

D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033 ⁽¹⁾.

Criteri per l'approvazione di programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi del [decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015](#) ⁽²⁾

(1) Pubblicato nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in data 8 febbraio 2016.

(2) Emanato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

VISTO il [decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015](#), recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della [legge 10 dicembre 2014, n. 183](#)";

VISTI, in particolare, gli [articoli 20 e 21](#) del predetto decreto legislativo;

VISTO l'articolo [3](#) della [legge 14 gennaio 1994, n. 20](#);

RITENUTO di individuare i criteri per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria;

DECRETA

Articolo 1 *Riorganizzazione aziendale*

1. Sono adottati i seguenti criteri per l'approvazione dei programmi presentati dalle imprese che richiedono l'intervento straordinario di integrazione salariale per riorganizzazione aziendale, di cui all'articolo [21, comma 2](#), del [decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015](#):

a) l'impresa richiedente deve presentare un programma di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva. Tale programma deve essere predisposto anche nel caso di ridefinizione dell'assetto societario e del capitale sociale, ovvero della ricomposizione dell'assetto dell'impresa e della sua articolazione produttiva;

b) il programma di interventi può contenere investimenti per impianti fissi ed attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo e può prevedere attività di formazione e riqualificazione professionale rivolta al recupero e alla valorizzazione delle risorse interne;

c) il valore medio annuo degli investimenti previsti nel programma - relativo alle unità aziendali interessate all'intervento, inclusi gli eventuali

investimenti per la formazione e riqualificazione professionale di cui sopra, comprensivi dei contributi pubblici sia nazionali che dei fondi U.E. - deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti, della stessa tipologia, operati nel biennio precedente;

d) le sospensioni dal lavoro devono essere motivatamente ricollegabili, nell'entità e nei tempi, al processo di riorganizzazione da realizzare;

e) le sospensioni decorrenti dal 24 settembre 2017 possono essere autorizzate soltanto nel limite dell'80 per cento delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo del programma autorizzato;

f) nel programma devono essere indicate le previsioni di recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70%. Per recupero occupazionale deve intendersi, oltre al rientro in azienda dei lavoratori sospesi, anche il riassorbimento degli stessi all'interno di altre unità produttive della medesima impresa ovvero di altre imprese, nonché iniziative volte alla gestione non traumatica dei lavoratori medesimi. Per gli eventuali esuberi strutturali residui devono essere dettagliatamente precisate le modalità di gestione;

g) il programma deve esplicitamente indicare le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

2. Ai fini dell'approvazione del programma di riorganizzazione aziendale di cui al comma 1 deve riscontrarsi la contestuale presenza delle condizioni di cui alle lettere da a) a g) del medesimo comma 1.

3. In sede di prima applicazione del presente decreto, i piani di riorganizzazione sono esaminati anche con riferimento agli interventi di CIGS già attuati dall'impresa richiedente, a prescindere dal valore degli investimenti di cui al precedente comma 1, lett. c).

Articolo 2 *Crisi aziendale*

1. Sono adottati i seguenti criteri per l'approvazione dei programmi di crisi aziendale, ai sensi dell'articolo [21, comma 3](#), del [decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015](#):

a) dagli indicatori economico-finanziari di bilancio (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo; l'impresa deve presentare specifica relazione tecnica, recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economico-finanziaria;

b) deve essere verificato, in via generale, il ridimensionamento o, quantomeno, la stabilità - dell'organico aziendale nel biennio precedente l'intervento della CIGS. Deve, altresì, riscontrarsi, di norma, l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie. Nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad

assumere personale, ovvero intenda assumerne durante il periodo di fruizione della cassa integrazione guadagni straordinaria, deve motivare la necessità delle suddette assunzioni, nonché la loro compatibilità con la disciplina normativa e le finalità dell'istituto della CIGS;

c) deve essere presentato, da parte dell'impresa, un piano di risanamento che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisca gli interventi correttivi intrapresi, o da intraprendere, volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale per ciascuna unità aziendale/settore di attività dell'impresa interessata dall'intervento straordinario di integrazione salariale;

d) il programma di risanamento di cui al punto precedente deve essere finalizzato a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia, seppure parziale, dell'occupazione. L'impresa - qualora, nel corso dell'intervento di CIGS o al termine dello stesso preveda esuberi strutturali - deve presentare un piano di gestione degli stessi.

2. Ai fini dell'approvazione del programma di crisi aziendale, deve riscontrarsi la contestuale presenza delle condizioni di cui alle lettere da a) a d) del precedente comma 1.

3. Il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere concesso, altresì, quando la situazione di crisi aziendale sia conseguente ad un evento improvviso ed imprevisto, esterno alla gestione aziendale. In tal caso, l'impresa, deve rappresentare l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto gli effetti negativi, la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale. Tale fattispecie è valutata, pur in assenza delle condizioni di cui alle lettere a) e b), sempre che siano soddisfatti i requisiti di cui alle lettere c) e d) del comma 1 del presente articolo.

4. Non sono presi in esame, in via generale, i programmi di crisi aziendale di cui al comma 1, presentati da imprese che:

a) abbiano iniziato l'attività produttiva nel biennio antecedente alla richiesta di CIGS;

b) non abbiano effettivamente avviato l'attività produttiva;

c) abbiano subito significative trasformazioni societarie nel biennio antecedente la richiesta di CIGS, salvo che tali trasformazioni siano avvenute tra imprese che presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, con la preminente finalità del contenimento dei costi di gestione, nonché nei casi in cui, pur in presenza di assetti proprietari non coincidenti, tali trasformazioni comportino, per le imprese subentranti azioni volte al risanamento aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

Articolo 3 *Contratto di solidarietà - aziende e lavoratori beneficiari*

1. Sono adottati i criteri di seguito indicati per l'accesso al trattamento di integrazione salariale a seguito della stipula di un contratto di solidarietà, ai sensi dell'articolo [21, comma 5](#), del [decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015](#), in favore dei lavoratori dipendenti di aziende le quali abbiano sottoscritto contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo [51](#) del [decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#), 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.

2. Il contratto di solidarietà non si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili. A tale riguardo, nel caso di imprese rientranti nel settore edile, devono essere indicati nel suddetto contratto i nominativi dei lavoratori inseriti nella struttura permanente, distinguendo detti lavoratori da quelli di cui al primo periodo del presente comma 2.

3. Il ricorso al contratto di solidarietà non è ammesso per i rapporti di lavoro a tempo determinato, instaurati al fine di soddisfare le esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale.

4. Per i dipendenti con rapporto di lavoro part-time è ammissibile l'applicazione dell'ulteriore riduzione di orario, qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro.

Articolo 4 *Contratto di solidarietà - modalità applicative*

1. L'esubero di personale, in relazione al quale viene sottoscritto tra le parti il contratto di solidarietà, deve essere quantificato e motivato nel contratto stesso.

2. Qualora le parti, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, ritengano di derogare, nel senso di una minore riduzione di orario, a quanto già concordato nel contratto di solidarietà, le modalità di tale deroga devono essere previste nel contratto medesimo. L'azienda è tenuta a comunicare l'avvenuta variazione di orario al competente ufficio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all'INPS. In tutti i casi in cui la deroga comporti, invece, una maggiore riduzione di orario è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà.

3. In linea generale, non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà.

4. Nel corso del trattamento straordinario di integrazione salariale a seguito di stipula di un contratto di solidarietà - al fine di consentire la gestione non

traumatica degli esuberanti di personale - è possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori.

Articolo 5 *Imprese appaltatrici dei servizi di mensa e dei servizi di pulizia*

1. Sono adottati i seguenti criteri per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale in favore dei lavoratori dipendenti delle imprese appaltatrici dei servizi di mensa e dei servizi di pulizia:

a) la contrazione dell'attività dell'azienda appaltatrice dei servizi di mensa deve essere in diretta connessione con la contrazione dell'attività dell'impresa committente verificatasi a seguito del ricorso al trattamento ordinario di integrazione salariale o all'attuazione di programmi di crisi aziendale, di riorganizzazione aziendale o a seguito di sottoscrizione di contratti di solidarietà;

b) la contrazione dell'attività dell'azienda appaltatrice dei servizi di pulizia deve essere in diretta connessione con la contrazione dell'attività dell'impresa committente verificatasi a seguito dell'attuazione di programmi di crisi aziendale, di riorganizzazione aziendale o a seguito di sottoscrizione di contratti di solidarietà;

c) la sospensione dal lavoro o l'effettuazione di un orario ridotto deve essere in diretta connessione con la contrazione dell'attività di cui alle lettere a) e b);

d) le difficoltà dell'impresa committente devono essere già state oggetto di specifici provvedimenti autorizzativi dei trattamenti di integrazione salariale.

2. Il trattamento straordinario di integrazione salariale per l'azienda appaltatrice dei servizi di mensa e pulizia non può avere una durata superiore a quella del contratto di appalto. A tal fine, l'impresa richiedente il predetto trattamento deve indicare - allegando specifica dichiarazione della società committente - la durata del contratto medesimo.

Articolo 6 *Imprese artigiane*

1. Sono adottati i seguenti criteri per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale in favore dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente di cui all'articolo [20, comma 5](#), del [decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015](#):

a) la contrazione dell'attività dell'impresa artigiana deve essere in diretta connessione con la sospensione o riduzione dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente a seguito del ricorso della stessa a trattamenti straordinari di integrazione salariale o a trattamenti ordinari di integrazione salariale o a prestazioni in costanza di rapporto di lavoro a carico dei fondi di solidarietà ovvero del fondo di integrazione salariale;

b) gli interventi di integrazione salariale straordinaria in favore dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane possono essere autorizzati limitatamente ai periodi in cui vi sia stato il ricorso ai trattamenti di cui alla lettera a) da parte dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente.

Articolo 7 *Partiti politici e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali -Causali di intervento del trattamento straordinario di integrazione salariale*

1. Possono beneficiare del trattamento straordinario di integrazione salariale i lavoratori dipendenti dei partiti e dei movimenti politici e delle loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali in presenza delle condizioni di cui ai commi successivi,

2. In caso di presentazione di un programma di riorganizzazione, l'esame dell'istanza di ammissione al trattamento di integrazione salariale straordinaria, è effettuato sulla base del riscontro delle seguenti condizioni:

a) presentazione di un programma volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, attraverso interventi finalizzati ad una ricomposizione dell'assetto e dell'articolazione centrale o territoriale;

b) presentazione di un piano di sospensioni coerente con il programma di riorganizzazione;

c) presentazione di un piano di gestione non traumatica delle eventuali eccedenze di personale, anche attraverso la programmazione di attività di formazione e riqualificazione professionale;

d) presentazione, a corredo dell'istanza di ammissione al trattamento straordinario di integrazione salariale, di una specifica relazione comprovante le condizioni di cui alle lettere da a) a c).

3. Ai fini dell'approvazione dei programmi di crisi, devono sussistere le seguenti condizioni:

a) diminuzione dell'attività della struttura, con conseguente esubero di personale, anche in considerazione degli effetti che tale diminuzione potrà produrre in epoca immediatamente successiva all'istanza;

b) andamento involutivo dei risultati di bilancio complessivamente considerati relativi all'anno antecedente alla richiesta;

c) previsione di azioni volte alla ripresa dell'attività;

d) presentazione di un piano di gestione non traumatica delle eventuali eccedenze di personale;

e) la struttura richiedente deve presentare, a corredo dell'istanza di ammissione al trattamento di integrazione salariale, una specifica relazione in ordine al possesso dei requisiti di cui alle lettere precedenti.

4. I partiti e movimenti politici possono accedere all'intervento del trattamento di integrazione salariale a seguito di stipula di contratti di solidarietà ai sensi dell'articolo [21, comma 5](#), del [decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015](#) e secondo le modalità indicate all'articolo 4 del presente decreto.

Articolo 8 *Partiti politici - Monitoraggio delle risorse finanziarie*

1. Al fine di consentire all'ufficio competente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali la predisposizione dei decreti di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'Inps quantifica annualmente le risorse finanziarie disponibili, tenuto conto dello stanziamento annuale, nonché della contribuzione dovuta dai partiti e dai movimenti politici.

2. Sulla base delle disponibilità finanziarie annuali di cui al comma precedente, l'ufficio effettua, prima dell'emanazione di ogni decreto, una stima preventiva dell'onere finanziario connesso e delle residue risorse disponibili.

3. Al fine di consentire il monitoraggio delle risorse finanziarie annualmente assegnate, il trattamento straordinario di integrazione salariale in favore dei lavoratori sospesi è autorizzato con il pagamento diretto da parte dell'INPS e dell'INPGI.

4. L'INPS e l'INPGI provvedono al monitoraggio della spesa presentando rendiconti annuali all'ufficio competente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Articolo 9 *Disciplina del cumulo dell'intervento straordinario e ordinario di integrazione salariale*

1. Nell'unità produttiva interessata sia da interventi di integrazione salariale ordinaria sia da interventi di integrazione salariale straordinaria, il cumulo dei due distinti benefici è consentito alle seguenti condizioni:

a) gli interventi di integrazione salariale straordinaria siano esclusivamente quelli approvati ai sensi dell'articolo [21, comma 1, lettere a\), b\) e c\)](#) del [decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015](#);

b) i lavoratori interessati ai due distinti benefici siano comunque diversi, e precisamente individuati, tramite specifici elenchi nominativi; tale diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo in cui coesistono le due distinte forme di intervento.

Articolo 10 *Disposizioni finali*

1. Le modalità ed i criteri indicati nei precedenti articoli si applicano alle istanze di intervento straordinario di integrazione salariale presentate a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

2. Dalla medesima data cessano di avere efficacia il [decreto ministeriale 23 dicembre 1994](#) e i [decreti ministeriali n. 31347 del 22 luglio 2002, n. 31444 del 20 agosto 2002, n. 31446 del 20 agosto 2002, n. 31447 del 20 agosto 2002, n. 31826 del 18 dicembre 2002, n. 35302 del 15 dicembre 2004, n. 46448 del 10 luglio 2009, n. 82762 del 27 giugno 2014, n. 85145 del 10 ottobre 2014](#).

3. L'efficacia del presente decreto decorre dal giorno successivo alla data di pubblicazione sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.