

Tedeschi & C. s.r.l. consulenti d'impresa

Rag. Tedeschi Ugo
Commercialista – Consulente del Lavoro

Rag. Pini Fabiana
Consulente del Lavoro

Dott. Vergioli Riccardo
Commercialista

Avv. Tedeschi Costanza
Servizi legali e contrattuali

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: PROROGA CIGS CON CESSAZIONE ATTIVITÀ

Si informano i Signori Clienti che il Ministero del Lavoro, con la circolare n.22 dell'11 luglio 2016, ha fornito i primi chiarimenti operativi in ordine al D.I. n.95075 del 25 marzo 2016, emesso ai sensi dell'art.21, co.4, D.Lgs. n.148/15. Quest'ultima norma individua un'ipotesi di deroga alla durata massima complessiva del trattamento di Cigs qualora, all'esito di un programma di crisi aziendale, l'impresa cessi l'attività produttiva e proponga concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda stessa e il conseguente riassorbimento del personale.

Trattamento di integrazione salariale concedibile

Il trattamento di integrazione salariale straordinaria può essere prorogato fino a un limite massimo di 12 mesi per le cessazioni di attività intervenute nell'anno 2016, di 9 mesi per le cessazioni intervenute nell'anno 2017 e di 6 mesi per quelle intervenute nell'anno 2018.

Detto limite temporale si riferisce all'anno in cui si determina la cessazione.

Il trattamento di integrazione salariale concedibile è da intendersi come una proroga di un trattamento di Cigs – per crisi aziendale – già in corso; per potervi accedere è necessario che:

1. l'impresa che intenda accedere a tale ulteriore periodo di integrazione salariale per i propri dipendenti, abbia già in corso un trattamento di integrazione salariale, di cui all'art.21, co.1, lett.b, D.L.gs n.148/15, ovvero ai sensi dell'art.1, co.5, L. n.223/91;
2. stante l'aggravarsi delle iniziali difficoltà, presupposto del programma di crisi aziendale in corso, l'impresa sia nell'impossibilità di portare a termine il piano di risanamento contenuto nel sopra citato programma.

Se si determina la cessazione dell'attività aziendale e contestualmente si indichino concrete e rapide prospettive di cessione dell'azienda stessa e del trasferimento dei lavoratori, può essere richiesta la proroga del trattamento di Cigs.

L'iter procedurale

Il piano di cessione - sostenuto dalla procedura di cui all'art.47, di cui alla L. n.428/90 - 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, anche con la presenza del Ministero

dello Sviluppo Economico, motivando e ricollegando le sospensioni ai tempi e nei modi alla prospettata cessione di attività.

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

Verificati i requisiti di accesso a tale ipotesi di proroga del 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, stanti le risorse finanziarie contingentate. Prima della sottoscrizione dell'accordo, infatti, deve essere accertato che le risorse finanziarie annualmente destinate siano sufficienti a coprire l'intervento.

Dopo la stipula dell'accordo la società cedente è tenuta a presentare, in tempi congrui, istanza al Ministero del Lavoro – Direzione Generale Ammortizzatori sociali e I.O., div. IV, per il tramite del sistema informatico di Cigs *on line*. Tale istanza deve essere corredata dal verbale di accordo, dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni orarie e coinvolti nel trasferimento aziendale, dal programma di cui all'art.2, D.I., e dal piano delle sospensioni del personale.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma