

Numero 3 / 2023

**Riccardo BELLOCCHIO**

**Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali  
cause di crisi aziendale e riorganizzazione:  
commento all'art. 30, D.l. n. 48/2023**

## **Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione: commento all'art. 30, D.l. n. 48/2023**

Riccardo BELLOCCHIO

*Consulente del lavoro*

### *Art. 30*

#### *Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione*

1. Per le aziende che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione e che non siano riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per cause non imputabili al datore di lavoro, su domanda dell'azienda, anche qualora si trovi in stato di liquidazione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, con proprio decreto, in via eccezionale e in deroga agli articoli 4 e 22 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, un ulteriore periodo, in continuità di tutela già autorizzate, di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2023, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti. Alle fattispecie di cui al presente comma non si applicano le procedure e i termini di cui agli articoli 24 e 25 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

2. I trattamenti di cui al comma 1 sono riconosciuti nel limite di spesa di 13 milioni di euro per l'anno 2023 e di 0,9 milioni di euro per l'anno 2024. L'INPS provvede al monitoraggio della relativa spesa, informando con cadenza periodica il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Qualora dal monitoraggio emerga, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa di cui al primo periodo, non potranno essere più accolte ulteriori domande. Alla copertura degli oneri di cui al primo periodo ((pari a 13 milioni di euro per l'anno 2023 e a 0,9 milioni di euro per l'anno 2024)) si provvede a valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-

legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

## **Commento**

Anche con l'entrata in vigore del Decreto in esame continuano le proroghe per le aziende in crisi e a chiusura aziendale in quanto in stato di liquidazione.

Con l'entrata in vigore della riforma degli ammortizzatori sociali effettuata con il D.lgs. n. 148/2015 che ha posto alcuni punti saldi nel sistema degli interventi passivi a sostegno del reddito dei lavoratori<sup>1</sup>, si era stabilito che la Cassa Integrazione straordinaria non potesse essere attivata in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa, a conferma della distinzione tra «strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro» e «strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria», dettati dalla legge di delega alla riforma<sup>2</sup>. Inoltre il precedente intervento regolatore della materia stabilito dalla Legge n. 92/2012, aveva previsto l'abrogazione, a decorrere dal 1° gennaio 2017, della CIGS a fronte di procedure concorsuali e il mantenimento dell'operatività dell'istituto, in tali settori, soltanto qualora sia garantita la continuazione dell'attività produttiva<sup>3</sup>. Se si tiene inoltre presente che il D.lgs. n. 148/2015 ha previsto anche la revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria e della cassa integrazione guadagni straordinaria e individuazione dei meccanismi di incentivazione della rotazione, in particolare nell'art. 4 e 22<sup>4</sup>, l'intento del

---

<sup>1</sup> Per una visione d'insieme cfr S. Cairolì, Il trattamento di Integrazione salariale, in *Diritto e Processo del Lavoro e della Previdenza Sociale* a cura di Santoro Passarelli, VIII edizione, tomo secondo, 2022, Utet Giuridica pagina 3014 e ss.

<sup>2</sup> V. art. 1, comma 1 della Legge n. 183/2014.

<sup>3</sup> Uno sguardo di insieme, in Mass. giur. lav., 2012, 595; L. Fraioli, La tutela contro la disoccupazione, in A. Vallebona, (a cura di), *La riforma del lavoro 2012*, Torino, 2012, 114.

<sup>4</sup> L'art. 4 recita: Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto all'articolo 22, comma 5.

2. Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, nonché per le imprese di cui all'articolo 10, comma 1, lettere n) e o), per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile.

L'art. 22 recita: Per la causale di riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera a), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. 2. Per la causale di crisi aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.

3. Per la causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata

legislatore di limitare gli interventi di cassa integrazione straordinaria e ordinaria a situazione temporanee e di effettiva ripresa dell'occupazione sembra un dato certo.

In realtà, fin dalla sua approvazione e negli anni successivi all'entrata in vigore del D.lgs. n. 148/2015<sup>5</sup>, avvenuta il 15 settembre 2015, si sono susseguiti una serie di interventi derogatori della norma che hanno trovato ulteriore spazio nella norma in esame<sup>6</sup>.

L'ulteriore deroga prevista riguarda appunto le aziende, anche in stato di liquidazione, già destinatarie di un precedente decreto di ammissione alla CIGS, che non hanno potuto completare i piani di riorganizzazione e ristrutturazione industriale, oggetto della precedente autorizzazione, per motivi non imputabili al datore di lavoro. Il nuovo trattamento si prefigge di salvaguardare i livelli occupazionali delle aziende interessate e, contemporaneamente, di garantire una tutela del reddito per i lavoratori coinvolti dall'intervento, nella prospettiva di una definita riconversione dei siti industriali e una ripresa dell'attività lavorativa.

Si tratta in effetti di tutte quelle situazioni aziendali che non hanno ancora trovato una soluzione definitiva, soprattutto su impulso sindacale di non tagliare il cordone ombelicale con l'azienda in attesa di completare il piano di un'eventuale ripresa dell'attività aziendale, oppure che non sono riuscite a completare opportunamente il piano di riorganizzazione e di rientro delle maestranze in azienda per il quale ora il legislatore concede un'ulteriore proroga dell'ammortizzatore sociale fino al 31 dicembre 2023.

L'intervento legislativo di proroga, anche se di carattere generale, sembra in ogni caso essere ritagliato su situazioni specifiche a conoscenza del legislatore e delle

---

massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Alle condizioni previste dal comma 5, la durata massima può raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.

4. Per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80 per cento delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

5. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente. 6. La disposizione di cui al comma 5 non si applica alle imprese edili e affini.

<sup>5</sup> Si veda per esempio a L. 27 dicembre 2017, n. 205 che ha disposto (con l'art. 1, comma 140) "Alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta, ai sensi dell'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, nel periodo dall'8 ottobre 2016 al 30 novembre 2017, che cessano il programma di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, nel periodo dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2018, può essere concesso un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, fino al limite massimo di dodici mesi e in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2018, in deroga a quanto previsto dagli articoli 4, comma 1, e 22, commi 1, 2 e 3, del citato decreto legislativo n. 148 del 2015, previo accordo stipulato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con l'intervento del Ministero dello sviluppo economico e della regione competente, nell'ambito del limite di spesa complessivo stabilito dal comma 143 del presente articolo".

<sup>6</sup> Per un commento sugli interventi cfr. M. Miscione, *Il lavoro 2023 attraverso decreti legge* ("Decreto lavoro" ed altro ne, *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 7, 1 luglio 2023, p. 661.

“parti” in causa, dato che l’Inps con il proprio messaggio del luglio 2023 (di attuazione del decreto<sup>7</sup>) conferma che il nuovo periodo di intervento si colloca in continuità con il precedente e può coprire l’arco temporale che va dal 1° ottobre 2022 al 31 dicembre 2023, per un massimo, quindi, di 15 mesi complessivi” definendo così un arco temporale che non si rileva direttamente dalla norma ma da situazioni specifiche e/o decreti ministeriali in scadenza.

L’impianto delineato dall’articolo 30 del Decreto legge n. 48/2023 inoltre, continua il messaggio, prevede che il trattamento straordinario di integrazione ivi previsto venga concesso in deroga a tutti i limiti di durata (complessivi e singoli) definiti rispettivamente dagli articoli 4 e 22 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, compreso quello stabilito dal comma 4 del citato articolo 22 in forza del quale, per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro fino al massimo dell’80% delle ore lavorabili nell’unità produttiva per cui si richiede il trattamento, nell’arco di tempo di cui al programma autorizzato. Al carattere specifico dell’intervento sovviene inoltre la precisazione che al nuovo periodo di trattamenti non si applicano le disposizioni in materia di consultazione sindacale e di *iter* procedimentale per la presentazione della domanda previste, rispettivamente, dagli articoli 24 e 25 del D.lgs. n. 148/2015, concedendo quindi un ulteriore “beneficio” alle imprese interessate<sup>8</sup>.

Il comma 2 dell’articolo in commento si occupa inevitabilmente dell’allocazione delle risorse previste per tale operazione di proroga. I fondi stanziati sono reperiti nel limite massimo complessivo di spesa di 13 milioni di euro per l’anno 2023 e di 0,9 milioni di euro per l’anno 2024, dal Fondo Sociale per la Occupazione e la Formazione. Si ricorda che tale Fondo viene gestito direttamente dalla Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali presso il Ministero del Lavoro, a livello contabile e amministrativo. Tale Fondo è stato istituito dall’articolo 18, comma 1, lettera a) del Decreto legge 29 novembre 2008, n.185, convertito, con modificazioni, in Legge 28 gennaio 2009, n. 2. All’interno del Fondo è confluito il Fondo per l’occupazione, istituito nel 1993, con l’obiettivo di finanziare misure straordinarie di politica attiva del lavoro per sostenere i livelli occupazionali. Gli interventi finanziati attraverso tale Fondo riguardano soprattutto contributi economici o sgravi contributivi concessi ai lavoratori per il sostegno al reddito e ai datori di lavoro per la stipula di determinate tipologie contrattuali, volte all’assunzione di specifiche categorie (giovani, donne, disoccupati, soggetti svantaggiati) che si trovano in una condizione di debolezza nel mercato del lavoro o a rischio esclusione sociale. A carico del Fondo Sociale Occupazione e Formazione (FSOS) sono comprese anche alcune misure per la tutela di particolari

---

<sup>7</sup> Messaggio Inps n. 2512 del 4 luglio 2023.

<sup>8</sup> Cfr. supra.

categorie di lavoratori (giornalisti, lavoratori esposti all'amianto, soci di cooperative).

Il monitoraggio dei nuovi stanziamenti stabiliti dall'art. 30 del D.l. n. 48/2023 qui in commento sono attribuiti all'Inps che con il richiamato messaggio ha stabilito i relativi obblighi contabili.