

---

## INTRODUZIONE

Negli ultimi mesi si sono succedute una serie di importanti novità normative e regolamentari legate all'emergenza Covid-19 che non hanno precedenti nella storia della repubblica e che hanno di fatto ridisegnato gli ammortizzatori sociali e la cassa integrazione guadagni con l'obiettivo dichiarato dal governo di ridurre al minimo gli adempimenti per imprese e professionisti in chiave emergenziale, portando il massimo sostegno all'economia e alle imprese nel minor tempo possibile.

L'effetto ottenuto è però quello di una legislazione complessa, più volte rimaneggiata (come nel caso della consultazione sindacale inserita ed eliminata più volte), che ha reso difficile, anche per gli operatori più esperti, una gestione corretta e in tempi brevi degli adempimenti necessari per ottenere l'erogazione di una prestazione di cassa integrazione.

Il decreto rilancio del 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modifiche con la legge 17 luglio 2020, n. 77, seguendo questa direttrice di semplificazione ha eliminato, dal panorama della Cassa integrazione le Regioni, un attore importante, ed introdotto una nuova Cassa in deroga totalmente gestita dall'istituto di cui si tratterà in seguito. Il successivo decreto cd. Agosto del 14 agosto 2020, n. 104 ha di fatto rivisto l'intero sistema e cancellato una serie di scadenze previste dalla precedente normativa oltre ad introdurne di nuove, modificando completamente il numero di settimane concedibili alle aziende per emergenza COVID-19 a decorrere dal 12 luglio 2020.

Il presente lavoro, oltre a rappresentare una guida completa sugli ammortizzatori sociali in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa da parte delle aziende dopo la riforma attuata con il D.lgs. n. 148/2015, si concentrerà sulle novità introdotte in materia a seguito



dell'emergenza sanitaria COVID-19. Si cercherà inoltre di dare indicazioni pratiche sulla nuova procedura di domande di cassa integrazione in deroga e sulle modalità di gestione dei pagamenti diretti.

Un'intera sezione del presente lavoro sarà dedicata alla compilazione ed all'invio del modello SR41 diventato, a seguito delle ultime modifiche legislative, documento essenziale per non perdere il diritto alla prestazione di cassa per l'azienda. Si anticipa comunque che è imminente il superamento di questo modello, ormai datato, con l'implementazione della procedura Uniemens per l'invio dei dati necessari per il pagamento diretto delle prestazioni di cassa.

Si cercherà inoltre di proporre una guida semplificata per individuare quale sia lo strumento di cassa da utilizzare in base alle caratteristiche specifiche dell'azienda in quanto uno degli errori più ricorrenti è l'invio di istanze su gestioni errate.

Questo lavoro nasce dall'esperienza maturata nel corso degli ultimi anni nell'ambito di due comunità/gruppi creati su Facebook con i professionisti operanti sul territorio milanese denominati, uno "INPS di Milano con i consulenti" e l'altro "con i Commercialisti", che hanno avuto l'obiettivo di testare l'innovativo strumento dei social media nei rapporti con i principali stakeholder dell'istituto.

I gruppi sono nati con l'obiettivo di creare un luogo innovativo per la condivisione di informazioni, notizie e novità in ambito previdenziale e di diritto del lavoro. Tale approccio molto diretto ed immediato ha trovato un'ottima accoglienza negli ordini professionali che hanno accettato immediatamente l'invito a sviluppare questa nuova forma di collaborazione.

Ad oggi aderiscono ai due gruppi circa un migliaio di professionisti dell'area Milanese e lombarda che seguono gli aggiornamenti, quasi giornalieri, postati sul sito attinenti alle problematiche previdenziali in senso ampio e relative all'applicazione dei decreti COVID-19.

A conclusione di questa grande attività di pubblicazione di commenti e note ai provvedimenti legislativi e alle circolari e ai messaggi dell'istituto ho predisposto questa breve raccolta normativa e pratica sulla gestione della cassa integrazione Guadagni anche alla luce dell'emergenza COVID-19.

In questa raccolta, oltre ad un quadro generale e completo sulle prestazioni di cassa integrazione, sono riassunte le principali novità normative introdotte sull'argomento dai decreti "Cura Italia", "Rilancio Italia"



e infine dal D.L. “Agosto”, lette alla luce dell’interpretazione data dal INPS con i messaggi e le circolari pubblicate durante l’emergenza. Nel lavoro vengono pubblicati anche chiarimenti a quesiti, approfondimenti su casi specifici e FAQ sulle principali problematiche rilevate in sede di applicazione della normativa generale.

Ad oggi tutti i settori produttivi del paese si stanno confrontando con questa complessa materia riscontrando notevoli difficoltà, ho sentito quindi la necessità di offrire uno strumento che ne semplifichi la lettura.

Ringrazio per la indispensabile collaborazione la dott.ssa Anna Maria Argentieri.

*Alberto Dotto*



---

## **1. LA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA**

Il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 (G.U. del 23 settembre 2015) in attuazione della delega contenuta nell'art. 1, comma 2, lett. a), punti da 1) a 8) della legge 10 dicembre 2014, n. 183 disegna la nuova disciplina per la cassa integrazione ordinaria per l'edilizia e per l'industria con riferimento agli strumenti di tutela dei lavoratori in costanza di rapporto di lavoro.

La norma supera in tutto o in parte la copiosa normativa precedente e ridefinisce i contenuti della disciplina delle casse in un'ottica di semplificazione e ampliamento delle tutele.

Il decreto legislativo si occupa dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria dall'art. 1 all'art. 25 e la circolare n. 197 del 2 dicembre 2015 fornisce le prime indicazioni per l'applicazione delle novità introdotte dalla riforma.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del D.lgs. n. 148/2015, ha dato attuazione alla nuova normativa con il D.M. 14 aprile 2016, n. 95442, pubblicato in G.U. il 14 giugno 2016, definendo i criteri per l'esame delle domande di concessione dell'integrazione salariale ordinaria. La circolare n. 139 del 01 agosto 2016 stabilisce che la nuova disciplina comincerà a decorrere dalle domande presentate dal 29 giugno 2016.

La nuova normativa introdotta dalla riforma del procedimento di concessione trova come elementi chiave innanzitutto la competenza esclusiva delle sedi INPS a livello decisionale (con la corrispondente soppressione delle Commissioni provinciali CIGO) e l'individuazione di criteri univoci e standardizzati per la valutazione delle domande. Un altro elemento di forte novità è costituito dall'obbligo, a carico delle aziende richiedenti, di produrre per ogni domanda una relazione tecnica dettagliata, resa come dichiarazione sostitutiva dell'atto di noto-



rietà, che fornisca gli elementi probatori indispensabili per la concessione.

L'istituto acquisisce inoltre la facoltà di richiedere un supplemento istruttorio all'azienda per integrare la documentazione già presentata, anche nell'ottica di sanare eventuali mancanze in sede di prima istanza cd. "soccorso istruttorio", di cui si parlerà in seguito.

Viene introdotto il nuovo sistema della gestione dell'intera procedura tramite il sistema dei Ticket, che prevede l'invio della domanda di prestazione e del flusso Uniemens da parte dell'azienda solo dopo l'associazione di un ticket per ogni evento di CIG.

Questo sistema consente l'abbinamento dell'evento con i flussi informativi inviati ed un quindi controllo più veloce ed affidabile dei dati sulle sospensioni tramite Uniemens. Questo consente poi di accelerare il calcolo della prestazione autorizzabile, il controllo dei limiti di utilizzo all'erogazione della prestazione, ed il pagamento con celerità della stessa, sia esso diretto o a conguaglio.

Altra importante innovazione ha riguardato lo spostamento del carico della contribuzione al fondo sulle aziende che più utilizzano le prestazioni di CIGO, al di fuori dei casi oggettivamente non evitabili, aumentando i contributi addizionali dovuti in caso di evento.

### **1.1. Lavoratori beneficiari e requisiti soggettivi**

L'art. 1 e l'art. 2 del D.lgs. n. 148/2015 individuando i lavoratori destinatari del trattamento di integrazione salariale ordinario e straordinario e prevedendo i requisiti soggettivi che devono sussistere in capo al lavoratore per accedere al trattamento.

In particolare, l'art. 1 dispone che i trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria possono essere concessi:

- ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante questi ultimi con le seguenti limitazioni:
  - gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle sole integrazioni salariali ordinarie, sono destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria;
  - gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere

alle integrazioni salariali sia ordinarie che straordinarie, sono anch'essi destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria;

– gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle sole integrazioni salariali straordinarie, sono destinatari esclusivamente di tale trattamento, ma limitatamente al caso in cui l'intervento sia stato richiesto per la causale di crisi aziendale (vedi mess. n. 24/2016 anche per le istruzioni per la compilazione Uniemens).

La norma prevede inoltre un ulteriore requisito soggettivo in capo al dipendente, che dovrà avere, alla data di presentazione della relativa domanda di concessione, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni. L'anzianità richiesta è di "effettivo lavoro": si tratta quindi delle giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria. In analogia con quanto disposto dall'art. 16, comma 1, legge n. 223/1991, sono compresi al suddetto fine i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni e anche i periodi di maternità obbligatoria. (circ. n. 197/2015).

I sabati, nel caso di articolazione del lavoro su 5 giorni, e le Domeniche o altri riposi infrasettimanali, sono considerati utili per il raggiungimento del requisito di anzianità in quanto tali giornate sono comprese nel normale corso del rapporto di lavoro. (circ. n. 139/2016)

Con la nota n. 525 del 18 gennaio 2018, il Ministero del Lavoro fornisce nuove indicazioni in merito all'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva ai fini dell'accesso all'integrazione salariale.

In risposta alle richieste di chiarimento pervenute dall'A.N.C.E., il Ministero del Lavoro ricorda le condizioni poste dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015 e precisa che "la disposizione normativa in esame non annovera tra le condizioni di riconoscimento dell'anzianità la continuità della prestazione lavorativa presso l'unità produttiva interessata dalla Cig".

In caso di qualifica del lavoratore si è posto il dubbio sull'utilizzabilità ai fini del calcolo dell'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva di periodi svolti in qualifiche diverse anche se non rientranti in quelle che hanno diritto alla prestazione. La Circolare n. 139/2016 stabilisce che si debba considerare anche il periodo anteriore la variazione, indipendentemente dalla qualifica precedentemente posseduta dal lavoratore (quindi anche se prima fosse escluso dall'accesso alla



prestazione di cassa). L'esempio più evidente è il dirigente che diventa quadro e poi accede alle prestazioni di cassa. In questo caso si ha diritto alla prestazione se la qualifica posseduta al momento della domanda di cassa sia con essa compatibile e si considera, nel calcolo dei 90 giorni, anche il periodo precedente svolto come dirigente.

È opportuno ricordare che in caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. il lavoratore conserva l'anzianità maturata presso l'azienda cedente. È previsto inoltre che, nel caso di subentro in un appalto l'anzianità dei 90 giorni si calcola tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata, a prescindere quindi dal fatto che vi sia stato un passaggio al nuovo datore di lavoro.

Il comma 2 dell'art. 1, D.Lgs. n. 148/2015, modificato dell'art. 1, comma 308 della legge di stabilità 2016, prevede però, come eccezione, che venga esclusa la verifica del requisito dei 90 giorni di anzianità per gli "eventi oggettivamente non evitabili" (EONE) in tutti i settori.

#### **Sono quindi inclusi:**

- Operai.
- Apprendisti assunti con l'apprendistato professionalizzante.
- Impiegati, Quadri.
- Lavoratori titolari di un contratto di inserimento.
- Lavoratori titolari di un contratto di solidarietà.
- Soci delle società di cooperative di produzione e lavoro.

#### **Sono esclusi:**

- I dirigenti.
- I lavoratori a domicilio.
- I lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.
- I lavoratori con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

In ragione della finalità anche formativa del contratto di apprendistato, è stabilito altresì che, alla ripresa dell'attività lavorativa a segui-

to di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato sia prolungato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.

Si ricorda che dal 1° novembre 2018 è obbligatorio indicare con la domanda i nominativi dei lavoratori beneficiari, ai sensi dell'articolo 15, comma 1, del D.Lgs. n. 148/2015, allegando l'elenco dei beneficiari. (mess. n. 3566/2018). Il mancato inserimento del nominativo di un lavoratore nel file costituisce carenza non sanabile successivamente se non nei termini delle ordinarie scadenze per la presentazione della domanda. Si ritiene infatti, con orientamento costante, che l'elenco dei dipendenti sottoposti a CIGO sia elemento costitutivo della domanda non modificabile. Diversamente sarebbe sempre possibile modificare il numero delle ore richieste.

#### **1.1.1. Lavoratori beneficiari – Normativa COVID-19**

Rispetto alla normativa generale rimangono i paletti legati alla qualifica dei beneficiari ma viene abolito il requisito soggettivo dell'anzianità di servizio di almeno 90 gg presso l'UP.

Il D.L. n. 18/2020 ha previsto come unico requisito per i lavoratori destinatari delle prestazioni a causale COVID che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del *23 febbraio 2020*, successivamente il D.L. n. 34/2020 ha spostato questa data al *25 marzo 2020*, data infine portata al *13 luglio 2020* dalla circolare n. 115 del 30 settembre 2020.

#### **1.2. Termini presentazione domanda**

Ai sensi dell'art. 15 comma 2 del D.lgs. n. 148/2015 la domanda all'INPS va presentata nel termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Nel computo del già menzionato termine, secondo i principi generali, si esclude il giorno iniziale. Se il giorno di scadenza è una festività, la stessa è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo.

L'art. 2, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 185/2016 prevede che all'art. 15, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015 siano aggiunte infine le se-



guenti parole: «fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento» (mess. n. 4752/2016).

Dal punto di vista operativo, pertanto, potranno essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento le domande di CIGO aventi le causali contrassegnate dai seguenti codici evento, relativi appunto ad eventi oggettivamente non evitabili (causale EONE):

1. Motivi meteorologici-Settore industria.
2. Motivi meteorologici-Settore edilizia.
3. Incendi, crolli o alluvioni.
4. Impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità.

Il comma 3 del D.lgs. n. 148/2015 stabilisce poi che, qualora la domanda venga presentata dopo il termine previsto, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

Come norma di chiusura stabilisce infine il comma 4, che qualora, dalla omessa o tardiva presentazione della domanda, derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere a suo carico ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita. Sarà inoltre tenuto al versamento dei relativi contributi per i periodi di mancata sospensione che diversamente risulterebbero omessi.

Per la casistica COVID-19 si rimanda all'apposita sezione.

### **1.3. Procedura di informazione e consultazione sindacale**

L'art. 14 del D.Lgs. n. 148/2015 prevede espressamente che nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa sia tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. A tale comunicazione segue, se richiesto da una delle parti, un esame congiunto della situazione avente

a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori per la crisi dell'impresa ed il relativo verbale.

L'intera procedura deve esaurirsi entro un termine preciso dalla comunicazione:

- 25 giorni per imprese con + 50 dipendenti;
- 10 giorni per le imprese fino a 50 dipendenti.

Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare ai soggetti di cui al comma 1 dell'art. 14 la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta dell'impresa o dei soggetti di cui al comma 1, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione di cui al primo periodo, ad un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.

Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

Quindi all'atto della presentazione della domanda di CIGO Industria deve essere sempre data prova dell'esecuzione di questi adempimenti allegando:

- comunicazione alle rappresentanze sindacali corredata in caso di PEC delle ricevute di consegna telematica e, in caso di raccomandata A/R della ricevuta di consegna firmata dalla rappresentanza sindacale, oppure della ricevuta di invio del Fax);
- verbale esame congiunto, se effettuato, con firma parti presenti (che può anche sostituire le formali convocazioni ai sindacati come previsto dal mess. n. 3777/2019).

#### 1.4. **Aziende destinatarie**

L'art. 10 illustra l'ambito di applicazione oggettivo delle imprese soggette alla disciplina e ai relativi obblighi contributivi in materia di integrazione salariale ordinaria, riunendo in un'unica elencazione le aziende dei vari settori.

Le integrazioni salariali ordinarie, pertanto, si applicano a:

- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal D.P.R. 30 aprile 1970, n. 602;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;
- l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Sulla base delle indicazioni fornite al riguardo dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con nota n. 5359 del 9 novembre 2015, l'ambito di applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni rimane immutato. Difatti, nonostante l'avvenuta abro-

gazione dell'art. 3 del D.Lgs. del Capo Provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869, riportante elencazione delle imprese escluse dall'applicazione della cassa integrazione guadagni, la tutela dei lavoratori delle imprese operanti nei settori di cui al sopra citato art. 3, risulta essere già assicurata dai fondi di solidarietà bilaterali di settore ovvero, in mancanza, dal fondo di solidarietà residuale, istituiti ai sensi dell'art. 3 della legge n. 92/2012, in funzione delle prospettive di adeguamento fissate dal D.Lgs. n. 148/2015.

### 1.5. **Le Causali della CIGO**

L'art. 11 del decreto di riforma enuncia le causali in forza delle quali è dovuta l'integrazione salariale ordinaria ai dipendenti delle imprese di cui all'art. 10 sospesi dal lavoro o che effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto. La norma specifica che si deve concedere la prestazione in caso di:

- a) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato.

La CIGO è quindi un ammortizzatore al quale si può ricorrere per crisi di breve durata e di natura transitoria mentre in casi di situazioni strutturali di lunga durata si potrà eventualmente ricorrere, ove ce ne fossero i presupposti, alla CIG straordinaria.

L'art. 2 comma 2 del D.M. n. 95442/2016 stabilisce che nell'esame delle domande di CIGO vadano valutati la particolare congiuntura negativa riguardante la singola impresa ed eventualmente il contesto economico-produttivo in cui l'impresa opera, con riferimento all'epoca in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e senza tenere conto delle circostanze sopravvenute durante il periodo per il quale è stata chiesta la CIGO.

#### **Transitorietà evento**

La prima verifica che viene effettuata è quella relativa al requisito della transitorietà della causale che deve sempre presupporre la ripresa della normale attività lavorativa dell'impresa.



Con D.M. n. 95442/2016, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha precisato che l'evento transitorio e la situazione temporanea di mercato sussistono quando, al momento della presentazione della domanda di CIGO, "è prevedibile che l'impresa riprenda la normale attività lavorativa" (art. 1, comma 2, D.M. n. 95442/2016). Mentre la non imputabilità dell'evento al datore di lavoro o ai dipendenti si può ricondurre: "all'involontarietà e non riconducibilità ad imperizia o negligenza delle parti" (art. 1, comma 3, D.M. n. 95442/2016). In altri termini l'evento che induce l'azienda alla contrazione dell'orario e, quindi, alla richiesta di intervento della CIGO, deve essere disancorato da ogni conseguenza derivante dall'azione o dall'omissione del datore di lavoro e dei lavoratori dell'impresa e, possiamo aggiungere, di terzi che eventualmente risponderrebbero del danno provocato. In particolare, un'eventuale rottura di un cavo elettrico dovuto a dei lavori di manutenzione della strada dovrà essere ricondotto alla responsabilità di terzi e non ad un evento assoggettabile a CIGO, così come il caso della mancata consegna delle materie prime per cui il responsabile è ben individuabile. Diverso è il caso, ad esempio, del mancato arrivo delle materie prime per evento calamitoso o di ordine pubblico di sospensione dell'attività del fornitore. In quest'ultimo caso si dovrà fare una valutazione sulla possibilità in capo al richiedente di reperire quel materiale in altro modo, tenendo conto anche del mercato di riferimento e della possibilità, ad esempio, di trovare un succedaneo dello stesso. Un'eventuale riduzione del personale o l'avvio di una procedura di esubero costituisce elemento da considerare nel complesso della situazione aziendale senza però che costituisca elemento definitivo o insuperabile per ritenere che l'evento sia transitorio e non legato ad una situazione più strutturale e definitiva.

Tanto che la Circolare n. 139/2016 arriva ad ipotizzare che sia possibile autorizzare un periodo di CIGO che sia seguito con immediatezza da una richiesta di CIGS. Infatti la sede deve considerare la situazione aziendale al momento della richiesta di intervento ordinario di integrazione salariale che può degenerare anche velocemente in una situazione da transitoria a strutturale senza inficiare la possibilità che la piena ripresa, al momento della domanda, fosse possibile.

### **Ripresa dell'attività lavorativa**

L'art. 1, comma 2, D.M. n. 95442/2016 sancisce che la transitorietà della situazione aziendale e la temporaneità della situazione di mercato sussistano quando è prevedibile, al momento della presentazione della domanda di CIGO, che l'impresa riprenda la normale attività lavorativa. La ripresa dell'attività aziendale deve essere quindi valutata con un giudizio che si basi sugli elementi di valutazione prodotti dall'azienda al momento della presentazione della domanda. Non c'è dubbio quindi che non possa essere certezza di ripresa ma alta probabilità, secondo un giudizio prognostico, che tenga conto di tutti gli elementi disponibili, che ciò avvenga.

Inoltre, come già definito nella precedente disciplina, la ripresa dell'attività lavorativa si deve intendere riferibile sempre all'azienda o all'unità produttiva nel suo complesso e non dipendente necessariamente dalla riammissione al lavoro dei lavoratori sospesi singolarmente considerati. Questi ultimi infatti, come già definito dall'Istituto in conformità agli indirizzi espressi dalla giurisprudenza, hanno diritto a beneficiare della prestazione sino alla data dell'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento, sempre che tali eventi non nascondano in realtà un esubero di personale che, come tale, ricordiamo, non legittima l'intervento della CIGO.

Resta quindi fermo il criterio che la sede in fase istruttoria debba fare un "giudizio prognostico ex ante" sulla possibile ripresa basata sulla relazione tecnica prodotta e sugli eventuali documenti prodotti (ordini, lettere d'intenti). Pertanto tale previsione deve essere sempre ricondotta agli elementi informativi disponibili all'epoca in cui ha avuto inizio la contrazione dell'attività lavorativa e non rilevano le circostanze sopravvenute durante o al termine del periodo per il quale è stata chiesta l'integrazione salariale anche nel caso in cui ci siano situazioni che hanno impedito la continuazione dell'attività dell'impresa (v. circ. 139, parte prima, punto 4.b).

Si ricorda inoltre che il mess. n. 1856/2017 stabilisce che, nei casi in cui nel periodo intercorrente tra la presentazione della domanda di CIGO e l'adozione del provvedimento decisorio e, quindi, anteriormente alla data di quest'ultimo, l'azienda abbia ripreso la normale attività lavorativa, gli uffici devono ritenere oggettivamente provato il requisito della transitorietà di cui all'art. 1, comma 2, del D.M. n. 95442/2016.