

ATTUALITÀ

Ammortizzatori sociali e crisi d'impresa: quali soluzioni nel 2025?

7 Aprile 2025

Davide Maria Testa, DLA Piper





Davide Maria Testa, DLA Piper

Anno nuovo, (ma) niente di nuovo. Sembrerebbe infatti che, seppur a fronte di una fase di “respiro” in termini di crescita del dato occupazionale, la crisi del mercato produttivo continui a colpire gran parte dei settori della nostra economia, ostacolando l’operato delle nostre imprese.

Ciononostante e facendo un raffronto tra le paventate crisi di produttività nel mercato italiano con la richiesta – da parte degli imprenditori – di misure di sostegno, stando ai dati dell’Osservatorio Cassa Integrazione Guadagni (“**CIG**”) dell’INPS (pubblicati in data 29 gennaio 2025), solo nel mese di dicembre 2024, le ore di CIG autorizzate sono state pari a circa 41 milioni, registrandosi una leggera diminuzione rispetto al mese di novembre 2024, anche se deve riconoscersi il significativo impatto causato dalla crisi del settore *automotive*.

In ogni caso, nel complesso, durante l’intero anno 2024 si è registrata una diminuzione d’utilizzo della CIGS su base annua rispetto al precedente anno.

Una situazione che, in ogni caso, è rappresentativa di uno scenario di particolare complessità ove l’utilizzo “altalenante” degli strumenti solidaristici può esser facilmente ricondotto a tentativi di adattamento *resilienza* – rispetto alle mutazioni e difficoltà di mercato – da parte del tessuto imprenditoriale e produttivo italiano.

A fronte di ciò, il Governo italiano ha comunque deciso di prorogare e/o rinnovare le misure volte a fronteggiare la “scena” critica, con la speranza che il rifinanziamento e l’utilizzo di tali strumenti di sostegno possa realmente supportare le aziende nel riemergere dalle – ormai diffuse – situazioni di crisi, in un’ottica di complessivo risanamento dell’economia nazionale così come di profittabilità delle aziende italiane e della loro popolazione di lavoratori.

Molteplici sono state, infatti, le misure di rifinanziamento fondi e le nuove disposizioni introdotte – per l’anno 2025 – in materia di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito.

La finalità cui si ispirano tali interventi normativi (ad opera della L. n. 203/2024 e della L. n. 207/2024) volti al rifinanziamento delle risorse solidaristiche non può che essere ricondotta, nel complesso momento storico che viviamo, alla *ratio* stessa degli ammortizzatori sociali:

- i. offrire sostegno economico ai lavoratori che hanno perso (o che rischiano di perdere) il posto di lavoro;
- ii. tamponare, ritardare e/o evitare le situazioni di crisi aziendali consentendo alle imprese di provvedere alle necessarie riorganizzazioni strutturali.

Con circolare n. 3 del 15 gennaio 2025, l'INPS ha pubblicato un utile riepilogo delle principali novità e, soprattutto, delle soluzioni percorribili dalle aziende che si trovassero in situazioni di difficoltà e, per farvi fronte, abbiano l'intenzione di usufruire dei sostegni disponibili.

Le principali misure attinenti specificamente alle **situazioni di sofferenza e crisi industriale**, sono offerte dalla **Legge di Bilancio 2025 (L. n. 207/2024)**.

Procediamo, dunque, all'illustrazione delle misure principali.

1. Trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa

Sono stati destinati circa 70 milioni di euro per la prosecuzione dei trattamenti di sostegno al reddito (trattamento di integrazione salariale straordinaria e mobilità in deroga) in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa art. 1, comma 189, Legge di Bilancio 2025). Tali risorse sono finalizzate al completamento dei piani di recupero occupazionale di cui all'art. 44, comma 11bis, d. lgs. n. 148/2015.

2. Trattamenti straordinari di integrazione salariale per cessazione di attività

La legge di Bilancio 2025 (art. 1, commi 190 e 191) è intervenuta sulla disciplina in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) per cessazione di attività (originariamente introdotto dal D. L. n. 109/2018), prevedendo che il trattamento di cui trattasi può essere concesso in deroga sia ai limiti massimi di fruizione delle integrazioni salariali di cui agli articoli 4 e 22, d. lgs. n. 148/2015, sia all'art. 20, comma 3bis, d. lgs. n. 148/2015, che individua i datori di lavoro cui si applicano la disciplina e gli obblighi contributivi in materia di CIGS.

Con riferimento al primo regime di deroga, è utile rammentare che, per ciascuna unità produttiva, i limiti di durata dei trattamenti CIGS sono pari a: (i) 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile (con causale di riorganizzazione aziendale); oppure (ii) 12 mesi, anche continuativi (con causale di crisi aziendale).

Resta in ogni caso fermo il limite complessivo dei trattamenti di integrazione salariale (CIGO e CIGS) di 24 mesi in un quinquennio mobile o di 30 mesi per le imprese (industriali e artigiane) dell'edilizia e del settore lapideo.

Con riferimento al secondo regime di deroga, per l'anno 2025 la misura di sostegno può essere concessa anche ai datori di lavoro non destinatari della normativa in materia di integrazione salariale straordinaria.

Inoltre, è stata disposta la proroga, per l'anno 2025, della possibilità di accedere al trattamento straordinario di integrazione salariale in parola da parte dei datori di lavoro che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, ai fini della gestione degli esuberi di personale.

Per quel che attiene ai presupposti e alle condizioni per accedere al trattamento in riferimento, queste furono, all'epoca dell'originaria istituzione del trattamento ad opera del D.L. 109/2018, illustrate nella circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 15/ 2018.

Tale circolare, in breve, ha previsto che il trattamento di integrazione salariale in questione dovesse intendersi come rispondente a una **specifico ipotesi di crisi aziendale**.

Per l'effetto, al fine di poter accedere al relativo trattamento di CIGS, è necessario che l'impresa abbia cessato, in tutto o in parte, l'attività produttiva o assuma la decisione di cessarla (eventualmente avvenute già in corso integrazione salariale ex art. 21, d. lgs. n. 148/2015) a seguito dell'aggravarsi delle iniziali difficoltà ove *"sussistano le concrete prospettive di cessione dell'attività medesima con il riassorbimento del personale"* o *"si prospettino piani di reindustrializzazione, anche presentati dalla medesima azienda in cessazione"*.

Il piano di cessione deve essere articolato in modo tale che sia garantita il più possibile la salvaguardia

dei livelli occupazionali. Determinata la cessazione di attività e individuate le prospettive di cessione, l'impresa deve stipulare uno specifico accordo con le parti sociali presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, nella medesima sede, dovrà essere presentato un articolato e dettagliato piano per il riassorbimento del personale sospeso.

Nelle ipotesi alternativa, invece, in cui la richiesta di accesso al trattamento di CIGS è collegato alla prospettiva di reindustrializzazione del sito produttivo, il concreto piano di interventi può essere presentato dall'impresa richiedente ovvero dall'impresa terza cessionaria ovvero dal MISE.

3. Trattamento straordinario di integrazione salariale per processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi

L'articolo 1, comma 193, della legge di Bilancio 2025 dispone l'ulteriore **proroga**, per il triennio 2025-2027, delle **disposizioni di cui all'art. 22bis** del d. lgs. n. 148/2015, nel limite di spesa di 100 milioni di euro per ciascuno di tali anni.

Segnatamente, le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale che abbiano rilevanti criticità occupazionali (esuberanti significativi nel contesto territoriale) possono richiedere la proroga, fino a un massimo di 12 mesi, di un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga ai limiti massimi di durata stabiliti dagli artt. nn. 4 e 22, d. lgs. n. 148/2015 (già descritto *ut supra*).

Sarà necessario il previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza della regione interessata, o delle regioni interessate nel caso di imprese con unità produttive coinvolte ubicate in due o più regioni.

L'ulteriore periodo di CIGS può essere delle seguenti durate:

- 6 mesi *sub causale* "crisi aziendale";
- 12 mesi *sub causale* "riorganizzazione aziendale";
- 12 mesi *sub causale* "contratto di solidarietà".

Ai fini dell'ammissione all'intervento di sostegno, il citato art. 22bis, comma 2, dispone che **l'impre-**

sa deve presentare piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale che prevedano specifiche azioni di politiche attive concordati con la regione interessata, o con le regioni interessate nel caso di imprese con unità produttive coinvolte ubicate in due o più regioni.

4. Trattamento straordinario di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica

L'art. 1, comma 196 della L. Bilancio 2025 ha previsto un ulteriore periodo di trattamento di integrazione salariale straordinaria alle imprese di interesse strategico nazionale, con non meno di 1.000 dipendenti, che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati a causa della loro complessità.

Lo strumento in questione era stato originariamente introdotto dall'art. 42, d. lgs. n. 75/2023 ed anch'esso può essere riconosciuto in deroga ai succitati limiti di durata posti dalla normativa vigente in materia di trattamenti d'integrazione salariale (artt. 4 e 22, d. lgs. n. 148/2015).

Elemento da non sottovalutare è rappresentato dal fatto che, per espressa previsione normativa contenuta nell'art. 42 *op. cit.*, è stabilito che al periodo di estensione dei trattamenti **non si applicano le disposizioni in materia di consultazione sindacale e di iter procedimentale** previste rispettivamente dagli artt. 24 e 25, d. lgs. n. 148/2015 ai fini dell'accesso ai trattamenti di integrazione salariale.

5. Trattamento di sostegno al reddito per i dipendenti da aziende sequestrate o confiscate

È stato prorogato per il 2025 il trattamento di sostegno al reddito in favore dei dipendenti da aziende in amministrazione giudiziaria a seguito di sequestro o confisca, originariamente introdotto dall'art. 1, comma 1, d. lgs. n. 72/2018. Le condizioni per accedervi sono le medesime citate nella norma di fonte originaria, per una durata massima complessiva di 12 mesi.

DB non solo
diritto
bancario

A NEW DIGITAL EXPERIENCE

 **dirittobancario.it**

