

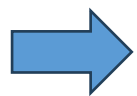
Ammortizzatori sociali

Causali di intervento CIG Ordinaria e Assegno Integrazione Salariale

- Torino 23 Ottobre 2023
- Beniamino Gallo

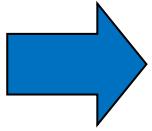
Cause di intervento della CIG

- La CIG può essere richiesta per sospensioni e riduzioni dovute a:
 - ✓ **Eventi transitori** non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali (D.Lgs. 148/2015 art. 11 lett. a);
 - ✓ **Situazioni temporanee** di mercato (D.Lgs. 148/2015 art. 11 lett. b).
- La transitorietà e la temporaneità sono valutati prima della verifica dei requisiti dei lavoratori e dei limiti di durata del trattamento.
- Il presupposto per la transitorietà è la **previsione di ripresa di attività**.



Un evento che possa **mettere in forse la ripresa** dell'attività **non è integrabile** a prescindere dalla durata.

Concetto di transitorietà dell'evento



Il **presupposto fondamentale** della transitorietà consiste nel fatto che **deve essere prevista la ripresa dell'attività** (Circolare n. 139 del 1.8.2016)

- La ripresa deve essere **valutata a priori** con riferimento al momento della presentazione della domanda.
- Si parla di **previsione di ripresa** e non di accertamento dell'avvenuta ripresa.
- La CIG è **legittima anche se la previsione di ripresa non si realizza** e l'azienda al termine della CIG l'azienda sospende l'attività.
- **Non sono rilevanti eventi successivi** che hanno impedito l'effettiva ripresa del lavoro, **tranne il caso in cui questi fossero già esistenti** al momento della domanda e siano stati occultati.

Ripresa parziale dell'attività

- La ripresa deve essere **riferita al complesso aziendale** e non ai singoli lavoratori.
- Per «complesso aziendale» deve essere inteso il **complesso dei lavoratori interessati alla CIG**.
- La **transitorietà è accertata** anche se alcuni lavoratori cessano durante la CIG purché **la maggioranza dei lavoratori in CIG riprenda**.

Esempio

Se un datore di lavoro con **100 dipendenti** sospende l'attività per **10 lavoratori** e al termine del periodo richiesto **non prevede la riammissione** della maggior parte dei 10 lavoratori sospesi, **la CIG non è concedibile** anche se l'azienda prosegue l'attività con i 90 dipendenti rimasti.

Concetto di non imputabilità

➤ La non imputabilità consiste:

- Nella **mancaza di volontarietà**, ovvero di imperizia e negligenza da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori;
- Nella **non riferibilità all'organizzazione** o alla programmazione aziendale.

Esempi:

- ✓ Non è integrabile l'incendio se l'imprenditore **non ha mantenuto in efficienza** l'impianto di spegnimento automatico.
 - ✓ Non è integrabile la sospensione dell'attività da parte della Pubblica autorità per **violazioni di norme di carattere igienico-sanitario** o di sicurezza sul lavoro.
- Va **verificata anche nei confronti di terzi** che possono essere chiamati a risarcire il danno cagionato che ha indotto la sospensione dell'attività.

Principi stabiliti dal Consiglio di Stato

Criteri delineati dal Consiglio di Stato sentenza n. 3987 del 10.8.2017.

- Il datore di lavoro **deve utilizzare tutti gli strumenti organizzativi e contrattuali a sua disposizione** e solo quando gli strumenti organizzativi **non sono sufficienti** può ricorrere all'intervento della CIG.
- **Non adottare una diversa organizzazione** ma richiedere l'intervento della CIG rende la sospensione dal lavoro non integrabile in quanto la **sospensione è imputabile al datore di lavoro.**
- La richiesta di CIG **non è una opzione organizzativa** in mano al datore di lavoro per far fronte alla mancanza di lavoro **ma il rimedio finale** nel caso in cui le **iniziative prese non siano sufficienti.**
- Anche l'**inerzia nel reagire**, trincerandosi **dietro all'ineluttabilità** delle conseguenze di una **situazione congiunturale è imputabile al datore di lavoro.**

Individuazione delle causali

- L'elenco delle causali ammesse è stato definito dal Ministero del lavoro con il **D.M. 95442/2016** che fissa **criteri standardizzati e uniformi**.
- Nel corso del 2022 è stato adottato il **DM n. 67/2022** che ha introdotto una **causale temporanea di "Crisi di mercato"**, valida fino al 31.12.2022, collegata alle sanzioni imposte alla Russia.
- Il D.M. 67/2022 **ha ampliato a regime** la causale della **mancaza di materie prime** includendovi anche le **forniture energetiche per le aziende energivore**.
- In ogni caso, **la causale deve avere il requisito della temporaneità che deve essere valutata** in relazione alla **natura** della causale, al **ciclo produttivo** e al **settore** nel quale opera l'azienda (Circolare 139/2016).

Cause di intervento

Cause ammesse

- ✓ **Mancanza di lavoro/commesse**; Crisi di mercato
- ✓ **Fine cantiere**, fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva al progetto.
- ✓ Mancanza di **materie prime** o componenti
- ✓ Eventi **meteorologici**
- ✓ **Sciopero** di un reparto o di altra impresa
- ✓ **Incendi**, alluvioni, sisma, **crolli**, mancanza di energia elettrica - Impraticabilità dei locali, anche per ordine di pubblica autorità – **Sospensione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili** all'azienda e/o ai lavoratori
- ✓ **Guasti** ai macchinari – **Manutenzione straordinaria**.

Cause non ammesse

- **Inventario**; Preparazione campionario
- Manutenzione ordinaria; **Mancanza di fondi** o difficoltà finanziarie
- Contrazioni cicliche dell'orario di lavoro (**stagionalità**)
- Sospensioni **connesse alla sfera personale** dell'imprenditore o dei lavoratori (decesso del titolare, intransitabilità strade ecc.)

Causali per la richiesta dell'Assegno Integrazione Salariale

- Per le aziende **fino a 15 dipendenti** l'A.I.S. a carico del F.I.S. può essere richiesto sia per le causali della CIG ordinaria che straordinaria.
- Per quelle che hanno **più di 15 dipendenti** l'Assegno può essere chiesto solo per le **causali della CIG ordinaria** (Circolare n. 18 del 1.2.2022).
- **Per le causali di CIG ordinaria** (mancanza di lavoro e crisi di mercato) **si applicano i criteri** previsti dal **D.M. 95442 del 15.4.2016** (Circolare n. 176 del 9.9.2016).
- **L'analisi delle causali** che andiamo a vedere è **valida sia per le richieste di CIG ordinaria che per quelle dell'Assegno** di integrazione salariale.

Mancanza di lavoro e Crisi di mercato

Mancanza di lavoro

- La mancanza di lavoro attiene alla **riduzione di ordini della singola impresa.**

Crisi di mercato

- La crisi di mercato è una **mancanza di ordini che dipende dall'andamento del mercato** o del settore merceologico nel quale opera l'azienda.
- In entrambi i casi, l'attività deve essere iniziata da **almeno 3 mesi.**
- Per l'accoglimento **sono valutati** il calo di ordini, la diminuzione dei consumi energetici, l'andamento negativo del fatturato, il risultato di bilancio e l'indebitamento.
- Inizialmente l'INPS richiedeva la verifica delle condizioni rispetto alle due annualità precedenti. Attualmente **possono essere riferite a singoli trimestri** invece che ad annualità intere.

Valutazione delle causali

Mancanza di lavoro

- Ai fini della integrabilità della causale “Mancanza di ordini”, **si valuta solo la situazione della singola azienda** che potrebbe operare in un mercato florido e in espansione ma soffrire di una **temporanea mancanza di ordini**.

Crisi di mercato

- Nel caso della “Crisi di mercato”, gli elementi di valutazione sono **gli stessi della mancanza di lavoro/commesse**, ma a essi **si aggiunge l’analisi del contesto economico produttivo del settore** o la congiuntura negativa che interessa il mercato di riferimento.

Crisi di mercato per gli eventi Ucraini

- Per il solo anno 2022 abbiamo avuto una particolare causale “Crisi di mercato” per le aziende che sospendevano l’attività per **l’impossibilità di concludere accordi sul mercato russo** o a causa delle sanzioni (Circolare n. 97 del 10.8.2022).

Fine cantiere/Fine fase lavorativa

Fine cantiere/Fine lavoro

- La causale di fine cantiere o fine lavoro riguarda **brevi periodi di sospensione** dell'attività lavorativa edile tra la fine di un lavoro e l'inizio di un altro.
- Il periodo complessivo di intervento di CIG non può essere superiore a **tre mesi**; soste **superiori a 3 mesi non sono integrabili**.

Fine fase lavorativa

- E' ammessa **solo per lavoratori specializzati** impegnati in una **singola fase di lavoro** da parte di aziende edili che eseguono un **ciclo completo** di lavoro.
- **Non è ammessa** per le aziende edili che **eseguono una sola lavorazione** (es. carpentieri, intonacatori, piastrellisti ecc.).

Perizia di variante

Perizia di variante

- Deve essere dovuta a **situazioni eccezionali e imprevedibili non imputabili alle parti o al committente.**
- Questa causale è dimostrata quando la sospensione **non derivi dalla necessità di variare i progetti originari** o di ampliare gli stessi per esigenze della committenza sopraggiunte in corso d'opera.
- **Non sono integrabili sospensioni dovute ad esigenze della committenza** di variare i progetti originari o di ampliare gli stessi sopraggiunte in corso d'opera (ampliamento dei lavori per l'utilizzo dei ribassi delle basi d'asta, modifiche progettuali, necessità di provvedere a nuovi calcoli ecc.).

Mancanza materie prime

Mancanza di materie prime

- Non deve essere **imputabile al comportamento dell'imprenditore** (es. mancato pagamento delle fatture precedenti).
- Non deve dipendere da **inadempienze contrattuali** del fornitore.
- Il datore di lavoro **ha l'obbligo di non restare inerte** davanti alla mancanza di materie prime non disponibili presso i fornitori abituali ma ha l'obbligo di **attivarsi per cercare se vi sono soluzioni alternative**.
- Diversamente, la **sospensione potrebbe essere non integrabile** in quanto **imputabile a scelte aziendali**.
- **L'integrabilità** della causale è dimostrata dalle **ricerche di mercato** effettuate (tramite e-mail, contatti epistolari ecc.) **rimaste senza esito** a fronte di oggettive e sopravvenute impossibilità di reperimento delle materie stesse.

Mancanza materie prime aziende energivore

Mancanza di materie prime aziende energivore

- Con il D.M. 67/2022 la causale della mancanza di materie prime e componenti è stata **estesa anche alle difficoltà di approvvigionamento delle fonti energetiche** necessarie alla produzione.
- La disposizione è **strutturale e non transitoria** (circolare n. 97 del 10.8.2022).
- **Alle fonti energetiche** è attribuita la **natura di “componente” della produzione al pari della mancanza di materie prime** e non di servizio.
- **Il trattamento è circoscritto alle “aziende energivore”**, cioè le imprese a **forte consumo di energia elettrica** e imprese a forte consumo di **gas naturale**, come **individuate** dal **Ministero dello Sviluppo economico** (MISE decreto 21.12.2017) e dal **Ministero della Transizione ecologica** (MITE decreto 21.12.2021).

Eventi meteorologici

Eventi meteo

- Deve trattarsi di eventi consistenti, idonei a far sospendere il lavoro.
- **Pioggia**
 - ✓ almeno **tra 2 e 3 mm** per lavori edili generali (un millimetro di pioggia equivale a un litro di acqua per metro quadrato);
 - ✓ almeno **1,5 mm per escavazione**, fondazioni, movimento terra ecc.
 - ✓ almeno **1 mm nei lavori di intonacatura**, verniciatura pavimentazione e impermeabilizzazioni.
- **Gelo** (temperature sotto zero gradi centigradi), neve.
- Oscurità, nebbia, foschia (solo nei lavori stradali)
- Vento (pari o superiore a **30 nodi - 50 km orari** – ovvero anche una velocità più bassa per lavori su ponteggi, gru e tralicci e con fiamma ossidrica)

Temperature elevate

- Le temperature elevate **oltre i 35/40 gradi** possono essere motivo di sospensione. Si tiene conto **anche della temperatura percepita** (D.L. n. 98/2023. Messaggio n. 2729 del 20.7.2023. Circolare n. 73 del 3.8.2023).
- I **Responsabili della sicurezza** possono dare indicazioni al datore di lavoro di richiedere la CIG **qualora sussistano rischi o pericoli per la sicurezza dei lavoratori** (Messaggio n. 2729 del 20.7.2023).
- Le richieste di CIG per eventi meteo da parte delle **aziende edili e lapidee** nel periodo **dal 1° luglio al 31 dicembre 2023 sono escluse dal conteggio dei limiti** di durata. Per le altre tipologie di aziende **l'esclusione era già prevista**.
- Il ricorso all'ammortizzatore sociale per "**eventi meteo**" è **ammesso** anche per i datori di lavoro **tutelati dal Fondo di integrazione salariale (FIS)** e dai Fondi di solidarietà bilaterali.
- Per **lavorazioni particolari** può essere chiesta la CIG anche per temperature inferiori a 35 gradi.

Sciopero/Guasto/Manutenzione

Sciopero

- Non deve trattarsi di rivendicazioni che coinvolgono le maestranze interessate alla CIG.
- Può essere **sia di un reparto** dello stesso datore di lavoro che di **un'altra azienda**.

Guasto ai macchinari – Manutenzione straordinaria

- Il guasto **non deve essere dipeso da mancanza di manutenzione**;
- La manutenzione straordinaria deve essere **urgente e non differibile**.
- Il requisito deve essere **evidenziato dall'impresa intervenuta** per la manutenzione.

Incendio/Forniture energetiche

Incendio/mancaza energia elettrica/impraticabilità locali/ sospensione per ordine di pubblica autorità

- Deve essere **evidente la forza maggiore** e in alcuni casi (es. incendio, sisma, crolli, ecc.) deve esserci stato l'intervento della pubblica autorità.
- L'incendio **non deve essere imputabile al datore di lavoro**, ad esempio perché l'impianto di spegnimento era fuori uso.
- La mancanza **dell'energia elettrica non deve essere prevedibile**, ad esempio non deve esserci un contratto con il quale l'impresa, in cambio di migliori tariffe, accetta il rischio di sospensione della fornitura.
- L'impraticabilità dei locali **non deve dipendere da violazioni** di norme igienico sanitarie.

Riorganizzazione aziendale

- Consiste in **interventi volti a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale**, commerciale o produttiva del datore di lavoro, anche attraverso un **processo di transizione tecnologico** o digitale, nell'ambito di un programma **finalizzato a un consistente recupero occupazionale**.
- E' necessario un **programma di intervento** che debba prevedere: come **fronteggiare le inefficienze**, anche mediante processi di transizione tecnologica o digitale; la **formazione dei lavoratori** da reimpiegare nel processo produttivo; gli **investimenti** da effettuare.
- **Gli investimenti da fare, il programma formativo, gli interventi organizzativi** e il piano di gestione non traumatica degli eventuali esuberanti devono essere **autocertificati all'INPS** (Circolare n. 109 del 5.10.2022).

Crisi aziendale

- Le condizioni dell'impresa devono presentare uno **stato di grave difficoltà economica** derivante da una **situazione involutiva** o negativa riguardante **l'anno precedente**.
- Lo stato di crisi deve essere individuato da una **diminuzione degli ordini** di lavoro o delle commesse, dal **decremento** delle vendite, dalla **contrazione** dell'attività produttiva o di prestazione di servizi o **dati negativi relativi al bilancio** e al fatturato con riferimento all'**annualità precedente** e dal **ridimensionamento o stabilità dell'organico nel semestre precedente**. Dovrebbero inoltre **essere assenti nuove assunzioni**, in special modo se assistite da agevolazioni.
- Il datore di lavoro deve presentare all'INPS una **relazione tecnica che illustri le motivazioni** a supporto della propria situazione economico-finanziaria e un **piano di risanamento** che definisca gli interventi e gli investimenti che l'impresa intende attuare, con particolare attenzione al **mantenimento dei livelli occupazionali** e al piano di **gestione delle eventuali eccedenze**.

Crisi evento improvviso e imprevisto

- L'assegno di integrazione salariale può essere autorizzato anche quando la situazione di **crisi sia conseguente ad un evento improvviso e imprevisto**, esterno alla gestione del datore di lavoro.
- Il datore di lavoro nella relazione deve rappresentare **l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi**, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto effetti negativi, la **completa autonomia dell'evento rispetto** alle politiche di **gestione del datore** di lavoro.
- **Non è necessario verificare l'andamento involutivo** rispetto all'anno precedente ma è **comunque richiesto il piano di investimento** e la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Contratto di solidarietà

- Il contratto di solidarietà può essere stipulato per **evitare in tutto o in parte il licenziamento di lavoratori eccedenti**. Deve essere **sottoscritto dalle OO.SS.** comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro RSA e dalla RSU ove esistenti.
- Nell'accordo collettivo **l'esubero va quantificato** e motivato.
- La **riduzione media di orario** su base giornaliera, settimanale o mensile può essere al **massimo l'80% dell'orario**, con un limite massimo per il **singolo lavoratore non superiore al 90%**.
- In caso di **minore ricorso** alla solidarietà, per sopravvenute esigenze lavorative, il **contratto resta in piedi** ma il datore di lavoro deve comunicarlo all'INPS.
- In caso, invece, di una **maggiore riduzione**, occorre stipulare un **nuovo contratto**.



Grazie per l'attenzione