

## CIGS: NOVITA' E CHIARIMENTI

Con l'art. 44 del Decreto Legge n. 109/2018 è stata reintrodotta la cassa integrazione straordinaria per cessazione di attività per gli anni 2018, 2019 e 2020, in deroga a quanto previsto dal cd. Jobs Act, che la escludeva a partire dalla fine del 2018. La Circolare n. 15 del 4 ottobre 2018 del Ministero del Lavoro ha fornito i relativi chiarimenti. Il trattamento di CIGS per cessazione può essere ora riconosciuto sino a un massimo di 12 mesi in favore delle imprese, anche se soggette a procedura concorsuale, che stiano cessando l'attività produttiva o la abbiano cessata. In quest'ultimo caso, tuttavia, non devono essere già concluse le procedure collettive di riduzione del personale con il licenziamento di tutti i dipendenti.

Inoltre, con l'art. 25 del Decreto Legge n. 119/2018 è stato modificato il precedente impianto legislativo in materia di CIGS, estendendo la possibilità di prorogarla in caso di: (i) riorganizzazione, (ii) crisi aziendale e (iii) stipula di contratto di solidarietà difensivo. La nuova disciplina è valida per gli anni 2018 e 2019. La Circolare n. 16 del 29 ottobre 2018 del Ministero del Lavoro ha fornito i relativi chiarimenti. .

Per poter beneficiare del trattamento di CIGS, l'impresa interessata deve stipulare uno specifico accordo in sede governativa.

Sarà necessario verificare la sostenibilità finanziaria dell'intervento programmato, considerato l'ammontare limitato di risorse a disposizione.

### Aspetti principali

- È stata reintrodotta la **cassa integrazione per cessazione** di attività, in deroga a quanto previsto dal c.d. Jobs Act;
- È stata estesa la possibilità di **prorogare la CIGS** oltre i limiti temporali già previsti dalla legge, anche in caso di contratti di solidarietà;
- Sono ammissibili anche le domande di proroga con riferimento ai programmi scaduti nel 2018;
- E' necessario stipulare un accordo in sede governativa;
- La concessione del trattamento è subordinata alla disponibilità delle risorse finanziarie.

## **CIGS PER CESSAZIONE DI ATTIVITA'**

### **CONDIZIONI PER POTER ACCEDERE ALL'INTERVENTO**

Le condizioni per poter accedere all'intervento possono così sintetizzarsi:

- cessazione in tutto o in parte dell'attività o decisione relativa alla cessazione, anche in corso di altro intervento di CIGS;
- trasferimento dell'attività a favore di un acquirente con le garanzie previste dalla normativa sul trasferimento di azienda, prevedendo l'inclusione di un piano volto alla conservazione del maggior numero possibile di posti di lavoro;
- nell'ipotesi in cui la richiesta di accesso al trattamento di integrazione salariale sia collegata alla reindustrializzazione del sito produttivo, il piano di interventi può essere presentato: (i) dall'impresa richiedente, (ii) dall'impresa cessionaria ovvero (iii) dal Ministero dello Sviluppo Economico;
- la CIGS per cessazione può essere concessa quale sostegno al reddito dei dipendenti in esubero coinvolti in specifici percorsi di politica attiva del lavoro presentati dalle Regioni interessate.

In ogni caso, è necessaria la verifica della sostenibilità finanziaria dell'intervento richiesto. Le risorse originariamente stanziati dal c.d. Jobs Act sino al 2018 erano pari a 150.000.000 di Euro complessivi. Gli ulteriori interventi per il 2018, 2019 e 2020 saranno concessi solo entro tale limite, senza la previsione di risorse aggiuntive.

### **L'ACCORDO IN SEDE GOVERNATIVA**

Per godere della CIGS per cessazione di attività, l'impresa interessata deve stipulare uno specifico accordo, con il Ministero del Lavoro e le parti sociali, avente ad oggetto:

- il piano delle sospensioni dei dipendenti ricollegabile nei tempi e nelle modalità: (i) alla prospettata cessione di attività o (ii) al piano di reindustrializzazione o (iii) al programma regionale di politiche attive;
- il piano di trasferimento e/o riassorbimento del personale sospeso dall'attività lavorativa; e
- le misure di gestione delle eventuali eccedenze di personale.

L'impresa cedente deve indicare, in modo dettagliato e con documentazione scritta, la cessione dell'attività, finalizzata, in ogni caso, alla continuazione della stessa.

In caso di partecipazione, il Ministro dello Sviluppo Economico deve confermare le prospettive di cessione, potendo omettere, per ragioni di riservatezza, il nome del terzo acquirente.

Se si prospettano interventi volti alla reindustrializzazione del sito produttivo, vanno illustrati sia i tempi di realizzazione che le fasi intermedie.

In presenza di politiche attive, la Regione interessata dovrà specificare i singoli percorsi di riqualificazione e le opportunità di nuova occupazione.

Prima della sottoscrizione dell'accordo occorre accertare che le risorse finanziarie a disposizione siano sufficienti a coprire l'intervento. La quantificazione degli oneri è parte integrante del verbale di accordo.

Dopo la stipula dell'accordo, l'impresa interessata è tenuta a presentare istanza di CIGS per il tramite del sistema informatico *Cigsonline*.

## **PROROGA CIGS**

Le modifiche all'impianto legislativo preesistente comportano due principali innovazioni:

- si consente a tutte le imprese con rilevanza strategica anche a livello regionale, che presentano rilevanti problematiche occupazionali con esuberi significativi nel territorio di riferimento, la possibilità di richiedere la proroga del trattamento di CIGS oltre ai limiti temporali già previsti dalla legge. In particolare, si può chiedere una proroga sino ad ulteriori 12 mesi per la CIGS per riorganizzazione e sino ad ulteriori 6 mesi per la CIGS per crisi aziendale. In precedenza questa facoltà era concessa alle imprese con un organico superiore alle 100 unità. Il Ministero del Lavoro ha chiarito che tale requisito dimensionale è stato abrogato, poiché anche le imprese con un organico inferiore alle 100 unità possono avere un impatto occupazionale e una rilevanza strategica notevoli;
- si concede la possibilità di prorogare il trattamento di CIGS anche in caso di stipula di un contratto di solidarietà difensivo, alle stesse condizioni stabilite per i casi di riorganizzazione e crisi aziendale, e sino a un massimo di 12 mesi. La proroga è subordinata alle seguenti condizioni:
  - la permanenza dell'esubero di personale per cui è stato sottoscritto l'accordo con le parti sociali per la riduzione dell'orario di lavoro;
  - la presenza di un programma di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, con indicazione degli investimenti e dell'eventuale attività di formazione dei lavoratori.

Il Ministero del Lavoro ha specificato che il trattamento può essere prorogato, in via transitoria, anche a favore di aziende il cui ricorso alla CIGS è cessato nel corso del 2018, sempre che l'impresa non abbia licenziato i lavoratori in esubero. In particolare, si ritengono ammissibili le proroghe con riferimento ai programmi con scadenza nei tre mesi precedenti al 29 ottobre 2018.

Potranno avvalersi della proroga anche le aziende che hanno raggiunto il periodo massimo integrabile nel quinquennio mobile già previsto dalla legge.

Anche in questi casi sarà necessario stipulare un accordo presso il Ministero del Lavoro, alla presenza della regione interessata. È inoltre necessaria la verifica della sostenibilità finanziaria dell'intervento richiesto. Le risorse originariamente stanziati dal c.d. Jobs Act erano pari a Euro 200.000.000 complessivi. Gli ulteriori interventi saranno concessi entro tale limite, non essendo previste risorse aggiuntive.

## **CONCLUSIONI**

I datori di lavoro che intendono richiedere la CIGS per cessazione di attività o la proroga della CIGS dovranno procedere con particolare attenzione, in considerazione degli specifici requisiti da soddisfare e delle risorse finanziarie limitate che sono destinate a questi strumenti.

Le imprese fruitrici dell'integrazione salariale dovranno comunque versare il contributo ordinario mensile pari allo 0,9% della retribuzione imponibile dei dipendenti coinvolti, oltre al contributo addizionale, che cresce con l'aumento dell'utilizzo dell'ammortizzatore sociale, tenuto conto anche dei precedenti interventi di integrazione salariale.

## CONTATTI



**Simonetta Candela**  
Partner

T +39 02 8063 4245  
E [simonetta.candela@cliffordchance.com](mailto:simonetta.candela@cliffordchance.com)



**Marina Mobiglia**  
Senior Associate

T +39 02 8063 4339  
E [marina.mobiglia@cliffordchance.com](mailto:marina.mobiglia@cliffordchance.com)

Questa pubblicazione ha l'obiettivo di fornire informazioni di carattere generale rispetto all'argomento trattato e non deve essere intesa come un parere legale né come una disamina esaustiva di ogni aspetto relativo alla materia oggetto del documento.

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Clifford Chance, Piazzetta M.Bossi, 3, 20121  
Milano, Italia

© Clifford Chance 2018

Clifford Chance Studio Legale Associato

Abu Dhabi • Amsterdam • Bangkok •  
Barcellona • Pechino • Bruxelles • Bucarest •  
Casablanca • Dubai • Düsseldorf • Francoforte  
• Hong Kong • Istanbul • Londra •  
Lussemburgo • Madrid • Milano • Mosca •  
Monaco di Baviera • New York • Parigi • Perth  
• Praga • Roma • San Paolo del Brasile •  
Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo •  
Varsavia • Washington, D.C.

Clifford Chance ha un accordo di  
cooperazione con Abuhimed Alsheikh  
Alhagbani Law Firm a Riad

Clifford Chance ha un rapporto di  
collaborazione con Redcliffe Partners in  
Ucraina.