisi aziendale (schede 4 e 5)
La crisi aziendale si esplica in una situazione di forte difficoltà per l'impresa, non superabile in tempi brevi e che può condurre all'impossibilità della prosecuzione dell'attività produttiva.

I criteri che definiscono lo stato di **crisi aziendale con continuazione di attività** sono stabiliti dal Ministero del Lavoro nel D.M. n. 31826 del 18 dicembre 2002, così come modificato dal D.M. n. 35302 del 15 dicembre 2004, e investono una valutazione complessiva dell'azienda riferita al biennio precedente la richiesta di integrazione salariale. L'art. 3 del D.M. n. 31826 del

18 dicembre 2002 prevede, infatti, che non possono avere esito positivo i programmi presentati da imprese che:

- abbiano iniziato l'attività produttiva nel biennio antecedente la richiesta di integrazione salariale;
- non abbiano effettivamente avviato l'attività produttiva;
- siano state oggetto di significative trasformazioni societarie nel biennio precedente la richiesta di intervento, salvo che siano state effettuate da imprese che presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti al fine di contenere i costi di gestione, ovvero da aziende che pur non avendo assetti proprietari coincidenti abbiano operato trasformazioni con l'obiettivo, per le imprese subentranti, della salvaguardia occupazionale e del risanamento aziendale.

A norma dell'art. 1, comma 1, del D.M. n. 31826 del 18/12/2002, così come modificato dal D.M. n. 35302 del 15/12/2004 lo stato di crisi con continuazione dell'attività aziendale va desunto da:

a) un andamento negativo ovvero involutivo dell'impresa, risultante da indicatori economico finanziari (risultato d'impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento) riferiti ai due anni precedenti. L'andamento negativo deve essere supportato anche da specifica relazione tecnica recante le motivazioni della criticità economico finanziaria;

b) il ridimensionamento o la stabilità dell'organico aziendale nel biennio precedente all'intervento. In tale ambito deve riscontrarsi, di norma, l'assenza di nuove assunzioni con agevolazioni contributive/finanziarie. Nell'eventualità in cui l'impresa abbia proceduto ad assumere personale, ovvero intenda assumerlo durante il periodo di integrazione salariale, l'impresa deve dimostrare la loro compatibilità con la disciplina normativa.

L'impresa è inoltre tenuta a presentare un piano di risanamento che definisca le azioni intraprese, o da intraprendere, per il superamento dello stato di difficoltà e un piano di gestione degli esuberi strutturali, qualora preveda una ricollocazione di parte del personale.

Ai fini dell'integrabilità della causale deve riscontrarsi la contestuale ricorrenza delle condizioni di cui sopra.

Il trattamento di integrazione può essere concesso anche nell'eventualità in cui la situazione di crisi aziendale sia conseguenza di un **evento improvviso ed imprevisto**, esterno alla gestione aziendale. Sarà compito dell'impresa presentare apposita documentazione che attesti l'imprevedibilità dell'evento e l'estraneità dello stesso alle politiche di gestione aziendale. Tale fattispecie può

ritenersi integrabile, pur in assenza delle condizioni di cui alle lettere a) e b) succitate in tema di crisi aziendale con continuazione di attività, purché l'azienda abbia presentato il piano di risanamento e un piano di gestione degli esuberi strutturali qualora l'impresa li preveda nel corso dell'intervento ovvero al termine dello stesso.

Infine, ai fini dell'approvazione del programma di crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto, non trovano applicazione le cause di esclusione di cui al richiamato art. 3 del D.M. n. 31826 del 18 dicembre 2002.

A decorrere dal 1 gennaio 2016, alla luce dell'art. 21, c. 1, lett. b), del D.lgs. 148/2015, non è più possibile l'accesso al trattamento di integrazione salariale per la causale di crisi per cessazione, anche parziale, di attività.

Contratto di solidarietà (scheda 6)

L'art. 21, c. 1, lett. c), del D.lgs. 148/2015, prevede la concessione del trattamento integrazione salariale a seguito della stipula di contratti di solidarietà difensivi. A norma del successivo comma 5, il contratto di solidarietà è stipulato dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del D.lgs. n. 81/2015, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Gli accordi devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

Il trattamento di integrazione salariale, concesso a seguito di stipula di contrato di solidarietà, può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

Ai fini del computo della durata massima complessiva della prestazione di cui all'art. 4, c. 1, del D.lgs. 148/2015, la durata dei trattamenti per la causale in commento viene computata nella misura della metà, per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.

Pertanto, nei limiti sopra descritti, la durata del trattamento può ampliarsi fino a raggiungere i 36 mesi in un quinquennio mobile.