

## **LA CIGS PER CRISI AZIENDALE**

(la riflessione che segue è frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non vincola in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza)

Il progressivo aggravarsi della crisi economica mondiale che ha investito anche il nostro Paese, impone, ad avviso di chi scrive, una riflessione sugli strumenti di sostegno del reddito presenti ed operanti, da anni, nel nostro ordinamento: tra questi si ritiene opportuna una disamina della cassa integrazione guadagni straordinaria per crisi aziendale che, purtroppo, assume sempre più una propria rilevanza.

L'esame non può che partire dalla valutazione degli elementi che sono comuni anche ad altri interventi integrativi previsti con altre motivazioni come la ristrutturazione, la riorganizzazione o la conversione.

Il punto nodale di riferimento della normativa è rappresentato dalla legge n. 223/1991.

### **Campo di applicazione**

Appare opportuno premettere che con la riforma del 1991, il Legislatore ha inteso comprendere, sostanzialmente sotto lo stesso "ombrello normativo", una serie di ipotesi di intervento integrativo salariale che discendono da fattispecie tra loro diverse: basti pensare alla causale della ristrutturazione ed a quella della crisi aziendale per cessazione di attività.

L'art. 1 stabilisce che l'intervento straordinario di CIGS trova applicazione nelle imprese che nel semestre antecedente la presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti. In caso di trasferimento di azienda ( o di ramo di essa) il requisito deve sussistere, per il subentrante, dalla data del trasferimento. La norma aggiunge, inoltre, che nel computo vanno compresi sia gli apprendisti che gli assunti con contratto di formazione e lavoro (praticamente, scomparso nel settore privato, per effetto dell'art. 86 del D.L.vo n. 276/2003).

L'articolo 8, comma 2, della legge n. 236/1993, ha esteso tale possibilità anche alle società cooperative di produzione e lavoro: per quest'ultime, nel computo dimensionale rientrano anche i soci lavoratori.

Appare oltremodo interessante per la definizione dello stato di crisi delle società cooperative l'orientamento assunto dal Ministero del Lavoro con la risposta fornita in data 6 febbraio 2009 ad un interpello dell'UNCI (interpello n. 7/2009). Tale associazione richiedeva se il concetto di "crisi aziendale" delineato dalla legge n. 142/2001, potesse essere ricondotto alla disciplina generale prevista dalla legge n. 223/1991. La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva ha affermato che con la sottoscrizione del contratto associativo il socio lavoratore aderisce alle disposizioni fissate nel regolamento interno tra le quali (per effetto dell'art. 6, comma 1, lettera d), della legge n. 142/2001) può essere inserita la possibilità di una riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi e la previsione di apporti ulteriori da parte del socio finalizzati a far superare alla cooperativa la crisi momentanea (art. 6, comma 1, lettera e), della legge n. 142/2001). Tali riferimenti, che portano anche alla riduzione del c.d. "ristorno", appaiono pienamente giustificati alla luce del piano di crisi aziendale deliberato dall'assemblea societaria, ma si pongono su un piano totalmente diverso rispetto alla ipotesi di crisi aziendale prevista dalla legge n. 223/1991. Nel primo caso, infatti, il piano deliberato dall'assemblea, ha natura prettamente endo-societaria e rappresenta lo strumento con il quale i soci decidono di adottare le soluzioni, previste dallo stesso regolamento interno, per affrontare le difficoltà gestionali. Nel secondo, invece, la società cooperativa può, legittimamente, chiedere la CIGS per crisi aziendale, ma deve attivare le procedure secondo le previsioni del DM 18 dicembre 2002.

Nel corso degli anni, provvedimenti successivi (ma anche contemporanei, se si pensa all'art. 12, commi 1 e 2, della legge n. 223/1991) hanno allargato la platea delle imprese che possono ricorrere all'ombrello della CIGS: ma prima di arrivare all'elencazione dei settori è opportuno spendere qualche parola sui criteri di computo.

L'impresa deve occupare almeno sedici dipendenti: nel calcolo rientrano gli apprendisti (in linea generale esclusi allorché si tratta di applicare istituti previsti da leggi o da contratti collettivi): il primo problema che si pone è se computare gli assunti con contratto di reinserimento ex art. 54 del D.L.vo n. 276/2003 o no, atteso che il vecchio cfl non c'è più. L'orientamento prevalente è per la loro computabilità, anche se la nuova tipologia, pur presentando qualche timida analogia, è completamente diversa dal contratto

di formazione e lavoro. Anche i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli assunti con contratto a tempo determinato o quelli a tempo parziale (questi ultimi, ovviamente, “pro – quota”, secondo il dettato dell’art. 6 del D.L.vo n. 61/2000), rientrano nel calcolo. L’inclusione dei lavoratori a domicilio che sono, a tutti gli effetti lavoratori subordinati secondo la dizione della legge n. 877/1973, trova una propria logica rispondenza nel fatto che, pur non essendo presenti in azienda, in realtà sono partecipi del ciclo produttivo.

I lavoratori assenti (es. maternità aspettativa, ecc.) vanno compresi nel calcolo? La risposta è sì, soltanto nell’ipotesi in cui non siano stati sostituiti.

Detto questo è opportuno precisare chi non vi rientra: gli assunti con contratto di reinserimento (tipologia poco usata ma disciplinata dall’art. 20 della legge n. 223/1991), i lavoratori assunti a tempo indeterminato, già utilizzati in lavori socialmente utili (esclusi da qualsiasi calcolo ex art. 7 del D.L.vo n. 81/2000), i lavoratori somministrati occupati presso l’utilizzatore (art. 22, comma 5, del D.L.vo n. 276/2003), nonché tutti quei prestatori la cui attività non è in alcun modo riferibile alla subordinazione, come i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto.

La seconda questione concerne il periodo di riferimento sul quale occorre effettuare il calcolo.

La disposizione parla di “media” nel semestre precedente; ciò significa che:

a) l’istanza può essere presentata anche da un’impresa che all’atto della domanda ha in organico inferiore alle sedici unità, ma che possa compensare con l’organico dei mesi precedenti tale “deficit”, si da giungere alla quota numerica indicata dal Legislatore;

b) il semestre è un riferimento temporale: da ciò ne consegue che vanno considerati anche i “periodi di non lavoro”, come le sospensioni stagionali o le soste;

c) il requisito dimensionale nelle imprese che esercitano attività plurime va considerato nei termini indicati dalla circolare INPS n. 44/1995: occorre distinguere in relazione alle varie attività pur se articolate in diversi stabilimenti della stessa o di altra provincia e non già tenendo conto del numero complessivo dei dipendenti a prescindere dai settori di attività.

Si diceva, pocanzi, come nel corso degli anni l’ambito di applicazione dell’intervento salariale straordinario si sia sempre più esteso. Esso, ad oggi, comprende:

a) l'impresa artigiana (art. 12, commi 1 e 2, della legge n. 223/1991) che procede alla sospensione dei propri lavoratori a seguito di sospensioni o contrazioni di attività registratesi nell'impresa che presenta nei loro confronti un influsso gestionale prevalente. Quest'ultimo si verifica allorquando la somma dei corrispettivi risultanti dalle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, abbia superato nel biennio precedente, il cinquanta per cento del complessivo fatturato dell'impresa. Le fatture debbono riguardare l'esecuzione di opere, la produzione di semi lavorati o di beni che riguardano l'attività del committente o la prestazione di servizi;

b) l'impresa commerciale con oltre 200 dipendenti (art. 12, comma 3, della legge n. 223/1991). Ai fini del computo non sono compresi i giovani con rapporto di apprendistato;

c) l'impresa che utilizza o estrae l'amianto. La previsione è contenuta nell'art. 13, comma 1, della legge n. 257/1992;

d) l'impresa con più di quindici dipendenti dei settori ausiliari connessi o complementari al servizio ferroviario. La disposizione è contenuta nell'art. 25, comma 3, della legge n. 412/1991;

e) l'impresa editoriale e le agenzie di stampa. Qui, la norma di riferimento è contenuta nell'art. 7, comma 3, della legge n. 236/1993 e non pone, come nei casi precedenti, alcun limite minimo dimensionale, come affermato dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 45 del 25 febbraio 1999. Tra le imprese vi rientrano anche quelle radio televisive private e le aziende funzionalmente collegate all'edizione ed alla stampa dei periodici. I lavoratori beneficiari sono identificati nei giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti che, peraltro, debbono avere il requisito della dipendenza. Va ricordato come l'art. 35, comma 3, della legge n. 416/1981 abbia disposto che il trattamento di CIGS possa essere erogato in tutti i casi di crisi aziendale nei quali si renda necessaria la riduzione di personale o anche di cessazione dell'attività, pur in costanza di fallimento;

f) l'impresa appaltatrice di servizi di pulizia. La previsione si trova nell'art. 1, comma 7 della legge n. 451/1994 e si applica ai dipendenti dell'azienda appaltatrice di servizi di pulizia del settore terziario e, se costituite in forma cooperativa, anche ai soci lavoratori, addetti in maniera prevalente e continuativa nelle attività oggetto di appalto. Il trattamento è concesso nel caso in cui l'attività dell'appalto si riduca per effetto dell'attuazione, da

parte dell'appaltante, di programmi di crisi aziendale, di conversione, di ristrutturazione e di riorganizzazione, che abbiano portato all'intervento di CIGS. Il DM n. 31446 del 20 agosto 2002 ha determinato i requisiti necessari per la fruizione della CIGS;

g) azienda appaltatrice di mensa o ristorazione con più di quindici dipendenti presso un'impresa industriale. La norma di riferimento è l'art. 23 della legge n. 155/1981: il trattamento è concesso nel caso in cui la contrazione dell'attività sia direttamente connessa con la contrazione dell'attività dell'impresa committente;

h) l'impresa cooperativa di trasformazione dei prodotti agricoli. La previsione legale è contenuta nell'art. 3 della legge n. 240/1984;

i) l'impresa esercente attività commerciali con più di 50 dipendenti, l'agenzia di viaggio e turismo, compreso l'operatore turistico, con un organico superiore alle cinquanta unità, l'impresa di vigilanza privata con almeno sedici dipendenti. La norma di riferimento è contenuta nell'art. 19, comma 11, della legge n. 2/2009 e rappresenta, in sostanza, una proroga, fino al 31 dicembre 2009, di provvedimenti precedenti di cui, l'ultimo, era contenuto nell'art. 2, comma 523, della legge n. 244/2007.

### **Beneficiari ed importo dell'integrazione salariale straordinaria**

Il trattamento integrativo può essere goduto dai lavoratori dell'impresa che possano vantare un'anzianità lavorativa presso la stessa azienda di almeno novanta giorni nel momento in cui l'impresa ha presentato la richiesta di trattamento. Nella platea dei beneficiari rientrano tutti i dipendenti a tempo indeterminato, i lavoratori a tempo parziale e quelli assunti con contratto a termine, gli assunti con contratto di inserimento ed i soci delle cooperative di produzione e lavoro.

L'integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate comprese tra 0 ed il limite dell'orario contrattuale che, in ogni caso, non può superare la durata normale dell'orario di lavoro fissata dal D.L.vo n. 66/2003 in 40 ore settimanali.

L'ammontare dei trattamenti integrativi, a prescindere dalla causale di intervento, non può superare, per le dodici mensilità, l'importo massimo mensile come previsto dall'art. 1, comma 5, della legge n. 451/1994. Come ogni anno l'INPS determina gli importi massimi mensili. Quest'anno è già intervenuta la circolare n. 11 del 27 gennaio 2009 che ha fissato l'importo della retribuzione mensile costituente soglia per l'applicazione dei massimali previsti al successivo punto 2) in 1917,48 euro.

I trattamenti sono:

1. euro 886,31 (importo ridotto a 834,55 euro con la contribuzione del 5,84%, per effetto dell'art. 26 della legge n. 41/1986);
2. euro 1065,26 (importo ridotto con la contribuzione del 5,84% a 1003,05 euro);

La durata complessiva dei trattamenti straordinari di integrazione salariale è stabilita dall'art. 1, commi 9, 10 e 11 della legge n. 223/1991: in ciascuna unità produttiva la durata massima non può essere superiore ai trentasei mesi nell'arco di un quinquennio, a prescindere dalla causale. Nel computo entrano anche i trattamenti "goduti" a seguito di contratti di solidarietà difensivi ed i periodi di trattamento ordinario concessi per riduzione o contrazione dell'attività produttiva.

Tale limite può essere superato a determinate condizioni come, ad esempio, nelle imprese che abbiano dato seguito a programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione con apporto di capitali e rilevanti investimenti produttivi e con trasformazione dell'assetto proprietario ove, ai fini dell'applicazione del limite massimo, non si computano i periodi antecedenti la data di trasformazione.

Un'altra precisazione fondamentale concerne il divieto (comma 11) della richiesta di intervento straordinario per le stesse unità produttive per le quali, nello stesso periodo, sia stato richiesto l'intervento ordinario.

### **Accertamento dello stato di crisi aziendale**

Entrando, specificatamente, nel merito della nostra riflessione, è opportuno sottolineare come il Dicastero del Lavoro abbia, con il DM n. 31826 del 18 dicembre 2002

(integrato dal DM n. 35302 del 15 dicembre 2004), proceduto all'aggiornamento dei criteri relativi alla individuazione ed alla valutazione degli elementi sullo stato di crisi, prima fissati nei DM 2 maggio 2000 e 20 agosto 2002.

La prima distinzione operata concerne la crisi aziendale vera e propria (art. 1) e la cessazione di attività (art. 2).

Per la crisi aziendale sono stati individuati questi criteri:

a) indicatori economici e finanziari che sono il risultato d'impresa, il fatturato, il risultato operativo e l'indebitamento. Dalla loro complessiva valutazione che va effettuata sul biennio precedente l'istanza deve emergere un andamento decisamente negativo per l'impresa che deve supportare tale indicazione con una specifica relazione tecnica finalizzata a motivare la pesante situazione economica e finanziaria. L'involuzione economica prevista esplicitamente tra gli indicatori economici va, come altre cose, vista nel caso concreto, essendo ipotizzabile un certo rilievo negativo anche durante periodi temporali brevi;

b) ridimensionamento dell'organico. Tale criterio, per il quale il riferimento è, sempre, al biennio precedente va considerato tenendo presenti alcuni aspetti essenziali. L'organico non dovrebbe essere aumentato e, comunque, nel caso in cui lo fosse stato, occorre fornire specifiche motivazioni, soprattutto se le assunzioni sono state fatte facendo ricorso ad agevolazioni contributive o fiscali (es. lavoratori in mobilità, disoccupati di lungo periodo, credito d'imposta, ecc.). Di per se stesso la disposizione non sembra escludere "in toto" l'assunzione di altro personale neanche durante il periodo per il quale è stato richiesto l'intervento integrativo, ma di ciò va fornita adeguata motivazione sia rapportata alla finalità della CIGS che riferita alla compatibilità con la norma. Da quanto appena detto, potrebbe essere ammissibile, perché coerente con un possibile rilancio dell'impresa in crisi, l'assunzione di personale specializzato (le cui professionalità non sono presenti nell'organico) o che è perfettamente "in linea" con il lancio di un nuovo prodotto che dovrebbe far uscire l'impresa dal "tunnel involutivo";

c) l'impresa deve presentare un piano di risanamento che, partendo dall'esame delle cause che hanno determinato la crisi, individui la strada da percorrere sia riferita, in via generale, al settore di attività che, nello specifico, ad ogni unità produttiva interessata;

d) esuberi strutturali. Se l'azienda ritiene che nel corso dell'intervento della CIGS o al termine della stessa, vi sia, comunque, personale eccedentario, tale da

pregiudicare, in caso di mantenimento del posto di lavoro, la ripresa dell'attività, deve presentare un piano di gestione che può passare attraverso procedure di mobilità, ricollocamento in altre aziende, risoluzioni consensuali dei rapporti, ecc.;

e) evento improvviso. E' questa un'ipotesi che fa discendere l'intervento integrativo dalla imprevedibilità dell'evento che ha causato la crisi. Ciò, ad esempio, potrebbe essere la diretta conseguenza di fatti, esterni all'impresa e dalla stessa non governabili, come, ad esempio, un capovolgimento politico in un Paese ove l'impresa destinava gran parte dei suoi prodotti di esportazione. In questo caso l'azienda deve presentare una specifica relazione tesa ad evidenziare come ciò che è avvenuto sia completamente avulso (ed ingovernabile) rispetto alle politiche aziendali. Tutti questi elementi che fanno, sostanzialmente, riferimento anche alla imprevedibilità ed alla rapidità debbono essere oggetto di attenta analisi, in quanto occorre focalizzare la piena autonomia dell'evento verificatosi rispetto alle scelte aziendali.

La sussistenza dei requisiti compresi nelle lettere da a) a d) è il presupposto per l'approvazione del piano di crisi aziendale: ovviamente, il caso speciale, riferito alla ipotesi del "fenomeno improvviso esogeno" va trattato in maniera diversa, essendo rilevanti soltanto il piano di risanamento (lettera c) e quello relativo alla gestione degli esuberi (lettera d). Come si diceva, tale ultima ipotesi è particolare: ciò comporta la non applicazione dei c.d. "casi di esclusione", ossia di quelle situazioni, che in via generale, non consentono di approvare i programmi di crisi aziendale, che sono contenute nell'art. 3 del DM 18 dicembre 2002 e che riguardano la casistica generale. Essi si verificano allorquando:

a) l'impresa abbia iniziato l'attività produttiva nel biennio antecedente la richiesta di CIGS;

b) l'azienda non abbia effettivamente iniziato l'attività produttiva;

c) l'impresa abbia subito significative trasformazioni societarie nel biennio antecedente la richiesta, a meno che tali trasformazioni siano avvenute tra aziende che presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, con la preminente finalità del contenimento dei costi di gestione, nonché nei casi in cui, pur in presenza di assetti proprietari non coincidenti tali trasformazioni comportino per le imprese subentranti azioni volte al risanamento aziendale e di salvaguardia occupazionale.

La cessazione di attività dell'impresa è disciplinata, almeno per quel che concerne la sussistenza dei criteri, dall'art. 2 il quale afferma che:

a) la cessazione dell'attività può riguardare l'impresa nel suo complesso, ma anche un settore, uno o più stabilimenti o parte di essi;

b) l'impresa deve presentare un piano di gestione finalizzato a ridurre il ricorso alle procedure di mobilità, a meno che tale ricorso non rivesta, durante il periodo di intervento straordinario, ovvero nei dodici mesi successivi al termine dell'intervento, uno strumento di ricollocazione, anche parziale, del personale. E' questo un punto estremamente importante: nel piano, che deve, necessariamente, interessare tutto il personale dell'azienda per il quale è stato denunciato l'esubero, è necessario ipotizzare i vari strumenti (ricollocazione, pensionamento, accordi consensuali di risoluzione, riconversione professionale, mobilità finalizzata alla collocazione in nuove realtà), indicando il numero dei soggetti interessati;

c) deve sussistere il requisito relativo al ridimensionamento individuato alla lettera b) dell'art. 1, pur in assenza di indicatori economici negativi nell'ultimo biennio (lettera b) e di un piano di risanamento (lettera d) sia nel caso in cui gli indicatori economici siano negativi (lettera a) e pure se l'azienda si trovi in una di quelle ipotesi che, in genere, sono ostative alla concessione della CIGS, contenute nell'art. 3 e di cui si è già fatto cenno.

### **Durata della CIGS per crisi aziendale**

E' la stessa norma a fissare la durata massima del trattamento integrativo salariale straordinario: l'art. 1, comma 5, della legge n. 223/1991 stabilisce che essa non può superare i dodici mesi continuativi, nei casi di continuazione dell'attività: una nuova richiesta è possibile soltanto dopo che sia trascorso un intervallo temporale pari ai 2/3 del periodo concesso. Ovviamente, una nuova richiesta richiede un programma del tutto diverso da quello precedente, atto a far sì che non si possa trattare di un mero sistema pensato per eludere il limite generale.

Anche in caso di cessazione di attività il periodo complessivo è di dodici mesi che, previa autorizzazione, a certe condizioni, può essere prorogata a ventiquattro mesi, ma

per questo occorre che siano previsti specifici fondi, come avvenuto per il 2008 attraverso l'art. 2, comma 524, della legge n. 247/2007 per un importo di 30 milioni di euro e per l'anno 2009, con il comma 15 dell'art. 19 della legge n. 2/2009 per un pari importo. Tra le condizioni richieste la nuova disposizione continua a richiedere la stipula di accordi in sede governativa con la verifica che nei primi dodici mesi è stato, concretamente, avviato il piano di gestione delle eccedenze occupazionali.

La circolare del Ministero del Lavoro n. 42 del 28 ottobre 2004 ha fissato i "paletti" per la concessione della proroga che possono così sintetizzarsi:

a) la proroga è strettamente legata all'espletamento delle consultazioni sindacali;

b) l'impresa deve presentare un piano biennale che preveda in maniera precisa e puntuale tutti gli interventi programmati per la gestione delle eccedenze, non rientrando, nella proroga, quelli da effettuare in dodici mesi;

c) l'istanza da presentare al Ministero del Lavoro va corredata con gli elementi relativi al piano di gestione. Parlando del secondo anno, l'azienda deve riportare l'andamento degli interventi concernenti la gestione degli esuberi nel primo anno e quelli che risultano ancora da fare;

d) le concessioni di proroghe a ventiquattro mesi sono gestite dal dicastero del Lavoro secondo l'ordine cronologico di spedizione o di presentazione delle prime domande recanti il piano biennale, in funzione del tetto di spesa;

e) le proroghe non rientrano nel calcolo del limite complessivo dei trentasei mesi.

La procedura per la concessione del trattamento integrativo e l'attività di controllo nella CIGS per crisi aziendale

Con la circolare n. 64 del 20 settembre 2000, il Ministero del Lavoro dettò una serie di modalità operative riferite al DPR n. 218/2000 con il quale furono dettate le procedure per la presentazione delle istanze di CIGS e gli adempimenti amministrativi facenti capo alla (attuale) Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali e gli Incentivi all'Occupazione.

Nel regolamento, che ha natura onnicomprensiva, furono affrontati:

a) l'oggetto: la procedura riguarda tutte le richieste di integrazione salariale, a prescindere dalla motivazione, ivi comprese quelle relative ai contratti di solidarietà difensivi;

b) l'esame congiunto della situazione aziendale: esso è particolarmente proceduralizzato, nel senso che va richiesto direttamente dal datore di lavoro o, attraverso la propria associazione con una comunicazione indirizzata alle rappresentanze sindacali interne o, in mancanza di queste alle associazioni provinciali di categoria. Tutta la procedura, per la quale ora l'organo amministrativo presso la quale la stessa si può svolgere è la Provincia o la Regione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del D.L.vo n. 469/1997, deve concludersi in venticinque giorni: i termini sono ridotti a dieci se l'impresa ha un organico non superiore alle cinquanta unità. All'incontro presso l'Ente locale sopra evidenziato partecipano funzionari della Direzione regionale o provinciale del Lavoro. Nell'esame congiunto le parti debbono esaminare il programma presentato dall'azienda, la durata della sospensione ed il numero dei lavoratori interessati, le misure previste per gestire le eventuali eccedenze, i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione e, nel caso in cui non venga attuata, con l'indicazione da parte del datore di lavoro delle ragioni tecnico – organizzative che, a suo parere, non la consentono;

c) la domanda d'intervento salariale. Prevista per un operino massimo di dodici mesi va chiesta entro il venticinquesimo giorno dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione. Il decreto prevede anche l'ipotesi della omessa o tardiva presentazione dell'istanza, ascrivibile al comportamento del datore, cosa che comporta una sua responsabilità con l'obbligo di corrispondere ai lavoratori una somma equivalente all'integrazione non percepita, ai sensi dell'art. 7, comma 3, della legge n. 164/1975;

d) gli accertamenti ispettivi: essi non riguardano (fatta salva l'ipotesi che esamineremo appresso) la richiesta di CIGS per crisi aziendale, ma le altre richieste di intervento integrativo. Un controllo che è stabilito ad una cadenza prefissata è, ad esempio, quello svolto, decorso almeno un trimestre dall'inizio del trattamento nelle ipotesi di ristrutturazione. L'ispettore del lavoro, effettua gli accertamenti di competenza e ne trasmette gli esiti prima della scadenza del primo semestre. La verifica è finalizzata ad accertare che il piano presentato si svolga nei termini previsti e, soprattutto, che vengano rispettate tutte le condizioni in esso riportate. Un altro accertamento, se il datore di lavoro

ha chiesto una proroga, è previsto allorquando siano trascorsi i dodici mesi: questo va effettuato entro venti giorni;

e) amministrazione straordinaria e procedure concorsuali: l'art. 6 del DPR n. 218/2000, prevede una sorta di percorso semplificato per il commissario, il liquidatore od il curatore delle imprese che si trovano in questa situazione, ferma restando la necessità che sia svolto, anche in questi casi, l'esame congiunto;

f) termini di conclusione del procedimento: essi sono compresi tra i trenta ed i sessanta giorni a seconda dei casi e dell'ampiezza dell'azienda richiedente. Per quel che riguarda la richiesta di CIGS per crisi aziendale il decreto di concessione è emanato entro trenta giorni dalla ricezione dell'istanza da parte della Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali e gli Incentivi all'Occupazione.

Tra gli argomenti affrontati dalla circolare n. 64/2000 e restando strettamente collegati all'argomento oggetto della nostra riflessione che è soltanto la CIGS per crisi aziendale, c'è quello dei controlli del personale di vigilanza delle Direzioni provinciali del Lavoro. Nel nostro caso non c'è un obbligo di specifici accertamenti da parte dell'organo ispettivo, così come avviene, ad esempio, per la richiesta di intervento salariale in caso di ristrutturazione (controlli cadenzati nel tempo e ripetuti per verificare "in progress" l'andamento del programma). L'unico accesso, in un certo senso obbligato dalla norma, che è previsto riguarda l'ipotesi nella quale il datore di lavoro chieda il c.d. "pagamento diretto" da parte dell'INPS delle competenze economiche spettanti ai lavoratori.

La verifica è finalizzata a provare le difficoltà finanziarie in cui versa l'azienda richiedente. L'accertamento operato dal servizio ispettivo, su richiesta della Direzione Generale, deve essere, per quanto possibile celere e, comunque, tale da permettere alla stessa, in caso di verifica positiva della situazione, di autorizzare il beneficio attraverso lo stesso decreto di concessione della CIGS.

**Modena, 11 marzo 2009**

**Eufrazio MASSI**  
**Dirigente della Direzione provinciale del Lavoro di Modena**