



AMMORTIZZATORI SOCIALI

40 risposte per
semplificarti la vita

A cura del Dr. Eufranio Massi



Fondazione Studi
Oreste Bertucci

AMMORTIZZATORI SOCIALI

40 risposte per
semplificarti la vita

A cura del Dr. Eufranio Massi



Fondazione Studi
Oreste Bertucci

INDICE

Chi sono i lavoratori potenzialmente beneficiari degli ammortizzatori sociali	5
Per poter fruire del trattamento integrativo occorre possedere un'anzianità nell'unità produttiva?	5
Vi sono limiti alle integrazioni salariali per gli apprendisti con contratto professionalizzante?	6
Qual è la misura del trattamento integrativo salariale e qual è il tetto massimo?	7
Qual è la durata massima degli ammortizzatori sociali e come si calcola il quinquennio mobile?	8
Come si calcola il biennio mobile e come si fa a sapere "a priori" se si ha diritto all'ammortizzatore sociale?	9
A quanto ammonta il contributo addizionale per gli ammortizzatori sociali?	12
Vi sono delle ipotesi nelle quali il contributo addizionale non è dovuto?	12
La contribuzione figurativa è prevista in caso di fruizione degli ammortizzatori sociali?	14
C'è un termine per recuperare le somme di integrazione salariale anticipate dal datore di lavoro?	15
Quando è possibile il "pagamento diretto" delle integrazioni salariali?	15
Quali sono le causali per chieder l'integrazione salariale ordinaria?	16
Qual è la durata massima della CIGO?	17
Qual è la contribuzione ordinaria dovuta per la CIGO?	18
Qual è l'iter per l'informazione e la consultazione sindacale ai fini della richiesta di CIGO?	19
Qual è l'iter di presentazione dell'istanza per la CIGO?	20
Quali sono gli elementi essenziali che deve contenere l'istanza di CIGO?	20
Qualora l'istanza di CIGO sia per eventi meteorologici occorre allegare i bollettini	21
La CIGO può essere richiesta da imprese che hanno iniziato l'attività da meno di tre mesi?	21
Una richiesta di CIGO per manutenzione ordinaria è integrabile?	21
Che valore assume la relazione tecnica che va allegata alla richiesta di CIGO?	22
Qual è il rimedio amministrativo utilizzabile a fronte di un rigetto della CIGO?	22

INDICE

I cambiamenti introdotti con il D.lgs. n. 148/2015 si applicano anche alla cassa integrazione per gli operai agricoli?	22
Qual è il campo di applicazione della CIGS?	23
Cosa si intende per riorganizzazione aziendale?	25
Cosa si intende per crisi aziendale con ripresa dell'attività?	25
Cosa sono i contratti di solidarietà difensivi?	27
Quali sono i contenuti e vantaggi del contratto di solidarietà?	27
Può un'impresa richiedere per la stessa unità produttiva, per lo stesso periodo e per le stesse causali, l'intervento della CIGS in presenza di un precedente intervento di CIGO?	29
In caso di controlli dell'Ispettorato del Lavoro circa la formazione sul posto di lavoro durante la riorganizzazione aziendale, vi sono parametri indicativi da verificare?	29
La verifica degli ispettori del lavoro in caso di crisi aziendale in cosa si sostanzia?	30
Cosa debbono verificare gli ispettori del lavoro in un contratto di solidarietà difensivo?	31
La CIGS nelle imprese artigiane viene riconosciuta se l'impresa che esercita un "influsso prevalente" sulla stessa è andata in crisi: cosa debbono controllare gli ispettori del lavoro?	32
Cosa succede in caso di violazione del criterio di rotazione della CIGS e cosa fanno gli ispettori del lavoro?	32
E' possibile sfiorare la durata massima della CIGS?	33
Quali sono i tempi ed i contenuti della consultazione sindacale in casi di riorganizzazione o crisi aziendale?	35
E' possibile una ricollocazione incentivata dei lavoratori in CIGS eccedentari?	37
Entro quale termine va presentata l'istanza per la CIGS?	37
Entro quale termine deve iniziare la riduzione di orario?	38
Il settore grafico editoriale presenta una normativa particolare per la fruizione dell'intervento integrativo salariale straordinario?	38
E' possibile ancora usufruire della cassa integrazione per crisi aziendale con cessazione dell'attività?	44

Chi sono i lavoratori potenzialmente beneficiari degli ammortizzatori sociali?

L'art. 1 D.lgs. 148 del 2015 afferma che sono destinatari del trattamento di integrazione salariale tutti i lavoratori subordinati, sia a tempo pieno che parziale, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante (con le precisazioni definite all'art. 2) e con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, nonché, come specifica l'INPS con la circolare n. 197 del 2015 i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica e superiore e gli apprendisti con contratto di alta specializzazione e ricerca.

Per poter fruire del trattamento integrativo occorre possedere un'anzianità nell'unità produttiva?

Il requisito richiesto, in via generale, è quello di un'anzianità presso l'unità produttiva (e non, quindi, l'azienda) per la quale si chiede l'intervento, pari ad almeno 90 giorni di lavoro effettivo, a prescindere dalla quantificazione oraria, maturati alla data di presentazione della istanza di concessione. Tale requisito temporale, applicato per la prima volta alle integrazioni salariali ordinarie come ricordava la circolare n. 197/2015, non era previsto allorquando la richiesta di integrazione salariale discendeva da eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.

Il quadro di riferimento è però cambiato per effetto dell'art. 1, comma 308, della legge n. 208/2015 che ha cancellato dal testo il riferimento al "settore industriale": la conseguenza di ciò è che, a partire dal 1° gennaio 2016, il requisito dei 90 giorni, in presenza di eventi non oggettivamente evitabili, non trova applicazione in tutti i settori interessati dall'intervento integrativo salariale. La cosa fa particolarmente piacere al settore edile dell'artigianato, prima chiaramente escluso.

La circolare del Ministero del Lavoro n. 24/2015 declina il significato di giorni di lavoro effettivo che ricomprendono anche quelli nei quali si è verificata l'assenza per ferie, festività ed infortunio. Anche i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità debbono essere computati sulla scorta della sentenza della Corte Costituzionale n. 423 del 6 settembre 1995: tutto questo in analogia con la previsione dell'art. 16, comma 1, della legge n. 223/1991 ai fini dell'anzianità aziendale per la procedura collettiva di riduzione di personale. Tale indirizzo è fatto proprio dalla circolare INPS n. 197/2015 la quale escludendo le malattie, esprime -secondo la nota della Fondazione Studi dei

Consulenti del Lavoro n. 24/2015- un indirizzo diverso da quello propugnato nella circolare n. 54/2015 con la quale, in materia di NASPI, parlando di “lavoro effettivo” le aveva comprese, affermando che “il lavoro effettivo corrisponde alle giornate indicate nel flusso mensile UNIMENS, con il codice “S”.

Un caso del tutto particolare riguarda l’anzianità del dipendente che è passato, a seguito di cambio di appalto alle dipendenze di un nuovo datore di lavoro: qui vale il principio dell’anzianità nell’appalto, nel senso che si computa anche quella acquisita alle dipendenze del precedente imprenditore.

I 90 giorni non sono richiesti per la CIGO determinata da eventi meteorologici.

Vi sono limiti alle integrazioni salariali per gli apprendisti con contratto professionalizzante?

Al momento, l’applicazione degli ammortizzatori non è piena: infatti mentre in passato la tutela c’era soltanto per la cassa in deroga e per i contratti di solidarietà ex art. 5 della legge n. 236/1993, che sono usciti di scena il 1° luglio 2016, ora, limitatamente al campo di applicazione del Decreto Legislativo n. 148/2015, si può affermare che qualora gli apprendisti siano alle dipendenze di imprese destinatarie dei soli trattamenti di integrazione salariale straordinaria (ad esempio, imprese commerciali con più di 50 dipendenti), essi saranno “coperti” dalla sola causale di crisi aziendale, mentre nell’ipotesi in cui l’impresa sia destinataria dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione oppure solo ordinari, la copertura riguarderà soltanto la cassa integrazione ordinaria. Tali previsioni, ricorda la relazione tecnica di accompagnamento, vanno poste in stretta correlazione con la normativa sui fondi di solidarietà disciplinati dagli articoli 26 e seguenti per i quali il Legislatore delegato ha previsto che tra i destinatari delle prestazioni erogate dai fondi vi siano anche gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante da datori che non rientrano nel campo di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria.

Qual è la misura del trattamento integrativo salariale e qual è il tetto massimo?

La misura del trattamento è soggetta agli stessi obblighi contributivi già esistenti come l’art. 26 della legge n. 41/1986 che prevede una riduzione dell’ammontare del trattamento pari al

5,84%. L'ammontare massimo dell'integrazione salariale non può superare i c.d. "massimali" ex lege n. 427/1980, secondo le modalità già applicate in base alla normativa vigente. Gli stessi sono soggetti a rivalutazione annuale.

Questi sono, per il 2018 (circolare INPS n. 19 del 31 gennaio 2018), gli importi massimi mensili, rapportati alle ore autorizzate e per un massimo di 12 mensilità, comprensive dei ratei delle mensilità aggiuntive:

- a) 982,40 euro allorquando la retribuzione mensile di riferimento comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive è pari od inferiore a 2.125,36 euro: al netto, sono 925,03 euro;
- b) 1.180,76 euro nei casi in cui la retribuzione mensile di riferimento, anch'essa comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive è superiore a 2.125,36 euro: al netto la somma è pari a 1.111,80.

Le somme sopra riportate (comma 10) sono incrementate del 20% per i trattamenti concessi in favore delle imprese edili e lapidee a causa di intemperie stagionali e per il 2017 sono:

- a) 1.178,88 euro che, al netto, diventano 1.110,03 allorquando la retribuzione mensile di riferimento comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive è pari od inferiore a 2.125,36 euro;
- b) 1416,91 euro che, al netto, diventano 1.334,16 nei casi in cui la retribuzione mensile di riferimento, anch'essa comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive è superiore a 2.125,36 euro.

Tali importi, al primo gennaio di ogni anno, sono rivalutati nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati.

Come si vedrà successivamente anche ai contratti di solidarietà difensivi si applicano i limiti previsti per le integrazioni salariali ordinarie e straordinarie.

L'integrazione salariale sostituisce l'indennità giornaliera di malattia e la eventuale integrazione prevista dal contratto (comma 7) e non è dovuta nelle ipotesi di festività non retribuite e di assenze senza diritto alla retribuzione (comma 8): ai lavoratori interessati spettano, in rapporto al periodo di paga adottato ed alle stesse condizioni dei lavoratori ad orario normale, gli assegni familiari (comma 9).

A tal proposito la circolare n. 197/2015 dell'INPS chiarisce che se lo stato di malattia insorge durante l'intervento integrativo concesso a zero ore, il lavoratore continua a godere del trattamento integrativo: l'attività è totalmente sospesa ed il lavoratore non deve neanche comunicare il proprio stato di malattia.

Qual è la durata massima degli ammortizzatori sociali e come si calcola il quinquennio mobile?

L'art. 4 del D.lgs. n. 148/2015 introduce significative novità.

La prima concerne la durata massima complessiva per le integrazioni salariali riferite a ciascuna unità produttiva: sono 24 mesi intesi come quinquennio mobile (che inizia con il primo giorno di fruizione dell'ammortizzatore) e non fisso (come avveniva, da ultimo, con la normativa abrogata). L'art. 44, comma 2, stabilisce che i periodi richiesti e fruiti prima dell'entrata in vigore del decreto non concorrono al raggiungimento del limite di durata di 24 mesi: essi si computano soltanto per la parte "goduta" dal 24 settembre 2015, data di entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 148/2015.

Questa disposizione, tuttavia, va strettamente correlata all'art. 22, comma 5, nel senso che il Legislatore delegato, ponendosi l'obiettivo di favorire gli strumenti integrativi che prevedono una riduzione dell'orario piuttosto che una sospensione dell'attività, stabilisce che, ai fini del computo della quantificazione della durata massima nel quinquennio, la durata dei trattamenti integrativi riferibili a contratti di solidarietà fino a 24 mesi, venga computata per la metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente: tutto questo in una logica che tende a salvaguardare la professionalità dei lavoratori interessati che mantengono con l'impresa, attraverso l'intervento della solidarietà, un legame più forte in attesa della ripresa dell'attività produttiva.

La circolare n. 24/2015 del Ministero del Lavoro, dopo aver sottolineato che il contratto di solidarietà difensivo viene, a tutti gli effetti, parificato agli altri ammortizzatori sociali fa qualche esempio circa la durata massima frutto della combinazione tra i vari istituti integrativi:

- a)** se nel quinquennio mobile si chiedono soltanto 24 mesi di solidarietà, la durata massima dell'intervento può arrivare fino a 36 mesi, essendo i primi 24 calcolati per metà;

- b) se nel quinquennio mobile sono stati usufruiti complessivamente 18 mesi tra CIGO e CIGS, l'ulteriore intervento del contratto di solidarietà potrà essere richiesto per 12 mesi, in quanto gli stessi contano per la metà e, quindi, la somma totale è 24 mesi);
- c) se nel quinquennio mobile sono stati richiesti interventi per CIGO/CIGS per 12 mesi, la solidarietà potrà essere richiesta per 24 mesi: essendo quest'ultima calcolata per metà, il totale complessivo fa 24 mesi;
- d) se nel quinquennio mobile il datore ha richiesto CIGO per 12 mesi, potrà chiedere 12 mesi di solidarietà (calcolati 6): da ciò discende che per raggiungere il tetto massimo di 24 potrà chiedere ancora 6 mesi di CIGO/CIGS, oppure 12 mesi di solidarietà;
- e) se nel quinquennio mobile sono stati richiesti 12 mesi di CIGO e, poi, 12 mesi di CIGS, si è raggiunto il tetto massimo e non sarà possibile chiedere altro trattamento integrativo.

Per completezza di informazione si ricorda che per effetto dell'art. 22-bis, introdotto con l'art. 1, comma 133, della legge n. 205/2017, per i soli anni 2018 e 2019 nelle imprese con un organico superiore alle cento unità e con una rilevanza economica strategica, i limiti massimi per la riorganizzazione aziendale e per la crisi aziendale possono essere aumentati, rispettivamente, fino a dodici e sei mesi, in presenza di un iter procedimentale che prevede il coinvolgimento oltre che delle parti sociali anche del Ministero del Lavoro e della Regione (o Regioni) o Provincia autonoma interessata.

Un discorso diverso viene fatto nel settore edile, di lavorazione dei materiali lapidei e della escavazione sia per le imprese industriali che per quelle artigiane: il periodo massimo è fissato in 30 mesi in considerazione della difficoltà, in questi ambiti, di intervenire con i contratti di solidarietà.

Come si calcola il biennio mobile e come si fa a sapere "a priori" se si ha diritto all'ammortizzatore sociale?

Un discorso del tutto analogo va fatto per il c.d. "biennio mobile" che riguarda l'integrazione salariale ordinaria (CIGO) ed i Fondi di Solidarietà.

Da quanto appena detto (e la circolare n. 17 è particolarmente significativa per gli esempi specifici riportati che consentono di verificare, all'istante, se si ha diritto all'ammortizzatore), appare oltremodo importante la modalità di calcolo dei periodi antecedenti per verificare "la capienza".

Il calcolo per gli eventuali periodi da fruire, rispetto a quanto già “goduto” va fatto “a ritroso” con un limite invalicabile fissato alla data del 24 settembre 2015, data di entrata in vigore del D.L.vo n. 148/2015 e la nota ministeriale individua il momento per tale computo: esso è l’ultimo giorno del mese oggetto della richiesta. Nel periodo complessivo (24 mesi, con l’eccezione delle modalità di calcolo della solidarietà) vanno considerati tutti gli ammortizzatori, ivi compresa la CIGO per la quale il parametro di riferimento non è il mese ma la settimana la quale viene considerata dall’art. 12 l’unica unità di misura. In base a tale disposizione le prestazioni integrative sono autorizzate per un massimo di 13 settimane continuative, prorogabili su base trimestrale fino ad un massimo complessivo di 52 settimane. Se tale limite massimo è stato raggiunto, una nuova istanza può riguardare la stessa unità produttiva soltanto allorquando siano trascorse almeno altre 52 settimane che rappresentano, comunque, il limite di durata complessiva anche per periodi non consecutivi relativi ad un biennio mobile, fatti salvi i casi di eventi oggettivamente non evitabili (maltempo, terremoti, ecc.). Sul punto, la Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione ricorda che ai fini del calcolo della CIGO anche nell’ambito delle durate massime complessive con gli altri ammortizzatori sociali straordinari debbano essere seguite le indicazioni fornite dall’INPS e dal Dicastero del Lavoro con le circolari n. 58/2009 e n. 24/2015.

Solo per citare uno dei tanti esempi riportati nella nota ministeriale e per ben comprendere come debba essere effettuato il calcolo, appare necessario pensare ad un’azienda che, per la prima volta, a partire dall’entrata in vigore del D.lgs. n. 148/2015, richieda un periodo di CIGS per crisi aziendale dal 1° novembre 2019 al 31 ottobre 2020: si tratta di un periodo unico e massimo in relazione alla causale che deve essere accolto. La stessa azienda, richiede, successivamente, per la medesima unità produttiva, un periodo di 12 mesi per riorganizzazione aziendale dal 1° dicembre 2021 al 30 novembre 2022. Il periodo da prendere in considerazione per calcolare “a ritroso” il quinquennio mobile va dal 30 novembre 2022 al 1° dicembre 2017. In tale arco temporale risultano autorizzati soltanto 12 mesi (1° novembre 2019 – 31 ottobre 2020) e, quindi, l’istanza, se il programma risponde ai parametri previsti per la riorganizzazione aziendale, va accolta. Se invece, successivamente, alla data del 1° ottobre 2024, fossero chiesti ulteriori 12 mesi di CIGS per riorganizzazione con scadenza 30 settembre 2025 la domanda dovrebbe essere respinta in quanto andando “a ritroso” nel quinquennio si raggiungerebbe la soglia dei 25 mesi.

Cosa si intende per unità produttiva?

Giuridicamente il concetto non risulta definito per cui vanno individuati alcuni requisiti essenziali che, ai fini degli interventi integrativi, possono così sintetizzarsi anche alla luce dei chiarimenti ulteriori intervenuti con la circolare INPS n. 9 del 19 gennaio 2017:

- a) attività finalizzata ad un ciclo produttivo completo anche se riferito ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività o del ciclo di vendita;
- b) autonomia amministrativa sotto l'aspetto organizzativo, caratterizzata da una sostanziale indipendenza tecnica: l'unità produttiva è dotata di autonomia finanziaria o tecnico funzionale, intendendosi il plesso organizzativo che presenta una fisionomia distinta e che abbia, in condizioni di indipendenza, un proprio riparto di risorse disponibili così' da permettere in piena autonomia le scelte più confacenti. Aver posto, rispetto al passato, l'alternativa tra autonomia finanziaria e autonomia tecnico funzionale, fa sì che, legittimamente, la richiesta possa pervenire per una unità produttiva priva di autonomia finanziaria come, ad esempio, i punti vendita di un'impresa della grande distribuzione;
- c) maestranze in forza addette in via continuativa.

In passato, per le imprese installatrici di impianti telefonici ed elettrici fu utilizzato un criterio diverso: infatti, la circolare INPS n. 43/1983 chiarì che, in considerazione delle caratteristiche dell'attività svolta, sovente, in piccoli cantieri mobili, tutti i cantieri appartenenti all'impresa ubicati nella stessa provincia, fossero da considerare, ai fini del computo dell'integrazione massima, come confluenti in un'unica unità produttiva, a prescindere dalla durata, dalla consistenza del lavoro e dal numero dei dipendenti. Ora, tale orientamento risulta superato da ciò che afferma la circolare n. 197/2015: "Non sono da ricomprendersi nella definizione di unità produttiva i cosiddetti cantieri temporanei di lavoro quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata e/o per l'installazione di impianti". Ora, riformando un indirizzo interpretativo dell'Istituto espresso con il messaggio n. 7336/2015, la circolare n. 139/2016 afferma che ai fini della qualificazione dei cantieri come unità produttiva, la costituzione ed il mantenimento degli stessi, debba essere in esecuzione di un contratto di appalto per un mese (e non sei, come detto in precedenza).

Cosa succede al personale che transita da un'unità produttiva all'altra quando una soltanto o entrambe sono in CIGS?

Se da una in CIGS il personale passa ad una senza CIGS, ovviamente, viene meno il trattamento integrativo. Se passa da una in CIGS ad un'altra sempre in trattamento integrativo straordinario, non sono richiesti i 90 giorni di anzianità nella seconda unità: ciò è stato chiarito dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 14 del 26 luglio 2017.

A quanto ammonta il contributo addizionale per gli ammortizzatori sociali?

L'art. 1, comma 2, lettera a, punto 5, della legge n. 183/2014 prevede un contributo addizionale (valido sia per i trattamenti ordinari che per quelli straordinari) sulla base del c.d. principio del "bonus – malus". Esso viene definito dall'art. 5 nel modo seguente:

- a) 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate (e non sulla integrazione salariale anticipata), relativamente ai periodi di integrazione ordinaria o straordinaria fruiti attraverso una o più interventi fino ad un massimo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) 12% oltre le 52 settimane, sino ad un massimo di 104 settimane in un quinquennio mobile;
- c) 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

La circolare n. 24/2015, dopo aver sottolineato l'obbligatorietà del contributo addizionale (le modalità di versamento ed i chiarimenti operativi sono stati forniti dall'INPS con la circolare n. 9 del 19 gennaio 2017) ribadisce che esso trova applicazione limitatamente ai trattamenti di integrazione salariale per i quali viene presentata l'istanza a decorrere dal 24 settembre 2015.

Quanto appena detto comporta un aggravio, proporzionato al ricorso all'ammortizzatore, per le imprese che lo utilizzeranno. Tale aggravio si presenta particolarmente pesante anche perché viene calcolato non sulla retribuzione integrata (80%) ma su quelle "perdute".

Vi sono delle ipotesi nelle quali il contributo addizionale non è dovuto?

Il contributo addizionale non è dovuto, afferma la circolare n. 24/2015:

- a) dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale, secondo la previsione contenuta nell'art. 8, comma 8 bis, della legge n. 160/1988;

- b) dalle imprese che ricorrono ai trattamenti ex art. 7, comma 10 – ter, della legge n. 236/1993;
- c) dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'attività aziendale le quali, sussistendone i presupposti, accedono al trattamento di CIGS per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale previste dal D.L.vo n. 148/2013;
- d) dalle imprese che richiedono la CIGO per eventi non oggettivamente evitabili..

La circolare del Ministero del Lavoro n. 4 del 16 febbraio 2018 ha individuato la esatta decorrenza rispetto alla quale il contributo addizionale non è dovuto nelle imprese che si trovano in procedura concorsuale:

- a) nel fallimento con autorizzazione all'esercizio provvisorio la possibilità dell'esonero dal versamento del contributo addizionale scatta dal giorno della pubblicazione della sentenza dichiarativa, ex art. 16 della legge fallimentare, ossia, ricorda la nota ministeriale, dal deposito della sentenza presso la cancelleria del Tribunale. Quando si parla di legge fallimentare ci si riferisce al R.D. n. 267/1942 aggiornato, da ultimo, sia dal D.L. n. 59 convertito, con modificazioni, nella legge n. 119/2016 che dalla legge n. 232/2016;
- b) nel concordato preventivo con continuità aziendale l'esonero scatta dal giorno di emissione del provvedimento di ammissione alla procedura, come previsto dall'art. 163 della legge fallimentare;
- c) nel c.d. "concordato in bianco" ex art. 161, comma 6, della legge fallimentare ove il responsabile dell'impresa può depositare, in prima istanza, il ricorso di concordato, con riserva di presentare successivamente la proposta di concordato preventivo con il piano e la documentazione allegata, trova applicazione lo stesso termine previsto sub b), ossia dal giorno di emissione del provvedimento in cui l'impresa è ammessa alla procedura;
- d) nell'accordo di ristrutturazione del debito l'esonero dal contributo addizionale decorre dalla pubblicazione dello stesso nel registro delle imprese ex art. 182-bis della legge fallimentare;
- e) nella liquidazione coatta amministrativa il termine di riferimento è rappresentato dal giorno della ammissione alla procedura concorsuale ex art. 195 del R.D. n. 267/1942: ovviamente, le carte debbono essere in regola, nel senso che l'azienda deve essere stata autorizzata alla continuità dell'esercizio di impresa dall'autorità vigilante;
- f) nell'amministrazione straordinaria con autorizzazione all'esercizio di impresa, l'esonero dal versamento del contributo addizionale parte dal giorno della dichiarazione di insolvenza, atteso che le modifiche intervenute con il D.lgs. n. 148/2015 non hanno, minimamente, "toccato" la previsione della legge n. 183/2014 che all'art. 20, comma 6, ha previsto la piena operatività dell'art. 7, comma 10-ter della legge n. 236/1993.

Da ultimo, ricorda la nota ministeriale, sarà compito dell'INPS effettuare l'istruttoria sulla base della documentazione fornita dall'impresa.

La contribuzione figurativa è prevista in caso di fruizione degli ammortizzatori sociali?

L'art. 6 conferma che i periodi di sospensione o di riduzione di orario, danno diritto alla contribuzione figurativa e sono riconosciuti utili ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia e di quella anticipata. Per tali periodi la contribuzione figurativa viene calcolata sulla base della retribuzione globale alla quale si riferisce la somma integrativa riconosciuta.

C'è un termine per recuperare le somme di integrazione salariale anticipate dal datore di lavoro?

L'art. 7 è molto importante in quanto disciplina le modalità di pagamento e di rimborso delle prestazioni da parte dell'INPS: il principio generale, che viene confermato, è che le integrazioni salariali debbano essere corrisposte dalle aziende alla fine di ogni periodo di paga, con la successiva richiesta di rimborso da parte dell'Istituto attraverso il sistema del conguaglio tra i contributi dovuti e le prestazioni corrisposte.

Una novità, rispetto al passato, è rappresentata dall'introduzione di un termine di decadenza di 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione (con tale termine l'Istituto definisce la delibera della sede per le integrazioni salariali ordinarie), se successivo, per chiedere il conguaglio: il tutto anche in una logica di accelerazione delle procedure e di monitoraggio delle risorse finanziarie. Per i trattamenti conclusi prima 24 settembre 2015, i sei mesi decorrono da questa data. Qualora il provvedimento di concessione sia successivo alla scadenza del termine del provvedimento autorizzato, il conguaglio -afferma la circolare n. 24/2015- deve essere richiesto entro i sei mesi dalla data del provvedimento di concessione.

Per i trattamenti conclusi prima dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 148/2015 i sei mesi decorrono dal 24 settembre 2015 o, se successiva, dalla data in cui è stato emanato il decreto di concessione.

L'art. 55-quater della legge n. 96/2017 ha, poi, colmato un vuoto normativo che si riferiva ai datori di lavoro con personale che fruiva della "cassa in deroga": ora, la richiesta di rimborso o il conguaglio, vanno richiesti entro il termine perentorio di sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento se questo è stato emanato successivamente, pena la decadenza del diritto. Per i trattamenti conclusi prima del 24 giugno 2017, data di entrata in vigore della legge n. 96, i sei mesi decorrono da tale data.

Quando è possibile il "pagamento diretto" delle integrazioni salariali?

C'è il caso delle difficoltà finanziarie dell'azienda che dichiara di non essere in grado di anticipare il trattamento d' integrazione salariale ordinaria: qualora ciò sia ritenuto plausibile dall'Istituto, anche a seguito di accertamenti, l'INPS paga direttamente i lavoratori, ivi compresi gli assegni familiari, se spettanti. L'autorizzazione al pagamento diretto, spetta invece al Ministero del Lavoro in caso di integrazione salariale straordinaria che, se del caso, chiederà solleciti accertamenti al servizio ispettivo dell'Ispettorato territoriale del Lavoro. Essa di regola, viene stabilita nello stesso provvedimento di concessione ma è, ovviamente, soggetta a revoca nel caso in cui gli organi di vigilanza accertino il venir meno delle difficoltà economiche.

La circolare n. 24/2015 ha disposto che entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza di pagamento diretto, gli organi di vigilanza periferici debbono presentare alla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali, una relazione comprovante le difficoltà finanziarie; difficoltà che devono essere dichiarate espressamente sulla base di un esame dell'indice di liquidità riferita all'anno in corso: esso deve essere negativo, con valore inferiore all'unità, come risultante dal rapporto di due fattori: quello delle liquidità immediate e quello delle passività correnti. In casi eccezionali -aggiunge la nota ministeriale- l'organo di vigilanza potrà avvalersi sia dei verbali del Consiglio di Amministrazione che delle relazioni del rappresentante dell'azienda. Se dalla relazione dovesse emergere che non ci sono le difficoltà di ordine finanziario che postulano il pagamento diretto, il Ministero, attraverso la Direzione Generale degli Ammortizzatori, procederà alla revoca a partire dalla data della relazione ispettiva.

Da ultimo occorre evidenziare come la circolare Ministeriale, dopo aver radicato la competenza per gli accertamenti, sulla Direzione territoriale competente per territorio,

stabilisce che nel caso in cui l'accertamento delle difficoltà finanziarie riguardi più unità produttive ubicate in Province o Regioni diverse, esso deve essere effettuato dal Servizio Ispettivo ove insiste la sede legale.

Quali sono le causali per chieder l'integrazione salariale ordinaria?

L'integrazione salariale ordinaria per sospensione o riduzione di orario in favore dei dipendenti delle imprese indicate nell'art. 10, spetta in presenza di causali riferibili a crisi momentanee o di natura assolutamente transitoria. L'art. 11 individua specificatamente:

- a) le situazioni aziendali dovute ad eventi di natura transitoria e non imputabili all'impresa od ai lavoratori, incluse le intemperie stagionali. Tra di esse rientrano, senz'altro, la mancanza di lavoro intesa come mancanza o rarefazione di commesse, la crisi di mercato, la mancanza di materie prime non dipendente da inadempienze contrattuali, l'interruzione di energia elettrica dovuta a fatto dell'Ente erogatore, incendio, eventi naturali diversi dalle intemperie (ad esempio, alluvioni, terremoti, ecc.), incendi, sciopero "a monte" con mancanza di materie necessarie per la lavorazione, guasti di macchinari (nonostante la ordinaria manutenzione), perizia di variante o suppletiva dipendente da fatti imprevedibili, ordine di pubblica autorità non ascrivibile a comportamento inadempiente dell'imprenditore come, ad esempio, la sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14 del D.lgs n. 81/2008;
- b) le situazioni temporanee di mercato, come la crisi che non deve dipendere da mancanze strutturali dell'impresa.

Le causali non integrabili sono diverse e, da un punto di vista amministrativo, sono già state prese in considerazione, in passato. Senza avere la pretesa della esaustività se ne elencano alcune:

- a) ferie collettive;
- b) manutenzione ordinaria e disinfestazione periodica;
- c) inventario;

- d) sciopero aziendale;
- e) soste stagionali e contrazioni ricorrenti nelle aziende che ciclicamente riducono l'orario di lavoro, attesa la natura del processo produttivo;
- f) licenziamenti: non è integrabile l'ipotesi, se già nella richiesta si ritiene che al termine del periodo integrato i lavoratori (o alcuni di essi) vengano licenziati. L'integrazione ordinaria presuppone, infatti, una ripresa sia pure minima dell'attività aziendale. Diversa è, invece, la risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, che il messaggio INPS n. 16606 del 12 ottobre 2012, equipara, per quanto riguarda gli effetti, al contratto a termine, ritenendo che, in questo caso, possano rientrare nel programma di CIG ed usufruire della relativa indennità, alle stesse condizioni dei lavoratori a tempo determinato, con applicazione delle disposizioni contenute nella circolare INPS n. 130/2010.

Qual è la durata massima della CIGO?

Le integrazioni salariali ordinarie, come già previsto in passato, hanno una durata massima di 13 settimane, limite che può essere prorogato trimestralmente (senza alcun riferimento a situazioni eccezionali) fino a 52 settimane (con la vecchia normativa si parlava, rispettivamente, di 3 e 12 mesi). Se è stato raggiunto il limite massimo di 52 settimane, per poter richiedere un nuovo intervento ordinario occorre che sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di attività lavorativa. L'integrazione salariale per più periodi non continuativi non può superare le 52 settimane in un biennio mobile, fatta eccezione per le ipotesi riconducibili ad eventi non oggettivamente evitabili e a trattamenti del settore edile o lapideo.

Il computo del limite temporale delle 52 settimane va effettuato tenendo conto dei periodi di CIGO antecedenti il 24 settembre 2015, atteso che non è stata modificata la disciplina relativa al biennio mobile delle integrazioni salariali ordinarie.

Le circolari n. 197/2015 e n. 9/2017 hanno previsto, per i datori di lavoro, l'obbligo di comunicare i dati che identificano l'unità produttiva, seguendo le apposite procedure telematiche, a cui segue l'assegnazione di un numero progressivo da indicare nella denuncia UNIMENS.

Va ricordato che il criterio di computo delle settimane adottato dall'INPS con il conforto del Ministro del Lavoro chiarito nella circolare dell'Istituto n. 58/2009 resta in vigore per espressa dizione contenuta nella circolare del Ministero del Lavoro n. 24/2015, fatta propria anche dalla circolare INPS n. 197/2015. Si ricorda che, al tempo, fu fornita una interpretazione evolutiva finalizzata ad individuare un criterio più flessibile di computo, per cui i limiti

massimi di durata della CIGO si computano avuto riguardo non ad una settimana intera di calendario ma alle singole giornate di sospensione. Di conseguenza, una settimana risulta fruita soltanto nel caso in cui la contrazione di orario abbia riguardato sei giorni (cinque, in caso di settimana corta), con l'obbligo per le imprese di comunicare all'Istituto le settimane effettivamente "godute" sommando tutte le giornate di CIG.

Qual è la contribuzione ordinaria dovuta per la CIGO?

La legge delega ha previsto una riduzione ed una rimodulazione degli oneri contributivi ordinari destinati a finanziare la CIGO anche in relazione alla effettiva utilizzazione. A ciò ha provveduto l'art. 13:

- a)** 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti impiegati, operai ed apprendisti (con rapporto "professionalizzante") delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;
- b)** 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti già individuati sub a) delle imprese industriali che occupano più di 50 dipendenti;
- c)** 4,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti già individuati sub a) delle imprese industriali ed artigiane del settore edile;
- d)** 3,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai ed apprendisti professionalizzanti delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;
- e)** 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati ed i quadri delle imprese dell'industria e dell'artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;
- f)** 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati ed i quadri delle imprese dell'industria e dell'artigianato edile e lapidei che occupano più di 50 dipendenti.

Le nuove misure contributive, ricorda il messaggio n. 24/2016, decorrono dal periodo di paga di settembre 2015.

Il limite dimensionale (comma 2) viene determinato, con effetto dal 1° gennaio di ogni anno, sulla base del numero medio dei dipendenti dichiarato dall'impresa relativamente al

personale in forza nell'anno precedente. Per le imprese costituite in corso d'anno è preso, come riferimento, il numero dei dipendenti in forza alla scadenza del primo mese. Nel computo vanno compresi sia gli apprendisti che i lavoratori a domicilio, mentre i lavoratori a tempo parziale sono calcolati "pro quota" e quelli a termine secondo la previsione contenuta nell'art. 27 del D.lgs. n. 81/2015. Per i lavoratori intermittenti le modalità di computo sono quelle previste dall'art. 18 del predetto Decreto Legislativo.

Qual è l'iter per l'informazione e la consultazione sindacale ai fini della richiesta di CIGO?

L'art. 14 detta la nuova procedura di informazione e consultazione sindacale: il passaggio è molto importante, in quanto, seppure i termini della consultazione sono rimasti uguali, quelli della presentazione dell'istanza ad essi correlati (come si vedrà nell'esame dell'art. 15) si sono di molto ridotti rispetto al passato.

Il datore di lavoro (non c'è alcun riferimento al tramite dell'associazione cui aderisce, cosa che appare come una dimenticanza del Legislatore delegato), in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ha l'obbligo di comunicare, in via preventiva, alla RSA o alla RSU o, in mancanza, alle strutture territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause, l'entità, la durata prevedibile ed il numero dei lavoratori interessati. La circolare n. 139/2016 dell'INPS chiede, pena la improcedibilità dell'istanza (ma la legge non dice nulla in merito) che la comunicazione datoriale debba avvenire con raccomandata.

Alla comunicazione segue l'esame congiunto che può essere richiesto da una delle parti (quindi anche dall'imprenditore): l'oggetto dell'incontro è, indubbiamente, l'esame della situazione complessiva ed è finalizzato alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla situazione di crisi.

Il Legislatore delegato fissa termini perentori per la conclusione dell'esame congiunto (che può terminare anche senza alcun accordo): 25 giorni, ridotti a 10 nel caso in cui l'impresa occupi fino a 50 dipendenti.

Questa è la regola generale che può essere superata (comma 4) allorquando a fronte di eventi non oggettivamente evitabili la sospensione o la riduzione di orario non possano essere differite: in questo caso il datore di lavoro deve comunicare alle proprie rappresentanze interne o, in mancanza, alle strutture territoriali sopra individuate, la durata prevedibile della sospensione o della riduzione ed il numero dei dipendenti interessati.

Qual è l'iter di presentazione dell'istanza per la CIGO?

L'istanza per la concessione, ricorda l'art. 15, deve essere presentata all'INPS esclusivamente in via telematica entro i 15 giorni successivi all'inizio della sospensione o della riduzione di orario. Nel computo non si comprende il giorno iniziale e se l'ultimo è festivo, la scadenza viene prorogata al primo giorno seguente non festivo. Il limite dei 15 giorni riguarda tutte le istanze: l'art. 2 del D.lgs. n. 185/2016, tuttavia, intervenendo sul D.lgs. n. 148/2015, in vigore dall'8 ottobre 2016, ha precisato che le istanze dovute ad eventi meteorologici possono essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui è accaduto l'evento.

Quali sono gli elementi essenziali che deve contenere l'istanza di CIGO?

Ma cosa deve contenere la domanda? Gli elementi essenziali sono: la causale della sospensione o della riduzione di orario,

- a) la durata presumibile, intesa quale valutazione prognostica;
- b) i nominativi dei lavoratori interessati;
- c) il numero delle ore richieste.

L'INPS è tenuta (comma 1) ad inviare alle Regioni ed alle Province Autonome di Trento e Bolzano le informazioni pervenute in suo possesso, attraverso il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro: il tutto, nella logica della piena attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 1, che subordina la fruizione dei trattamenti integrativi ad una serie di condizioni.

Qualora l'istanza di CIGO sia per eventi meteorologici occorre allegare i bollettini?

La risposta è negativa, dopo un periodo nel quale l'INPS li richiedeva come condizione di procedibilità.

La CIGO può essere richiesta da imprese che hanno iniziato l'attività da meno di tre mesi?

La risposta è negativa a meno che non si tratti di eventi non oggettivamente evitabili, compresi quelli di natura meteo.

Una richiesta di CIGO per manutenzione ordinaria è integrabile?

La risposta è negativa: è integrabile soltanto qualora il guasto ai macchinari, supportato da idonea documentazione, viene riconosciuto come straordinario e in nessun modo prevedibile.

Che valore assume la relazione tecnica che va allegata alla richiesta di CIGO?

Essa ha un valore importante e, sovente, decisivo, in quanto è lo strumento attraverso il quale viene, in un certo senso, giustificata la richiesta: essa, come affermato, più volte dalla circolare

INPS n. 139/2016 deve essere particolarmente dettagliata in quanto deve fornire una serie di elementi sulle ragioni che hanno determinato la sospensione o la riduzione di orario, ma anche sulla continuità di operatività sul mercato.

Qual è il rimedio amministrativo utilizzabile a fronte di un rigetto della CIGO?

Se il provvedimento di richiesta della CIGO, sarà rigettato (previo invio del preavviso ex lege n. 241/1990), sarà possibile proporre ricorso, nei trenta giorni successivi alla ricezione del diniego, al Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti previsto dall'art. 25 della legge n. 88/1989.

I cambiamenti introdotti con il D.lgs. n. 148/2015 si applicano anche alla cassa integrazione per gli operai agricoli?

L'art. 18 afferma chiaramente che al settore agricolo non si applicano le procedure della CIGO previste dal Decreto Legislativo n. 148/2015: vengono fatti salvi gli articoli 8 e seguenti della legge n. 457/1972, ivi compreso il 14, comma 2, che affida la deliberazione sulle integrazioni salariali ad una commissione provinciale (CISOA), presieduta dal Dirigente della Direzione territoriale del Lavoro o da un suo delegato. Resta in piedi, nella sostanza, ai fini della erogazione della CISOA, il potere decisionale dell'organo collegiale che, nella stragrande maggioranza dei casi, interviene per il maltempo, già certificato dai "bollettini dell'Aeronautica o dell'ARPA regionale".

La previsione del tetto massimo integrativo, stabilito dall'art. 3, comma 5, non si applica, limitatamente, alla previsione di importi massimi delle prestazioni, ai trattamenti concessi per intemperie stagionali nel settore agricolo.

Qual è il campo di applicazione della CIGS?

L'art. 20 riprende, "in toto", quanto scaturiva dall'art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991 e dai chiarimenti normativi ed amministrativi successivi: la disciplina della CIGS ed i relativi obblighi contributivi si applicano alle imprese, dei settori sotto elencati, che nel semestre antecedente la data di presentazione dell'istanza abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti (con arrotondamento, in caso di percentuale, per difetto o per eccesso, al numero inferiore o superiore) compresi i dirigenti e gli apprendisti:

- a) le imprese industriali, comprese quelle edili ed affini;
- b) le imprese artigiane che procedono alla sospensione in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente. Quest'ultimo viene valutato avendo quali parametri di riferimento gli importi delle fatture dei contratti per l'esecuzione di opere e servizi o produzioni di e o semilavorati oggetto dell'attività produttiva o commerciale del committente: nel biennio precedente la data di richiesta dell'intervento esso deve aver superato il 50% del complessivo fatturato dell'azienda destinataria delle commesse. Esso viene rilevato (comma 5) dall'elenco dei clienti e dei fornitori ex art. 21, comma 1, del D.L. n. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 che concerne le comunicazioni telematiche all'Agenzia delle Entrate;
- c) le imprese appaltatrici di servizi mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- d) le imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione di attività dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- e) le imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- f) le imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- g) le imprese di vigilanza;
- h) le imprese cooperative ed i loro consorzi che trasformano e manipolano prodotti agricoli, atteso che il concetto di trasformazione comprende anche il concetto di manipolazione. Tale precisazione è contenuta nella circolare n. 30/2015, la quale ricorda che le imprese agricole

ed i loro consorzi che commercializzano prodotti rientrano nel campo di applicazione dell'istituto, con la conseguenza che il relativo trattamento normativo si trova nell'art. 20, comma 2, lettera a (numero medio dei dipendenti, nel semestre precedente, superiore ai 50 dipendenti, compresi gli apprendisti ed i dirigenti).

Se il numero dei dipendenti nel semestre precedente la presentazione dell'istanza è stato mediamente superiore alle 50 unità (compresi i dirigenti e gli apprendisti) la medesima disciplina si applica:

- a)** alle imprese esercenti attività commerciali, ivi compresa la logistica;
- b)** alle agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

A prescindere dal numero dei dipendenti la stessa disciplina si applica:

- a)** alle imprese di trasporto aereo, a quelle di gestione aeroportuale, a quelle derivare ed alle imprese del sistema aeroportuale;
- b)** ai partiti ed ai movimenti politici ed alle loro articolazioni territoriali con alcuni limiti di spesa fissati per il 2015 in 8,5 milioni di euro e in 11,25 milioni di euro per l'anno successivo. L'integrazione salariale straordinaria per tali soggetti è prevista dall'art. 16 della legge n. 15/2014. L'erogazione dell'integrazione è subordinata alla iscrizione nel registro previsto dall'art. 4, comma 2, del D.L. n. 149 convertito, con modificazioni, nella legge n. 13/2014. Si tratta di un registro ove i partiti ed i movimenti politici debbono essere iscritti ai soli fini di poter beneficiare delle provvidenze previste dalla legge n. 13. Tale iscrizione viene effettuata dalla "Commissione di garanzia degli statuti e per la trasparenza ed il controllo dei rendiconti dei partiti politici", istituita dall'art. 9, comma 3, della legge n. 96/2012. L'INPS, con messaggio n. 5865 del 23 settembre 2015 ha affermato che i trattamenti di integrazione salariale straordinaria non spettano ai gruppi parlamentari costituiti alla Camera ed al Senato, nonché ai gruppi regionali: il ragionamento fatto dall'Istituto parte dalla constatazione che i gruppi parlamentari, pur costituendo strumenti necessari per lo svolgimento dell'attività parlamentare o regionale non sono finanziati attraverso il sistema dei rimborsi elettorali o attraverso i contributi dei privati cittadini, ma usufruiscono di erogazioni a carico di Camera e Senato (le Regioni per i gruppi regionali). Tutto questo porta alla loro esclusione dalla disciplina dei trattamenti integrativi in quanto non rientrano nell'ambito di applicazione del D.L. n. 149/2013. Vale la pena di ricordare come il contributo addizionale nelle percentuali stabilite dall'art. 5, si applichi anche ai partiti ed ai movimenti politici.

Nel caso in cui ci si trovi di fronte ad un trasferimento di azienda e vi sia una richiesta di intervento integrativo prima che siano trascorsi almeno sei mesi dal passaggio, il requisito dimensionale (media degli occupati superiore a 15 dipendenti) deve sussistere dalla data in cui si è realizzato il trasferimento.

Cosa si intende per riorganizzazione aziendale?

La riorganizzazione aziendale, nel limite massimo di 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile, per ciascuna unità produttiva, ove il piano di interventi, da allegare all'istanza, deve tendere a superare le inefficienze gestionali, commerciali o produttive e contenere indicazioni sugli investimenti e la formazione, con un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o riduzioni di orario, il quale deve essere ricollegato, sia in termini di entità che di tempi, al processo riorganizzativo. Il programma va definito anche nel caso di riassetto societario, dell'impresa o della sua articolazione produttiva. Il valore medio degli investimenti programmati che comprendono anche gli eventuali investimenti sulla formazione e sulla riqualificazione professionale, comprensivi sia dei contributi pubblici nazionali che dei fondi comunitari, deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti, di analoga tipologia, operati nel biennio antecedente. Il D.M. n. 94033 ricorda che per tutte le sospensioni decorrenti dal 24 settembre 2017 le autorizzazioni possono riguardare al massimo l'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva durante l'arco temporale del programma autorizzato, come ricordato anche dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 16/2017 che ha fornito una serie di chiarimenti operativi. Per quel che riguarda il recupero occupazionale dei lavoratori interessati, viene fissata una percentuale minima del 70%: tale percentuale comprende sia i lavoratori riassorbiti all'interno, che quelli trasferiti in altre unità produttive della stessa impresa o di altre aziende, nonché iniziative finalizzate alla gestione non traumatica degli esuberi (procedure collettive di riduzione di personale con "criteri non oppositivi").

Cosa si intende per crisi aziendale con ripresa dell'attività?

La crisi aziendale (con parziale eccezione di alcune ipotesi di cessazione di attività, fino alla fine del 2020, alla luce della previsione contenuta nell'art. 44 del D.L. n. 109/2018) è quella causale ove per crisi, si intendono una serie di difficoltà non superabili nel breve periodo e non affrontabili

con il ricorso agli ordinari ammortizzatori sociali, aventi una durata massima di 12 mesi anche continuativi. Il piano di risanamento deve essere finalizzato al superamento degli squilibri di varia natura esistenti nell'impresa anche se condizionato da fattori esterni: esso, dovrà riguardare ciascun settore dell'azienda e, in ogni caso, nella garanzia del prosieguo dell'attività, deve salvaguardare, sia pure parzialmente, i livelli occupazionali con l'impegno, qualora l'impresa preveda esuberi strutturali sia nel corso dell'intervento che al termine dello stesso, di presentare un piano di gestione. Nella presentazione del programma occorre fare riferimento agli indicatori economici e finanziari complessivamente considerati (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento) riferiti al biennio precedente e tali da far emergere un andamento negativo ed involutivo, ma anche dare indicazioni relativamente all'organico aziendale con un ridimensionamento nel biennio precedente l'intervento della CIGS. Di norma, afferma il D.M. n. 94033, non debbono esservi state nuove assunzioni, e qualora vi siano state, va valutato se le stesse sono state accompagnate da agevolazioni contributive o finanziarie. Se l'impresa ha proceduto ad assunzioni o intende assumere durante il periodo di CIGS, deve motivarne la necessità e la loro compatibilità con l'intervento integrativo salariale. La crisi aziendale, tuttavia, può dipendere anche da un evento impreveduto ed improvviso, esterno alla gestione aziendale ove, evidentemente, l'andamento involutivo relativo al biennio precedente potrebbe anche non esserci (si pensi, ad esempio, ad uno stato di crisi conseguente ad un provvedimento governativo che ha posto sanzioni commerciali, nei confronti di un Paese estero, con il quale si svolgeva gran parte dell'export). Qui occorre rappresentare la imprevedibilità dell'evento e la rapidità dello stesso che ha prodotto effetti negativi: in tali ipotesi, ai fini dell'autorizzazione, non vanno esaminati i criteri legati all'andamento involutivo del fatturato e delle assunzioni. Il D.M. n. 94033 precisa che, in via generale, i programmi di crisi aziendale, non possono essere presentati da aziende che abbiano iniziato l'attività nei due anni antecedenti la richiesta, che non abbiano effettivamente avviato l'attività produttiva e che abbiano subito significative trasformazioni societarie nel biennio antecedente la richiesta dell'ammortizzatore sociale, fatto salvo il caso di imprese che presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, con la finalità preminente del contenimento dei costi di gestione, nonché, nei casi in cui, pur in assenza di assetti proprietari non coincidenti, tali trasformazioni comportino, per le imprese subentranti, azioni svolte al risanamento aziendale ed alla salvaguardia occupazionale. La circolare n. 24/2015 precisa, poi, che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, non sono integrabili le crisi aziendali per cessazione di attività dell'impresa o di un ramo di essa. Quest'ultima sottolinea, nel caso di specie, il rapporto di continuità tra questa previsione e quella contenuta nel vecchio art. 1, comma 5, della legge n. 223/1991, nel senso che non la presentazione di una istanza per crisi aziendale, immediatamente successiva ad una precedente avanzata sotto la vigenza della vecchia normativa, sarebbe indicativa della mancata attuazione da parte dell'impresa del piano di risanamento alla quale si era impegnata. Un caso del tutto particolare è quello dei lavoratori ubicati in aree di crisi industriale complessa ove gli ambiti territoriali sono stati definiti attraverso la legge n. 134/2012. L'art. 53-ter della legge n. 96/2017 attribuisce alle Regioni la facoltà di indirizzare quote non spese delle risorse finanziarie attribuite per la c.d. "cassa in deroga", autorizzando la prosecuzione, senza alcuna interruzione, per un periodo massimo di 12 mesi in favore di lavoratori, operanti in tali aree, che alla data del 1° gennaio 2017, erano "in godimento" del trattamento di mobilità o di quello in

deroga. La concessione deve essere accompagnata da misure di politica attiva individuate in un piano regionale comunicato all'ANPAL ed al Ministero del Lavoro.

Cosa sono i contratti di solidarietà difensivi?

I contratti di solidarietà difensivi già disciplinati dall'art. 1 della legge n. 863/1984 (che viene abrogato), rientrano "in toto" nelle integrazioni salariali straordinarie anche per quel che concerne la contribuzione ordinaria e quella addizionale. La durata massima è di 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile (con possibilità di deroga, a determinate condizioni, per effetto dell'art. 25 del D.L. n. 119/2018) e, si ricorda, per la parte non eccedente i 24 mesi viene calcolata per la metà. Il D.M. n. 94033 chiarisce che l'accordo aziendale sottoscritto con le organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (a livello aziendale le stesse sono soltanto le "loro" RSA art. 51 del D.lgs 81/2015 o le RSU) deve ipotizzare una riduzione di orario al fine di evitare in tutto o in parte i licenziamenti. L'esubero va quantificato e motivato: il contratto di solidarietà non è applicabile all'edilizia in caso di fine lavoro o fase lavorativa e, quindi, in tale specifico settore se l'accordo riguarda i "lavoratori permanenti" questi vanno riportati nominativamente nell'accordo, distinguendoli da quelli di cantiere. Il contratto di solidarietà non è previsto per i lavoratori con contratto a termine legati ad esigenze stagionali ed è ammissibile per i c.d. "lavoratori a tempo parziale" strutturali nell'organizzazione del lavoro: per costoro risulta ipotizzabile l'ulteriore riduzione di orario. In caso di minore ricorso alla solidarietà, per sopravvenute esigenze lavorative, il datore di lavoro, ricorda il D.M. n. 94033, deve darne notizia sia alla Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali ed Incentivi all'Occupazione, sia all'INPS: nell'ipotesi di una maggiore riduzione occorre, invece, un nuovo accordo. Ai fini della gestione complessiva del contratto si ricorda che, in via generale, i lavoratori in solidarietà non possono effettuare prestazioni straordinarie.

Quali sono i contenuti e vantaggi del contratto di solidarietà?

Il successivo comma 5 definisce alcuni criteri e modalità (nuovi ma anche vecchi) per i contratti di solidarietà che possono così riassumersi:

- a)** l'accordo aziendale va sottoscritto con le organizzazioni sindacali: il Legislatore Delegato, correggendo la prima impostazione fornita con lo schema di Decreto approvato, in prima lettura, il 7 giugno, ha affermato che si tratta di contratti collettivi aziendali ai sensi dell'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015. Ciò significa che essi possono essere siglati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o dalle "loro" RSA o dalle RSU. Il contratto deve indicare le motivazioni e la quantità dei lavoratori eccedentari, anche alla luce degli indicatori economico finanziari (fatturato, risultato di impresa, indebitamento, risultato operativo) riguardanti il biennio precedente (almeno, secondo gli orientamenti amministrativi espressi dal Ministero del Lavoro, in passato che dovranno essere, nel caso, confermati). Nell'accordo, tra le altre cose, vanno specificate le modalità attraverso le quali l'impresa, per venire incontro ad esigenze produttive legate alla necessità di un aumento delle prestazioni, può modificare l'orario ridotto, sempre rimanendo all'interno del normale orario di lavoro (legale o contrattuale), senza alcuna prestazione di lavoro straordinario, a meno che l'azienda non dia prova di sopravvenute e straordinarie esigenze collegate all'attività produttiva. Il maggior lavoro prestato comporta una riduzione del trattamento integrativo. Si pone, quindi, un problema di conoscenza del maggior lavoro da parte del competente Ufficio del Ministero del Lavoro che, in passato, l'art. 4, comma 4, del D.M. 10 luglio 2009 aveva risolto con una semplice comunicazione della variazione.
- b)** la riduzione di orario deve essere finalizzata ad evitare in tutto o in parte la dichiarazione di esubero del personale o una sua riduzione;
- c)** la riduzione media non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile ma, per il singolo lavoratore, la riduzione complessiva può arrivare alla percentuale del 70% nell'arco dell'intero periodo di vigenza del contratto di solidarietà. Qui abbiamo una modifica della previsione contenuta nell'art. 4, comma 3, del D.M. 10 luglio 2009 ove si affermava che il contratto di solidarietà era considerato idoneo a perseguire l'obiettivo quando la riduzione di orario concordato, parametrata su base settimanale, non superava il 60% dell'orario contrattuale dei lavoratori coinvolti;
- d)** nella determinazione del trattamento economico non sono presi in considerazione gli importi derivanti da contratti collettivi aziendali stipulati nel semestre precedente la stipula della solidarietà (cosa che non riguarda il trattamento di integrazione salariale straordinaria);
- e)** qualora, in corso di solidarietà si addivenga ad aumenti retributivi per effetto della contrattazione aziendale, questi vanno ad incidere sul trattamento integrativo corrisposto. La precisazione normativa fa sì che eventuali aumenti retributivi scaturenti dalla contrattazione nazionale non vanno ad incidere, in diminuzione, sull'ammontare del trattamento riconosciuto, ma incidono positivamente;
- f)** le quote di accantonamento del TFR concernenti la retribuzione persa a seguito della riduzione di orario sono a carico della Gestione INPS relativa agli interventi assistenziali e di sostegno (art. 37 della legge n. 88/1989) con una eccezione, derivante dall'abrogazione della

legge n. 464/1972, che riguarda i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale, avvenuti entro 90 giorni dal termine del periodo integrativo, o entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento integrativo straordinario (ad esempio, CIGS per crisi aziendale) concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente. Ciò, tuttavia, non accade se il recesso avviene, entro gli stessi termini, in caso di trattamento integrativo salariale derivante da cassa integrazione, attesa l'esplicita abrogazione della norma che la prevedeva;

g) il contratto di solidarietà difensivo postula che per tutta la durata i licenziamenti collettivi restino "bloccati" ma il Dicastero del Lavoro, da tempo, ha ammesso la possibilità che durante lo stesso possano essere previsti anche con accordo sindacale "licenziamenti non oppositivi" paragonabili, nella sostanza, a dimissioni volontarie.

Può un'impresa richiedere per la stessa unità produttiva, per lo stesso periodo e per le stesse causali, l'intervento della CIGS in presenza di un precedente intervento di CIGO?

La risposta fornita dall'art. 21, comma 6, è negativa.

In caso di controlli dell'Ispettorato del Lavoro circa la formazione sul posto di lavoro durante la riorganizzazione aziendale, vi sono parametri indicativi da verificare?

La circolare del Ministero del Lavoro n. 27/2016 offre alcuni parametri indicativi per verificare la "bontà" della formazione sul luogo di lavoro:

a) quando i lavoratori sono adibiti a mansioni e compiti diversi rispetto a quelli di ordinario impiego;

- b) quando, pur svolgendo gli stessi compiti, vengono adibiti su macchinari ed attrezzature diverse;
- c) quando il progetto formativo postula una parte teorica strettamente correlata ad una parte pratica;
- d) quando i soggetti formatori presentano una idoneità specifica al compito;
- e) quando, durante la formazione, vi sia una forma di “tutoraggio” da parte di lavoratori esperto su tali macchinari o di istruttori.

La verifica degli ispettori del lavoro in caso di crisi aziendale in cosa si sostanzia?

Come è noto, la crisi aziendale può derivare o da un ridimensionamento dell'attività dovuto ad una stasi o una involuzione “continuata” o da un evento improvviso od imprevisto.

Nel primo caso va valutato se il datore di lavoro ha rispettato sia i tempi che i contenuti del programma di risanamento: ciò significa che vanno acquisiti e verificati documenti di natura amministrativa, fiscale, contabile e commerciale, necessari per avere un quadro d'insieme. Quest'ultimo va valutato anche in rapporto all'andamento involutivo dell'ultimo biennio (bilanci “in rosso”) ed al ridimensionamento (o, quantomeno, la “stasi”) dell'organico: non è che le nuove assunzioni siano “vietate” ma, certo, a meno che non si tratti di profili professionali non presenti in azienda e assolutamente necessari per la produzione, le stesse sono viste con “sospetto” (e andrebbero “motivate” agli ispettori), soprattutto, se accompagnate da benefici di natura contributiva (ad esempio, esonero contributivo ex lege n. 190/2014 o n. 208/2015), economica (50% dell'indennità di mobilità non ancora corrisposta) o fiscale (non computabilità ai fini dell'IRAP del costo del personale assunto a tempo indeterminato nel periodo “sotto osservazione”).

Normalmente, il programma di risanamento è accompagnato da un piano di gestione degli esuberi, cosa che può avvenire ipotizzando modalità diverse di cui, quella più comune, è, senz'altro, quella che prevede il ricorso alla procedura collettiva di riduzione di personale. Gli ispettori non debbono entrare nel merito di questa ma debbono verificare se il programma di ridimensionamento degli organici è avvenuto o meno: non entrare nel merito significa, ad avviso di chi scrive, astenersi da qualsiasi valutazione che riguardi l'iter procedimentale per la quale il Legislatore prevede, attraverso altri strumenti (ricorso giudiziale) la possibilità della impugnativa.

Nel secondo caso ove la crisi è dovuta ad un evento improvviso od imprevisto non ha senso la verifica del biennio antecedente: qui va “in primis”, valutato se l’evento che ha dato origine alla richiesta ed alla successiva concessione, presenta proprio le caratteristiche sopra evidenziate e, successivamente, se il piano di risanamento prospettato (ad esempio, ricerca di nuovi mercati) ha avuto attuazione. Il ridimensionamento della struttura aziendale non è una caratteristica necessaria ed obbligatoria di questa causale: tuttavia, se è stata prevista, occorrerà verificarne l’attuazione.

Cosa debbono verificare gli ispettori del lavoro in un contratto di solidarietà difensivo?

Innanzitutto che il contratto di solidarietà, inteso come riduzione oraria programmata, sia stato rispettato: ciò potrà accadere incrociando i dati del Libro Unico del Lavoro e delle timbrature, con le dichiarazioni dei lavoratori interessati.

Una particolare attenzione va posta all’orario di lavoro, nel senso che prestazioni superiori a quelle concordate nell’accordo possono essere giustificate soltanto se previste dal contratto stesso, comportando una riduzione della integrazione. In tale logica va visto il lavoro straordinario che non è, assolutamente, ammesso per i lavoratori interessati, fatte salve ipotesi del tutto eccezionali che debbono essere giustificate e motivate.

Un’ultima verifica riguarda la possibilità che sia stata aperta una procedura di riduzione collettiva di personale, oppure, che ci siano state offerte datoriali per la risoluzione di rapporti di lavoro in essere: ebbene, il D.M. n. 94033 prevede, in linea di continuità con un indirizzo espresso negli anni passati, che riduzioni di personale ci possano essere ma che esse debbano avvenire con la “non opposizione” dei lavoratori (volontarietà quale criterio nella procedura collettiva, dimissioni, risoluzioni consensuali). Da ciò discende che nel caso in cui si sia verificata questa eventualità, gli organi di vigilanza dovranno controllare gli atti che hanno portato alla risoluzione dei singoli rapporti di lavoro.

La CIGS nelle imprese artigiane viene riconosciuta se l'impresa che esercita un "influsso prevalente" sulla stessa è andata in crisi: cosa debbono controllare gli ispettori del lavoro?

Il compito degli ispettori si sostanzia nella verifica dell'influsso prevalente (fatture che superano la misura del 50%) e nella conseguente diretta connessione tra le due "situazioni di crisi".

Cosa succede in caso di violazione del criterio di rotazione della CIGS e cosa fanno gli ispettori del lavoro?

L'art. 24, comma 6, del D.lgs. n. 148/2015 ed il successivo D.M. n. 94956 del 10 marzo 2016, hanno previsto un sistema sanzionatorio nei confronti di quelle imprese che, disattendendo quanto previsto nel verbale di esame congiunto o dichiarato nell'istanza di concessione della CIGS, hanno disatteso la rotazione tra i lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario. Il D.M. ha quantificato la sanzione in un aumento del contributo addizionale previsto dall'art. 5 del D.lgs. n. 148/2015, nella misura dell'1%, calcolato sui singoli lavoratori per i quali non è stata applicata la rotazione che, va sottolineato, serve per "non emarginare" alcuni dipendenti, facendo gravare soltanto su alcuni di essi, la riduzione della retribuzione.

L'accertamento ispettivo può partire da una segnalazione dei lavoratori interessati o da una organizzazione sindacale ma anche d'iniziativa a seguito di un normale accesso ispettivo o anche in sede di verifica effettuata nei 3 mesi antecedenti la fine dell'intervento.

La verifica prevede il controllo della documentazione aziendale, del LUL e l'acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori e dei rappresentanti dell'azienda.

Se la rotazione non è stata effettuata l'Ispettorato territoriale del Lavoro trasmette gli esiti dell'accertamento alla sede competente dell'INPS e ne dà notizia al trasgressore: l'Istituto provvede ad applicare sul contributo addizionale dovuto (9%, 12%, 15% della retribuzione globale non corrisposta, a seconda del periodo nell'ambito del quinquennio mobile), l'incremento pari all'1% (che, stando al dettato letterale del D.M. n. 94956 è l'unica sanzione) rapportato al numero dei lavoratori per i quali non è stata applicata la rotazione ed al periodo accertato dagli ispettori del lavoro (così è affermato a pag. 10 della circolare n. 27 al terzo capoverso del punto B).

La questione della mancata rotazione, al di là degli aspetti rilevabili con l'accesso ispettivo ed il conseguente aumento del contributo addizionale, pone un problema di natura risarcitoria a favore dei lavoratori esclusi. L'indennità risarcitoria, può essere quantificata ex art. 1218 c.c. (inadempimento contrattuale) in una misura che tiene conto di quanto gli interessati avrebbero percepito a titolo di retribuzione e quanto ottenuto a titolo di integrazione salariale. La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 13926/2001 che si riferisce al vecchio testo sulla rotazione contenuto nell'art. 1 della legge n. 223/1991, ha ritenuto che il diritto a chiedere il risarcimento possa essere esercitato anche collettivamente attraverso le organizzazioni sindacali.

E' possibile sfiorare la durata massima della CIGS?

L'art. 22-bis prevede che in alcune ipotesi sia possibile sfiorare la durata massima della CIGS per riorganizzazione aziendale per un massimo di 12 mesi e di crisi aziendale per un massimo di 6 mesi nel corso degli anni 2018 e 2019 entro un budget annuale di 100 milioni di euro.

Si deve trattare di un'impresa che riveste una rilevanza strategica nel contesto territoriale anche per le possibili ricadute occupazionali ed il cui organico è superiore alle cento unità: tale ultimo requisito, tuttavia, è stato eliminato dall'art. 25 del D.L. n. 119/2018, per cui il trattamento è possibile anche per le imprese con una forza lavoro inferiore.

Il Legislatore richiede:

- a)** un accordo sindacale che va stipulato al Ministero del Lavoro, presso la sede della Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali con la presenza della Regione interessata o, qualora la richiesta di proroga riguardi più unità produttive ubicate in contesti territoriali regionali diversi, anche delle altre Regioni. La presenza di tali Enti territoriali ha una propria specifica rilevanza in quanto è attraverso gli stessi ed i dipendenti centri per l'impiego che passa un possibile percorso di riqualificazione e di ricollocazione dei lavoratori eccedentari. Essa sta a significare, altresì, un impegno diretto e preminente nell'attuazione dei piani di politiche attive concordate. In sede di accordo, al fine del rispetto dei limiti di spesa, va quantificato l'onere finanziario del trattamento integrativo straordinario;
- b)** la presentazione di piani operativi volti alla salvaguardia occupazionale all'interno di specifiche azioni di politiche attive concordate con la Regione o le Regioni interessate. Ad avviso di chi scrive, (ma il ragionamento che si segue vale anche per l'ipotesi sub a) le azioni di politica attiva potrebbero passare anche attraverso la ricollocazione dei lavoratori in CIGS di cui parla il comma 136 dell'art. 1, della legge n. 204/2017 con il

quale è stato inserito nella normativa sugli ammortizzatori sociali, l'art. 24-bis. Da ciò discende che le parti (datore di lavoro e organizzazioni sindacali) potrebbero stipulare un accordo finalizzato ad individuare il settore o le aree ed i profili professionali ritenuti eccedentari, che i lavoratori interessati potrebbero decidere di aderire al percorso di ricollocazione, che i servizi del lavoro -direttamente, o attraverso Agenzie o Enti accreditati scelti dagli interessati, una volta "profilati" i soggetti interessati- possono avviarli verso una ricollocazione mirata, che i dipendenti possono fruire del vantaggio dell'esenzione IRPEF fino ad un massimo di nove mensilità sulle somme connesse alla cessazione del rapporto (ad esempio, incentivo all'esodo) oltre ad usufruire del 50% dell'indennità di CIGS se il periodo di concessione non è ancora terminato e che l'impresa "assumente" possa fruire di uno sgravio contributivo di 4.030 euro all'anno (con esclusione di quanto dovuto all'INAIL) per ogni lavoratore interessato, per dodici mesi in caso di assunzione a termine o per diciotto mesi se il rapporto viene instaurato a tempo indeterminato.

Va, poi, ricordato come, in un primo momento, il Legislatore parlasse di proroga soltanto per le integrazioni salariali straordinarie per riorganizzazione e crisi aziendale, mentre escludeva che ciò potesse avvenire per il contratto di solidarietà difensivo: ora non è più così per effetto dell'art. 25 del D.L. n. 119/2018 che vi ha fatto rientrare anche tale ammortizzatore. La proroga può essere concessa nel limite massimo di dodici mesi, qualora continuino a sussistere gli esuberi richiamati nell'accordo che ha dato origine al contratto di solidarietà ed a condizione che venga stipulato un accordo in sede ministeriale così come previsto per la CIGS.

Con circolare n. 16 del 29 ottobre 2018 il Ministero del Lavoro ha riepilogato la normativa contenuta nel nuovo art. 22-bis alla luce delle novità introdotte con il D.L. n. 119/2018 ricordando che:

- a)** il trattamento di integrazione salariale è da intendersi come prosecuzione, senza soluzione di continuità, del trattamento già riconosciuto dall'impresa richiedente. Tale trattamento può essere riconosciuto, in via transitoria, anche con soluzione di continuità a quelle imprese che hanno concluso il trattamento di CIGS nel corso del 2018, a condizione che nel frattempo l'esubero di personale non sia stato risolto anche attraverso procedure di riduzione di personale;
- b)** la proroga è possibile anche per le imprese che a causa del raggiungimento del limite massimo nel quinquennio mobile, non abbiano potuto fruire del trattamento di CIGS per la durata prevista ex articoli 4 e 22. La durata della proroga è strettamente correlata al programma aziendale;
- c)** la proroga può essere riconosciuta anche ad aziende che abbiano fruito della CIGS e che al fine di proseguire nella gestione delle criticità occupazionali, abbiano fatto ricorso ad altri strumenti integrativi ordinari e straordinari;

- d) gli effetti dell'accordo in sede governativa relativi alla proroga, per le imprese che operano su più unità produttive, possono essere limitati alle sole unità ove le Regioni interessate hanno riconosciuto la particolare rilevanza economica ed occupazionale dell'azienda nonché l'impegno della programmazione di politiche attive, come già precisato nella circolare n. 2/2018;
- e) la presentazione della domanda finalizzata al raggiungimento dell'accordo in sede ministeriale non può avvenire prima dei 60 giorni antecedenti l'avvio della proroga del trattamento.

Anche per la proroga del contratto di solidarietà (come per la CIGS) la domanda va presentata attraverso il sistema della CIGSonline e trattandosi di un intervento in deroga non si applicano le disposizioni procedurali previste dall'art. 25 del D.lgs n. 148/2015.

Le istanze vengono istruite secondo l'ordine cronologico di presentazione ed entro il limite delle risorse finanziarie previste per ciascun anno di riferimento. Il monitoraggio continuo delle stesse segue le indicazioni già fornite con la circolare n. 2/2018.

Quali sono i tempi ed i contenuti della consultazione sindacale in casi di riorganizzazione o crisi aziendale?

L'art. 24 detta i tempi della procedura di consultazione sindacale nel caso in cui l'impresa richieda la riorganizzazione o la crisi aziendale.

Va, innanzitutto, ricordato come la comunicazione debba essere tempestiva (concetto che, senza indicazione di un termine, va correlato con la situazione aziendale) e debba essere inviata, direttamente o tramite l'associazione di categoria alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato, alle RSA o alle RSU o, in mancanza alle articolazioni territoriali di categoria delle organizzazioni dei lavoratori "comparativamente" più rappresentative a livello nazionale. Nella nota vanno evidenziate le cause di sospensione o di riduzione di orario, l'entità e la durata prevedibile ed il numero dei lavoratori interessati: in questa fase, rispetto al passato, non pare essere più obbligatoria l'individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione.

Alla comunicazione segue l'esame congiunto della situazione aziendale che va chiesto da una delle parti entro i 3 giorni successivi (come già prevedeva l'art. 2 del DPR n. 218/2000, ora abrogato). La richiesta va inviata anche alle Regione o al Ministero del Lavoro Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali) per i fini che

saranno esaminati tra poco. La procedura ha tempi estremamente “cadenzati” nel senso che si deve concludere, non necessariamente con un accordo come nel contratto di solidarietà difensivo, entro i 25 giorni (ridotti a 10 nel caso in cui l’impresa occupi fino a 50 lavoratori) successivi a quella in cui è stata avanzata la richiesta che ha aperto la procedura.

Mutuando principi già contenuti in provvedimenti precedenti (si pensi all’art. 3, comma 2, del D.lgs n. 469/1997, ora abrogato per effetto dell’art. 32 del D.lgs n. 150/2015), l’incontro si tiene presso l’Ufficio individuato dalla Regione competente per territorio, qualora l’intervento riguardi unità produttive ubicate in una sola Regione o presso il Ministero del Lavoro se la richiesta riguardi unità produttive ubicate in più ambiti regionali. La norma prevede, in ogni caso, un coinvolgimento, attraverso richiesta di parere, delle Regioni interessate. A tal proposito si ricorda che per effetto dell’art. 2, comma 6, del D.L. n. 158/2001, convertito nella legge n. 248, il parere degli Enti regionali interessati deve pervenire entro 20 giorni dalla conclusione della procedura di consultazione sindacale: trascorso tale termine il Dicastero del Lavoro può procedere a prescindere (circolare Ministero Lavoro n. 53/2002).

Il Legislatore delegato si preoccupa di definire, puntigliosamente, l’oggetto dell’esame congiunto che consiste:

- a) nel programma che l’impresa intende attuare, comprensivo della durata, del numero dei soggetti interessati alla sospensione o alla riduzione di orario;
- b) nelle ragioni che non ritengono praticabili altre forme di riduzione di orario;
- c) nella individuazione delle misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze occupazionali;
- d) nei criteri di scelta per individuare i lavoratori che si intendono sospendere: ciò, per evitare effetti ritorsivi, deve essere coerente con le ragioni che sono alla base della richiesta dell’intervento integrativo;
- e) nella modalità della rotazione tra i lavoratori o nelle ragioni di natura tecnica ed organizzative che giustifichino la mancata rotazione: a tal proposito (comma 6) entro 60 giorni dalla entrata in vigore del Decreto Legislativo (ossia il 23 novembre 2015), con D.M. “concertato” tra Lavoro ed Economia doveva essere definito l’incremento del contributo addizionale a titolo di sanzione per la mancata rotazione. Ciò è avvenuto con il D.M. 10 marzo 2016, pubblicato sulla G.U. n. 138 del successivo 15 giugno. Ora, la disposizione, che sostituisce “in toto” la vecchia disciplina contenuta nell’art. 1, comma 8, della legge n. 223/1991, stabilisce che qualora in sede di verifica ispettiva, anche a seguito di segnalazione da parte delle organizzazioni sindacali o di singoli lavoratori, emerga il mancato rispetto delle modalità di rotazione dei lavoratori sospesi concordate in sede di esame congiunto, ovvero indicate nella domanda di concessione del trattamento

straordinario di integrazione salariale, il contributo addizionale, previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 148/2015, è incrementato dell'1%. L'incremento è applicato sul contributo addizionale dovuto per i singoli lavoratori ai quali non è stata applicata la rotazione e limitatamente al periodo temporale per il quale è stata accertata la violazione;

f) nell'eventuale non percorribilità della strada del contratto di solidarietà difensivo: ciò, per la verità, non è detto dalla norma (cosa che, invece, era scritta in un precedente testo) ma, ad avviso di chi scrive, essa potrebbe anche essere declinata dalle parti nel verbale, atteso che il Legislatore con la scelta effettuata vuole privilegiare gli interventi salariali che attraverso la riduzione dell'orario mantengano il "cordone ombelicale" tra i lavoratori e l'impresa.

E' possibile una ricollocazione incentivata dei lavoratori in CIGS eccedentari?

L'art. 24-bis del D.Lgs. n. 148/2015, introdotto con l'art. 1, comma 133, della legge n. 205/2017, fonda una risposta positiva ma occorrerà attendere le direttive amministrative. La ricollocazione sarà su base volontaria secondo le previsioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2015, attraverso l'adesione ad un accordo sindacale aziendale. I lavoratori saranno profilati ed assegnati per la ricollocazione ad Agenzie del Lavoro o Enti accreditati o centri per l'impiego. In caso di ricollocazione i lavoratori fruiranno dell'esenzione IRPEF fino a nove mensilità sulle competenze correlate alla cessazione del rapporto oltre al 50% dell'indennità di CIGS ancora non goduta. Il datore di lavoro assumente avrà uno sgravio contributivo pari a 4.030 euro annui per un massimo di 18 mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato e di 12 mesi se a termine.

Entro quale termine va presentata l'istanza per la CIGS?

L'istanza, attraverso il sistema della CIGS online, va presentata entro sette giorni dalla scadenza del termine della consultazione sindacale o dal raggiungimento dell'accordo.

Entro quale termine deve iniziare la riduzione di orario?

La riduzione di orario a seguito di richiesta di CIGS va attivata entro trenta giorni dalla presentazione della domanda alla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali.

Il settore grafico editoriale presenta una normativa particolare per la fruizione dell'intervento integrativo salariale straordinario?

La risposta è positiva ed esso è stato, completamente, rivisto dal Legislatore attraverso il D.Lgs. n. 69/2017 che, a partire dal 1° gennaio 2018, ha introdotto nel “corpus” del D.Lgs n. 148/2015, l’art. 25 bis. Le regole amministrative sono contenute nella circolare del Ministero del Lavoro n. 22 del 22 dicembre 2017.

Vediamo, ora, anche alla luce dei chiarimenti avvenuti in via amministrativa, chi sono i possibili destinatari del trattamento di integrazione straordinaria.

Il Legislatore si riferisce ai giornalisti professionisti, ai pubblicisti ed ai praticanti, dipendenti da imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale ed ai dipendenti delle imprese che stampano i giornali ed i periodici nonché delle predette agenzie di stampa, ivi compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante ai quali sono estesi, ricorda la circolare n. 21, gli obblighi scaturenti dall’art. 2, comma 3, del D.Lgs n. 148/2015.

I soggetti interessati debbono possedere almeno 90 giorni di anzianità lavorativa presso l’unità produttiva interessata dall’intervento. Si ritiene, anche alla luce dei chiarimenti espressi nella circolare n. 14/2017, ai fini del computo, che debbano essere tenuti presenti i criteri individuati dall’INPS nelle circolari n. 197/2015 e n. 9/2017, secondo le quali nel concetto di effettivo lavoro rientrano i periodi di sospensione derivanti da ferie, festività, maternità obbligatoria ed infortunio e che, in caso di articolazione dell’orario settimanale su 5 giorni, vanno calcolati anche il sesto giorno ed il riposo settimanale, come affermato dal Ministero del Lavoro con la nota del 19 luglio 2016.

La circolare n. 21 ricorda che durante il “godimento” della CIGS (qualunque sia la causale

e, quindi, anche in presenza di un contratto di solidarietà difensivo) i lavoratori poligrafici possono usufruire del percorso per l'esodo e per il prepensionamento alla luce dei criteri fissati dall'art. 37, comma 1, lettera a), della legge n. 416/1981 sul quale è intervenuto, apportando correzioni, il D.lgs n. 69/2017. Da quanto appena detto discende che dal 1° gennaio 2018, limitatamente al numero delle unità ammesse dal Ministero del Lavoro, sono necessari 37 anni di anzianità contributiva e che i periodi di trattamento integrativo sono riconosciuti utili d'ufficio: la facoltà di optare per l'esodo ed il prepensionamento va esercitata entro i 60 giorni dall'ammissione al trattamento di CIGS ex art. 25-bis del D.Lgs n. 148/2015 o, durante il periodo di godimento, entro i 60 giorni dal momento in cui maturano le condizioni dell'anzianità contributiva richiesta.

Diverso è, invece, il discorso relativo ai giornalisti professionisti iscritti all'INPGI: l'esodo ed il prepensionamento possono essere riconosciuti nei soli casi in cui l'impresa abbia avuto il Decreto di riconoscimento della CIGS per riorganizzazione aziendale in presenza di crisi, seguendo i criteri fissati sempre dalla legge n. 416/1981, dall'art. 37, comma 1, lettera b): per quel che riguarda il momento dell'opzione valgono le stesse regole in uso per i poligrafici alle quali si è appena fatto cenno (60 giorni dall'ammissione al trattamento di CIGS o, durante la fruizione, nei 60 giorni successivi al momento in cui è maturata l'anzianità contributiva richiesta).

Per l'esercizio dell'opzione per la liquidazione anticipata della pensione i giornalisti professionisti debbono aver fruito del trattamento di CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, riferiti all'intero provvedimento di autorizzazione.

Qui, il Legislatore richiede almeno 25 anni di anzianità contributiva: il numero dei giornalisti ammessi viene definito attraverso un Decreto "concertato" tra Lavoro ed Economia, sulla base di accordi recepiti dal Dicastero del Lavoro, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili. La liquidazione della pensione di vecchiaia può essere anticipata nei 5 anni che precedono il raggiungimento della pensione di vecchiaia nel regime INPGI, con integrazione a carico dell'Istituto di un massimo di 5 anni di anzianità contributiva. Va ricordato che il requisito di anzianità contributiva viene progressivamente adeguato agli incrementi della speranza di vita ex art. 12 della legge n. 122/2010.

L'art. 2, comma 5, lettera a) della legge n. 198/2016 vieta ai giornalisti che abbiano ottenuto il trattamento pensionistico anticipato, di mantenere o di instaurare rapporti di lavoro.

Tornando alle specificità delle aziende editoriali si può notare come la prima differenza a balzare agli occhi, consiste nel fatto che, a differenza delle altre imprese, non viene richiesto alcun limite dimensionale che, in via generale, deve essere di almeno sedici dipendenti, mediamente occupati, nel semestre antecedente la presentazione dell'istanza, ivi compresi i dirigenti e gli apprendisti (art. 20).

Ma, quali sono le causali che danno luogo all'intervento integrativo salariale straordinario?

Sono le stesse previste per gli altri settori, ma con alcune particolarità:

- a) riorganizzazione aziendale in presenza di crisi, di durata massima pari a 24 mesi, anche continuativi;
- b) crisi aziendale, di durata massima pari a 24 mesi, anche continuativi, che viene riconosciuta anche in caso di cessazione di attività, di fallimento o di cessione di ramo d'azienda. Come ben si arguisce dalle cose appena dette, la casistica è completamente diversa da quella generale, sia per la durata (24 mesi invece che 12), che per le motivazioni, essendo possibile anche senza alcuna ripresa dell'attività produttiva (elemento indispensabile nelle altre imprese industriali) o per fallimento, non più previsto, in via generale, dal gennaio 2017, dopo l'abrogazione dell'art. 3 della legge n. 223/1991;
- c) contratto di solidarietà difensivo per un massimo di 24 mesi, con le stesse modalità previste dall'art. 21, lettera c. Ciò significa che è necessario un accordo collettivo finalizzato a bloccare o ridurre i licenziamenti, che la riduzione oraria non può superare la percentuale del 60%, con punte del 70% per i singoli lavoratori riferite all'intera durata dell'intervento, che è possibile tenere "aperta" una procedura di riduzione collettiva di personale e che licenziamenti possano essere effettuati sulla base del solo criterio della "non opposizione" e che un contratto stipulato nei primi 24 mesi del quinquennio mobile viene computato per la metà del periodo.

La durata massima nel quinquennio mobile è di 24 mesi, con la possibilità di arrivare a 36 qualora venga stipulato un contratto di solidarietà nei primi 2 anni per una durata complessiva di 24 mesi.

Come è noto, a partire dal 24 settembre 2017, essendo venuta meno la norma transitoria contenuta nell'art. 44, comma 3, del D.Lgs n. 148/2015, il limite massimo delle ore integrabili non può superare il tetto dell'80%. Qui, giustamente, in perfetta assimilazione con gli altri settori, la Direzione Generale degli Ammortizzatori richiama i chiarimenti espressi con la circolare n. 16/2017 (numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale dal quale è possibile enucleare il numero di ore contrattualmente lavorabili, con riferimento alla platea complessiva dei lavoratori che costituiscono l'organico dell'unità produttiva, su cui si computa l'80% che costituisce il plafond delle ore autorizzabili).

La sostanziale assimilazione con la normativa generale si rileva sia per la misura dell'integrazione salariale che per la contribuzione figurativa riconosciuta compiutamente per tutta la durata del periodo di sospensione o di riduzione di orario, così come prevede l'art. 6.

Per quel che concerne, invece, la misura dell'integrazione salariale valgono "in toto" le regole fissate dall'art. 3.

La misura del trattamento integrativo è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore non prestate comprese tra zero ore ed il limite orario contrattuale. Le modalità di quantificazione dell'ammontare del trattamento integrativo in relazione alla dislocazione oraria della prestazione ed alle modalità di erogazione della retribuzione, ivi comprese le indennità accessorie rispetto alla retribuzione base, sono identiche a quelle degli altri settori.

La misura del trattamento è soggetta agli stessi obblighi contributivi già esistenti come l'art. 26 della legge n. 41/1986 che prevede una riduzione dell'ammontare del trattamento pari al 5,84%. L'ammontare massimo dell'integrazione salariale non può superare i c.d. "massimali" ex lege n. 427/1980, secondo le modalità già applicate in base alla normativa vigente e soggetti a rivalutazione annuale.

Questi sono, per il 2018, come ricorda la circolare INPS n. 19 del 31 gennaio 2018 gli importi massimi mensili, rapportati alle ore autorizzate e per un massimo di 12 mensilità, comprensive dei ratei delle mensilità aggiuntive:

- c)** 982,40 euro allorquando la retribuzione mensile di riferimento comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive è pari od inferiore a 2.125,36 euro: essi, al netto, sono 925,03 euro;
- d)** 1.180,76 euro nei casi in cui la retribuzione mensile di riferimento, anch'essa comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive è superiore a 2.125,36 euro: al netto la somma è pari a 1.111,80.

Un discorso, parzialmente diverso, va effettuato per la parte contributiva con una differenziazione:

- a)** per i dipendenti delle imprese editoriali e stampatrici è dovuto sia il contributo dello 0,90% previsto dall'art. 23, di cui 2/3 a carico dei datori di lavoro e ed 1/3 a carico dei lavoratori che quello addizionale di cui parla l'art. 5 (9% per i primi 12 mesi calcolati sulla retribuzione che sarebbe spettata per le ore non lavorate, 12% per il periodo fino a 24 mesi e 15% per l'eventuale periodo successivo fino a 36 mesi);
- b)** per i giornalisti professionisti, i pubblicisti ed i praticanti è dovuto soltanto il contributo addizionale.

Ma, quali sono i criteri che presiedono all'approvazione dei programmi di CIGS?

Per quel che concerne la riorganizzazione aziendale in presenza di crisi, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare alcuni passaggi, in un certo senso, obbligati:

- a) presentazione di un programma con interventi specifici ed investimenti coerenti con lo stato di crisi;
- b) idoneità del programma finalizzato a superare le inefficienze di natura gestionale, commerciale o produttiva, finalizzati anche al riassetto redazionale;
- c) copertura finanziaria degli investimenti programmati;
- d) sospensione del personale interessato, dettagliatamente articolato, che evidenzi la diretta connessione con la riorganizzazione, con le modalità di attuazione e con i tempi di realizzazione: nel caso in cui siano previste eccedenze occupazionali va ipotizzato un piano di recupero aziendale;
- e) recupero occupazionale del personale interessato dalla CIGS in misura non inferiore al 70%: in tale percentuale, in perfetta analogia con le imprese di altri settori, rientrano anche i lavoratori riassorbiti in altre unità produttive della stessa azienda o di altre aziende del settore e quelli per i quali si è ricorsi alla risoluzione del rapporto in modo “non oppositivo o traumatico” (nella sostanza, sono quelli il cui rapporto viene risolto consensualmente o senza alcuna impugnativa).

Diversi sono, invece, i criteri relativi ai programmi di crisi aziendale. Il datore di lavoro interessato deve:

- a) specificare in una relazione tecnica la situazione critica che pregiudica il buon andamento dell'attività. Lo stato di crisi deve emergere da una serie di indicatori come, il fatturato, il risultato operativo, il risultato di impresa e l'indebitamento: il tutto, va preso in considerazione rispetto al biennio precedente;
- b) indicare il decremento delle vendite e degli introiti pubblicitari;
- c) illustrare il proprio organico, mettendo l'accento sul ridimensionamento e specificando che nel periodo considerato non vi sono state assunzioni con riconoscimento di agevolazioni o sgravi contributivi;
- d) presentare un piano di risanamento con le iniziative prese o da intraprendere per fronteggiare la crisi, riferite ad ogni unità produttiva coinvolta, con l'obiettivo di garantire la continuità di impresa e la salvaguardia dei livelli occupazionali. Nel caso in cui ci si trovi di fronte ad una cessazione totale o parziale o ad un fallimento va prodotto un piano di gestione degli esuberi.

Nel contratto di solidarietà difensivo il quadro si presenta diverso rispetto alle ipotesi considerate. Infatti il datore di lavoro deve:

- a)** presentare l'accordo sottoscritto con le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro RSU o la RSA. L'accordo deve quantificare e motivare gli esuberi;
- b)** prevedere deroghe che comportino un minor ricorso alla riduzione oraria in caso di esigenze temporanee di maggior lavoro. Nel caso in cui si verifichi tale ipotesi, il datore deve comunicare la variazione all'Ufficio ministeriale competente per la CIGS (tutto in via telematica), all'INPS o all'INPGI. Qualora sia prevista una maggiore riduzione oraria (che comunque, non può essere superiore al 60% o riferita al singolo lavoratore, calcolata su tutta la durata del contratto, al 70%) sarà necessario sottoscrivere un nuovo accordo;
- c)** non ricorrere a prestazioni di lavoro straordinario, fatte salve situazioni del tutto eccezionali;
- d)** gestire eventuali esuberi attraverso la procedura collettiva di riduzione di personale, con la individuazione del criterio della "non opposizione".

L'istanza di autorizzazione del trattamento integrativo straordinario va presentata, come per le altre imprese, in via telematica, secondo la procedura fissata dall'art. 25, compilando le apposite schede ed allegando anche la documentazione richiesta dalla circolare n. 16/2017 relativamente al "plafond dell'80%" delle ore lavorabili.

Ma, come avviene il pagamento delle integrazioni salariali?

Il Legislatore afferma che le somme che fanno riferimento al trattamento integrativo debbono essere corrisposte dal datore di lavoro alla data di scadenza del periodo di paga alle quali si riferiscono.

Anche in questo caso è previsto il c.d. "pagamento diretto" da parte dell'INPS e, per i giornalisti, dell'INPGI, fatta salva l'ipotesi della revoca qualora gli organi di vigilanza dell'Ispettorato territoriale competente per territorio accertino l'insussistenza delle difficoltà economiche.

Su quest'ultimo aspetto si ritiene che debbono essere seguite le regole già fissate, in via amministrativa, dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 27/2016, laddove, richiamando l'art. 7, comma 5, del D.L.gs. n. 148/2015, si afferma che gli ispettori del lavoro debbono dichiarare espressamente se l'impresa versa in una situazione di difficoltà di ordine finanziaria. Tale attestazione deve essere basata sull'analisi dell'indice di liquidità che deve risultare negativo, con valore inferiore all'unità (rapporto tra liquidità immediate e passività correnti).

Nella prima voce rientrano, le liquidità immediate, i contanti e gli assegni in cassa, il conto corrente ed i titoli negoziabili, nella seconda, le passività correnti, i debiti di fornitura, i debiti per finanziamenti e quelli verso le banche, i debiti contributivi, fiscali e quelli verso i dipendenti, i ratei ed i riscontri passivi, le partite passive da liquidare e le quote di finanziamenti a medio e lungo termine con scadenza entro i 12 mesi.

Da ultimo alcune puntualizzazioni che riguardano altri aspetti importanti:

- a) rimborso delle prestazioni attraverso il sistema del conguaglio: Il Legislatore ha richiamato, a partire dal 1° gennaio 2018, l'art. 7. Ciò significa che, a pena di decadenza, le richieste di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori, debbono essere avanzate entro i 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo;
- b) la fase della consultazione sindacale deve seguire la procedura ed i termini temporali previsti dall'art. 24. Ciò significa che l'esame congiunto, a livello locale, può essere effettuato presso l'Ufficio indicato dalla Regione, che oggetto dello stesso vi sono le ipotesi di discussione di cui parla il comma 3, che la procedura si conclude entro i 25 giorni successivi a quello in cui è avvenuta la richiesta ridotti a 10 se l'impresa occupa meno di 50 dipendenti;
- c) i termini per l'emanazione del provvedimento autorizzatorio sono quelli previsti dall'art. 25 (90 giorni dalla presentazione telematica istanza, fatte salve le sospensioni dovute ad esigenze istruttorie);
- d) la necessità di uno specifico D.M., riconosciuta dallo stesso Legislatore, è stata già assolta con il DM n. 100495 del 23 novembre 2017;
- e) i periodi di integrazione salariale straordinaria richiesti ed autorizzati prima del 1° gennaio p.v., si computano soltanto per i periodi fruiti a partire da tale data.

E' possibile ancora usufruire della cassa integrazione per crisi aziendale con cessazione dell'attività?

La risposta è positiva in quanto l'art. 44 del D.L. n. 109/2018 ha reintrodotto, per alcune ipotesi, il trattamento di cassa integrazione per cessazione di attività. Il Legislatore lo ha fatto agganciandosi ad una ipotesi particolare e nei limiti di spesa in essa previsti, individuata dall'art. 21, comma 4, del D.lgs n. 148/2015.

Con la circolare n. 15 del 4 ottobre 2018 il Ministero del Lavoro, attraverso la Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione, ha fornito le prime indicazioni operative che possono così sintetizzarsi:

- a)** dal 29 settembre 2018, per gli anni compresi tra il 2018 ed il 2020 (la disposizione non ha natura strutturale) possono essere riconosciuti interventi di CIGS per cessazione di attività in favore di dipendenti di imprese, Anche in procedura concorsuale, o dove siano in corso procedure collettive di riduzione di personale con il licenziamento di tutti i dipendenti;
- b)** il trattamento viene considerato in deroga rispetto alle durate stabilite dagli articoli 4 e 22;
- c)** la CIGS per cessazione di attività viene considerata all'interno di una nuova casistica che si aggiunge a quelle tradizionali;
- d)** non sussiste alcun limite numerico;
- e)** la decisione della cessazione può intervenire anche in corso di fruizione della CIGS;
- f)** la eventuale cessione di attività in favore di un acquirente deve avvenire nel rispetto dell'art. 2112 c.c., con le eventuali deroghe ex art. 47 della legge n. 428/1990, con la presentazione di un piano articolato finalizzato alla conservazione del maggior numero possibile di occupati;
- g)** l'accordo va stipulato in sede ministeriale ove possono intervenire sia il Ministero dello Sviluppo Economico (MISE) che la Regione o le Regioni o Province Autonome interessate. In quella sede, oltre al piano articolato degli assorbimenti, va proposto il piano di reindustrializzazione del sito produttivo (presentato da una delle imprese o dal MISE);
- h)** l'intervento integrativo può essere richiesto anche in presenza di interventi di politiche attive del lavoro: in questo caso gli interventi mirati e specifici sono di competenza delle Regioni o Province Autonome interessate;
- i)** l'intervento deve avere una sostenibilità finanziaria in quanto non ne sono previste ulteriori rispetto a quelle già stanziare e non spese, per il comma 4 dell'art. 21 del D.lgs n. 148/2015 (il "cespite finanziario" si trova all'interno del Fondo per l'Occupazione previsto dall'art. 18, comma 1, del D.L. n. 185/2008). La sostenibilità economica è l'elemento essenziale per il raggiungimento del risultato: essa va valutata anche in via prospettica in quanto la carenza di risorse comporterà il mancato accoglimento dell'istanza;
- j)** La presentazione dell'istanza attraverso il sistema della CIGSonline non è legata ai vincoli temporali perentori previsti dall'art. 25 del D.lgs n. 148/2015.

Bologna, 18 novembre 2018

AMMORTIZZATORI SOCIALI

40 risposte per
semplificarti la vita

A cura del Dr. Eufranio Massi



**Fondazione Studi
Oreste Bertucci**

Indirizzo: Via Cristoforo Colombo, 456, 00145, Roma

Telefono: 06/89567571

Fax: 06/89567556

www.fondazioneorestebertucci.it