

OGGETTO: CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA PER CESSAZIONE DI ATTIVITÀ – REINTRODOTTA DAL 29 SETTEMBRE 2018 E PER GLI ANNI 2019 E 2020

L'art. 44 del d.l. 28 settembre 2018, n. 109 – pubblicato sulla G.U. n. 226 del 28 settembre scorso e non ancora convertito in legge alla data di chiusura di questo Notiziario – ha reintrodotta, a decorrere dal 29 settembre 2018 (giorno della sua entrata in vigore) e per gli anni 2019 e 2020, la Cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs) per cessazione di attività, abrogata, dall'1 gennaio 2016, dall'art. 21, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 148/2015^(*) (CONFIMI RAVENNA NEWS 17, 19, 20, 22 e 24 del 2015; 2 e 4 del 2016).

In particolare, le imprese che hanno cessato, in tutto o in parte, la propria attività (senza aver ancora esaurito la procedura di licenziamento) e quelle che siano in procinto di farlo, potranno accedere al suddetto ammortizzatore sociale per un massimo di dodici mesi, in deroga ai limiti di durata previsti dagli artt. 4 e 22 del d.lgs. n. 148/2015^(**).

La concessione della Cigs per crisi aziendale per cessazione di attività è subordinata alla sussistenza di una delle tre condizioni sotto indicate, illustrate, tra l'altro, nell'acclusa circolare del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 15 del 4 ottobre scorso:

(*) L'art. 21 del d.lgs. 148/2015 prevede infatti che la Cigs possa essere richiesta per “*riorganizzazione aziendale*” e per “*crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa*”. I criteri per l'approvazione dei programmi di Cigs predisposti in base alle suddette causali sono stati definiti con il decreto n. 94033/2016, riportato su CONFIMI ROMAGNA NEWS 4/2016.

(**) **Art. 4 - Durata massima complessiva**

1. Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto all'articolo 22, comma 5.

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

Art. 22 - Durata

1. Per la causale di riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera a), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

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

3. Per la causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Alle condizioni previste dal comma 5, la durata massima può raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.

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

5. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.

6. La disposizione di cui al comma 5 non si applica alle imprese edili e affini.

- 1) **sussistenza di concrete prospettive di cessione dell'azienda con conseguente riassorbimento del personale**, secondo le disposizioni dettate dal decreto interministeriale n. 95075 del 25 marzo 2016 ^(***): **nell'accordo sindacale stipulato dinnanzi al ministero del Lavoro** dovrà pertanto essere previsto un apposito piano di cessione dell'attività, con trasferimento del personale ai sensi dell'art. 2112 del Codice civile, e, quindi, un piano per il riassorbimento dei lavoratori sospesi;
- 2) **interventi di reindustrializzazione del sito produttivo**, il cui piano potrà essere predisposto dalla stessa azienda richiedente la Cigs, dall'eventuale impresa terza cessionaria o dal ministero dello Sviluppo economico;
- 3) **coinvolgimento dei lavoratori in esubero in specifici percorsi di politica attiva del lavoro**, presentati dalla Regione in cui ha sede l'impresa cessata.

Come sopra indicato, l'accesso alla Cigs per crisi aziendale per cessazione di attività è subordinato alla **stipula di un accordo con le organizzazioni sindacali dinnanzi al ministero del Lavoro**; in tale sede dovrà essere discusso, documentato e formalizzato il piano di sospensione/riduzione dei lavoratori collegato alla cessazione dell'attività, nonché quello di riassorbimento degli stessi, unitamente alle altre misure di gestione delle eccedenze.

All'incontro può partecipare anche:

- il ministero dello Sviluppo economico, il quale, con funzione di garante, assicura il costante monitoraggio del buon esito dell'operazione societaria di cessione (oltreché dichiarare di essere in possesso di proposte avanzate da terzi interessati all'acquisizione dell'azienda cessata) e l'effettiva realizzabilità del piano di reindustrializzazione;
- la Regione ove ha sede l'azienda richiedente l'accesso all'ammortizzatore sociale, alla quale spetterà, invece, illustrare eventuali misure di politica attiva destinate ai lavoratori in esubero.

(*) Art. 2 del decreto n. 95075/2016**

1. La proroga del trattamento di integrazione salariale straordinaria di cui all'articolo 1 può essere autorizzata quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

a) il trattamento di integrazione salariale straordinario sia stato autorizzato su presentazione di un programma di crisi aziendale di cui all'articolo 21, comma 3, del decreto legislativo n. 148 del 2015, al cui esito, per l'aggravarsi delle iniziali difficoltà e per l'impossibilità di portare a termine il piano di risanamento originariamente predisposto, l'impresa si determini a cessare l'attività produttiva e, contestualmente, si evidenzino concrete e rapide prospettive di cessione dell'azienda;

b) sia stipulato specifico accordo presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza del Ministero dello sviluppo economico;

c) sia presentato un piano di sospensioni dei lavoratori ricollegabili nell'entità e nei tempi alla cessione aziendale e ai nuovi interventi programmati;

d) sia presentato un piano per il riassorbimento occupazionale in capo al cessionario garantito mediante l'espletamento tra le parti della procedura di cui all'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428.

CIRCOLARE N. 15 DEL 04/10/2018

Oggetto: Decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109 recante disposizioni urgenti per la città di Genova, la sicurezza della rete nazionale delle infrastrutture e dei trasporti, gli eventi sismici del 2016 e 2017, il lavoro e le altre emergenze

Indice

1 Premessa - quadro normativo

2 Oggetto

3 Condizioni per l'autorizzazione al trattamento di integrazione salariale

4 Procedimento amministrativo e modalità per la presentazione dell'istanza

5 Indicazioni operative per il monitoraggio delle risorse finanziarie

1) Premessa

Il decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109 introduce, con l'articolo 44, la possibilità del ricorso all'intervento dell'integrazione salariale straordinaria per quei lavoratori dipendenti da aziende che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva alla presenza di determinate condizioni.

Letteralmente la norma dispone: *“In deroga agli articoli 4 e 22 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e per gli anni 2019 e 2020, può essere autorizzato sino ad un massimo di 12 mesi complessivi, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico e della Regione interessata, il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale, secondo le disposizioni del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 25 marzo 2016 n. 95075, pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 120 del 24 maggio 2016, oppure laddove sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo, nonché in alternativa attraverso specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla Regione interessata, nel limite delle risorse stanziare ai sensi dell'articolo 21, comma 4, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e non utilizzate, anche in via prospettica. In sede di accordo governativo è verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento straordinario di integrazione salariale e nell'accordo è indicato il relativo onere finanziario. Al fine del monitoraggio della spesa, gli accordi governativi sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze e all'Inps per il monitoraggio mensile dei flussi di spesa relativi all'erogazione delle prestazioni. Qualora dal monitoraggio emerga che è stato raggiunto o sarà raggiunto il limite di spesa, non possono essere stipulati altri accordi”.*

2) Oggetto

A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, pertanto dal 29 settembre 2018, e per gli anni 2019 e 2020 il trattamento di integrazione salariale straordinaria per crisi aziendale può essere riconosciuto – alla presenza di determinate condizioni - sino a dodici mesi limitatamente a ciascun anno 2018, 2019 e 2020 in favore di quelle imprese, anche in procedura concorsuale, che abbiano cessato la propria attività produttiva e non si siano ancora concluse le procedure per il licenziamento di tutti i lavoratori, o la stiano cessando.

La norma precisa che il trattamento di integrazione salariale straordinaria può essere concesso in deroga agli articoli 4 e 22 del D.lgs. n. 148/2015 che disciplinano rispettivamente la durata massima complessiva di 24 mesi (30 per le imprese dell'edilizia e affini) in un quinquennio mobile per ciascuna unità produttiva, prevista, in generale, per i trattamenti di integrazione salariale, e le singole durate massime contemplate, nello specifico, per ciascuna delle causali di intervento straordinario di integrazione salariale.

3) Condizioni per l'autorizzazione al trattamento di integrazione salariale

Il trattamento di integrazione salariale disciplinato dal citato decreto-legge n. 109/2018 è da intendersi come una specifica ipotesi di crisi aziendale.

Al fine di poter accedere al trattamento di CIGS, è necessario che si ravvisino congiuntamente le seguenti condizioni indicate all'articolo 2 del decreto interministeriale n. 95075 del 25 marzo 2017

Pertanto, può accedere al trattamento di CIGS in favore dei propri dipendenti l'impresa che abbia cessato, in tutto o in parte, l'attività produttiva o assuma la decisione di cessarla, eventualmente nel corso dell'intervento di integrazione salariale di cui all'articolo 21 del D.Lgs. n. 148/2015 a seguito dell'aggravarsi delle iniziali difficoltà, qualora sussistano le concrete prospettive di cessione dell'attività medesima con il riassorbimento del personale ai sensi dell'art. 3 del decreto n. 95075 o si prospettino piani di reindustrializzazione, anche presentati dalla medesima azienda in cessazione.

Il piano di cessione - sostenuto dalla procedura di cui all'art. 2112 c.c., eventualmente con le deroghe di cui all'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 - deve essere articolato in modo tale che sia garantita il più possibile la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Determinata la cessazione di attività e individuate le prospettive di cessione, l'impresa deve stipulare uno specifico accordo con le parti sociali presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al quale possono partecipare anche il Ministero dello sviluppo economico e la Regione interessata. Nell'accordo il Mise può illustrare - tra le altre condizioni - come il piano delle sospensioni dei lavoratori sia motivatamente ricollegabile nei tempi e nei modi alla prospettata cessione di attività.

Nella medesima sede va presentato un articolato e dettagliato piano per il riassorbimento del personale sospeso.

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

Anche in alternativa ai processi sopra descritti, il trattamento di CIGS può essere richiesto quale sostegno al reddito dei lavoratori in esubero coinvolti in specifici percorsi di politica attiva del lavoro presentati dalla Regione interessata o dalle Regioni nei cui territori sono dislocate le unità produttive in cessazione. In tale ipotesi, è richiesta la condivisione dell'accordo da parte della/e Regione/i.

Verificati i requisiti di accesso alle sopra descritte fattispecie di accesso al trattamento di CIGS, per il perfezionamento dell'accordo governativo stesso e per la conseguente autorizzazione al trattamento di sostegno al reddito, è necessaria la verifica della sostenibilità finanziaria dell'intervento programmato, stante le risorse finanziarie contingentate

4) Procedimento e modalità per la presentazione dell'istanza

Per poter beneficiare del trattamento di CIGS, l'impresa cessata o in cessazione deve stipulare con le parti sociali uno specifico accordo, in sede governativa.

A tale accordo può partecipare il Ministero dello sviluppo economico laddove sia stato coinvolto nelle fasi di avvio del piano aziendale di cessione dell'attività e la Regione o le Regioni ove ha sede l'azienda. Costituiscono oggetto dell'accordo:

- il piano delle sospensioni dei lavoratori motivatamente ricollegabile nei tempi e nelle modalità alla prospettata cessione di attività ovvero al piano di reindustrializzazione ovvero al programma di politiche attive regionale;
- il piano di trasferimento e/o riassorbimento dei lavoratori sospesi e le misure di gestione per le eventuali eccedenze di personale.

L'impresa è tenuta, in tale sede, ad esibire idonea documentazione che comprovi la cessione dell'azienda con finalità di continuazione dell'attività ovvero di ripresa della stessa, indicando gli obiettivi finalizzati anche alla ripresa dell'attività.

Il Ministero dello sviluppo economico – in caso di partecipazione - nel confermare la sussistenza di prospettive di cessione e le azioni che saranno adottate per concretizzare il trasferimento, può illustrare la proposta ovvero può dichiarare, in caso di accordo di riservatezza, di possedere le proposte da parte di terzi volte a rilevare l'azienda cedente.

In tale sede, nelle ipotesi in cui si prospetti la reindustrializzazione del sito produttivo, va illustrato il piano d'intervento con una concreta programmazione dei tempi e delle fasi dello stesso - anche da parte della stessa azienda cessante nonché dall'azienda terza cessionaria. Anche in questa ipotesi il Mise può confermare la realizzabilità degli interventi di reindustrializzazione.

Anche in alternativa a tali processi, la/e Regione/i coinvolta/e può illustrare specifici percorsi di politica attiva posti in essere al fine di gestire il personale in esubero.

Prima della sottoscrizione dell'accordo deve essere stato accertato che le risorse finanziarie siano sufficienti a coprire l'intervento. La quantificazione dell'onere finanziario è parte integrante del verbale.

Il Ministero dello sviluppo economico, in caso di partecipazione all'accordo, assicura un costante monitoraggio sul buon esito dell'operazione societaria di cessione o del piano di reindustrializzazione.

Dopo la stipula dell'accordo l'impresa interessata è tenuta a presentare istanza al Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione Generale Ammortizzatori sociali e formazione, divisione IV, per il tramite del sistema informatico di *Cigsonline*.

L'istanza deve essere corredata dal verbale di accordo, dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni orarie, anche coinvolti nel trasferimento aziendale, dal programma di cessione, ovvero dal piano di reindustrializzazione e/ dal programma di politiche attive regionali e dal piano delle sospensioni del personale.

In considerazione della specificità dell'intervento, a tali istanze non si applica il procedimento di cui all'articolo 25 del decreto legislativo n.148/2015.

5) Monitoraggio delle risorse finanziarie

I descritti interventi sono finanziati a valere sulle risorse stanziati dall'art. 21, comma 4, del d. lgs. n. 148/2015 sul Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, nella legge 28 gennaio

2009, n. 2 e non utilizzate, anche in via prospettica.

Ai fini del rispetto dei limiti delle disponibilità finanziarie, l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale ha l'onere del monitoraggio mensile dei flussi di spesa afferenti all'avvenuta erogazione delle prestazioni.

Per favorire il costante monitoraggio delle risorse finanziarie disponibili, il trattamento di integrazione salariale è autorizzato con il pagamento diretto da parte dell'INPS.

I dati di monitoraggio relativi alla spesa sostenuta sono trasmessi con cadenza mensile dall'Inps al Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione Generale ammortizzatori sociali e formazione - e al Ministero dell'economia e delle finanze - Ragioneria Generale dello Stato.

Sulla base dei dati trasmessi dall'Inps, possono essere stipulati accordi fino a concorrenza delle risorse finanziarie disponibili.

MG/LL

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Ugo Menziani

(firmato digitalmente)

Documento firmato digitalmente secondo le indicazioni sulla dematerializzazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 20 e 21 del D.L.gs. 7/3/2005, n. 82 recante "Codice Amministrazione digitale" e s.m.i..

L'originale del documento firmato digitalmente resta agli atti di questo Ufficio