

LAVORO

Ammortizzatori/1. Da oggi in vigore i nuovi criteri per l'approvazione dei programmi di Cassa

# Cigs legata al piano di rilancio

## In caso di riorganizzazione va indicato come raggiungere il nuovo assetto

Antonino Cannioto  
Giuseppe Maccarone

Le aziende che ricorrono alla cassa integrazione straordinaria per riorganizzazione aziendale devono presentare un programma finalizzato a gestire l'organizzazione, evidenziarne i punti critici e, in particolare, delineare gli strumenti messi in campo con lo scopo di definire un nuovo assetto dell'impresa.

Questa è una delle indicazioni contenute nel **decreto ministeriale 94033** pubblicato ieri, **e in vigore da oggi**, con cui vengono definiti, in base a quanto previsto dal Dlgs 148/2015, i criteri per l'approvazione dei programmi di Cigs.

Sempre per riorganizzazione aziendale si deve dare conto degli investimenti realizzati per l'ammmodernamento e il miglior rendimento delle strutture, nonché per la formazione e la riqualificazione del personale. In tal senso, il valore medio annuo degli investimenti programmati deve essere superiore al valore medio di quelli (della stessa

specie) del biennio precedente. Nell'ammontare si comprendono anche eventuali contributi dello Stato o dell'Ue.

Altro passaggio determinante attiene all'entità delle sospensioni dal lavoro che devono essere, anche riguardo ai tempi, in linea con la riorganizzazione che si vuole effet-

### LE ALTRE SITUAZIONI

Se si deve far fronte a uno stato di crisi è necessario provare lo squilibrio finanziario. Durante la solidarietà solo licenziamenti concordati

tuare. Sempre con riferimento ai dipendenti, è necessario indicare nel programma il ritorno all'attività lavorativa (anche in altre aziende del gruppo) di almeno il 70% dei lavoratori coinvolti. In linea con quanto previsto dal Dlgs 148/15, dal 24 settembre 2017, la cassa sarà erogabile nel limite dell'80% delle ore

lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo autorizzato.

Il Dm si occupa anche di definire i criteri per l'approvazione dei programmi connessi alle altre cause di intervento della Cigs. Per le crisi aziendali si richiede la consueta prova del trend negativo riguardante i anni precedenti, il ridimensionamento o la stabilità dell'organico e l'assenza di nuove assunzioni (salvo quelle giustificate). Va, inoltre, fornito un piano di risanamento che preveda la continuazione dell'attività o la salvaguardia di uno o più settori, in modo da garantire una continuità occupazionale.

Per ottenere l'approvazione dei programmi tutte le condizioni previste dal Dm devono essere contestualmente presenti. L'approvazione è preclusa alle aziende che hanno iniziato l'attività nei 2 anni precedenti la richiesta di Cigs; lo stesso dicasi per quelle che non hanno avviato la produzione. Semaforo rosso anche in caso di trasformazioni societarie, tranne quelle tra soggetti giuridici che

presentano assetti societari coincidenti. In caso contrario deve evidenziarsi la finalità di salvaguardare i posti di lavoro.

Per la Cigs collegata a eventi improvvisi e imprevisti, l'azienda deve documentare tale imprevedibilità e, in particolare, la mancanza di un collegamento tra la stessa e l'organizzazione aziendale. In questo caso l'intervento della cassa è garantito anche in assenza di presentazione degli indicatori di squilibrio finanziario.

Per i contratti di solidarietà difensivi (Cds) - terza causa di intervento Cigs - si ribadisce la non applicabilità ai casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili. Le aziende edili hanno l'obbligo di indicare, nel contratto, i lavoratori distinguendo coloro che sono addetti alla struttura permanente. Restano fuori dal Cds i contratti a tempo determinato stagionali mentre per i part time l'ulteriore riduzione dell'orario è ammessa laddove l'azienda possa dimostrare l'inserimento strutturale del lavoratore a tempo

parziale nella preesistente organizzazione. Nel contratto di solidarietà si deve quantificare e motivare l'esubero di personale; la possibilità di aumentare l'orario per far fronte a esigenze lavorative deve essere prevista nell'accordo; l'aumento della riduzione di orario comporta, invece, la stipula di un nuovo Cds. I lavoratori in solidarietà non possono eseguire straordinari. Il ministero ricorda, inoltre, che durante un Cds assistito da Cigs si può attivare una procedura di licenziamento collettivo solo se i lavoratori sono d'accordo.

Nel decreto vengono, altresì, forniti i criteri per la concessione della Cigs alle imprese appaltatrici dei servizi di mensa e di pulizia, alle imprese artigiane dell'indotto, nonché ai partiti politici. Nel primo caso si evidenzia come il programma deve mettere in luce lo stretto collegamento tra il committente (che deve essere interessato da Cigs) e l'azienda appaltatrice; la Cassa non può, inoltre, durare più dell'appalto.