

Circolare n. 24/2015

Chiarimenti ministeriali su Cigs e Cigo dopo il D.Lgs. n. 148/2015

Pierluigi Rausei – Adapt professional fellow, Dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, attuativo della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, in materia di «ammortizzatori sociali in coerenza di rapporto di lavoro», nei suoi 47 articoli, distinti in quattro Titoli, ha riscritto quasi completamente la disciplina riguardante i trattamenti di integrazione salariale, ordinaria e straordinaria, i contratti di solidarietà, difensiva – ricompresa in Cigs e espansiva, nonché dei fondi di solidarietà bilaterali.

Sulle novità è subito intervenuto il Ministero del lavoro con la circolare n. 24 del 5 ottobre 2015, che ha dettato opportuni chiarimenti e indicazioni operative, con particolare riferimento ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria.

Lavoratori beneficiari

In merito alla effettiva anzianità lavorativa (nell'unità produttiva) di almeno 90 giorni al momento della presentazione dell'istanza per la concessione del trattamento integrativo previsto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 148/2015 il Ministero del lavoro con la circolare n. 24 del 5 ottobre 2015 ha ribadito che trattasi di una anzianità di «effettivo lavoro», specificando che per tale si intendono le giornate di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni, nonché i periodi di astensione dal lavoro per maternità obbligatoria (Corte cost. n. 423 del 6 settembre 1995). Tale condizione, comunque, non è necessaria per le istanze riguardanti le aziende del settore industriale con riferimento agli eventi oggettivamente non evitabili (comma 2).

Contribuzione addizionale

L'art. 5 del D.Lgs. n. 148/2015 prevede un contributo addizionale (rispetto alla contribuzione ordinaria per accedere al trattamento integrativo fissata dagli articoli 13 e 23 dello stesso D.Lgs. n. 148/2015) a carico delle imprese che avanzano istanza di integrazione salariale commisurata all'effettivo utilizzo del trattamento. La struttura del contributo addizionale è progressiva e crescente, in funzione di un maggiore ricorso ai trattamenti di integrazione salariale (a tre scaglioni: 9%, 12% e 15% della retribuzione globale).

La circolare n. 24/2015 del Ministero del lavoro ha sottolineato come si tratti di un contributo addizionale obbligatorio, stabilito in misura diversa rispetto a quella prevista dalla normativa previgente, che trova applicazione limitatamente ai trattamenti di integrazione salariale per i quali viene presentata istanza dal 24 settembre 2015.

La stessa circolare ministeriale precisa che il contributo addizionale obbligatorio non è dovuto:

- dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale (art. 8, comma 8-bis, legge 20 maggio 1988, n. 160);
- dalle imprese che ricorrono ai trattamenti per le aziende in stato di insolvenza in amministrazione straordinaria (art. 7, comma 10-ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236);
- dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'attività aziendale che, sussistendone i presupposti, accederanno, a decorrere dal 1° gennaio 2016, al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per le

Jobs Act

causali previste dal decreto legislativo n. 148/2015 (ancora in forza dell'art. 8, comma 8-bis, della legge n. 160/1988, che fa riferimento alle imprese sottoposte a procedure concorsuali per individuare quelle imprese dal versamento dei contributi in argomento).

Pagamento e rimborso

Nell'art. 7 del D.Lgs. n. 148/2015 sono indicate le modalità di erogazione dei trattamenti di integrazione salariale e del termine per il rimborso delle prestazioni, dettando una specifica procedura transitoria per tutti i trattamenti richiesti dal 24 settembre 2015 o che, se richiesti antecedentemente, non sono conclusi entro la medesima data, per cui conguaglio o richiesta di rimborso delle integrazioni salariali pagate dall'azienda devono essere operati, sotto pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga che risulta in corso al momento della scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. La circolare n. 24/2015 del Ministero del lavoro esemplifica come segue: se il periodo autorizzato scade il giorno 1° ottobre, l'azienda potrà richiedere il rimborso all'Inps o effettuare il conguaglio entro 6 mesi decorrenti dal 30 ottobre, quindi entro il 30 aprile, a pena di decadenza. Invece, per i trattamenti conclusi prima del 24 settembre 2015, rispetto ai quali non sia stato ancora richiesto il rimborso all'Inps o effettuato il conguaglio, i 6 mesi decorrono dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015 o, se successiva, dalla data del decreto di autorizzazione come chiarito dalla circolare ministeriale n. 24/2015 che esemplifica come segue: per trattamenti relativi ad un periodo che va dal 1° dicembre 2013 al 30 novembre 2014, i 6 mesi decorrono dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148, ovvero 6 mesi dal 24 settembre 2015, pertanto fino al 24 marzo 2016, a pena di decadenza; in tale ipotesi se il decreto di concessione è stato emesso in data 30 settembre 2015 i 6 mesi decorrono da tale data.

Qualora si tratti di integrazioni salariali ordinarie (Cigo) la sede Inps competente per territorio può autorizzare il pagamento diretto da parte dell'Istituto stesso dei trattamenti (in uno con l'assegno per il nucleo familiare) su espressa richiesta del datore di lavoro se sussistono difficoltà finan-

ziarie «serie e documentate» in capo all'impresa (comma 4).

Se si tratta di integrazioni salariali straordinarie il Ministero del lavoro può autorizzare il pagamento diretto da parte dell'Inps in presenza di difficoltà finanziarie «serie e documentate» in capo all'impresa, fatta salva la eventuale successiva revoca dell'autorizzazione se viene accertata l'assenza delle condizioni di difficoltà di carattere finanziario (comma 5).

La circolare ministeriale n. 24/2015 nel ribadire che rispetto alle integrazioni salariali straordinarie la competenza ad autorizzare il pagamento diretto da parte dell'Inps rimane in capo al Ministero del lavoro, sottolinea che in tal caso, entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente deve inviare alla Direzione generale ammortizzatori sociali e I.O. - Divisione IV - una specifica relazione ispettiva che documenta e comprova le «serie e documentate» difficoltà finanziarie dell'impresa istante.

La circolare evidenzia che al fine di individuare la competenza territoriale del servizio ispettivo, è necessario fare riferimento ai seguenti criteri:

- se nel programma di integrazione salariale straordinaria è coinvolta una sola unità produttiva ovvero sono coinvolte più unità produttive ubicate nella stessa provincia, la verifica è effettuata dal servizio ispettivo competente per territorio;
- se l'intervento coinvolge più unità produttive ubicate in territori di province diverse ovvero in più Regioni diverse, la verifica deve essere effettuata presso la sede legale dell'impresa.

La Dtl competente deve dichiarare espressamente se l'impresa si trova in una situazione di difficoltà di ordine finanziario che le impedisce di anticipare il trattamento straordinario d'integrazione salariale e tale attestazione deve essere basata sull'analisi dell'indice di liquidità dell'impresa che ha presentato l'istanza, con riferimento all'anno in corso, come rilevabile dalla lettura dei bilanci (pur provvisori) dell'ultimo anno. La circolare ministeriale evidenzia altresì che tale indice di liquidità deve risultare manifestamente negativo, vale a dire con valore inferiore all'unità, così come risultante dal rapporto tra le liquidità immediate e le passività correnti.

La stessa circolare n. 24/2015 precisa che in casi assolutamente eccezionali, quando i risultati della

verifica contabile non permettono di esprimere una valutazione manifestamente negativa o, nei casi (sempre eccezionali) nei quali la verifica contabile non consente di esprimere compiutamente una valutazione negativa, la Dtl potrà avvalersi anche dei verbali del Consiglio di Amministrazione e delle relazioni del rappresentante aziendale, da cui si evincono le difficoltà di ordine finanziario che hanno indotto la società alla richiesta del pagamento diretto.

Infine, la stessa circolare conclude che nel caso in cui la relazione ispettiva evidenzia l'insussistenza dei presupposti per la concessione del pagamento diretto, la Direzione generale non potrà che procedere alla revoca dell'autorizzazione al pagamento diretto a decorrere dalla data della relazione stessa.

Durata del trattamento Cigo

Spetta all'art. 12 del D.Lgs. n. 148/2015 stabilire la durata massima del trattamento ordinario di integrazione salariale, confermando sostanzialmente quanto già previsto dalla normativa previgente, nella circolare n. 24/2015 il Ministero ha precisato che ai fini del calcolo per il computo del trattamento di integrazione salariale ordinario si applica la circolare Inps n. 58 del 28 aprile 2009 che stabilisce il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni.

Operatività della disciplina in materia di Cigs

Il Capo III del Titolo I del D.Lgs. n. 148/2015 (articoli 19-25) reca la disciplina del trattamento di integrazione salariale straordinario, che ricomprende l'attuale cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs) e i contratti di solidarietà (Cds), a far data dal 24 settembre 2015, pertanto – come sottolineato espressamente dalla circolare n. 24/2015 – ai trattamenti per i quali è stata presentata istanza dalla predetta data, si applicano le nuove disposizioni in materia di cassa integrazione guadagni straordinaria, non incidendo i precedenti interventi di Cigs sull'applicazione della nuova normativa, fatto salvo quanto di seguito illustrato in merito alla causale della crisi aziendale.

Ambito di applicazione Cigs

Rispetto al campo di applicazione degli interventi straordinari di integrazione salariale (e dei conseguenti obblighi contributivi), individuato dall'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 148/2015, il Ministero del lavoro con la circolare n. 24 del 5 ottobre 2015 ha precisato che ai fini dell'individuazione della sussistenza del requisito dimensionale anzidetto occorre far riferimento al numero di lavoratori occupati mediamente nell'azienda nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, affermando che la disposizione dell'articolo 20, comma 1, del D.Lgs. n. 148/2015 prevale su quella dell'articolo 27 del D.Lgs. n. 81/2015, relativa al computo dei lavoratori a tempo determinato, in quanto quella in commento ha carattere di norma speciale per la materia della cassa integrazione guadagni straordinaria.

Cause di ricorso alla Cigs

In merito alla causale della *riorganizzazione*, di cui all'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015, la circolare n. 24/2015 specifica che la fattispecie assorbe e ricomprende in sé le fattispecie della ristrutturazione e conversione aziendale di cui al previgente articolo 1 della legge n. 223/1991.

In merito alla durata, poi, le indicazioni ministeriali dopo aver ribadito che per la causale di riorganizzazione aziendale, per ciascuna unità produttiva, il trattamento di integrazione salariale straordinaria può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, precisa che il periodo di Cigs concesso per tale causale non potrà essere prorogato per complessità dei processi produttivi e per complessità connessa alle ricadute occupazionali, come era invece previsto dalla previgente normativa (articolo 1, comma 3, legge n. 223/1991, abrogato dall'art. 46, comma 1, lett. m), del D.Lgs. n. 148/2015).

Con riferimento alla causale della *crisi aziendale*, di cui all'art. 21, comma 3, del D.Lgs. n. 148/2015, la circolare ministeriale n. 24/2015 afferma che nella stessa sono ricomprese le fattispecie della crisi per andamento involutivo o negativo degli indicatori economico-finanziari, della crisi aziendale determinata da evento improvviso ed imprevisto e, ma esclusivamente fino al

Jobs Act

31 dicembre 2015, della crisi per cessazione di attività.

In particolare riguardo alla crisi per cessazione di attività il Ministero evidenzia che per il venimento, dal 1° gennaio 2016, della possibilità di accesso al trattamento d'integrazione salariale straordinaria per tale causale (anche con riferimento alla parziale cessazione di attività), entro il 31 dicembre 2015, devono perfezionarsi i requisiti per essere ammessi al trattamento (articolo 21, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 148/2015), dovendo, quindi, entro tale data essere stipulato l'accordo in sede istituzionale e presentata l'istanza di ammissione al trattamento, mentre il decreto di ammissione potrà essere emanato anche successivamente al 31 dicembre 2015, terminata l'istruttoria delle domande presentate entro il termine.

Con riferimento all'art. 22, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015, in base al quale una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello precedentemente autorizzato, la circolare n. 24/2015, argomentando sul rapporto di continuità con la disciplina già contenuta nell'articolo 1, comma 5, della legge n. 223/1991 (di contenuto identico), afferma che la disposizione deve essere rispettata anche tra trattamenti autorizzati ai sensi della previgente normativa e trattamenti autorizzati ai sensi del D.Lgs. n. 148/2015. Il Ministero motiva altresì il proprio assunto evidenziando che la presentazione di un'istanza per crisi aziendale, immediatamente dopo una precedente per la stessa causale, risulterebbe palesemente indicativa della mancata attuazione del piano di risanamento.

Con riferimento ai *contratti di solidarietà difensiva*, che l'art. 21, comma 5, del D.Lgs. n. 148/2015, include nel novero dei trattamenti straordinari di integrazione salariale (Cigs), con conseguente parificazione dell'obbligo di contribuzione per i datori di lavoro che vi accedono, rispetto alla riduzione media oraria che non può essere superiore al 60% dell'orario (giornaliero, settimanale o mensile) dei lavoratori interessati dal contratto di solidarietà, con la specifica che per ciascun lavoratore la riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo, la circolare ministeriale n. 24/2015 ha precisato che la riduzione non superiore al 70% deve essere intesa

come media di riduzione nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato per ciascun lavoratore.

Procedure concorsuali

La circolare n. 24/2015 del Ministero specifica dal 1° gennaio 2016, viene meno la possibilità di autorizzare il trattamento Cigs conseguente all'ammissione alle procedure concorsuali individuate dall'articolo 3 della legge n. 223/1991 (abrogato dall'articolo 2, comma 70, della legge n. 92/2012 solo dal 1° gennaio 2016). Ne deriva secondo le indicazioni ministeriali che fino al 31 dicembre 2015, trovano applicazione le circolari n. 4 del 2 marzo 2015 e n. 12 dell'8 aprile 2015. Inoltre, in base a quanto previsto dall'art. 3 della legge n. 223/1991, fino al 31 dicembre 2015 il trattamento potrà decorrere dalla data della dichiarazione di fallimento, dalla dichiarazione di apertura del concordato preventivo, dalla data di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, e di conseguenza, l'inizio delle sospensioni potrà decorrere dalla data dei provvedimenti suindicati, applicandosi le norme procedurali già previste per tali causali di intervento. Dopo il 31 dicembre 2015, nel caso in cui l'impresa sia sottoposta a procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio d'impresa, se sussistono i presupposti, la fattispecie potrà rientrare nell'ambito delle altre causali previste dal D.Lgs. n. 148/2015.

Ancora la circolare n. 24/2015 sottolinea che, stanti le previsioni dell'articolo 3, comma 5-bis, della legge n. 223/1991 (modificato dall'articolo 44, comma 11, del D.Lgs. n. 148/2015 per il solo 2015), l'intervento straordinario di integrazione salariale e di collocamento in mobilità per le ipotesi di sottoposizione delle imprese a procedure concorsuali si applica, previo parere motivato del Prefetto (per ragioni di sicurezza e di ordine pubblico), oltre che ai lavoratori delle aziende sottoposte a sequestro o confisca (legge 31 maggio 1965, n. 575), anche ai lavoratori delle imprese nei cui confronti sia stata emessa una informazione antimafia interdittiva con adozione delle misure di cui all'art. 32 decreto-legge n. 90/2014, convertito con dalla legge n. 114/2014, rilevando che in tali fattispecie l'amministratore dei beni (articolo 2-sexies della legge n.

575/1965) o i soggetti nominati in sostituzione (articolo 32 del decreto-legge n. 90/2014) esercitano le facoltà attribuite al curatore, al liquidatore e al commissario nominati in relazione alle procedure concorsuali.

Durata Cigs

La circolare ministeriale n. 24/2015 nel sottolineare che ai fini della durata massima complessiva di 24 mesi nel quinquennio mobile, il trattamento di integrazione salariale straordinaria per la causale “contratto di solidarietà” è computato per metà della sua durata, ha esemplificato come segue:

- se nel quinquennio mobile il datore di lavoro chiede il trattamento di integrazione salariale solo per contratto di solidarietà, la durata massima dell'intervento potrà raggiungere i 36 mesi: fino a 24 mesi l'intervento sarà computato per 12 mesi, e a questo potranno aggiungersi altri 12 mesi fino ai 24 mesi complessivi;
- se nel quinquennio mobile il datore ha già richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria per causali diverse dal contratto di solidarietà per 18 mesi, potrà richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinaria per contratto di solidarietà per ulteriori 12 mesi: i 12 mesi di trattamento per contratto di solidarietà saranno computati per 6 mesi, che, aggiunti ai 18 già goduti, portano ai 24 mesi complessivi;
- se nel quinquennio mobile il datore ha già richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria per causali diverse dal contratto di solidarietà per 12 mesi, potrà richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinaria per contratto di solidarietà per ulteriori 24 mesi: i 24 mesi di trattamento per contratto di solidarietà saranno computati per 12 mesi, che, aggiunti ai 12 già goduti, portano ai 24 mesi complessivi;
- se nel quinquennio mobile il datore ha, invece, già richiesto il trattamento di integrazione salariale ordinaria per 12 mesi potrà richiedere, ad esempio, ulteriori 12 mesi di contratto di solidarietà (computati per 6 mesi), potranno essere richiesti ulteriori 6 mesi di Cigo/Cigs oppure altri 12 mesi di Cds;
- se nel quinquennio mobile il datore di lavoro ha richiesto il trattamento di integrazione salaria-

le ordinaria per 12 mesi e ulteriori 12 mesi di Cigs (per causale diversa dal contratto di solidarietà), avendo raggiunto il limite massimo dei 24 mesi non potrà richiedere alcun ulteriore trattamento.

La circolare n. 24/2015 sottolinea, sul punto, quanto previsto:

- dall'art. 44, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015, in base al quale, ai fini del computo delle durate massime indicate (24 mesi o 30 mesi nel quinquennio mobile), i trattamenti richiesti prima del 24 settembre 2015 si computano per la sola parte del periodo di integrazione autorizzato successivamente a tale data;

- dall'art. 42, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015, in base al quale i trattamenti integrazione salariale straordinaria per procedure di consultazione sindacale concluse alla data del 24 settembre 2015, mantengono la durata prevista negli accordi, nei limiti di cui alle disposizioni di legge previgenti, tuttavia i trattamenti riguardanti periodi successivi alla predetta data si computano ai fini della durata massima prevista dal D.Lgs. n. 148/2015 (art. 42, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015).

Sul punto la circolare ministeriale evidenzia, conseguentemente, che i periodi di trattamento di integrazione salariale autorizzati per qualsiasi causale secondo la previgente normativa e conclusi prima del 24 settembre 2015 non sono computati ai fini della durata massima di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 148/2015.

Presentazione dell'istanza Cigs

In base all'art. 25 del D.Lgs. n. 148/2015 la domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere presentata entro 7 giorni dalla conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale (o del contratto di solidarietà) relativo al ricorso all'intervento e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o dalle riduzioni di orario.

La circolare n. 24/2015 ha precisato che la domanda di concessione del trattamento straordinario d'integrazione salariale deve essere presentata, con modalità telematica utilizzando l'apposita procedura informatizzata Cigsonline, per tutte le causali d'intervento.

Jobs Act

L'istanza di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale è presentata in unica soluzione contestualmente al Ministero del lavoro (Direzione generale degli ammortizzatori sociali e I.O. - Divisione IV) e alle Direzioni Territoriali del Lavoro competenti per territorio: la circolare ministeriale n. 24/2015, come detto, afferma che tale contestualità deve avvenire necessariamente attraverso la strumentazione telematica, analogamente a quanto già in uso, tramite il canale Cigsonline. Le indicazioni ministeriali sottolineano inoltre come, in attesa che vengano opportunamente predisposti i nuovi modelli di presentazione delle istanze e delle relative schede tecniche, in base alle previsioni normative del D.Lgs. n. 148/2015, le imprese possano avvalersi dei modelli già in uso, integrandoli laddove necessario. In particolare, la circolare n. 24/2015 rammenta che l'istanza deve in ogni caso essere corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario, inoltre per le causali di crisi e riorganizzazione aziendale essa deve essere integrata anche con l'indicazione del numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva o le unità produttive oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

Il Ministero del lavoro, peraltro, nella citata circolare, afferma che per le istanze presentate precedentemente al 24 settembre 2015, le istanze relative a proroghe dei trattamenti di Cigs su programmi di ristrutturazione o di riorganizzazione, nonché per contratti di solidarietà già presentati alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015, trovano applicazione le disposizioni relative al procedimento di cui alla previgente normativa.

Concessione del trattamento Cigs

Si conferma, poi, che la concessione del trattamento per l'intero periodo richiesto avviene con decreto del Ministero del lavoro da adottarsi entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa, fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori (art. 25, comma 5). La circolare n. 24/2015 ha chiarito che il procedimento amministrativo si svolge esclusivamente in via telematica tramite il canale ufficiale Cigsonline, precisando altresì che al fine

di consentire la conclusione del procedimento nei termini previsti, decorsi i 20 giorni previsti, il Ministero del lavoro alla stregua dei principi di carattere generale contenuti nell'articolo 16 della legge n. 241/1990 potrà procedere indipendentemente dall'acquisizione del parere delle Regioni. Sempre nella circolare ministeriale menzionata si afferma che nel contesto del procedimento in argomento, le strutture ministeriali esaminano le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione ed i presupposti rilevanti per l'emanazione del provvedimento finale, adottando ogni misura per uno svolgimento del procedimento adeguato e sollecito.

Si segnala, in particolare, che il Ministero del lavoro potrà richiedere in fase istruttoria chiarimenti, documentazione integrativa, rilascio di dichiarazioni, rettifica di dichiarazioni o istanze erronee o incomplete, nonché ulteriori esibizioni documentali ovvero, se necessario, specifici accertamenti ispettivi, ulteriori rispetto a quelli già previsti dal D.Lgs. n. 148/2015. In tutti i casi di integrazione dell'istruttoria – fatta evidentemente eccezione per l'ipotesi di un intervento ispettivo – il Ministero provvede ad inviare apposita comunicazione di sospensione dei termini del procedimento amministrativo all'impresa, invitandola a produrre quanto richiesto nel termine massimo di 30 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Una volta ricevuta la documentazione richiesta, esaminato quanto prodotto e documentato dall'azienda, il Ministero procede a riavviare il procedimento e ad adottare il provvedimento finale; al contrario, qualora sia mancata la ricezione di quanto richiesto entro il termine di 30 giorni ovvero venga riscontrata la mancanza di requisiti, presupposti e condizioni legittimanti per accedere al trattamento, le strutture ministeriali inviano la comunicazione dei motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, ai sensi dell'art. 10-bis della legge n. 241/1990, sia in via telematica che mediante raccomandata AR o tramite posta elettronica certificata.

Nel termine di 10 giorni dal ricevimento della comunicazione di preavviso di rigetto, l'impresa che ha presentato l'istanza può presentare per iscritto le proprie osservazioni, eventualmente accompagnate da ulteriore documentazione.

La comunicazione di cui all'art. 10-bis della legge n. 241/1990 interrompe i termini per la con-

clusione del procedimento che ridecorrono dal momento della presentazione delle osservazioni o, in mancanza di queste, dalla scadenza del termine di 10 giorni.

Le osservazioni eventualmente presentate dall'impresa vengono esaminate nei successivi 30 giorni per giungere alla definitiva determinazione e a conclusione dell'esame il Ministero procede all'adozione del provvedimento finale conseguente.

Attività ispettiva sulla Cigs

In un'ottica di semplificazione della vigilanza, l'art. 25, comma 6, del D.Lgs. n. 148/2015 stabi-

lisce ora che nei tre mesi che precedono la conclusione del trattamento straordinario di integrazione salariale (Cigs o Cds), le Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio procedono alle verifiche ispettive e di vigilanza finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali e provvedono a trasmettere la conseguente relazione ispettiva, entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento di integrazione salariale autorizzato, esclusivamente in via telematica, alla Direzione generale ammortizzatori sociali e I.O. - Divisione IV del Ministero del lavoro, come specificato dalla circolare n. 24/2015.