

Crisi aziendale

## Proroga in deroga della Cigs: criteri

Pierluigi Rausei - Adapt professional fellow

Il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 ha riscritto, pressoché integralmente, le norme che disciplinano gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, con riferimento, anzitutto, ai trattamenti di integrazione salariale, ordinario (Cigo) e straordinario (Cigs).

Uno dei cardini della riforma, invero, appare, fin dalla legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, l'intento del legislatore di ricondurre l'azione dei trattamenti di integrazione salariale ad un contesto di obiettiva ed effettiva capacità e possibilità di ripresa dell'attività lavorativa in azienda, in particolare, limitando la misura della durata massima degli interventi e vietando di ricorrere alle integrazioni salariali in situazioni di cessazione dell'attività dell'azienda.

D'altro canto, almeno transitoriamente, per il primo triennio immediatamente successivo alla riforma (2016-2018), proprio per i datori di lavoro che si accingono a cessare l'attività aziendale dall'art. 21, comma 4, D.Lgs. n. 148/2015 (1), è stabilita la possibilità di autorizzare una proroga - in deroga alla durata massima - delle integrazioni salariali dopo un periodo di Cigs per crisi aziendale, se il datore di lavoro che pone fine all'attività produttiva offre prospettive reali di una cessazione rapida dell'azienda idonea a consentire il mantenimento dell'occupazione dei dipendenti del cedente presso l'impresa cessionaria.

Con riferimento a tale possibilità di deroga ai limiti di durata massima degli interventi integrativi, per la Cigs autorizzata in caso di crisi aziendale, in attuazione del citato art. 21, comma 4, D.Lgs. n. 148/2015, il D.I. n. 95075 del 25 marzo 2016 (G.U. Serie generale n. 120 del 24 maggio 2016) ha disciplinato espressamente i criteri per l'applicazione della deroga.

Come evidenziato nei "Considerato" del D.I. n. 95075/2016 l'intervento di proroga in deroga è chiaramente finalizzato ad agevolare la gestione delle crisi aziendali mediante "la conservazione del patrimonio delle competenze professionali acquisite dai lavoratori, così da evitare rilevanti ricadute occupazionali e favorire lo sviluppo economico territoriale", a fronte di un programma di crisi aziendale durante il quale l'impresa cessa l'attività se si ravvisano prospettive di cessazione dell'impresa valutando positivamente l'opportunità di "favorire la salvaguardia dei livelli occupazionali dell'impresa".

A completamento della procedura di proroga in deroga della Cigs per crisi aziendale le condizioni e le modalità di attuazione del D.I. n. 95075/2016 sono state indicate dalla circolare n. 22 dell'11 luglio 2016 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Direzione generale per gli ammortizzatori sociali e gli incentivi all'occupazione).

(1) L'art. 21, comma 4, D.Lgs. n. 148/2015 dispone testualmente: "In deroga agli articoli 4, comma 1, e 22, comma 2, entro il limite di spesa di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, può essere autorizzato, sino a un limite massimo rispettivamente di dodici, nove e sei mesi e previo accordo stipulato in sede governativa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria qualora all'esito del programma di crisi aziendale di cui al comma 3, l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessazione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale. A

tal fine il Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'art. 18, comma 1, lettera a), Decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, è incrementato dell'importo di cui al primo periodo per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018. Al fine del monitoraggio della relativa spesa gli accordi di cui al primo periodo del presente comma sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze. Con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente Decreto, sono definiti i criteri per l'applicazione del presente comma".

# Approfondimenti

## Disciplina generale

Il Capo I, Titolo I, D.Lgs. n. 148/2015 (artt. 1-8) contiene le disposizioni comuni alle due tipologie di trattamento di integrazione salariale, sia quello ordinario (Cigo), sia quello straordinario (Cigs e contratto di solidarietà) (2). Il D.Lgs. n. 148/2015 tenta di tratteggiare una sorta di “modello unitario” per la generalità dei trattamenti di integrazione salariale, ma mantiene le differenziazioni che valorizzano le esigenze dei singoli settori produttivi, pur con una malcelata penalizzazione per le imprese di minori dimensioni.

Il Capo III, Titolo I, D.Lgs. n. 148/2015 (artt. 19-25) reca la disciplina del trattamento di integrazione salariale straordinario (Cigs) eliminando la cessazione dell'attività imprenditoriale o del ramo di impresa dalle cause che consentono di accedere al trattamento integrativo straordinario (art. 21) e ridefinisce i limiti di durata del trattamento di integrazione salariale straordinario, differenziandoli in ragione delle causali di accesso al trattamento e delle dimensioni dell'impresa (art. 22).

Nell'art. 21, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 sono indicate le causali che consentono alle imprese rientranti nel campo di applicazione di accedere agli interventi straordinari di integrazione salariale (Cigs), in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa determinata da riorganizzazione aziendale; crisi aziendale, con esclusione, dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa; contratto di solidarietà.

## La causale della crisi aziendale

Con riferimento alla crisi aziendale, se la previsione dell'impossibilità di chiedere il trattamento straordinario (dal 1° gennaio 2016) per i casi di cessazione definitiva dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa è conseguenza diretta dell'art. 1, comma 2, lett. a), n. 1, legge n. 183/2014 perché non sussistono obiettivamente possibilità di ripresa e di effettiva salvaguardia dell'occupazione (come precisato nella relazione governativa che accompagna il Decreto), il com-

ma 3, art. 21, D.Lgs. n. 148/2015 sancisce che il programma di crisi aziendale deve contenere un piano di risanamento destinato a fronteggiare gli squilibri di tipo produttivo, finanziario, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni e deve altresì indicare gli interventi correttivi da apportare e gli obiettivi concretamente raggiungibili allo scopo di consentire la continuazione dell'attività aziendale e rendere possibile la salvaguardia occupazionale.

La circolare ministeriale n. 24 del 5 ottobre 2015 afferma che nella causale “crisi aziendale” 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 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 (art. 21, comma 1, lett. b), 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, 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'art. 1, comma 5, 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, D.Lgs. n. 148/2015 (3).

(2) In argomento si vedano fra i primi commenti: P. Rausei, *Tutto Jobs Act. La nuova dottrina del lavoro*, Ipsoa, Milano, 2016, pp. 587-657; C.A. Nicolini, *La cassa integrazione guadagni*, in G. Zilio Grandi e M. Biasi (a cura di), *Commentario Breve alla Riforma “Jobs Act”*, Cedam, Padova, 2016, 381-405; J.

Tscholl, S. Spattini (a cura di), *Cassa integrazione. La nuova disciplina dopo il Decreto di riordino degli ammortizzatori sociali, in Le Riforme del lavoro, Gli Speciali di dossier lavoro, Il Sole - 24 Ore*, ottobre 2015.

(3) Il Ministero motiva altresì il proprio assunto evidenzian-

La successiva circolare n. 30 del 9 novembre 2015 ha specificato che, con riferimento all'unità produttiva oggetto di cessazione, i cui lavoratori hanno già fruito (anche nel regime normativo previgente) del trattamento di Cigs per crisi per cessazione, non sarà comunque possibile, in nessun caso, accedere nuovamente ad un trattamento di integrazione salariale straordinaria, per qualunque causale, in quanto la stessa unità produttiva è evidentemente cessata e le posizioni individuali dei lavoratori in essa già occupati sono stati gestiti in base al piano di gestione degli esuberi articolato nella precedente istanza di accesso alla Cigs a causa di crisi per cessazione.

## Limiti massimi di durata degli interventi

L'art. 4, D.Lgs. n. 148/2015 stabilisce la durata massima dei trattamenti di integrazione salariale, sancendo il principio in base al quale per ciascuna unità produttiva - vale a dire sede legale, stabilimenti, filiali e laboratori distaccati con organizzazione autonoma, quindi un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una fase completa, in presenza di lavoratori in forza in via continuativa (circolare Inps n. 197 del 2 dicembre 2015) - il trattamento ordinario (Cigo) e quello straordinario (Cigs) non possono superare la durata massima di 24 mesi in un quinquennio mobile: si considera la prima settimana oggetto di richiesta e, a ritroso, si valutano le 259 settimane precedenti (circolare Inps n. 197/2015). Nell'art. 22, D.Lgs. n. 148/2015 vengono specificati i nuovi limiti di durata del trattamento straordinario di integrazione salariale. Con riguardo alla causale per crisi aziendale, relativamente a ciascuna unità produttiva, la durata massima è di 12 mesi, anche continuativi e non è possibile concedere una nuova autorizzazione prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello precedentemente autorizzato (comma 2)(4).

do come "la presentazione di una istanza per l'accesso al trattamento Cigs per crisi aziendale, immediatamente successiva ad una precedente richiesta per la medesima causale di crisi aziendale, sarebbe evidentemente indicativa della mancata attuazione da parte dell'azienda del piano di risanamento cui l'azienda si era impegnata contestualmente alla presentazione della prima richiesta di trattamento".

(4) L'art. 22, comma 5, D.Lgs. n. 148/2015 stabilisce che in caso di contratti di solidarietà difensiva per operare il calcolo della durata massima complessiva per il trattamento straordinario di integrazione salariale, la durata dell'intervento conseguente alla causale del contratto di solidarietà deve essere

La norma precisa, peraltro, che in caso di crisi aziendale possono essere autorizzate sospensioni del lavoro esclusivamente nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo individuato nel programma autorizzato (comma 4), tuttavia tale limitazione non trova applicazione nei primi due anni dalla data di entrata in vigore del Decreto delegato, quindi fino al 24 settembre 2017 (secondo quanto previsto dall'art. 44, comma 3, D.Lgs. n. 148/2015). D'altra parte l'art. 44, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015, stabilisce che, ai fini del computo delle durate massime indicate, i trattamenti richiesti prima del 24 settembre 2015 si computano per la sola parte del periodo di integrazione autorizzato successivamente a tale data.

Mentre in base all'art. 42, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015, 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 n. 24/2015 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, D.Lgs. n. 148/2015.

## Deroga ai limiti massimi di durata

Il comma 4, art. 21, D.Lgs. n. 148/2015 - derogando ai limiti di durata massima disposti dagli artt. 4, comma 1, e 22, comma 2, sopra richiamati - prevede la possibilità di autorizzare, entro il limite di spesa di 50 milioni di euro per ciascun anno del triennio 2016-2018 (5), fino a un limite

computata nella misura pari alla metà, nel limite però dei 24 mesi nel quinquennio mobile, oltre il quale la durata viene computata per intero (comma 5); sul punto la circolare ministeriale n. 24/2015 ha dettagliato le modalità operative del computo.

(5) Lo stanziamento segue a un apposito corrispondente incremento del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'art. 18, comma 1, lett. a), D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, nella legge 28 gennaio 2009, n. 2. La circolare n. 22/2016, sulla scorta dell'art. 5, comma 1, D.L. n. 95075/2016, ha previsto in merito che allo scopo di assicurare il rispetto dei limiti delle disponibilità finan-

# Approfondimenti

massimo di 6 mesi e previo accordo stipulato in sede governativa (al Ministero del lavoro anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico), un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, se all'esito del programma di crisi aziendale l'impresa cessi l'attività produttiva, ma sussistono concrete **prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale**.

La disposizione normativa menzionata affida ad un decreto interministeriale (del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze), che doveva essere adottato entro il 23 novembre 2015 (60 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015), la definizione dei criteri per l'applicazione effettiva di tale deroga per le aziende in crisi aziendale al fine di accedere ad un ulteriore trattamento di Cigs se cessano l'attività con riassorbimento del personale da parte dell'impresa che subentra a seguito di cessione dell'azienda, come appunto avvenuto con il D.I. n. 95075/2016.

## Oggetto della proroga in deroga

In base alle previsioni dell'art. 1, D.I. n. 95075/2016 il trattamento di integrazione salariale straordinaria può essere prorogato in deroga ai limiti massimi di durata dei trattamenti di Cigs, sussistendo i requisiti e i criteri definiti nello stesso D.I. n. 95075/2016, secondo i seguenti limiti:

- fino a un massimo di 12 mesi per le cessazioni di attività intervenute nel 2016;
- fino a un massimo di 9 mesi per le cessazioni intervenute nel 2017;
- fino a un massimo di 6 mesi per le cessazioni di attività intervenute nel 2018.

D'altro canto, secondo i chiarimenti contenuti nella circolare ministeriale n. 22/2016, i **limiti temporali** richiamati si riferiscono all'anno nel quale si determina la cessazione dell'attività aziendale.

zitarie (ribaditi dall'art. 4, D.I. n. 95075/2016), l'Inps deve provvedere ad un monitoraggio mensile dei "flussi di spesa afferenti all'avvenuta erogazione delle prestazioni", d'altronde per agevolare tale monitoraggio costante delle risorse finanziarie disponibili, il trattamento di integrazione salariale è autorizzato con pagamento anticipato dell'indennità da parte dell'Inps

## Condizioni per la proroga in deroga

L'art. 2, D.I. n. 95075/2016 detta i criteri di autorizzazione per la proroga in deroga del trattamento di Cigs per crisi aziendale, richiedendo che ricorrano **congiuntamente quattro specifiche condizioni**:

- il trattamento di integrazione salariale straordinario deve essere stato autorizzato su presentazione di un programma di crisi aziendale, all'esito del quale, a causa dell'aggravamento delle difficoltà iniziali e in considerazione della impossibilità di portare a compimento il piano di risanamento predisposto, il datore di lavoro decide di cessare l'attività produttiva, evidenziando contestualmente concrete e rapide prospettive di cessione dell'azienda;
- è stato stipulato specifico un accordo presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza del Ministero dello sviluppo economico;
- è stato presentato un piano di sospensioni dei lavoratori ricollegabili nell'entità e nei tempi alla cessione aziendale e ai nuovi interventi programmati;
- è stato presentato un piano per il riassorbimento occupazionale in capo al cessionario garantito attraverso l'espletamento della procedura di cui all'art. 47, legge 29 dicembre 1990, n. 428.

La circolare ministeriale n. 22/2016 precisa, anzitutto, che il trattamento di integrazione salariale prorogato in deroga ai limiti massimi di durata, disciplinato dal D.I. n. 95075/2016 deve intendersi come una effettiva proroga di un trattamento di Cigs per crisi aziendale già in corso, ribadendo che per accedere all'ulteriore periodo di Cigs devono sussistere e ravvisarsi congiuntamente tutte le condizioni indicate all'art. 2, D.I. n. 95075/2016.

I chiarimenti ministeriali specificano che l'impresa se desidera accedere a un ulteriore periodo di integrazione salariale per i propri dipendenti, deve avere già in corso un trattamento di integrazione salariale, ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 148/2015 ovvero ai sensi dell'art. 1, comma 5, legge n. 223/1991, rispetto al

stesso che ha, altresì, l'onere di trasmettere gli esiti del monitoraggio (sempre con cadenza mensile) al Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Direzione generale degli ammortizzatori sociali e I.O.) e al Ministero dell'economia e delle finanze (Ragioneria generale dello Stato).

quale per il successivo aggravamento delle difficoltà iniziali, sulla scorta delle quali era stato delineato il programma di crisi aziendale, risulta acclarata l'impossibilità di completare il piano di risanamento programmato.

L'ulteriore proroga in deroga del trattamento di Cigs può essere richiesto qualora, sussistendo le circostanze presupposte evidenziate, si realizza la cessazione dell'attività aziendale, ma contestualmente si individuano concrete e rapide prospettive di cessione dell'azienda e del trasferimento dei lavoratori occupati.

D'altronde, la circolare n. 22/2016 sottolinea come il piano di cessione dell'azienda debba essere sostenuto dalla procedura di cui all'art. 47, legge n. 428/1990 (6) e come esso deva risultare articolato in modo da garantire al meglio e nella misura massima concretamente possibile "la salvaguardia dei livelli occupazionali".

La circolare n. 22/2016 evidenzia, quindi, come a fronte della cessazione dell'attività aziendale e della individuazione delle effettive prospettive di cessione dell'impresa, il datore di lavoro sia tenuto a stipulare un apposito e specifico accordo con le rappresentanze sindacali presso il Ministero del lavoro, con la presenza del Ministero dello sviluppo economico, illustrando "motivatamente" la connessione diretta "nei tempi e nei modi" fra il piano di sospensioni dei lavoratori e la cessione di attività prospettata, inoltre nello stesso ac-

cordo deve essere presentato "un articolato e dettagliato piano per il riassorbimento del personale sospeso" (7).

Peraltro, la circolare del Ministero n. 22/2016 stabilisce che dopo la verifica della sussistenza dei requisiti di accesso alla proroga in deroga del trattamento di Cigs, perché l'accordo governativo si perfezioni e, conseguentemente, possa venire rilasciata un'autorizzazione al trattamento di integrazione salariale è necessaria l'ulteriore verifica della **sostenibilità finanziaria** dell'intervento di sostegno al reddito programmato, sulla base delle risorse finanziarie disponibili e contingentate, ai sensi dell'art. 5, comma 2, D.I. n. 95075/2016 (8).

## Procedura per l'istanza di proroga in deroga

In base all'art. 3, comma 1, D.I. n. 95075/2016 l'impresa che intende beneficiare della proroga in deroga del trattamento di Cigs, prima del termine del programma di crisi aziendale per l'intervento di integrazione salariale in corso deve procedere alla stipula dello specifico **accordo, in sede governativa**, con le parti sociali.

La circolare n. 22/2016 sottolinea che all'accordo partecipa anche il Ministero dello sviluppo economico se risulta coinvolto nelle fasi di avvio del piano di cessione dell'attività aziendale (9).

(6) L'art. 47, commi 1 e 2, legge n. 428/1990, prevede un particolare sistema di comunicazioni e consultazioni in sede sindacale. L'alienante ed il cessionario, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte dell'azienda, devono darne comunicazione per iscritto, almeno 25 giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante fra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. L'informazione deve riguardare i motivi del programmato trasferimento, le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori e le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali aziendali o dei sindacati di categoria, comunicata entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione, l'alienante e l'acquirente sono tenuti ad avviare, entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. Il mancato raggiungimento di un accordo nel termine di 10 giorni dall'inizio dell'esame congiunto, determina l'esaurimento dell'esame stesso e quindi le aziende riacquistano la loro libertà di azione. In base all'art. 47, comma 2, ultima parte, della legge n. 428/1990, il mancato rispetto dell'obbligo di esame congiunto costituisce condotta antisindacale (art. 28, legge 20 maggio 1970, n. 300). Inoltre si tenga presente che il sesto comma dell'art. 47, legge n. 428/1990 prevede uno specifico diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori che rimangono disoccupati a seguito di trasferimento di azienda ("i lavoratori

che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi" stipulati in occasione del trasferimento di azienda).

(7) Si tenga presente, comunque, che il cessionario, titolare del rapporto di lavoro, deve effettuare entro cinque giorni dal trasferimento dell'azienda, una comunicazione dell'evento, utilizzando il modulo "Unificato VARdatori", secondo le indicazioni fornite dalla nota del Ministero del lavoro n. 8371 del 21 dicembre 2007: la comunicazione dei trasferimenti di azienda attiene alle variazioni soggettive del datore di lavoro per qualsiasi operazione che comporta il mutamento sostanziale della titolarità dei rapporti di lavoro in essere, che continuano con il "cessionario", il quale ha sempre "un codice fiscale diverso dal datore di lavoro cedente", come sottolinea il Ministero del lavoro, ma anche una differente "identità" sociale e/o societaria.

(8) L'art. 5, comma 2, D.I. n. 95075/2016 prevede testualmente che "qualora in sede di accordo, il monitoraggio delle risorse (...), effettuato anche in via prospettica e non soltanto sulla base delle relazioni mensili (...), in relazione agli utilizzi che deriverebbero dagli accordi già stipulati (...) indichi che è stato raggiunto o che sarà raggiunto prima del termine dell'anno di riferimento il limite dei 50 milioni di euro annui assegnati, non possono più essere stipulati accordi".

(9) Da notare che mentre l'art. 21, comma 4, D.Lgs. n.

# Approfondimenti

I chiarimenti ministeriali evidenziano anche gli elementi costitutivi dell'accordo sotto il profilo dei contenuti; l'intesa, dunque, deve contenere:

- il piano di sospensioni dei lavoratori motivatamente ricollegabile (nei tempi e nei modi) alla cessione di attività prospettata;
- il piano di trasferimento e riassorbimento dei lavoratori sospesi;
- le misure di gestione per le eventuali eccedenze di personale.

In conformità al primo comma dell'art. 3, D.I. n. 95075/2016 (10), infatti, la circolare ministeriale chiarisce che l'impresa, in sede di accordo governativo, deve esibire documentazione idonea a comprovare la rapida cessione dell'azienda, "con finalità di continuazione dell'attività ovvero di ripresa della stessa", dovendo indicare "gli obiettivi finalizzati anche alla ripresa dell'attività".

Quando partecipa all'accordo, in conformità al secondo comma dell'art. 3 del D.I. n. 95075/2016, il Ministero dello sviluppo economico oltre a confermare la effettiva sussistenza di prospettive di rapida cessione dell'impresa e le azioni che verranno adottate "per concretizzare il trasferimento", illustra la relativa proposta oppure dichiara, in presenza di un eventuale accordo di riservatezza, "di possedere le proposte da parte di terzi volte a rilevare l'azienda cedente".

Come già segnalato, la sottoscrizione dell'accordo deve essere preceduta dall'accertamento della capienza delle risorse finanziarie annualmente destinate a coprire l'intervento di Cigs prorogato in deroga, con indicazione specifica nell'accordo medesimo dell'intero onere finanziario necessario, previamente verificato (art. 3, commi 3 e 4, D.I. n. 95075/2016), nonché del periodo massimo autorizzabile.

La circolare del Ministero n. 22/2016 ribadisce che se in sede di accordo il monitoraggio sulle risorse finanziarie disponibili - effettuato anche in via prospettica e non soltanto sulla base delle re-

lazioni mensili di consuntivazione della spesa - rileva il già avvenuto raggiungimento del limite annuo ovvero il raggiungimento dello stesso prima del termine dell'anno di riferimento, non si potrà procedere al perfezionamento dello stesso. Se il Ministero dello sviluppo economico partecipa all'accordo esso deve assicurare un monitoraggio costante circa il buon esito dell'operazione societaria di cessione aziendale (art. 3, comma 5, D.I. n. 95075/2016).

In base all'art. 3, comma 6, D.I. n. 95075/2016, una volta che sia stato stipulato l'accordo governativo (e che lo stesso risulti quindi perfezionato in forza della previa verifica di sostenibilità finanziaria), l'impresa che fruisce del trattamento straordinario di integrazione salariale e che risulta cedente nell'operazione societaria proposta e programmata deve presentare, "in tempi congrui" secondo la circolare n. 22/2016, che non fissa un termine perentorio, potendosi, quindi, ritenere "congruo" - a parere dello scrivente - l'adempimento datoriale assolto non oltre i 30 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo governativo, un'apposita **istanza al Ministero del lavoro e delle politiche sociali** (diretta specificamente alla Divisione IV della Direzione generale per gli ammortizzatori sociali e gli incentivi all'occupazione), utilizzando il sistema informatico CIGSonline (11).

L'istanza presentata in modalità telematica deve essere necessariamente corredata da:

- verbale di accordo governativo;
- elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o dalle riduzioni orarie e coinvolti nel trasferimento dell'azienda;
- programma di riassorbimento occupazionale dei lavoratori sospesi (art. 2, D.I. n. 95075/2016);
- piano delle sospensioni del personale.

Infine, va segnalato che, in coerenza con quanto previsto dal settimo e ultimo comma dell'art. 3, D.I. n. 95075/2016 (12), alle istanze di proroga

148/2015 dispone una partecipazione anche eventuale del Ministero dello sviluppo economico, l'art. 2, D.I. n. 95075/2016 stabilisce una presenza necessaria di tale Dicastero all'accordo governativo, mentre la circolare n. 22/2016 riconduce tale presenza alla eventuale partecipazione evidenziata dal legislatore delegato.

(10) Secondo cui nell'accordo si deve dare atto "delle concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda con finalità di continuazione dell'attività ovvero di ripresa della stessa" con esibizione di "idonea documentazione comprovante l'esistenza di prospettive di una rapida cessione".

(11) Già dal 1° febbraio 2010 le domande di integrazione

salariale straordinaria sono trasmesse telematicamente utilizzando l'apposita procedura informatizzata CIGSonline (Sistema online per le richieste di cassa integrazione guadagni straordinaria e contratti di solidarietà) disponibile dal Ministero del lavoro nell'area riservata del portale internet istituzionale "[www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it)" (circolari Ministero del lavoro n. 39 del 15 dicembre 2009; n. 9 del 29 marzo 2010).

(12) L'art. 3, comma 7, D.I. n. 95075/2016 stabilisce che "al fine di garantire, sia la stabilità del sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti nell'operazione di cessione di cui al comma 2, sia la continuità aziendale, alle domande per l'autorizzazione del trattamento di integrazione salariale straordinaria non si

in deroga del trattamento Cigs per crisi aziendale con cessazione dell'impresa e cessione rapida della stessa con riassorbimento del personale oc-

cupato, non si applica il procedimento dettato dall'art. 25, D.Lgs. n. 148/2015 (13).

---

applica il procedimento di cui all'art. 25, Decreto legislativo n. 148/2015".

(13) Nell'art. 25, D.Lgs. n. 148/2015 sono individuati i profili procedurali, con riguardo ai termini e alle modalità di presentazione delle domande per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale; in particolare si stabi-

isce che la domanda di concessione deve essere presentata entro sette giorni dalla conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o dalle riduzioni di orario.