

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 5 luglio 2021, n. 26

Il 1° luglio ha segnato il **ritorno, seppur graduale e diversificato, alla disciplina ordinaria degli ammortizzatori sociali** e facoltà di azionare percorsi individuali e/o collettivi di mobilità in uscita di personale eventualmente eccedente. Il **decreto-legge n. 99/2021**, si limita infatti ad introdurre nuove settimane di cassa integrazione con causale Covid per alcune realtà afferenti al settore tessile secondo il meccanismo dei codici Ateco2007 e per aziende in crisi (tavoli aperti al MISE) e che non possano utilizzare gli strumenti “standard”.

Le imprese del settore industriale, non ricomprese in quelle eccezioni, dovranno dunque **riprendere a confrontarsi in toto** (campo di applicazione, causali, limiti di durata, procedure di consultazione sindacale e/o accordo) **con la disciplina di cui al decreto legislativo n. 148/2015**, entro i campi d’applicazione ivi identificati.

Riavvolgendo il nastro all’epoca del Jobs Act, torna alla mente come si tratti di un articolato di per sé impostato in **senso restrittivo** rispetto all’ordinamento previgente, ed integrato da una **serie di atti amministrativi** (decreti e circolari ministeriali, circolari e messaggi INPS) **che dettano causali, procedure e requisiti di accoglimento particolarmente stringenti per l’impresa istante.**

Prendendo in esame la sola CIGO, abbiamo, tra i principali atti: [decreto ministeriale n. 95442/2016](#) con indicazione specifica delle diverse causali percorribili; [circolare INPS n. 139/2016](#) con esplicazione di requisiti e procedimento di accoglimento.

In prima battuta occorre verificare che l'unità produttiva coinvolta abbia **“capienza” secondo i limiti massimi di fruizione** di tutti gli ammortizzatori sociali (art. 4 d. lgs. n. 148/15) e della CIGO in particolare; non sono da conteggiare solamente i periodi di cassa integrazione con “causale Covid” introdotti dal decreto Cura Italia in poi. In secondo luogo, oltre a dimostrare la **transitorietà dell'evento, la non imputabilità a scelte imprenditoriali e la valutazione di termini e modalità di ripresa dell'attività lavorativa**, l'azienda, in sede di relazione tecnica, a seconda della causale invocata dovrà oggi (come allora) puntualmente dimostrare una serie di elementi richiesti dalla circolare 139.

Si prenda ad esempio la causale **“mancanza di lavoro/commesse”**: occorre dare prova di *«un andamento involutivo degli ordini e delle commesse perdurante nel tempo, tale da pregiudicare il regolare svolgimento dell'attività lavorativa»*, argomentando circa *«il significativo calo di ordini e commesse, la diminuzione dei consumi energetici, l'andamento involutivo e/o negativo del fatturato, o del risultato operativo, o del risultato di impresa o dell'indebitamento rispetto alle due annualità precedenti l'anno in cui il periodo di integrazione è richiesto o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di due anni»*.

Per la diversa ipotesi - oggi in qualche caso forse ipotizzabile dato l'aumento dei prezzi - di **“mancanza di materie prime/componenti”** l'azienda dovrà comprovare di aver effettuato *«ricerche di mercato effettuate (tramite e-mail, contatti epistolari etc.) rimaste senza esito a fronte di oggettive e sopravvenute impossibilità di reperimento delle materie stesse»*, non essendo quindi sufficiente un semplice ritardo piuttosto che una difficoltà di reperimento facilmente aggirabile tramite ricerche presso altri fornitori.

Inoltre, al di fuori di alcune limitate ipotesi (es. eventi oggettivamente non evitabili, mancanza di materie prime), è obbligo allegare un **quadro riepilogativo dell'andamento dei fondamentali aziendali del biennio precedente** (fatturato, risultato operativo e di impresa, esposizione debitoria verso banche e fornitori). L'istanza sarà accolta solo in presenza, nel periodo considerato, di dati dal **carattere involutivo**, con valutazione di merito/congruità a carico della sede INPS competente. Diversamente il datore di lavoro, nell'ambito del generale rischio d'impresa, dovrà gestire la riduzione d'orario necessaria attraverso gli ordinari istituti di legge e contratto collettivo (ferie, permessi, anche mediante accordo).

Orbene, il quadro qui rappresentato, seppur in maniera fin troppo sintetica, è ben noto agli operatori e suggerisce un **non automatico possibile ricorso, a normativa vigente, alla CIGO**. Anzi, non sembrano da sottovalutare gli **ostacoli di carattere tecnico-operativo** per la fruizione dell'ammortizzatore, con **un'incertezza di fondo** - a riduzione d'orario avviata - legata ai tempi di lavorazione dell'istruttoria, che potrebbero allungarsi anche di alcuni mesi. Anche **l'attuazione in concreto della Presa d'atto** siglata il 29 giugno scorso in sede governativa con le Parti Sociali **non potrà quindi prescindere da valutazioni di merito, caso per caso, circa la percorribilità o meno degli strumenti a disposizione**, adottando quindi un approccio squisitamente tecnico.

Marco Menegotto

ADAPT Professional Fellow

 [@MarcoMenegotto](https://twitter.com/MarcoMenegotto)