

CIGS per aziende in cessazione

Come noto, il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 19 del 13 settembre 2018, ha recentemente approvato il "Decreto Emergenze", all'interno del quale è previsto il ripristino per gli anni 2019 e 2020 della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) per cessazione. Questa misura era stata soppressa ai sensi del D.Lgs 148/2015, cioè dal decreto del Jobs act di riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

In realtà questa tipologia di ammortizzatore sociale è rimasta prorogata nel tempo dal decreto interministeriale 95075 del 2016 valido per il triennio 2016/2018.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la Circolare n.15 del 4 ottobre 2018, ha fornito istruzioni in merito all'introduzione dei criteri per l'accesso al trattamento di CIGS per aziende in cessazione, ai sensi dell'articolo 44, D.L. 28 settembre 2018, n. 109.

La circolare ministeriale individua, in particolare, i criteri per l'approvazione dei programmi di CIGS per crisi aziendale 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.

.....

Con la circolare in oggetto il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito alcune indicazioni riguardo le procedure di richiesta ed assegnazione dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria alle imprese che hanno cessato o stiano per cessare l'attività.

Misura, entrata in vigore e durata

Il trattamento di integrazione salariale straordinaria in questione è da intendersi come una specifica ipotesi di crisi aziendale, può essere concesso a decorrere dal 29 settembre 2018 e per gli anni 2019 e 2020, in deroga agli articoli 4 e 22 del D.Lgs. n. 148/2015 - che disciplinano rispettivamente la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile per ciascuna unità produttiva (30 mesi per le imprese dell'edilizia ed affini) e le singole durate massime contemplate per ciascuna delle causali di intervento straordinario di integrazione salariale - e può essere riconosciuto, alla presenza di determinate condizioni, sino a dodici mesi limitatamente a ciascun anno 2018, 2019 e 2020 ed entro le risorse stanziare.

Soggetti

Il trattamento può essere concesso alle imprese che abbiano cessato la propria attività produttiva e non abbiano ancora concluso le procedure per il licenziamento di tutti i lavoratori (o le stiano cessando).

Ipotesi e condizioni

Il trattamento è da intendersi come una specifica ipotesi di crisi aziendale, pertanto, è necessario che in concreto si presentino le seguenti condizioni:

- cessazione in tutto in parte dell'attività produttiva o è già assunta la decisione di cessarla;
- predisposizione di un piano di cessione articolato in modo tale che sia garantita il più possibile la salvaguardia dei livelli occupazionali;
- stipulazione di un apposito 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);
- presentazione, in sede di accordo presso il Ministero del Lavoro, di un piano dettagliato per il riassorbimento del personale sospeso;
- in alternativa, 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.

È richiesta la condivisione dell'accordo da parte della/e Regione/i.

Come beneficiare del trattamento

Per poter beneficiare del trattamento, è necessario che l'impresa stipuli in sede governativa uno specifico accordo, il quale deve contenere:

- il piano delle sospensioni dei lavoratori 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 o le misure di gestione per le eventuali eccedenze di personale.
- L'impresa è altresì tenuta all'esibizione, in sede di accordo, di idonea documentazione comprovante la cessione dell'azienda con finalità di continuazione ovvero di ripresa della stessa, indicando gli obiettivi finalizzata anche alla ripresa dell'attività.

Prima della sottoscrizione dell'accordo deve essere stato accertato che le risorse finanziarie siano sufficienti a coprire l'intervento.

- A seguito della stipula dell'accordo, l'impresa è tenuta a presentare istanza al Ministero del Lavoro tramite il sistema informatico di Cigs on line. Tale istanza deve contenere: il verbale dell'accordo, l'elenco dei nominativi dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni orarie, il programma di cessione o il piano di reindustrializzazione, il programma di politiche attive regionali e il piano delle sospensioni del personale.