

## Ammortizzatori sociali – CIGS per riorganizzazione aziendale per processi di transizione – DM n. 33/2022. Nota di approfondimento

Nella sezione “Pubblicità legale” del sito del Ministero del Lavoro è stato pubblicato in data 16 marzo 2022 il **decreto del Ministro del Lavoro 25 febbraio 2022, n. 33**, emanato in attuazione delle disposizioni di cui all’art. 1 commi 199 e 207 della legge n. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

Il provvedimento apporta modifiche al decreto del Ministro del Lavoro 13 gennaio 2016, n. 94033, **recante i criteri per l’approvazione dei programmi di cassa integrazione straordinaria (CIGS) di cui al D. Lgs. n. 148/2015.**

Tali modifiche riguardano, per quanto di interesse per le imprese dell’industria edile, **l’estensione dell’ambito di applicazione della CIGS per riorganizzazione aziendale ai c.d. processi di transizione**, disposto dalla citata legge di bilancio nell’ambito del riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali ([cfr. comunicazione Ance del 24 gennaio 2022](#)).<sup>1</sup>

Si ricorda, infatti, che la medesima legge di bilancio demandava l’individuazione e la regolamentazione dei suddetti processi di transizione a un decreto del Ministro del Lavoro, da adottare, sentito il MISE, entro 60 giorni dall’entrata in vigore della legge stessa.

Le disposizioni del suddetto decreto sono state illustrate dal Ministero del Lavoro nella circolare n. 6 del 18 marzo 2022 (paragrafo 6), come riportato nel prosieguo.

L’articolo 1 del decreto qui illustrato apporta modifiche e integrazioni all’art. 1 comma 1 del citato decreto n. 94033/2016, avente a oggetto i criteri di accesso ai programmi di CIGS per riorganizzazione aziendale.

Pertanto, si riporta di seguito il testo attualmente vigente del predetto art. 1 comma 1 del decreto n. 94033/2016, nel quale sono state evidenziate in grassetto le modifiche e integrazioni introdotte dall’art. 1 del decreto n. 33/2022:

### *“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 **anche mediante ristrutturazioni aziendali, fusioni, acquisizioni**. 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;*

---

<sup>1</sup> Art. 21 co. 1 lett. a) e co. 2 del d. lgs. n. 148/2015, come modificati dall’art. 1 co. 199 della legge n. 234/2021.

- 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 UE – 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 percento 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 **per il mantenimento dei livelli occupazionali**, 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 precise le modalità di gestione;
- g) il programma deve esplicitamente indicare le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati;
- g-bis)** l'impresa che richiede il trattamento di integrazione salariale per un intervento di riorganizzazione per realizzare processi di transizione deve presentare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali un programma di interventi che nelle linee di programmazione industriale, può essere condiviso anche con le Regioni interessate ovvero, per le imprese di rilevanti dimensioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270<sup>2</sup>, con il Ministero dello sviluppo economico, nel quale siano esplicitamente indicate le azioni dirette alla transizione e riconversione produttiva ovvero funzionali a rispondere in maniera efficace all'evoluzione dei contesti economici e produttivi. In caso di riconversione degli impianti già esistenti, devono essere indicate le azioni di riconversione, che possono essere finalizzate anche all'efficientamento energetico oppure a un potenziamento straordinario in tema di misure di sicurezza. Il processo di transizione può ricondursi a specifici contesti territoriali e a trasformazioni che producono effetti limitati a particolari settori produttivi. Nel programma, in particolare, devono essere indicati tutti gli investimenti posti in essere per la realizzazione del processo di transizione, indicando specificatamente quelli relativi all'aggiornamento tecnologico e digitale, al rinnovamento e alla sostenibilità ecologica ed energetica e alle straordinarie misure di sicurezza. Devono essere, altresì, indicate le azioni di recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dal programma e interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario, realizzabili prioritariamente attraverso percorsi di formazione diretti alla riqualificazione professionale e al potenziamento delle competenze. Ai fini dell'approvazione del programma di cui alla presente lettera deve riscontrarsi la contestuale presenza delle condizioni indicate alle lettere d), e), f) e g)."

Come accennato, le suddette novità introdotte dal decreto n. 33/2022 in materia di CIGS per riorganizzazione aziendale per processi di transizione sono state illustrate dal [Ministero del Lavoro nella citata circolare n. 6/2022 \(cfr. paragrafo 6\)](#).

<sup>2</sup> Numero di lavoratori subordinati non inferiore a 200 da almeno un anno. In via generale, l'art. 2 del citato d. lgs. n. 270/1999 riguarda le imprese soggette all'amministrazione straordinaria.

In via preliminare, il Ministero ha ricordato – come già anticipato nella precedente circolare n. 1/2022 ([cfr. la citata comunicazione Ance del 24 gennaio 2022](#)) – che i piani di riorganizzazione aziendale devono presentare interventi articolati per fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale e azioni dirette a trasformazioni e transizioni aziendali digitali, tecnologiche, ecologiche ed energetiche. Ha, inoltre, ribadito 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.

In considerazione delle modifiche apportate dal decreto n. 33/2022, il Ministero precisa che l'impresa che intenda richiedere il trattamento di CIGS 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.

Tale programma (da allegare ovviamente all'istanza di accesso alla CIGS) può, nelle linee di programmazione industriale, essere condiviso anche con le Regioni interessate o, nel caso di imprese di rilevanti dimensioni di cui alla normativa sopra indicata, con il MISE.

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

Qualora 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 trovi ad operare in specifici contesti territoriali può, altresì, articolare programmi di transizione che la conducano a risolvere le criticità emerse o emergenze derivanti da particolari settori produttivi.

Inoltre, si richiede, in particolare, che nel programma siano indicati tutti gli investimenti posti in essere per la realizzazione del processo di transizione, indicando in maniera più puntuale 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.

Come espressamente previsto dal decreto qui illustrato, per l'approvazione del programma e la conseguente autorizzazione alla concessione della CIGS devono ritenersi soddisfatti anche gli ulteriori criteri individuati dall'art. 1 co. 1 lettere da d) a g) del D.M. n. 94033/2016.

Il ministero, pertanto, ricorda quanto segue:

- le programmate sospensioni dal lavoro dei dipendenti coinvolti devono essere motivatamente riconlegabili nell'entità e nei tempi al processo di riorganizzazione e le stesse devono rispettare il limite dell'80% 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 dalle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70%, realizzabili, oltre che con il rientro in azienda, anche con 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;

- per gli eventuali esuberi residui, deve essere previsto un dettagliato piano di gestione;
- devono essere esplicite le modalità di copertura finanziaria degli investimenti.

\*\*\*\*\*

Si segnala, per completezza di informazione, che il decreto n. 33/2022 introduce le seguenti ulteriori modifiche al citato D.M. n. 94033/2016, sempre in attuazione delle novità introdotte dalla legge di bilancio 2022:

- con riferimento al FIS, vengono disciplinati i criteri di accesso all'assegno di integrazione salariale per le causali straordinarie, ossia riorganizzazione, crisi e contratto di solidarietà (di cui rispettivamente ai nuovi articoli 1-bis, 2-bis e 4-bis del predetto D.M. n. 94033/2016);
- vengono abrogati l'articolo 5 e l'articolo 6 del medesimo D.M. n. 94033/2016, relativi rispettivamente alle "imprese appaltatrici dei servizi di mensa e dei servizi di pulizia" e alle "imprese artigiane".