



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O.

Alle Direzioni interregionali del Lavoro

SEDE

Alle Direzioni territoriali del lavoro

SEDE

CIRCOLARE N. 27 DEL 08/08/2016

**Oggetto: Decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015. Verifiche ispettive nell'ambito del procedimento amministrativo di concessione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria.**

Il decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015, recante *“Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*, tra l'altro, introduce alcune novità normative in materia di procedimento amministrativo finalizzato alla concessione del trattamento straordinario d'integrazione salariale.

Nell'ambito del nuovo procedimento amministrativo delineato dal testo legislativo entrato in vigore il 24 settembre 2015, particolare rilievo assumono le verifiche che gli organi ispettivi sono chiamati a svolgere e che possono essere così sinteticamente individuate:

**a) verifiche ispettive finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali assunti in sede di presentazione del programma di CIGS;**

**b) verifiche ispettive finalizzate all'accertamento dei presupposti per la concessione del pagamento diretto del trattamento ai lavoratori.** Si chiarisce fin da ora che questo tipo di verifica, essendo volta ad accertare che l'impresa versa in una situazione di difficoltà di ordine finanziario che le impedisce di anticipare il trattamento di CIGS ed essendo preliminare rispetto alla verifica relativa agli

*uej*

impegni aziendali assunti in sede di presentazione del programma di CIGS, non esclude gli ulteriori accertamenti previsti dall'articolo 25, comma 6, del decreto legislativo n. 148/2015.

Al riguardo, ferme restando sul punto, le indicazioni rese nell'ambito della circolare n. 24 del 5 ottobre 2015 di questa Direzione Generale, anche in riscontro ai diversi quesiti proposti dalle Direzioni Territoriali del Lavoro, si forniscono le seguenti ulteriori indicazioni operative valide per i trattamenti concessi ai sensi del decreto legislativo n. 148/2015, anche alla luce dei criteri per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria di cui al decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 94033 del 13 gennaio 2016, pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 8 febbraio 2016 ed entrato in vigore, ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del medesimo decreto, il giorno successivo alla pubblicazione, ossia il 9 febbraio 2016.

**A) Verifiche ispettive finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali assunti in sede di presentazione del programma di CIGS.**

Come già rappresentato nella circolare n. 24 del 5 ottobre 2015, le disposizioni volte a disciplinare il nuovo procedimento amministrativo di concessione del trattamento CIGS sono principalmente contenute nell'ambito dell'articolo 25 del decreto legislativo n. 148/2015.

Alla luce della norma citata e delle previsioni di cui alla circolare n. 24/2015, la domanda di concessione del trattamento straordinario d'integrazione salariale viene presentata, con modalità telematica, **per tutte le causali d'intervento**, tramite il sistema informatico "CIGSonline" già in uso. La domanda di concessione deve essere inviata **contestualmente** con modalità telematica, tramite il Sistema "CIGSonline", al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O. – *Divisione IV* – e alle Direzioni Territoriali del Lavoro competenti per territorio (articolo 25, comma 5, decreto legislativo n. 148/2015).

Si precisa che il sistema CIGSonline, automaticamente, all'atto della presentazione dell'istanza, invia la medesima anche alla DTL territorialmente competente.

Si chiarisce altresì che per la Regione Sicilia e le Province autonome di Trento e Bolzano la copia della domanda dovrà essere presentata agli Ispettorati competenti per territorio tramite posta elettronica certificata o posta raccomandata.

L'invio dell'istanza **per tutte le causali di concessione** del trattamento anche alle Direzioni del lavoro territorialmente competenti è necessaria in considerazione delle nuove norme sul procedimento amministrativo che prevedono che gli organi ispettivi effettuino le verifiche di competenza con riferimento



a tutti i procedimenti amministrativi di concessione del trattamento CIGS per tutte le causali di concessione (crisi, riorganizzazione e contratto di solidarietà), a prescindere, quindi, dalla circostanza che l'azienda abbia richiesto il pagamento diretto del trattamento ai lavoratori.

**In quest'ultimo caso, come sopra indicato, è necessario attuare preliminarmente uno specifico accesso che non esclude le verifiche previste per tutte le causali di intervento della CIGS.**

La norma che stabilisce tale obbligo è l'articolo 25, comma 6, del decreto legislativo n. 148/2015 che testualmente prevede: *“Le Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale, procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali. La relazione ispettiva deve essere trasmessa al competente ufficio ministeriale entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario d'integrazione salariale autorizzato. Nel caso in cui dalla relazione ispettiva emerga il mancato svolgimento, in tutto o in parte, del programma presentato dall'impresa, il procedimento amministrativo volto al riesame del decreto di cui al comma 5 si conclude nei successivi 90 giorni con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, fatte salve eventuali ulteriori sospensioni che si rendano necessarie ai fini istruttori”.*

Di seguito si precisa l'oggetto degli accertamenti ispettivi, alla luce della norma innanzi indicata e del decreto n. 94033 del 13 gennaio 2016, al fine di individuare gli elementi da verificare in sede di accertamenti ispettivi che non possono mai limitarsi ad una verifica c.d. documentale ma presuppongono sempre l'accesso sul luogo di lavoro.

In linea generale, si anticipa sin da ora che gli organi ispettivi sono chiamati a verificare l'effettiva attuazione del programma presentato dall'impresa in sede di invio dell'istanza.

Di seguito si espongono gli elementi principali da verificare con riferimento a ciascuna causale d'intervento.

Resta fermo che, come già rappresentato nell'ambito della circolare n. 24 del 5 ottobre 2015, durante la fase istruttoria del procedimento amministrativo diretto all'emanazione del decreto direttoriale di concessione del trattamento o di reiezione dell'istanza aziendale, gli organi ispettivi possono essere chiamati ad effettuare accertamenti ulteriori rispetto a quelli già previsti a livello normativo.

#### A1) Riorganizzazione aziendale.

L'articolo 21, comma 1, individua le causali d'intervento per l'accesso al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria. L'intervento straordinario di integrazione salariale potrà essere

richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa è determinata, ai sensi della lettera a) della disposizione citata, da riorganizzazione aziendale.

Il secondo comma dell'articolo 21 prevede che l'intervento straordinario d'integrazione salariale può essere concesso, invocando la causale della riorganizzazione aziendale, quando il programma di riorganizzazione presentato dall'azienda sia caratterizzato dalla presenza di un **piano d'interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva**. Detto programma deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione e deve essere **finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro**.

Alla luce della norma di legge innanzi indicata e del decreto citato n. 94033, gli accertamenti ispettivi saranno volti, in primo luogo, alla **verifica dell'attuazione del programma di interventi** come illustrato dall'azienda in sede di presentazione dell'istanza e approvato da questa DG.

Poiché l'approvazione del programma di riorganizzazione aziendale richiede che il valore medio annuo degli investimenti previsti nel programma – relativo alle unità aziendali interessate all'intervento, inclusi gli eventuali investimenti per la formazione e riqualificazione professionale, comprensivi dei contributi pubblici sia nazionali che dei fondi UE - sia superiore al valore medio annuo degli investimenti, della stessa tipologia, operati nel biennio precedente, andrà verificata da parte degli organi ispettivi l'entità degli investimenti effettuati dall'azienda nel biennio precedente (mediante ad esempio acquisizioni di ordini e fatture realizzate nel biennio precedente) e dichiarati in sede di presentazione della domanda, della stessa tipologia rispetto a quelli previsti nel programma relativo alle unità aziendali interessate all'intervento, inclusi gli eventuali investimenti per la formazione e riqualificazione professionale, comprensivi dei contributi pubblici sia nazionali che dei fondi UE. Inoltre, andrà verificato l'ammontare degli investimenti effettuati nel periodo temporale di cui al programma presentato e confrontata la media annuale degli investimenti effettuati nel biennio precedente e la media annuale degli investimenti programmati ed effettuati.

Ai sensi dell'articolo 1, lettera b) del decreto n. 94033 del 13 gennaio 2016, il programma di interventi può contenere investimenti per impianti fissi e attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo e può prevedere attività di formazione e riqualificazione professionale rivolta al recupero e alla valorizzazione delle risorse interne.

Gli organi ispettivi sono chiamati a verificare che gli investimenti effettuati ad esempio per interventi di razionalizzazione, rinnovo e aggiornamento tecnologico su impianti fissi ed attrezzature, riguardino quelli direttamente impegnati nel processo produttivo. L'attività di formazione e riqualificazione professionale, se prevista, deve essere effettivamente rivolta al recupero e alla valorizzazione delle risorse interne; il personale ispettivo dovrà quindi verificare la coerenza del tipo di formazione svolta con il programma presentato e con gli altri investimenti.





Si precisa che, come disposto dall'articolo 1, comma 3, del decreto interministeriale n. 94033 del 13 gennaio 2016, in sede di prima applicazione, i piani di riorganizzazione sono esaminati, anche con riferimento agli interventi di CIGS già attuati dall'impresa richiedente, a prescindere dal valore degli investimenti di cui al comma 1, lettera c), dell'articolo 1, del decreto interministeriale medesimo.

Ciò vuol dire che non si tiene conto del requisito di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c) - ossia, il valore medio annuo degli investimenti previsti nel programma deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti, della stessa tipologia, operati nel biennio precedente – nel caso in cui la prima istanza di riorganizzazione aziendale presentata dall'impresa ai sensi del decreto legislativo n. 148/2015 segua un precedente intervento di CIGS già attuato dall'impresa richiedente ai sensi della legge 223/1991 nel biennio precedente.

Qualora la formazione riguardi lavoratori sospesi occorre verificare la ricollegabilità tra la formazione effettuata e le sospensioni. Tale accertamento assume peculiare rilievo quando la formazione è svolta sul luogo di lavoro e quando coinvolge un numero elevato di lavoratori per il fatto che tale tipo di formazione, proprio perché si svolge sul luogo di lavoro, con l'utilizzo dei mezzi di produzione, può prestarsi a pratiche elusive. In particolare, occorre verificare che l'attività produttiva sia realmente sospesa con evidente riduzione della produzione e che il percorso di formazione sia finalizzato esclusivamente ad apprendimento e aggiornamento e non anche alla produzione ordinaria.

Pertanto, è di preminente rilievo verificare l'effettiva sospensione dei lavoratori dalle ordinarie attività lavorative, l'effettiva esigenza delle sospensioni dal lavoro e la loro concreta attuazione, il collegamento della formazione con il programma di riorganizzazione e il numero dei lavoratori coinvolti nell'attività formativa.

Si giustifica la formazione sul luogo di lavoro quando il lavoratore è adibito a compiti o mansioni differenti da quelli cui è ordinariamente impiegato o agli stessi compiti o mansioni ma con l'utilizzo di nuove apparecchiature, quando sussiste un progetto formativo che prevede una parte teorica e un'applicazione pratica, tra loro collegate e connesse, ove previsto, alle nuove mansioni o all'utilizzo di nuove apparecchiature, quando vi sia l'idoneità dei soggetti investiti a rivestire il ruolo di formatori, quando si riscontri l'assistenza durante la formazione effettuata da un tutor da intendersi quale lavoratore già esperto nei nuovi compiti o mansioni o nell'utilizzo delle nuove tecnologie, di un istruttore o altra figura analoga.

Ai sensi dell'articolo 1, lettera d), del decreto ministeriale n. 94033, inoltre, le verifiche ispettive dovranno essere finalizzate ad accertare che le sospensioni dal lavoro siano motivatamente ricollegabili nell'entità e nei tempi al processo di riorganizzazione da realizzare.

Al fine di verificare tale aspetto, a titolo esemplificativo, potranno essere acquisite anche le dichiarazioni dei lavoratori al fine di accertare se vi è collegamento tra la professionalità dei medesimi e la sospensione.

Deve essere poi verificato che sia stata effettivamente rispettato il recupero occupazionale dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario. Si precisa che le imprese nell'ambito dell'istanza devono indicare le previsioni di recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario nella misura minima del 70%. Per recupero occupazionale non si intende soltanto il rientro in azienda dei lavoratori sospesi ma anche il riassorbimento dei medesimi nell'ambito di unità produttive della medesima impresa ovvero di altre imprese nonché iniziative volte alla gestione non traumatica dei lavoratori medesimi.

Per gli eventuali esuberi residui devono essere verificate le modalità di gestione alla luce del piano di gestione illustrato in sede di presentazione dell'istanza.

Pertanto, a titolo esemplificativo, potranno essere confrontate le dichiarazioni aziendali in merito (relazione prodotta dall'azienda) con le banche dati disponibili.

## A2. Crisi aziendale.

L'intervento straordinario di integrazione salariale potrà essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata, ai sensi della lettera b) dell'articolo 21, comma 1, da crisi aziendale.

Ai sensi del terzo comma dell'articolo 21 del decreto legislativo n. 148/2015, il programma di crisi aziendale deve contenere un **piano di risanamento** volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare gli interventi correttivi e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati **alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale**

Gli accertamenti ispettivi devono essere finalizzati alla verifica dell'attuazione del piano di risanamento presentato dall'impresa in sede di invio dell'istanza e, pertanto, gli organi ispettivi saranno chiamati a relazionare in ordine agli interventi correttivi intrapresi dall'azienda, così come indicati nel piano di risanamento medesimo, volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale per ciascuna unità aziendale/settore di attività dell'impresa interessata dall'intervento straordinario d'integrazione salariale e che sia finalizzato a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia sia pure parziale dell'occupazione.

La verifica sul piano di risanamento potrà essere attuata, a titolo meramente esemplificativo, acquisendo riscontri documentali quali, ad esempio, la relazione degli amministratori, documentazione fiscale, contabile e/o commerciale.

Inoltre deve essere verificato in via generale il ridimensionamento o quanto meno la stabilità dell'organico aziendale nel biennio precedente l'intervento della CIGS, con riferimento all'unità produttiva nell'ambito



della quale è in corso il trattamento. Deve essere altresì riscontrata, di norma, l'assenza di nuove assunzioni con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie.

Nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad assumere personale deve motivare la necessità delle suddette assunzioni nonché la compatibilità con la disciplina normativa e le finalità dell'istituto della CIGS.

Qualora l'impresa abbia previsto nel corso dell'intervento di CIGS o al termine dello stesso esuberi strutturali e abbia conseguentemente presentato il piano di gestione degli esuberi occorre che gli organi ispettivi verifichino l'attuazione in concreto di quanto predisposto e descritto dall'azienda nel piano di gestione degli esuberi.

Pertanto, a titolo esemplificativo, potranno essere confrontate le dichiarazioni aziendali in merito (relazione prodotta dall'azienda) con le banche dati disponibili.

Nel caso di trattamento di CIGS richiesto per crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto di cui all'articolo 2, comma 3, del decreto n. 94033, deve essere verificata l'attuazione del piano di risanamento e l'eventuale attuazione del piano di gestione degli esuberi. Inoltre, dovrà essere verificato quanto rappresentato nell'ambito della documentazione presentata dall'azienda in ordine alle caratteristiche dell'evento improvviso e imprevisto.

### A3. Contratto di solidarietà.

Il comma 5 dell'articolo 21 del decreto legislativo n. 148/2015 disciplina la concessione del trattamento d'integrazione salariale a seguito della stipula di contratti di solidarietà difensivi di cui al comma 1, lettera c), del medesimo articolo. In particolare, è prevista la stipula di un accordo collettivo aziendale, ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che stabilisca una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento (inteso come media di riduzione nell'arco dell'intero periodo per ciascun lavoratore) nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Gli accordi devono specificare le modalità attraverso cui l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

Alla luce di quanto innanzi esposto, gli organi ispettivi dovranno verificare il rispetto dei contenuti del contratto di solidarietà con riferimento alla corretta applicazione delle modalità di riduzione oraria così come previsto in accordo e in istanza.



La corretta modalità di riduzione oraria andrà verificata controllando i dati del LUL, le timbrature e incrociando tali informazioni con le dichiarazioni dei lavoratori.

Andrà inoltre effettuata la verifica di eventuale lavoro straordinario dei lavoratori posti in solidarietà che, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, in linea generale, non è ammesso.

Il lavoro straordinario si può considerare correttamente utilizzato solo in presenza di situazioni eccezionali da motivare e giustificare.

Inoltre, nei casi in cui sia attivata la procedura di licenziamento collettivo andrà verificato che la stessa sia avvenuta con la non opposizione dei lavoratori.

#### A 4. Imprese appaltatrici di servizi di mensa e servizi di pulizia.

Per quanto attiene alle imprese appaltatrici dei servizi di mensa, ai fini della concessione del trattamento CIGS, la contrazione dell'attività dell'azienda appaltatrice dei servizi di mensa deve essere in diretta connessione con la contrazione dell'attività dell'impresa committente verificatasi a seguito del ricorso al trattamento ordinario d'integrazione salariale o all'attuazione di programmi di crisi aziendale, di riorganizzazione aziendale o a seguito di sottoscrizione di contratto di solidarietà.

Per quanto attiene alle imprese appaltatrici dei servizi di pulizia la contrazione dell'attività dell'azienda appaltatrice dei servizi di pulizia deve essere in diretta connessione con la contrazione dell'attività dell'impresa committente verificatasi a seguito dell'attuazione di programmi di crisi aziendale, di riorganizzazione aziendale o a seguito di sottoscrizione di contratto di solidarietà.

Pertanto, dovrà essere verificato dagli organi ispettivi che la sospensione dal lavoro o l'effettuazione di un orario ridotto sia in diretta connessione con la contrazione dell'attività della committente.

In tali casi, l'organo ispettivo potrà acquisire il contratto di appalto o subappalto in essere e documentazione di natura contabile.

#### A.5. Imprese artigiane.

Per quanto attiene alla concessione del trattamento straordinario d'integrazione salariale in favore dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita influsso gestionale prevalente. La





contrazione dell'attività dell'impresa artigiana deve essere in diretta connessione con la sospensione o riduzione dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente a seguito del ricorso della medesima a trattamenti straordinari d'integrazione salariale o a trattamenti ordinari d'integrazione salariale o a prestazioni in costanza di rapporto di lavoro a carico dei fondi di solidarietà ovvero del fondo di integrazione salariale. Inoltre, gli interventi di integrazione salariale straordinaria in favore dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane possono essere autorizzati limitatamente ai periodi in cui vi sia stato ricorso ai trattamenti di sostegno al reddito innanzi indicati da parte dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente.

Pertanto, gli organi ispettivi dovranno verificare la diretta connessione con la sospensione o riduzione dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente.

#### A.6 Partiti politici e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.

Possono beneficiare del trattamento straordinario di integrazione salariale i lavoratori dipendenti dei partiti e dei movimenti politici e delle loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.

In caso di presentazione di un programma di riorganizzazione aziendale, alla luce dell'art. 7 del decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 94033, gli organi ispettivi sono chiamati a verificare l'attuazione del programma di interventi predisposto dall'azienda e presentato in sede di invio dell'istanza. Inoltre, dovrà essere verificata l'effettiva coerenza delle sospensioni con il programma di riorganizzazione e l'attuazione del piano di gestione delle eventuali eccedenze di personale.

In caso di presentazione di istanza per crisi aziendale deve essere verificata l'attuazione delle azioni volte alla ripresa dell'attività e l'attuazione del piano di gestione non traumatica delle eventuali eccedenze di personale.

Nel caso di stipula di un contratto di solidarietà si fa riferimento al paragrafo A.3.

#### A. 7. Procedure concorsuali

L'articolo 2, comma 70, della legge 28 giugno 2012, n. 92, ha abrogato l'articolo 3 della legge n. 223 del 1991 con effetto dal 1° gennaio 2016.

Pertanto, espunta la suddetta disposizione dall'ordinamento giuridico, a decorrere dal 1° gennaio 2016, viene meno la possibilità di autorizzare il trattamento CIGS conseguente all'ammissione alle procedure concorsuali individuate dal medesimo articolo 3. Nell'ambito della circolare n. 24 del 5 ottobre 2015 di questa Direzione Generale, è stato precisato 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 148/2015.

In tal caso, il procedimento amministrativo e le verifiche ispettive seguono le disposizioni previste per la causale invocata a supporto dell'istanza.

**B. Articolo 24, comma 6, decreto legislativo n. 148/2015. Decreto interministeriale n. 94956 del 10 marzo 2016.**

Ai sensi dell'articolo 24, comma 6, del decreto legislativo n. 148/2015 e del decreto interministeriale 94956 del 10 marzo 2016 emesso in attuazione della predetta norma, qualora in sede di verifica ispettiva condotta ai sensi dell'articolo 25 del decreto legislativo n. 148/2015 o anche a seguito di segnalazione da parte delle organizzazioni sindacali o di singoli lavoratori emerge il mancato rispetto delle modalità di rotazione dei lavoratori sospesi concordate in sede di esame congiunto ovvero indicate nella domanda di concessione del trattamento straordinario d'integrazione salariale, il contributo addizionale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo n. 148/2015 è incrementato nella misura dell'1%.

L'incremento è applicato sul contributo addizionale dovuto per i singoli lavoratori ai quali non è stata applicata la rotazione e limitatamente al periodo temporale per il quale è stata accertata la violazione.

A tal fine, la direzione territoriale del lavoro competente trasmette gli esiti dell'accertamento all'INPS - sede territoriale competente – che provvede ad applicare l'incremento del contributo addizionale di cui al DM 10 marzo 2016.

La verifica ispettiva circa il rispetto delle modalità di rotazione deve quindi prendere le mosse da quanto indicato in sede di accordo sindacale e indicato nella domanda di concessione del trattamento che poi dovrà essere riscontrato in concreto.

Pertanto, a titolo esemplificativo potranno essere confrontati i dati forniti dall'azienda (resoconto consuntivo della rotazione, LUL, timbrature) con le dichiarazioni dei lavoratori.

All'esito del procedimento, qualora la rotazione non si sia verificata secondo quanto programmato, la DTL provvede a comminare la sanzione e trasmette gli esiti dell'accertamento all'INPS - sede territoriale competente – che provvede ad applicarla.

**C. Pagamento diretto. Articolo 7, comma 5, decreto legislativo n. 148/2015 e circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 24 del 5 ottobre 2015.**

In caso di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, su espressa richiesta aziendale, contestualmente alla concessione del trattamento



straordinario d'integrazione salariale, il pagamento diretto da parte dell'INPS, fatta salva la successiva **revoca** nel caso il cui il servizio ispettivo competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario dell'azienda istante.

Il servizio ispettivo competente deve **dichiarare espressamente** se l'impresa versa in una situazione di difficoltà di ordine finanziario che le impedisce di anticipare il trattamento straordinario d'integrazione salariale.

L'attestazione deve essere basata sull'analisi dell'indice di liquidità dell'impresa istante riferita all'anno in corso come rilevabile dalla lettura dei bilanci pur provvisori dell'ultimo anno. Detto indice di liquidità deve risultare manifestamente negativo – con valore inferiore all'unità – così come risultante dal rapporto tra liquidità immediate e passività correnti.

In casi assolutamente eccezionali, in cui i risultati della verifica contabile non consentano di esprimere una valutazione che sia manifestamente negativa o, nei casi eccezionali in cui la verifica contabile non consenta di esprimere compiutamente una valutazione negativa, il Servizio Ispettivo potrà avvalersi anche dei verbali del Consiglio di Amministrazione e delle relazioni del rappresentante aziendale, da cui si evincono le difficoltà di ordine finanziario che hanno indotto la società alla richiesta del pagamento diretto.

Nel caso in cui la relazione ispettiva evidenzi l'insussistenza dei presupposti per la concessione del pagamento diretto, la Direzione Generale Ammortizzatori Sociali e I.O. procede alla revoca dell'autorizzazione al pagamento diretto a decorrere dalla **data della relazione stessa**.

Si precisa che, al fine di individuare il rapporto tra liquidità immediata e passività correnti devono essere prese in considerazione le seguenti voci di bilancio:

- 1) liquidità immediata: a) contanti in cassa e assegni; b) conto corrente bancario; c) titoli facilmente negoziabili sul mercato;
- 2) passività correnti: a) debiti di fornitura; b) debiti per finanziamenti a breve e debiti verso banche; c) debiti diversi (debiti per IVA, per imposte sul reddito, verso dipendenti, verso istituti previdenziali etc.); d) ratei e risconti passivi; e) partite passive da liquidare; f) quote di finanziamenti a medio e lungo termine che abbiano a scadere entro 12 mesi.

#### **D) Termini procedurali.**

Come innanzi illustrato, quindi, gli organi ispettivi sono chiamati ad effettuare, ai sensi del decreto legislativo n. 148/2015, due distinte verifiche ispettive: la prima (da effettuare per ciascun procedimento di concessione del trattamento CIGS) volta all'accertamento degli impegni aziendali assunti in sede di presentazione del programma di CIGS; la seconda (da effettuarsi soltanto nelle ipotesi in cui l'impresa

abbia espressamente richiesto il pagamento diretto in sede di presentazione dell'istanza) volta all'accertamento dei presupposti per la concessione del pagamento diretto del trattamento ai lavoratori.

Per quanto attiene al primo tipo di verifica ispettiva, nell'ambito del procedimento amministrativo, l'articolo 25, comma 6, del decreto legislativo n. 148/2015 prevede che le Direzioni territoriali del lavoro territorialmente competenti procedano agli accertamenti di competenza secondo la seguente tempistica:

**a) nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento d'integrazione salariale**, gli organi ispettivi procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali;

**b) entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario d'integrazione salariale autorizzato** la relazione ispettiva deve essere trasmessa in via telematica, tramite il Sistema "CIGSonline" alla Direzione Generale Ammortizzatori Sociali e I.O. – Divisione IV .

Si richiama l'attenzione degli organi ispettivi al rispetto termini procedurali innanzi indicati in quanto dalla disamina delle risultanze delle verifiche ispettive potrebbe emergere la necessità di avviare un nuovo procedimento volto al riesame del provvedimento di concessione.

Infatti, ai sensi della medesima norma di cui all'articolo 25, comma 6, del decreto legislativo indicato in oggetto, nel caso in cui dalla relazione ispettiva **emerga il mancato svolgimento in tutto o in parte del programma presentato**, si apre un nuovo procedimento amministrativo volto al riesame del decreto di concessione che dovrà concludersi nei 90 giorni successivi alla ricezione della relazione con decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fatte salve eventuali ulteriori sospensioni che si rendano necessarie ai fini istruttori.

Si evidenzia la necessità del rispetto dei termini procedurali anche al fine di non incorrere nelle responsabilità per ritardo nella conclusione del procedimento amministrativo ai sensi della legge 241/1990, articolo 2, comma 9.

Per quanto concerne il secondo tipo di verifica ispettiva, volta all'accertamento dei presupposti del pagamento diretto, in questo caso, **entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza agli Uffici competenti**, la DTL territorialmente competente invia alla Direzione Generale Ammortizzatori Sociali e I.O. – Divisione IV – un'apposita relazione ispettiva comprovante le serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa istante.

Pertanto, mentre il primo tipo di verifica ispettiva deve essere effettuata in fase di conclusione del programma, tale tipo di accertamento deve invece avvenire in un momento immediatamente successivo alla presentazione dell'istanza in quanto la relazione ispettiva deve pervenire alla Divisione IV della DG ASIO, tramite il canale *CIGS on line*, entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza.

Anche in questo caso il rispetto dei termini procedurali è di fondamentale rilevanza in quanto, trattandosi di revoca con decorrenza dalla data della relazione ispettiva, una relazione trasmessa in fase di





conclusione del trattamento o a trattamento già concluso che dovesse accertare l'assenza dei presupposti per la concessione del pagamento diretto renderebbe inefficace la conseguente revoca.

### **E) Competenza territoriale.**

Ai fini dell'individuazione della competenza territoriale del servizio ispettivo, **esclusivamente per le verifiche ispettive relative all'accertamento dei presupposti per la concessione del pagamento diretto.** occorre fare riferimento ai seguenti criteri:

- qualora sia coinvolta nel programma di integrazione salariale straordinaria, una sola unità produttiva ovvero più unità produttive ubicate nella stessa provincia, la verifica sarà effettuata dal servizio ispettivo competente per territorio;
- qualora, invece, l'intervento coinvolga più unità produttive ubicate in territori di province diverse ovvero in più Regioni, la verifica dovrà essere effettuata presso la sede legale dell'impresa.

Diversamente, ai fini dell'individuazione della competenza territoriale nelle ipotesi di **verifiche ispettive finalizzate all'accertamento della realizzazione del programma aziendale** la competenza è incardinata presso **ciascuna DTL** nel cui territorio è ubicata l'unità produttiva interessata dal programma di sospensione. Pertanto, qualora siano coinvolte dal programma di CIGS più unità produttive collocate sul territorio, le verifiche saranno effettuate da ciascuna DTL competente per territorio, fatta salva l'ipotesi in cui il Ministero autorizzi espressamente l'accertamento ispettivo presso un'unica unità produttiva.

### **F) Regime transitorio.**

Tutto quanto sopra illustrato vale come indicazione operativa per i procedimenti di concessione del trattamento CIGS concessi ai sensi del decreto legislativo n. 148/2015.

Per quanto attiene ai procedimenti e alle istanze presentate ai sensi della previgente normativa (legge 223/1991, decreto legge n. 726/1984 convertito in legge n. 863/1984, DPR 218/2000), gli accertamenti ispettivi seguono le rispettive regole procedurali.

Pertanto, per le causali crisi e per la concessione del trattamento a seguito di stipula di contratto di solidarietà non è previsto alcun accertamento ispettivo a meno che non sia stato richiesto, in sede di presentazione dell'istanza, il pagamento diretto.



Per quanto attiene alle causali di riorganizzazione, ristrutturazione e conversione aziendale di cui alla legge 223/1991, i termini e le tempistiche procedurali rimangono quelli di cui alla normativa previgente (articolo 4 DPR 218/2000).

IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Ugo Menziani)

