

<p style="text-align: center;">AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO E NOVITÀ DEL DECRETO «SOSTEGNI TER» CHIARIMENTI MINISTERIALI</p>

La normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro è stata recentemente oggetto di riordino a opera della legge (di Bilancio 2022) 30/12/2021 n. 234 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022), come integrata dal d.l. 27/1/2022 n. 4 (cosiddetto decreto «sostegni ter» - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2022).

Di conseguenza il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con la circolare:

- 3/1/2022 n. 1, ha fornito le prime indicazioni per l'accesso al trattamento di integrazione salariale in genere e, in particolare, a quello straordinario (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022);
- 18/3/2022 n. 6, sotto riportata, ha diramato chiarimenti sugli interventi novativi apportati dal decreto «sostegni ter», vigente dal 27 gennaio u.s., e risposto ai primi quesiti sollevati nel frattempo da imprese e organizzazioni sindacali datoriali.



Oggetto: Riordino della normativa ordinaria in materia di Ammortizzatori sociali. Decreto- legge n. 4 del 27 gennaio 2022. Primi quesiti in materia di interventi di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro.

Indice:

1. Premessa
2. Decorrenza delle nuove disposizioni
3. Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni (articolo 7 del d.lgs. n. 148/2015)
4. Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa (articolo 8 del d.lgs. n. 148/2015)
5. Esame congiunto (articoli 14 e 24 del d.lgs. n. 148/2015)
6. Riorganizzazione aziendale per processi di transizione (articolo 21 lett. a) e DM n. 33 del 22 febbraio 2022)
7. Accordo di transizione occupazionale (articolo 22 ter del d.lgs. n. 148/2015)
8. Condizionalità e riqualificazione professionale (articolo 25 ter del d.lgs. n. 148/2015)
9. Disposizioni transitorie (articolo 44 comma 11 ter del d.lgs. n. 148/2015)
10. Imprese appaltatrici dei servizi di mensa e di pulizia
11. Editoria

1. Premessa

La materia delle integrazioni salariali originariamente disciplinata dal d.lgs. n. 148/2015, di recente oggetto di un riordino normativo ad opera della legge 30 dicembre 2021 n. 234 (legge bilancio 2022), è stata nuovamente modificata ed integrata da parte del Decreto-Legge 27 gennaio 2022, n. 4, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.21/L del 27 gennaio 2022, (d'ora in poi Decreto sostegni ter).

A seguito dell'entrata in vigore della sopra citata legge di Bilancio 2022, questa Direzione Generale, con la Circolare n. 1 del 3 gennaio 2022, ha fornito i primi chiarimenti e le prime indicazioni operative per l'accesso al trattamento di integrazione salariale e in particolare a quello straordinario.

Con la presente circolare, sulla quale è stato acquisito il parere dell'Ufficio Legislativo con nota prot. n. 29/2657 del 18 marzo 2022, si forniscono chiarimenti sugli interventi novativi apportati dal Decreto

sostegni ter e si coglie l'occasione per rispondere ai primi quesiti sollevati *medio tempore* dalle imprese e dalle organizzazioni sindacali datoriali.

2. Decorrenza delle nuove disposizioni

Le modifiche disposte con il Decreto sostegni ter sono entrate in vigore il 27 gennaio 2022 e si riferiscono operativamente ai trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o di riduzione dell'attività, decorrenti da quella data.

3. Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni (articolo 7 del d.lgs. n. 148/2015)

Come già illustrato al paragrafo n. 8 della Circolare n. 1, del 3 gennaio 2022, all'articolo 7 del d.lgs. n. 148/2015, è stato introdotto il comma 5 bis che pone degli obblighi, a pena di decadenza, in capo al datore di lavoro che non anticipa il versamento del trattamento integrativo ai lavoratori.

In particolare, nelle ipotesi in cui sia stato autorizzato il pagamento diretto ai lavoratori, da parte dell'INPS, della prestazione di integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto a pena di decadenza della autorizzazione, ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero a seguito delle modifiche operate dall'articolo 7, lett. b) del Decreto sostegni ter - se posteriore, entro il termine di 60 giorni dalla data della "**comunicazione**" del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione.

Trascorsi tali termini, senza l'adempimento dei citati obblighi di comunicazione, il pagamento della prestazione di integrazione salariale e degli oneri ad essa connessi rimangono in capo al datore di lavoro. A tal proposito, si chiarisce che già prima dell'intervento novativo dell'articolo 7 del d.lgs. n. 148/2015, il procedimento amministrativo relativo all'autorizzazione alla concessione dei trattamenti di CIGS veniva interamente svolto in via telematica attraverso l'uso dell'applicativo informatico noto come CIGS on-line. Ciò è anche indicato nel manuale utente del citato applicativo disponibile sul sito del Ministero <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/ammortizzatori-sociali/focus-on/CIGS/Documents/Manuale-CIGS-online-5112020.pdf> oppure https://mlps.my.salesforce.com/sfc/p/#0Y0000034BQk/a/1v0000013QJn/5RJcuc_VR2cVtdvGZPVtE4Rz7Ub0Q9pHmMIIeHNObnA.

Con una funzione propria dell'applicativo di CIGS-online, un servizio di cooperazione di sistemi informativi, l'Amministrazione, tempestivamente rispetto alla numerazione del provvedimento, mette a disposizione dell'INPS i decreti.

Al termine dell'istruttoria amministrativa relativa all'istanza di accesso al trattamento di CIGS nel canale delle comunicazioni, aperto al momento della presentazione dell'istanza da parte dell'impresa interessata per il tramite del suo referente aziendale, viene rilasciato un avviso - anche tramite PEC - di avvenuta emissione del decreto direttoriale quale provvedimento di chiusura del procedimento amministrativo.

Resta fermo che il referente aziendale, accreditatosi nel sistema informatico CIGS-online, ha sempre la

possibilità, oltre che di comunicare con gli uffici, di seguire l'iter del procedimento amministrativo, così come disciplinato dall'articolo 25 del d.lgs. n. 148/2015.

4. Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa (articolo 8 del d.lgs. n. 148/2015)

All'articolo 8, già modificato con gli interventi della legge di bilancio 2022, viene introdotta, ad opera dell'articolo 23 lett. c) del Decreto sostegni ter, una puntualizzazione relativa all'ipotesi in cui il lavoratore, già beneficiario di integrazione salariale, svolga - nel periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro - attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari alle sei mensilità. In questa ipotesi, come nell'ipotesi già disciplinata dal previgente art. 8, comma 2, relativa allo svolgimento di attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

5. Esame congiunto (articoli 14 e 24 del d.lgs. n. 148/2015)

L'impresa che intende richiedere l'intervento di integrazione salariale, sia ordinario che straordinario, deve avviare la procedura di consultazione sindacale (esame congiunto) come indicato agli articoli 14 e 24 del d.lgs. n. 148/2015.

Alla luce dell'articolo 23, lett. d) e g) del Decreto sostegni ter, che introduce all'articolo 14, comma 2 e all'articolo 24, comma 3 la locuzione "anche *in via telematica*", si precisa che essa sta a indicare che l'espletamento di tale fase del procedimento possa essere svolta anche a distanza, con l'ausilio delle reti informatiche o telefoniche.

6. Riorganizzazione aziendale per processi di transizione (articolo 21 lett. a) -DM n. 33 del 22 febbraio 2022)

La causale di riorganizzazione, così come individuata all'articolo 21 comma 1 lett. a), è stata ampliata riconoscendo nel medesimo ambito riorganizzativo programmi aziendali volti "*anche a realizzare processi di transizione*".

Come già anticipato nella circolare n. 1 del 2022, i piani di riorganizzazione aziendale devono presentare interventi articolati per fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, e azioni dirette a trasformazioni e transizioni aziendali digitali, tecnologiche, ecologiche ed energetiche.

Si ribadisce che sono considerate anche le fasi di transizione e ristrutturazione aziendale, fusioni e acquisizioni che possono condurre le imprese ad una evoluzione tale da consentire il superamento delle aree critiche e ristabilire gli equilibri per ricondurre l'impresa ad una fase di crescita.

I criteri di individuazione e la disciplina di regolamentazione dei sopra citati programmi di riorganizzazione aziendale per processi di transizione, sono stati individuati nel decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali n. 33 del 25 febbraio 2022, registrato alla Corte dei Conti il 14 marzo 2022.

In particolare, il decreto n. 33, integra e modifica il precedente decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali n. 94033 del 13 gennaio 2016 che riportava *“I criteri per l’approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi del d.lgs. n. 148/2015”*.

Alla luce delle modifiche apportate, si precisa che l’impresa che intenda richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinario per un intervento di riorganizzazione per realizzare processi di transizione, deve presentare un programma di interventi nel quale siano esplicitamente indicate le azioni di transizione.

Il detto programma- che, si ricorda, va allegato all’istanza di accesso alla CIGS- può, nelle linee di programmazione industriale, essere condiviso anche con le Regioni interessate o, in caso di imprese di rilevanti dimensioni di cui all’articolo 2 comma 1 lettera a) del d.lgs. n. 270/1999, con il MISE.

Tali azioni di transizione possono realizzarsi mediante la pianificazione di processi innovativi di transizione digitale e tecnologica, ovvero, ancora, in azioni dirette al rinnovamento e sostenibilità ambientale ed energetica.

Nelle ipotesi in cui l’impresa proceda alla riconversione degli impianti già esistenti, nel programma deve indicare puntualmente le azioni di riconversione che possono essere finalizzate all’efficientamento energetico e a un potenziamento straordinario in tema di misure di sicurezza.

L’impresa che si trova ad operare in specifici contesti territoriali può, altresì, articolare tali programmi di transizione che la conducano a risolvere le criticità emerse o emergenze derivanti da particolari settori produttivi.

In particolare, poi è richiesto che nel programma siano indicati tutti gli investimenti posti in essere per la realizzazione del processo di transizione, indicando più puntualmente le misure specifiche per l’aggiornamento tecnologico e digitale o per il rinnovamento e la sostenibilità ecologica ed energetica o le straordinarie misure di sicurezza.

Per l’approvazione del programma e la conseguente autorizzazione alla concessione della CIGS devono ritenersi soddisfatti anche gli ulteriori criteri indicati al DM n. 94033 all’articolo 1, comma 1 lett. da d) a g).

Si ricorda, pertanto, che:

- le programmate sospensioni dal lavoro dei dipendenti coinvolti devono essere motivatamente ricollegabili nell’entità e nei tempi al processo di riorganizzazione, e che le stesse devono rispettare il limite dell’80 per cento delle ore lavorabili nell’unità produttiva, nell’arco di tempo del programma;
- devono essere, altresì, indicate le azioni di recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dal programma ed interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70 %, realizzabili oltre che con il rientro in azienda anche il riassorbimento degli stessi all’interno di altre unità produttive della medesima azienda;
- devono essere indicati i percorsi di formazione diretti alla riqualificazione professionale e al potenziamento delle competenze;
- va previsto per gli eventuali esuberi residui un dettagliato piano di gestione;
- vanno esplicitate le modalità di copertura finanziaria degli investimenti.

7. Accordo di transizione occupazionale (articolo 22 ter del d.lgs. n. 148/2015)

La nuova misura di integrazione salariale, come declinata dal Legislatore all'articolo 22 ter del d.lgs. 148/2015 può essere riconosciuta *“Al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a) e b), ai datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti[] in deroga agli articoli 4 e 22”* per un periodo pari a un massimo di dodici mesi complessivi, non ulteriormente prorogabili *“al fine del recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero”*.

La previsione normativa sopra riportata ha originato diversi quesiti interpretativi ed applicativi, per i quali si forniscono i seguenti chiarimenti.

In primo luogo, si precisa che secondo le indicazioni del Legislatore la misura della tutela del reddito in parola è rivolta a favorire le transizioni occupazionali e, pertanto, destinata prevalentemente a quei lavoratori che in seguito alle azioni di un programma aziendale di riorganizzazione o risanamento già concluso da parte dell'impresa da cui dipendono restino, comunque, non riassorbibili e, pertanto, a rischio esubero.

In merito all'espressione **“all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale”** utilizzata dal Legislatore si precisa quanto segue.

La locuzione indicata postula una valutazione aziendale e che la stessa possa essere compiuta senza soluzione di continuità con un precedente trattamento di integrazione salariale straordinario già autorizzato, sia esso di prima concessione o di proroga (articolo 22- bis del d.lgs. n. 148/2015).

Nell'ipotesi in cui, invece, tale valutazione di *“esito”* sia compiuta non in continuità strettamente temporale con un programma di risanamento o riorganizzazione, bensì dopo che è trascorso un certo intervallo dalla conclusione delle azioni del programma stesso con eventuale ripresa dell'attività naturale dell'azienda, si precisa quanto segue. Per soddisfare le esigenze di salvaguardia delle professionalità e per valorizzare la gestione occupazionale delle aziende, si ritiene fattibile il percorso indicato all'articolo 22- ter e i relativi impegni di formazione del personale in esubero, anche quando l'esigenza di salvaguardia dei livelli occupazionali emerga dopo un certo lasso di tempo dalla conclusione delle azioni del programma con eventuale ripresa dell'attività.

Resta fermo che, stante il carattere successivo dell'intervento di CIGS per accordo di transizione occupazionale rispetto ad un piano di CIGS per crisi o riorganizzazione aziendale, l'azienda richiedente la misura in parola non deve trovarsi nella condizione di poter accedere ad ulteriori periodi di interventi straordinari all'interno del quinquennio mobile non ancora esaurito.

Del resto, decorso il quinquennio mobile, il datore di lavoro rientra nella piena disponibilità delle causali di cui all'articolo 21 e, potendo l'accordo di transizione stipularsi solo all'esito dell'intervento straordinario per le causali di cui all'articolo 21 comma 1, lett. a) e b), non è possibile ricorrere direttamente all'articolo 22- ter senza preventivamente aver fatto uso di tali tipi di intervento di CIGS.

Come chiarito fin qui, l'intento del Legislatore con gli interventi di riordino della materia degli ammortizzatori sociali è stato quello di realizzare un sistema di tutele coerente ed efficace

razionalizzando anche i diversi strumenti (anche quelli in deroga alla vigente normativa) introdotti per fronteggiare le crisi occupazionali.

In questa prospettiva, va considerato che le novità introdotte dalla legge 234/2021, entrate in vigore il 1° gennaio 2022 e, dunque, con potenziali effetti operanti sulle scelte di gestione aziendale già operate dalle imprese, porterebbero a rendere ammissibile il trattamento di cui al 22-ter per quelle imprese che al momento dell'attivazione della cassa integrazione straordinaria di cui all'articolo 44 del DL n. 109/2018 non potevano disporre di altri strumenti, né erano in grado di prevedere i nuovi strumenti disposti con la legge di Bilancio 2022. Conseguentemente, si può ricorrere eccezionalmente e senza soluzione di continuità all'ulteriore periodo di sostegno al reddito previsto dall'articolo 22-ter ove l'impresa provi la necessità di gestire in maniera non traumatica un residuo esubero di personale non risolto con la misura dell'articolo 44 citato.

Infine, il Legislatore con l'articolo 23, comma 1, lett. f) del Decreto sostegni ter precisa che l'ultimo comma dell'articolo 22-ter, così come inserito dall'articolo 1 comma 200, punto n. 5, dalla legge di Bilancio 2022, è abrogato.

A seguito di tale abrogazione, l'intervento di integrazione salariale previsto dall'articolo 22-bis del d.lgs. n. 148/2015, potrà essere concesso, ove ne sussistano i requisiti, per la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria anche per le diverse causali ivi previste, di crisi e riorganizzazione, oltre che per il contratto di solidarietà.

A tal proposito, si ricorda che con l'articolo 1, comma 129, della legge n. 234/2021 (bilancio 2022) la disposizione di cui all'articolo 22-bis in parola, è stata ulteriormente prorogata per gli anni 2022, 2023 e 2024 nel limite di spesa rispettivamente di 130 milioni di euro per l'anno 2022, 100 milioni di euro per l'anno 2023 e 50 milioni di euro per l'anno 2024. Gli oneri derivanti sono posti a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione.

Per i profili più strettamente operativi, si precisa, infine, che per l'accesso al trattamento di integrazione salariale straordinario, invocato ai sensi dell'articolo 22-ter, è necessario aver espletato la procedura di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015.

In tale sede, per la finalità propria dell'intervento, vanno individuati ed indicati i lavoratori a rischio esubero cui è rivolta la misura di sostegno al reddito.

A tal proposito, si rammenta, anche, che nella medesima sede di consultazione sindacale debbono essere definite con la Regione o le Regioni competenti le azioni di formazione e riqualificazione (articolate anche con la partecipazione dei fondi interprofessionali) per la rioccupazione e l'autoimpiego specificando, anche via prospettica, le strategie di gestione del personale beneficiario della misura individuando il personale che l'impresa stessa è in grado di riassorbire nella propria struttura.

Tali azioni, rivolte alla individuazione di percorsi di formazione, finanziabili anche mediante il ricorso ai fondi interprofessionali e ai cofinanziamenti regionali, sono definite con gli enti di formazione, ovvero tutti gli enti accreditati a livello nazionale e regionale e gli altri soggetti, anche privati, che per statuto o istituzionalmente, sulla base di specifiche disposizioni legislative o regolamentari anche regionali, svolgono attività di formazione.

Quanto all'accesso al programma GOL, si rappresenta che il medesimo è stato adottato con Decreto interministeriale 5 novembre 2021, pubblicato in Gazzetta ufficiale il 27 dicembre 2021. I lavoratori interessati dall'accordo, in particolare, accedono ad un determinato percorso nei servizi per il lavoro,

denominato "Percorso 5: ricollocazione collettiva". Si rimanda in materia alle indicazioni che verranno fornite dall'ANPAL in termini di coordinamento nazionale e dalle Regioni e Province Autonome, per l'attuazione territoriale.

Stante la particolarità dell'intervento, il Legislatore ha espressamente disposto che lo stesso non debba essere conteggiato nell'ambito del periodo massimo di cassa integrazione straordinaria fruibile nel quinquennio mobile di riferimento e, dunque, che lo stesso sia considerato in deroga ai limiti temporali di cui agli articoli 4 e 22 del d.lgs. n. 148/2015 e invocabile pertanto anche dalle imprese che hanno esaurito i periodi di integrazione salariale massimi fruibili nel quinquennio di riferimento.

Per la presentazione dell'istanza, si conferma il ricorso all'applicativo informatico di CIGS on line ove è disponibile apposita scheda (n. Scheda 11 Accordo di transizione occupazionale ex articolo 22 ter, d.lgs. n. 148/2015) da compilare e allegare alla domanda, ricordando che l'elenco nominativo da allegare è quello del personale a rischio esubero, beneficiario della misura.

8. Condizionalità e riqualificazione professionale (articolo 25 ter del d.lgs. n. 148/2015)

Con gli interventi di aggiornamento introdotti dal Decreto sostegni ter, è stata inserita una precisazione anche in riferimento al c.d. meccanismo della condizionalità, indicato all'articolo 25 ter del d.lgs. n. 148/2015, così come introdotto dall'articolo 1, comma 202 della legge di bilancio 2022.

La disposizione normativa in esame, si ricorda, è posta con l'obiettivo di assicurare ai lavoratori, coinvolti in programmi aziendali che vedano anche l'intervento del sostegno al reddito, la possibilità di riqualificare le proprie competenze.

Tale condizionalità originariamente (cfr. legge bilancio 2022, articolo 1 comma 202) riferita ai trattamenti straordinari disciplinati dal Capo III del Titolo I del d.lgs. n. 148/2015 è ora - ad opera dell'intervento di modifica dell'articolo 1, lett. h) del Decreto sostegni ter - riferita anche alle integrazioni salariali straordinarie del Titolo II" del d.lgs. n. 148/2015.

Pertanto, anche i lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale erogati dai fondi bilaterali, fondi bilaterali alternativi, fondo di integrazione salariale (FIS) e fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano (articoli 26, 27, 29 e 40 del d.lgs. n. 148/2015) "partecipano ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione anche mediante fondi interprofessionali" (cfr. articolo 25 ter, comma 1).

I percorsi di formazione e riqualificazione offerti ai detti lavoratori devono essere programmati e coordinati con la domanda di lavoro espressa dal territorio.

La mancata e ingiustificata partecipazione alle iniziative formative citate comporta l'irrogazione di sanzioni che implicano la decurtazione del trattamento di integrazione salariale in misura percentuale, fino alla decadenza dal trattamento in corso secondo le modalità definite nell'emanando decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Le modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione introdotte dall'articolo 25-ter, comma 1, sono definite con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo

28 agosto 1997, n. 281, alla data di emanazione della presente circolare ancora in corso di perfezionamento.

9. Disposizioni transitorie (articolo 44 comma 11- ter del D.lgs. n. 148/2015)

Come rappresentato nella Circolare n. 1 del 3 gennaio 2022, al paragrafo 17, con l'articolo 1, comma 216 della legge di bilancio 2022, all'articolo 44 del d.lgs. n. 148/2015, dopo il comma 11-bis è stato introdotto il comma 11-ter con effetti, però, limitati agli anni 2022 e 2023.

In particolare, si ribadisce, che nei casi di processi di riorganizzazione aziendale o nelle ipotesi di grave difficoltà economica di una impresa - rientrante nel campo applicativo dell'articolo 20 del d.lgs. n. 148/2015 - che non possa più ricorrere alle tutele dei trattamenti di CIGS e in deroga ai limiti temporali di cui agli articoli 4 e 22 del medesimo D.lgs., abbia la possibilità di accedere ad un ulteriore periodo di trattamento straordinario, massimo di 52 settimane fruibili fino al termine ultimo del 31 dicembre 2023.

A tale proposito, si riferiscono le seguenti indicazioni.

Il Legislatore con tale ulteriore misura di sostegno al reddito ha voluto assicurare una ulteriore protezione a quei lavoratori dipendenti da imprese che avendo già intrapreso un processo di risanamento ovvero di ristrutturazione, si trovino ancora ad affrontare difficoltà per il rilancio dell'impresa e che non *“possono più ricorrere ai trattamenti straordinari di integrazione salariale”*

In merito alla corretta interpretazione di tale richiamata *“impossibilità”*, si precisa che la stessa possa riscontrarsi non solo in riferimento al limite del tetto massimo di CIG fruibile nel quinquennio mobile di riferimento (cfr. articoli 4 e 22 del d.lgs. n. 148/2015), ma anche con riferimento all' *impossibilità oggettiva dell'azienda a ricorrere alle misure di intervento straordinario già tipizzate nel d.lgs. n. 148/2015.*

In particolare, si evidenzia l'ipotesi di un'impresa che, nel denunciare il perdurare dello stato di crisi, non possa rinnovare la richiesta di un ulteriore periodo di CIGS per crisi aziendale, stante quanto previsto all'articolo 22, comma 2, secondo cui *“una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione”*, ovvero qualora non abbia neanche i requisiti per accedere alla proroga di cui all'articolo 22- bis (oggi prorogato con il Decreto sostegni ter), in quanto non *“presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuità aziendale e la salvaguardia occupazionale”*. In queste ipotesi, pertanto si ravvisa, stante la circostanza che il trattamento è in deroga all'articolo 22 del d.lgs. n. 148/2015, la possibilità di sostenere i lavoratori con le misure sperimentali di cui all'articolo 44, comma 11- ter.

Per i profili più strettamente operativi, si forniscono le seguenti indicazioni.

Trattandosi di un intervento di integrazione salariale straordinaria, inserito nel corpo del d.lgs. n. 148/2015, al pari di tutti gli altri interventi di CIGS ivi disciplinati, si ritiene necessario l'espletamento della fase di consultazione sindacale; pertanto, anche tale tipo di intervento è soggetto alle procedure dell'articolo 24, del d.lgs. n. 148/2015.

Le cinquantadue settimane di trattamento richiedibili, anche in modo frazionato, sono fruibili fino alla data ultima del 31 dicembre 2023. Pertanto, si precisa che i provvedimenti di autorizzazione potranno riferirsi a periodi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa che non superino tale data.

Stante la particolarità dell'intervento, il Legislatore ha espressamente disposto che lo stesso non debba essere conteggiato nell'ambito del periodo massimo di cassa integrazione straordinaria fruibile nel quinquennio mobile di riferimento e dunque che lo stesso sia considerato in deroga ai limiti temporali di cui agli articoli 4 e 22 del d.lgs. n. 148/2015.

Essendo assegnate per tale misura di intervento risorse pari a 150 milioni di euro per ciascun anno, l'INPS -cui è assegnato il monitoraggio della spesa- qualora verifichi il raggiungimento, anche in via prospettica, dei predetti limiti di spesa, non potrà prendere in considerazione ulteriori domande di erogazione del trattamento.

Per la presentazione dell'istanza si conferma il ricorso all'applicativo informatico di *CIGS on line* ove è disponibile apposita scheda da compilare e allegare alla domanda. (Scheda n.12 Disposizioni transitorie ex articolo 44, comma 11 ter, d.lgs. n. 148/2015).

10. Imprese appaltatrici dei servizi di mensa e di pulizia

L'articolo 1, comma 198 della legge di bilancio 2022 indica, tra le varie novità, la limitazione temporale del campo di applicazione individuato dall'articolo 1 alla data del 31.12.2021. Da ciò, ne deriva che a decorrere dal 01.01.2022 le imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione e di pulizia, nel caso debbano gestire una riduzione o sospensione dell'attività, possono ricorrere per tutelare i propri dipendenti ai trattamenti di integrazione salariale sia ordinaria che straordinaria, a prescindere dalle condizioni soggettive dell'impresa committente in cui prestano i loro servizi.

Tale nuovo quadro di riferimento pone dunque la necessità di individuare, nel panorama delle causali di cui all'articolo 21 del d.lgs. n. 148/2015, percorsi che garantiscano alle citate imprese di servizi soluzioni occupazionali e reddituali per le unità lavorative interessate, non più in diretta connessione con la contrazione dell'attività delle imprese committenti e del loro ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale, ma in maniera autonoma, in attuazione di programmi di crisi aziendale, di riorganizzazione o a seguito di stipula di contratti di solidarietà.

Le imprese- appartenenti al settore in parola- che intendono richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinario, ai sensi dell'articolo 21 del d.lgs. n. 148/2015, a seguito di una sospensione o di una riduzione dell'attività lavorativa possono accedere alle diverse causali di intervento declinate all'articolo 21 del d.lgs. n. 148/2015. In particolare, laddove le predette imprese accedano alla causale della crisi aziendale o quella del contratto di solidarietà, si forniscono le seguenti indicazioni.

- **Aspetti operativi per accesso alla causale di Crisi aziendale**

L'impresa che intende presentare istanza per accedere alla concessione del trattamento di integrazione salariale straordinaria per crisi aziendale deve allegare all'istanza e alla scheda 1/A una Relazione nella quale vengono specificate le criticità registrate dall'azienda e riferite alle singole sedi operative e come le stesse abbiano influito sull'impresa stessa.

In detta relazione vanno altresì illustrati, con specifico riferimento alle unità coinvolte, gli interventi correttivi volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria e gestionale o derivanti da condizionamenti esterni e azioni volte a garantire la continuazione dell'attività aziendale anche finalizzate alla salvaguardia occupazionale, con l'indicazione degli eventuali esuberanti dei quali occorre specificare le modalità di gestione.

Al fine, poi, di consentire il controllo del rispetto del limite massimo di cui all'articolo 22, comma 4, d.lgs. n. 148/2015, l'impresa deve produrre specifica dichiarazione con la quale viene assunto l'impegno al rispetto del limite delle ore di sospensione autorizzabili che non può eccedere l'80% delle ore contrattualmente lavorabili con riferimento alla platea di tutti i lavoratori mediamente occupati nell'unità produttiva nel semestre precedente la presentazione dell'istanza. Inoltre, deve produrre l'allegato menzionato nella circolare ministeriale n. 16 del 28/08/2017 (reperibile all'indirizzo: <http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/ammortizzatori-sociali/focus-on/CIGS/Pagine/CIGSonline.aspx>) debitamente compilato.

Infine, sempre per consentire il corretto calcolo della durata massima complessiva di trattamento di integrazione salariale autorizzabile, nel rispetto delle indicazioni di cui agli articoli 4 e 22 del d.lgs. n. 148/2015, si richiede di specificare, per singola unità coinvolta nel programma di CIGS, l'azienda committente presso cui opera i servizi.

- **Aspetti operativi per accesso alla causale del Contratto di solidarietà**

Resta fermo quanto descritto al paragrafo 12.c. della circolare n. 1 del 3 gennaio 2022 che ha illustrato le previsioni dell'articolo 1, comma 199 lett. d) della legge di bilancio 234/2021 con il quale è stato sostituito il comma 5 dell'articolo 21 che disciplina la concessione del trattamento di integrazione salariale a seguito della stipula di un contratto di solidarietà difensivo.

Si precisa, infine, che anche per le aziende operanti nel settore delle mense ristorazione e pulizia sussistendone i requisiti, è possibile far ricorso agli interventi di sostegno al reddito disciplinati dagli articoli 22 bis, 22 ter e 44, comma 11 ter del d.lgs. n. 148/2015.

11. Editoria

L'articolo 25 bis recante "*Disposizioni particolari per le imprese del settore dell'editoria*", introdotto nel corpo normativo del d.lgs. n. 148/2015 dal d.lgs. n. 69/2017, è rimasto invariato, anche dopo il riordino ad opera della legge di Bilancio 2022 e del Decreto sostegni ter.

Si ricorda che con il decreto interministeriale n. 100495 del 23 novembre 2017 sono state individuate le

modalità per l'applicazione del citato articolo che, in particolare, disciplina i criteri per il riconoscimento dei diversi interventi di CIGS in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese editrici o stampatrici di giornali quotidiani, di periodici e le agenzie di stampa a diffusione nazionale di cui all'articolo 27, secondo comma, della legge n. 416 del 1981. Successivamente, sono state pubblicate le circolari n. 21 del 22.12.2017 e n. 5 del 20.02.2018, che hanno impartito le modalità applicative e i chiarimenti relativi al computo della durata massima complessiva dei trattamenti di integrazione salariale.

In sintesi, si ricorda che, ai sensi del comma 3 del citato articolo 25-bis, l'intervento di integrazione salariale straordinario può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata dall'approvazione di un programma di riorganizzazione aziendale in presenza di crisi ovvero per crisi aziendale, compresa la cessazione aziendale o di un ramo della stessa, anche in costanza di fallimento.

Tali interventi di sostegno al reddito, sia a seguito di un programma di riorganizzazione aziendale in presenza di crisi che in quello di crisi aziendale, possono avere una durata massima complessiva non superiore ai 24 mesi anche continuativi.

Le imprese del settore possono accedere anche ai benefici di cui all'articolo 21 lett. c), contratto di solidarietà, secondo le modalità di cui al comma 5 del medesimo articolo come oggi modificato dall'articolo 1 comma 199 della legge di Bilancio 2022.

La necessità di una protezione reddituale in favore dei lavoratori delle imprese del settore editoriale è stata già oggetto di particolare attenzione attraverso la possibilità di riconoscere anche alle imprese del citato settore i benefici dell'integrazione salariale disposta all'articolo 22-bis del d.lgs. n. 148/2015, laddove si riscontrino aspetti di particolare complessità produttiva ed occupazionale e siano accertati gli ulteriori requisiti previsti dalla norma.

Allo stesso modo, le imprese del settore editoriale possono, sussistendone le condizioni, fare ricorso alle misure disciplinate all'articolo 22-ter del d.lgs. n. 148/2015 (come introdotto dall'articolo 1, comma 200 della legge di Bilancio n. 234/2021 e oggetto di disamina al paragrafo 13 della già citata circolare n. 1 del 3 gennaio 2022 ed al paragrafo 6 della presente circolare). Per tali aziende è consentito, dunque, in esito ad un programma di riorganizzazione in presenza di crisi o di crisi aziendale, far ricorso, per quei lavoratori a rischio esubero alla richiesta della cassa integrazione guadagni straordinaria per un massimo di dodici mesi ai sensi dell'articolo 22-ter citato.

Nel medesimo solco interpretativo si riconosce alle imprese del settore la possibilità di accedere anche alla misura straordinaria e transitoria declinata all'articolo 44, comma 11-ter del d.lgs. n. 148/2015.

A tale proposito si sottolinea tuttavia che, ai sensi dell'articolo 37, comma 1, della legge n. 416/1981, i lavoratori poligrafici i giornalisti professionisti iscritti all'INPGI dipendenti delle aziende del settore editoriale, possono accedere alla misura del prepensionamento unicamente nel corso di utilizzo "dei trattamenti di cui all'art. 25-bis del D.lgs.n. 148/2015, comma 3, lettere a) e b) per i lavoratori poligrafici, e lettera a) per i giornalisti", e pertanto non nel corso di fruizione degli strumenti di cui all'articolo 22-ter e all'articolo 44, comma 11-ter del d.lgs. n. 148/2015.

Infine, si evidenzia che anche ai lavoratori del settore quando beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria, si applica la disciplina declinata all'articolo 25 ter del d.lgs. n. 148/2015 come inserito dalla legge di Bilancio 2022 relativa alla formazione e riqualificazione professionale.

Si richiamano, a tal proposito, le indicazioni fornite ai paragrafi precedenti.

In ultimo e in linea con la finalità di universalità dei trattamenti di sostegno al reddito e per omogeneizzare il procedimento amministrativo sotteso alle autorizzazioni alle concessioni, si precisa che per tutti i trattamenti di integrazione salariale straordinari, previsti dal novellato decreto legislativo, si applica il procedimento amministrativo di cui all'articolo 25 del d.lgs. medesimo, ove non espressamente derogato.



Firmato digitalmente da DE LUCA AGNESE
C=IT
O=MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE
SOCIALI

IL DIRETTORE GENERALE
Agnese De Luca
(firmato digitalmente)

Documento firmato digitalmente secondo le indicazioni sulla dematerializzazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 20 e 21 del D.L.gs. 7/3/2005, n. 82 recante "Codice Amministrazione digitale" e s.m.i.. L'originale del documento firmato digitalmente resta agli atti di questo Ufficio