

SPECIALE DELLA SETTIMANA

Cigs per imprese soggette a procedure concorsuali

di **Salvatore Luca Lucarelli**

Il trattamento straordinario di integrazione salariale

La normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro è stata oggetto di riordino a opera del D.Lgs. 148/2015, che ha dato attuazione all'articolo 1, comma 1 e 2, lettera a), L. 183/2014.

La nuova normativa, se non diversamente indicato, si applica ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 24 settembre 2015, data di entrata in vigore del D.Lgs. 148/2015, come previsto all'articolo 44, il quale specifica anche che *“ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali di cui all'articolo 4, commi 1 e 2, i trattamenti richiesti prima della data di entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data”*, non rilevando, quindi, i precedenti interventi di Cigs, fatto salvo quanto specificato per la fattispecie della crisi aziendale in particolare nella circolare ministeriale n. 24/2015.

La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione alle imprese industriali, comprese quelle edili e affini, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti.

L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da riorganizzazione aziendale, dal ricorso al contratto di solidarietà e da crisi aziendale, a esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa. Sia per la causale di riorganizzazione aziendale che per quella di crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni dal lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

Per la causale di riorganizzazione aziendale la durata massima è pari a 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile ex articolo 22, comma 1, D.Lgs. 148/2015, mentre per crisi aziendale la durata massima è 12 mesi, anche continuativi. Nel caso, invece, della causale del contratto di solidarietà, la durata massima è di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

Trattamento straordinario e procedure concorsuali

Con effetto dal 1° gennaio 2016, il comma 70, articolo 2, L. 92/2012, abrogando l'articolo 3, L. 223/1991, ha comportato il venir meno della possibilità di autorizzare il trattamento di integrazione straordinaria conseguente all'ammissione alle procedure concorsuali individuate dal medesimo articolo, il quale disponeva che *“il trattamento straordinario di integrazione salariale è concesso, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, ai lavoratori delle imprese soggette alla disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di dichiarazione di fallimento, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base a parametri oggettivi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il trattamento straordinario di integrazione salariale è altresì concesso nel caso di ammissione al concordato preventivo consistente nella cessione dei beni. In caso di mancata omologazione, il periodo di integrazione salariale fruito dai lavoratori sarà detratto da quello previsto nel caso di dichiarazione di fallimento. Il trattamento viene concesso, su domanda del curatore, del liquidatore o del commissario, per un periodo non superiore a dodici mesi”*.

Fino al 31 dicembre 2015, la decorrenza del trattamento di integrazione salariale era legata alla decorrenza della dichiarazione di fallimento o, per le altre ipotesi previste, della dichiarazione di apertura del concordato preventivo, della data di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, con conseguente inizio delle sospensioni dalla data dei provvedimenti suindicati e con applicazione delle norme procedurali già previste per tali causali di intervento.

Dal 1° gennaio 2016, quindi, nel caso in cui l'impresa sia sottoposta a procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio d'impresa, ove sussistano i presupposti, la fattispecie rientra nell'ambito delle altre causali previste dal D.Lgs. 148/2015. Pertanto, qualora l'impresa sottoposta a fallimento presenti un programma di crisi aziendale, ove il piano di risanamento sia volto alla concreta e rapida cessione dell'azienda o di parte di essa con il trasferimento dei lavoratori, la stessa può essere ammessa al trattamento di integrazione straordinaria.

Con riferimento a imprese che abbiano richiesto la concessione del trattamento straordinario di integrazione, in forza delle causali d'intervento previste dalla previgente normativa, nonché dall'articolo 21, D.Lgs. 148/2015, e che, in costanza di fruizione del trattamento richiesto, siano sottoposte a procedura concorsuale con prosecuzione dell'esercizio d'impresa, il Ministero del lavoro ha precisato, nella circolare n. 1/2016, che, al fine di garantire la continuità del sostegno al reddito dei lavoratori, il trattamento può essere autorizzato, ovviamente limitatamente al periodo già richiesto, in favore dei lavoratori dipendenti, a condizione che gli organi della procedura si impegnino a proseguire e concludere il programma inizialmente presentato.

La circolare ministeriale n. 24/2016

Con la circolare n. 1/2016 il Dicastero aveva già sottolineato che, essendo stata espunta, a decorrere dal 1° gennaio 2016, la disposizione di cui all'articolo 3, L. 223/1991, dall'ordinamento giuridico, *“viene meno la possibilità di autorizzare il trattamento C.i.g.s. conseguente all'ammissione alle procedure concorsuali individuate dal medesimo articolo 3”* e che *“ successivamente al 31 dicembre 2015, nel caso in cui l'impresa sia sottoposta a procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio d'impresa, ove sussistano i presupposti, la fattispecie potrà rientrare nell'ambito delle altre causali previste dal decreto legislativo n. 148/2015”*.

Pertanto, con riferimento a imprese che abbiano richiesto la concessione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria in forza delle causali d'intervento previste dalla previgente normativa, nonché dall'articolo 21 del vigente D.Lgs. 148/2015, e che, in costanza di fruizione del trattamento richiesto, siano sottoposte a procedura concorsuale con prosecuzione dell'esercizio d'impresa, al fine di garantire la continuità del sostegno al reddito dei lavoratori, il trattamento potrà essere autorizzato in favore dei lavoratori dipendenti, a condizione che gli organi della procedura si impegnino a proseguire e concludere il programma inizialmente presentato.

A tal fine, è necessario che gli organi della procedura concorsuale inoltrino telematicamente alla Direzione generale degli ammortizzatori sociali e I.O. del Ministero del lavoro una richiesta di subentro nella titolarità del programma già presentato e del quale si chiede la prosecuzione fino alla prevista scadenza, con l'impegno a garantirne il completamento. Alla richiesta dovrà essere allegato l'accordo sindacale sottoscritto in sede di esame congiunto dalle parti sociali nonché il provvedimento dichiarativo o di ammissione alla procedura concorsuale.

Pertanto, a seguito dell'ammissione a procedura concorsuale, l'Inps provvede all'interruzione dell'erogazione del trattamento Cigs a decorrere dalla data del provvedimento dichiarativo o di ammissione alla procedura concorsuale. A seguito della richiesta di “voltura” presentata dagli organi della procedura concorsuale, potrà essere autorizzata la corresponsione del trattamento straordinario di integrazione salariale in favore dei lavoratori dipendenti dalla procedura concorsuale per il periodo decorrente dalla data del provvedimento di ammissione alla data di conclusione del programma inizialmente presentato.

Con la [circolare n. 24/2016](#), il Dicastero offre chiarimenti ulteriori a integrazione della circolare n. 1/2016, in ordine alla fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale da parte di lavoratori dipendenti appartenenti ad aziende soggette a procedure concorsuali e, nello specifico, in merito alla possibilità per le imprese soggette a fallimento, con esercizio provvisorio volto alla cessione di attività, e in concordato con continuità aziendale, di richiedere per i propri dipendenti il trattamento straordinario di integrazione salariale.

Il Dicastero ribadisce la validità delle precisazioni contenute nella circolare n. 1/2016 e

sottolinea che il trattamento straordinario di integrazione per la causale di crisi aziendale ex articolo 21, lettera b), D.Lgs. 148/2015, è fruibile per quei lavoratori *“dipendenti di imprese soggette a fallimento, con esercizio provvisorio volto alla cessione di attività, al fine di mantenere il più possibile integro il complesso aziendale sia in termini dimensionali che di capacità di reddito”*.

Pertanto, nel caso risulti autorizzato, da parte del giudice delegato o dell'autorità che esercita il controllo, l'esercizio provvisorio dell'impresa per salvaguardare il complesso aziendale e per favorire, alle migliori condizioni, la cessione dell'attività, e siano esposte, nel programma di liquidazione di cui all'articolo 104-ter, Legge Fallimentare, in modo circostanziato le concrete ragioni per le quali appare probabile la cessione unitaria dell'azienda o di singoli rami in tempi compatibili con il godimento della Cigs per crisi, e il comitato dei creditori approvi specificamente la valutazione sulle probabilità di cessione espresse dal curatore, è ravvisabile la possibilità di sostenere i lavoratori sospesi con l'intervento dell'integrazione salariale.

Pertanto, al sussistere di tali condizioni, qualora l'impresa sottoposta a fallimento presenti un programma di crisi aziendale, ove il piano di risanamento sia volto alla concreta e rapida cessione dell'azienda o di parte di essa con il trasferimento dei lavoratori, la stessa può essere ammessa al trattamento di Cigs.

In riferimento, invece, al concordato con continuità aziendale, in cui il piano prevede, ai sensi dell'articolo 186-bis, Legge Fallimentare, la prosecuzione dell'attività d'impresa da parte del debitore o la cessione dell'azienda o il suo conferimento in una o più società anche di nuova costituzione, qualora l'impresa presenti un programma di crisi aziendale in cui il piano di risanamento è volto, appunto, alla concreta e rapida cessione dell'azienda o di parte di essa con il trasferimento dei lavoratori e il concordato sia omologato, la stessa può essere ammessa al trattamento straordinario.

Nelle ipotesi considerate, in effetti, il programma di liquidazione o il piano di concordato sono articolati in modo da garantire, nell'arco del periodo di fruizione della Cigs autorizzata, ai sensi dell'articolo 21, lettera b), D.Lgs. 148/2015, che durerà al massimo per 12 mesi, la cessione del complesso aziendale o di una sua parte, e mirano alla salvaguardia dei livelli occupazionali e alla continuazione in tutto o in parte dell'attività svolta pur se da soggetto terzo e diverso rispetto al richiedente l'intervento di Cigs.

Si segnala che l'articolo è tratto da [“La circolare di lavoro e previdenza”](#).

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:

Corso per dipendenti

**AMMORTIZZATORI SOCIALI NEL 2016, NASPI,
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

