

Verifiche ispettive

Cigs e contratto di solidarietà

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Prosegue l'opera, invero, meritoria della Direzione generale per gli ammortizzatori sociali ed incentivi all'occupazione che, conscia delle novità e, soprattutto, delle problematiche correlate alla piena applicazione del D.Lgs. n. 148/2015, detta, continuamente, indicazioni operative sia nei confronti dei datori di lavoro che dei lavoratori che, delle parti sociali: ora, con la circolare n. 27 dell'8 agosto 2016, formalmente inviata alle articolazioni periferiche del Ministero del lavoro, viene ipotizzato una sorta di *vademecum* per gli ispettori del lavoro chiamati ad effettuare le **verifiche sulle integrazioni salariali straordinarie** richieste.

Nella sostanza, anche ricapitolando cose già dette in precedenza, si ricorda che, ai fini di quelle che sono le previsioni normative il legislatore ha previsto verifiche per due ipotesi:

- a) quelle finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali assunti in sede di presentazione del programma di Cigs;
- b) quelle finalizzate all'accertamento dei presupposti per la concessione del pagamento diretto dei lavoratori.

L'analisi che segue non potrà che avere sempre presenti le causali individuate dal D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033.

Verifiche sugli impegni aziendali assunti

La nuova chiave di lettura è rappresentata dall'art. 25, comma 6, D.Lgs. n. 148/2015: cambiando una prassi consolidata, le verifiche, per tutte le ipotesi (Cigs e Cds) degli Organi di vigilanza finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali sono svolti nei **tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale straordinario** che, con la riforma, può essere concesso, sin dall'inizio, per tutto il periodo richiesto. La relazione ispettiva va inviata al Ministero entro i 30 giorni successivi alla fine dell'intervento integrativo salariale autorizzato e qualora dalla stessa emerga che il programma non è stato svolto o è stato rispettato solo in parte, il

successivo riesame si conclude, fatte salve situazioni che necessitino di ulteriori accertamenti, con un provvedimento che deve essere emanato entro i successivi 90 giorni.

Le Direzioni territoriali del lavoro (ed, a breve, gli Ispettorati territoriali del lavoro che ne ereditano i compiti con la piena attuazione del D.Lgs. n. 149/2015) sono in grado, da subito, di "calendarizzare" i tempi in quanto l'istanza va inviata, telematicamente, sia alla Divisione IV della Direzione generale per gli ammortizzatori che alla Direzione territoriale: in ogni caso, il sistema CIGSonline la invia, in automatico, alla Direzione territoriale competente.

La Direzione generale per gli ammortizzatori sociali e gli incentivi all'occupazione richiama, nella parte finale della citata circolare, le Direzioni del lavoro all'osservanza dei termini entro cui procedere all'accertamento anche per i riflessi di responsabilità per ritardo nella conclusione del procedimento amministrativo di revoca (nel caso in cui, ad esempio, non sia stato svolto il programma presentato), secondo la previsione contenuta nell'art. 2, comma 9, legge n. 241/1990. Ciò, ad avviso di chi scrive, dovrebbe comportare una particolare attenzione da parte dei dirigenti delle Direzioni che dovrebbero assegnare, senza indugio, la pratica di verifica nel momento in cui, per effetto del mero decorso temporale (tre mesi prima della scadenza), occorrerà effettuare i controlli richiesti dalla norma. Di conseguenza, nell'attività di programmazione degli interventi ispettivi, non potranno essere considerati come "ispezioni di seconda mano": si tratta di verifiche che hanno una particolare rilevanza sia in termini di singoli impegni economici per l'Erario pubblico che, complessivamente, atteso che il ricorso agli ammortizzatori straordinari non sembra essere affatto diminuito, nonostante i costi di molto superiori, nei primi dodici mesi di vigenza delle nuove disposizioni.

Un identico ragionamento va fatto nel caso in cui l'impresa abbia presentato la richiesta di *pa-*

Jobs Act

pagamento diretto della Cigs o della solidarietà: il rispetto dei termini procedurali (30 giorni dalla presentazione dell'istanza) assume una particolare rilevanza.

Un passaggio fondamentale relativo alle modalità di svolgimento delle verifiche riguarda il radicamento della **competenza territoriale**. Qui, il Dicastero del lavoro opera una duplice distinzione:

a) presupposti per la concessione del pagamento diretto: qualora siano interessate una o più unità produttive che insistono sul territorio della Direzione del lavoro, la competenza viene esercitata dal Servizio ispettivo della stessa. Se la richiesta riguarda più unità produttive ubicate nella Regione o in più Regioni, il radicamento della competenza avviene sulla Direzione del lavoro ove insiste la sede legale;

b) verifiche ispettive per l'accertamento della realizzazione del programma aziendale: esse devono essere effettuate da ciascuna Direzione del lavoro nel cui territorio è ubicata l'unità produttiva interessata. Ciò significa che, fatta salva l'ipotesi in cui sia lo stesso Ministero ad autorizzare l'accertamento, ogni servizio ispettivo dovrà effettuare le proprie verifiche e, poi, dovrà inviarle alla Divisione IV della Direzione generale per gli ammortizzatori e gli incentivi all'occupazione, entro i termini procedurali, in via telematica, attraverso il sistema CIGSonline.

Prima di entrare nel merito delle varie causali, seguendo l'ordine fissato dal D.M. n. 94033/2016 occorre precisare come l'accertamento non possa essere soltanto documentale ma postuli, sempre, l'accesso in azienda.

Riorganizzazione aziendale

L'art. 21, comma 1, lett. *a*) prevede che la Cigs possa essere richiesta, per un massimo di 24 mesi, per la causale di riorganizzazione aziendale che postula, innanzitutto, un **piano di interventi finalizzato ad eliminare inefficienze di natura produttiva o gestionale**. Il programma deve contenere indicazioni sia sugli investimenti che si intendono realizzare che sulla eventuale formazione con l'obiettivo di realizzare un consistente recupero del personale messo in Cigs.

È evidente che un aspetto basilare è rappresentato dal **valore degli investimenti ipotizzati**, dichiarati all'atto di presentazione della domanda che, rapportato su base annua in relazione alla durata

dell'intervento, deve essere superiore al valore medio degli investimenti, della stessa tipologia, operati nei 24 mesi precedenti. L'ammontare degli investimenti previsti (correlati alle unità produttive interessate) comprende anche gli eventuali investimenti per la formazione o la riqualificazione, comprensivi dei contributi pubblici nazionali, regionali e comunitari.

Ma, cosa devono verificare gli ispettori del lavoro?

Il primo controllo deve essere funzionale alla **verifica degli investimenti effettuati**: essi devono riguardare, direttamente, quelli impegnati nel processo produttivo e descritti nell'istanza di richiesta: il tutto, anche in coerenza con ciò che afferma l'art. 1, comma 3, D.M. n. 94033/2016. Cosa significa quest'ultima affermazione?

Significa che non si tiene conto del valore medio annuo degli investimenti superiore alla media di quelli dell'ultimo biennio se l'impresa richiedente la ristrutturazione è "reduce" da un precedente intervento di Cigs *ex lege* n. 223/1991 nei due anni antecedenti.

Qualora non ricorra quest'ultima ipotesi gli ispettori dovranno verificare sia la congruità degli importi investiti, controllando gli importi delle fatture, che la stretta correlazione al programma di investimenti sul quale sussiste l'impegno aziendale. C'è, poi, (secondo controllo) la questione legata all'**attività di qualificazione o riqualificazione professionale**: se la stessa è stata prevista per il recupero e la valorizzazione delle risorse interne, gli ispettori del lavoro devono verificare la stretta correlazione tra la formazione effettuata e le sospensioni, cosa molto importante e critica (il perché si spiegherà tra poco) soprattutto se si svolge sul posto di lavoro con un congruo numero di soggetti interessati alla formazione. La criticità che (l'esperienza ce lo dimostra) potrebbe portare a forme elusive può essere superata accertando che il percorso di formazione è finalizzato esclusivamente all'aggiornamento e non alla produzione ordinaria. Tutto questo comporta un accertamento sulla effettiva sospensione dei lavoratori dalla normale attività, la concreta attuazione delle sospensioni, il collegamento della formazione con la riorganizzazione ed il numero dei lavoratori coinvolti.

La circolare n. 27/2016 citata offre alcuni **parametri indicativi** per verificare la "bontà" della formazione sul luogo di lavoro:

a) quando i lavoratori sono adibiti a mansioni e compiti diversi rispetto a quelli di ordinario impiego;

b) quando, pur svolgendo gli stessi compiti, vengono adibiti su macchinari ed attrezzature diverse;

c) quando il progetto formativo postula una parte teorica strettamente correlata ad una parte pratica;

d) quando i soggetti formatori presentano una idoneità specifica al compito;

e) quando, durante la formazione, vi sia una forma di “tutoraggio” da parte di lavoratori esperto su tali macchinari o di istruttori.

Il terzo controllo riguarda l'**accertamento relativo alle sospensioni** che, per l'entità, le modalità ed il tempo richiesto, devono essere collegate alla riorganizzazione: ciò potrà avvenire anche con l'acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori

La quarta verifica riguarda il **recupero occupazionale**: l'art. 1, comma 1, lett. f), D.M. n. 94033/2016 afferma che lo stesso deve raggiungere almeno la percentuale del 70%: qui il computo, che è di natura puramente matematica, deve considerare non soltanto il numero dei lavoratori rientrati in azienda al termine del periodo di integrazione, ma anche di quelli ricollocati in altre unità produttive dell'impresa o in altre aziende o di quelli che hanno abbandonato l'azienda attraverso lo strumento delle dimissioni o delle risoluzioni consensuali o, anche, al termine di una procedura di mobilità conclusasi con il criterio della volontarietà (tale è il significato che la circolare n. 27/2016 esprime quando parla di “gestione non traumatica” delle eccedenze). Ovviamente, ad avviso di chi scrive, nel calcolo rientrano anche i lavoratori che, risolvendo il rapporto, sono andati in pensione, sfruttando qualche provvedimento agevolativo predisposto dal legislatore come, ad esempio, quello individuato dall'art. 4, commi da 1 a 7-ter, della legge n. 92/2012. Eventuali esuberanti ulteriori andranno verificati alla luce del piano di gestione presentato dall'azienda al momento della presentazione della domanda di Cigs.

Crisi aziendale

L'ipotesi prevista dall'art. 21, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 148/2015 relativa alla crisi aziendale fa riferimento a due causali diverse.

La prima riguarda una **situazione involutiva dell'impresa** e postula un piano di risanamento de-

stinato a fronteggiare una serie di squilibri (produttivi, finanziari, gestionali e di mercato): esso deve contenere interventi per il raggiungimento dell'obiettivo finalizzato, da un lato alla continuazione dell'attività aziendale (non è più possibile la Cigs per cessazione di attività) ed alla salvaguardia, anche parziale, dell'occupazione.

La seconda concerne la richiesta di Cigs per crisi aziendale dovuta ad un **evento improvviso ed impreveduto** (si pensi, ad esempio, a misure di “embargo” nelle esportazioni e nelle importazioni verso uno Stato estero disposte dagli Organismi comunitari).

Entrambe le ipotesi prevedono che l'eventuale concessione non possa avere una durata superiore ai 12 mesi.

Ma come deve avvenire la verifica degli ispettori?

Nel primo caso va valutato se il datore di lavoro ha rispettato sia i tempi che i contenuti del programma di risanamento: ciò significa che vanno acquisiti e verificati documenti di natura amministrativa, fiscale, contabile e commerciale, necessari per avere un quadro d'insieme. Quest'ultimo va valutato anche in rapporto all'andamento involutivo dell'ultimo biennio (bilanci “in rosso”) ed al ridimensionamento (o, quantomeno, la “stasi”) dell'organico: non è che le nuove assunzioni siano “vietate” ma, certo, a meno che non si tratti di profili professionali non presenti in azienda e assolutamente necessari per la produzione, le stesse sono viste con “sospetto” (e andrebbero “motivate” agli ispettori), soprattutto, se accompagnate da benefici di natura contributiva (ad esempio, esonero contributivo *ex lege* n. 190/2014 o n. 208/2015), economica (50% dell'indennità di mobilità non ancora corrisposta) o fiscale (non computabilità ai fini dell'Irap del costo del personale assunto a tempo indeterminato nel periodo “sotto osservazione”).

Normalmente, il programma di risanamento è accompagnato da un piano di **gestione degli esuberanti**, cosa che può avvenire ipotizzando modalità diverse di cui, quella più comune, è, senz'altro, quella che prevede il ricorso alla procedura collettiva di riduzione di personale. Gli ispettori non devono entrare nel merito di questa ma devono verificare se il programma di ridimensionamento degli organici è avvenuto o meno: non entrare nel merito significa, ad avviso di chi scrive, astenersi da qualsiasi valutazione che riguardi l'i-

Jobs Act

ter procedimentale per la quale il legislatore prevede, attraverso altri strumenti (ricorso giudiziario) la possibilità dell'impugnativa.

Nel secondo caso ove la crisi è dovuta ad un evento improvviso od imprevisto non ha senso la verifica del biennio antecedente: qui va, *in primis*, valutato se l'evento che ha dato origine alla richiesta ed alla successiva concessione, presenta proprio le caratteristiche sopra evidenziate e, inoltre, se il piano di risanamento prospettato (ad esempio, ricerca di nuovi mercati) ha avuto attuazione. Il ridimensionamento della struttura aziendale non è una caratteristica necessaria ed obbligatoria di questa causale: tuttavia, se è stata prevista, occorrerà verificarne l'attuazione.

Contratto di solidarietà

Come è noto, il contratto di solidarietà difensivo è, tra gli ammortizzatori sociali previsti, l'unico che richiede il raggiungimento di un **accordo sindacale** che, tuttavia, può avvenire soltanto con organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, territoriale o con le "loro" Rsa o la Rsu, secondo la chiara dizione contenuta nell'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015. Prima di entrare nel merito delle cose che gli ispettori del lavoro devono verificare, è opportuno ricapitolare i punti essenziali del contratto di solidarietà il cui obiettivo principale è quello di scongiurare, in tutto o in parte, licenziamenti collettivi attraverso una **riduzione dell'orario** che nella media, per i soggetti interessati, non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile con punte del 70% per i singoli lavoratori ma intese come media di riduzione nell'arco dell'intero periodo. Gli accordi collettivi devono specificare le modalità di ricorso ad una maggiore prestazione lavorativa, durante la solidarietà, determinata da un aumento delle commesse o della produttività: ciò comporta una corrispondente riduzione del trattamento integrativo.

In linea di massima, durante la solidarietà non sono possibili **nuove assunzioni** a meno che le stesse non riguardino lavoratori in possesso di professionalità non disponibili nell'organico aziendale: tale principio è stato richiamato dal Ministero del lavoro con l'interpello n. 21 dell'11 agosto 2016 a proposito della possibilità

di assumere un apprendista con contratto professionalizzante.

Ma cosa devono verificare gli ispettori del lavoro?

Innanzitutto che il contratto di solidarietà, inteso come riduzione oraria programmata, sia stato rispettato: ciò potrà accadere incrociando i dati del Libro unico del lavoro e delle timbrature, con le dichiarazioni dei lavoratori interessati.

Una particolare attenzione va posta all'orario di lavoro, nel senso che prestazioni superiori a quelle concordate nell'accordo possono essere giustificate soltanto se previste dal contratto stesso, comportando una riduzione dell'integrazione. In tale logica va visto il **lavoro straordinario** che non è, assolutamente, ammesso per i lavoratori interessati, fatte salve ipotesi del tutto eccezionali che debbono essere giustificate e motivate.

Un'ultima verifica riguarda la possibilità che sia stata aperta una procedura di **riduzione collettiva di personale**, oppure, che ci siano state offerte datoriali per la risoluzione di rapporti di lavoro in essere: ebbene, l'art. 4, D.M. n. 94033/2016 prevede, in linea di continuità con un indirizzo espresso negli anni passati, che riduzioni di personale ci possano essere ma che esse debbano avvenire con la "non opposizione" dei lavoratori (volontarietà quale criterio nella procedura collettiva, dimissioni, risoluzioni consensuali). Da ciò discende che nel caso in cui si sia verificata questa eventualità, gli organi di vigilanza dovranno controllare gli atti che hanno portato alla risoluzione dei singoli rapporti di lavoro.

Imprese appaltatrici di servizi di mensa e servizi di pulizia

Il trattamento integrativo salariale straordinario per i dipendenti delle imprese che gestiscono i servizi di mensa e quelli di pulizia, come chiaramente affermato nel D.M. n. 94033/2016 per poter essere riconosciuto deve essere in **stretta correlazione con la contrazione dell'attività del committente** che ha fatto ricorso ad uno qualsiasi degli ammortizzatori ordinari o straordinari (Cigo - solo per i servizi di mensa -, Cigs per ristrutturazione, Cigs per crisi aziendale, contratto di solidarietà difensivo).

La verifica degli organi ispettivi è finalizzata a verificare la connessione tra i due eventi e, in tale ottica, andranno acquisiti i contratti di appalto

o di subappalto e la documentazione contabile e “visionato” il Lul.

Imprese artigiane

Per l'impresa artigiana il ricorso al trattamento di integrazione salariale è possibile soltanto nel caso in cui il committente che ha un **influsso gestionale prevalente** abbia fatto ricorso ad uno qualsiasi degli ammortizzatori sociali straordinari, a trattamenti di integrazione ordinaria, a prestazioni a carico dei fondi di solidarietà alternativi o del fondo di integrazione salariale. Per i dipendenti delle imprese artigiane il trattamento può essere autorizzato limitatamente al periodo in cui vi sia stato ricorso ai trattamenti di sostegno da parte dell'impresa che esercita l'influsso prevalente.

Il compito degli ispettori si sostanzia nella verifica dell'influsso prevalente (fatture che superano la misura del 50%) e nella, conseguente, diretta connessione tra le due “situazioni di crisi”.

Partiti e movimenti politici

L'art. 16, comma 1, D.L. n. 149/2013 (legge n. 13/2014) ha esteso ai partiti ed ai movimenti politici ed alle loro articolazioni territoriali (a prescindere dal numero dei dipendenti) la possibilità di richiedere, nel limite dei finanziamenti previsti dalla legge, la Cigs ed il contratto di solidarietà difensivo. La norma non riguarda i dipendenti dei gruppi parlamentari di Camera e Senato e di quelli costituiti presso i Consigli regionali.

Nel caso in cui sia stato presentato un **programma di riorganizzazione**, gli ispettori del lavoro debbono verificare la coerenza delle sospensioni con l'attuazione del programma di gestione delle eccedenze di personale. Se, invece, la richiesta è quella di **crisi aziendale** il controllo va fatto sulla “ripresa della attività” e sul piano di gestione degli esuberanti.

Qualora sia stato, invece, richiesto il **contratto di solidarietà difensivo**, gli organi di vigilanza dovranno effettuare le verifiche che sono state sopra descritte.

Procedure concorsuali

Come è noto, dal 1° gennaio 2016, per effetto dell'art. 2, comma 70, legge n. 92/2012 **non è più possibile chiedere ed autorizzare la Cigs** per le imprese ammesse ad una procedura con-

corsuale. Tuttavia, come già precisato in via amministrativa, se la procedura prevede una continuazione dell'attività, è possibile fare ricorso ad una delle ipotesi previste dagli ammortizzatori sociali straordinari. Conseguentemente, gli organi di vigilanza, a seconda della richiesta, effettueranno i controlli già descritti per le singole causali.

Violazione del criterio della rotazione in Cigs

L'art. 24, comma 6, D.Lgs. n. 148/2015 ed il successivo D.M. 10 marzo 2016, n. 94956 hanno previsto un sistema sanzionatorio nei confronti di quelle imprese che, disattendendo quanto previsto nel verbale di esame congiunto con le organizzazioni sindacali o dichiarato nella istanza di concessione della Cigs, hanno disatteso la rotazione tra i lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario: il decreto ha quantificato la sanzione in un **aumento del contributo addizionale** previsto dall'art. 5, D.Lgs. n. 148/2015, nella misura dell'1%, calcolato sui singoli lavoratori per i quali non è stata applicata la rotazione che, va sottolineato, serve per “non emarginare” alcuni dipendenti, facendo gravare soltanto su alcuni di essi, la riduzione della retribuzione.

L'accertamento ispettivo può partire da una segnalazione dei lavoratori interessati o da una organizzazione sindacale ma anche a seguito di un normale accesso ispettivo o anche in sede di verifica effettuata nei tre mesi antecedenti la fine dell'intervento.

La verifica prevede il controllo della documentazione aziendale, del Lul e l'acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori e dei rappresentanti dell'azienda.

Il D.M. n. 94956/2016 che si compone di soli due articoli afferma che “per le finalità di cui all'art. 2, la Direzione territoriale del lavoro competente trasmette gli esiti dell'accertamento alla sede territoriale dell'Inps che provvede ad applicare la sanzione comminata in sede di verifica ispettiva”.

Emerge, stando al passaggio normativo, ripetuto, pressoché pedissequamente, dalla circolare n. 27/2016 che ci troviamo di fronte a due momenti distinti.

Il primo riguarda l'accertamento ispettivo: se la rotazione non è stata effettuata l'ispettore del la-

Jobs Act

voro commina la sanzione consistente nell'aumento del contributo addizionale dell'1% con riferimento al numero dei lavoratori ed al periodo accertato: la stessa, che è l'unica sanzione prevista, dovrà essere notificata al trasgressore ed, inoltre, copia del verbale, dovrà essere inviata alla locale sede dell'Istituto.

Il secondo concerne l'effettiva applicazione: sulla base del verbale di ispezione, l'Inps applica la sanzione maggiorando dell'1% il contributo addizionale dovuto ex art. 5, D.Lgs. n. 148/2015 per il numero dei lavoratori interessati e per il periodo. La quantificazione può variare (e qui l'Istituto è l'unico ad avere il conteggio) in relazione al periodo temporale di riferimento all'interno del quinquennio mobile (9% per i primi dodici mesi, 12% fino al ventiquattresimo mese, 15% fino al trentaseiesimo mese). Si ricorda che per effetto della previsione contenuta nell'art. 4, D.Lgs. n. 148/2015 per ciascuna unità produttiva si sommano i periodi di trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale.

La questione della mancata rotazione, al di là degli aspetti rilevabili con l'accesso ispettivo ed il conseguente aumento del contributo addizionale, pone un problema di natura risarcitoria a favore dei lavoratori esclusi. L'**indennità risarcitoria**, può essere quantificata ex art. 1218 c.c. (inadempimento contrattuale) in una misura che tiene conto di quanto gli interessati avrebbero percepito a titolo di retribuzione e quanto ottenuto a titolo di integrazione salariale. La Corte di cassazione, con la sentenza n. 13926/2001, che si riferisce al vecchio testo sulla rotazione contenuto nell'art. 1, legge n. 223/1991, ha ritenuto che il diritto a chiedere il risarcimento possa essere esercitato anche collettivamente attraverso le organizzazioni sindacali.

Pagamento diretto

L'art. 7, comma 5, D.Lgs. n. 148/2015 prevede che in presenza di difficoltà di natura finanziaria il datore di lavoro possa richiedere al Ministero del lavoro che venga autorizzato il pagamento diretto ai lavoratori dell'integrazione salariale straordinaria da parte dell'Inps. L'autorizzazione può avvenire anche contestualmente all'emissione del provvedimento di concessione ma la stessa può essere sottoposta a revoca nel caso in cui

gli organi di vigilanza non constatino le predette difficoltà.

Già la circolare n. 24/2015 aveva fornito agli ispettori le prime indicazioni che, ora, la circolare n. 27/2016 provvede ad integrare.

Nella sostanza, al di là di relazioni abbastanza lunghe e "fumose", si chiede alle Direzioni del lavoro di dichiarare espressamente se le **difficoltà di natura finanziaria impediscono all'impresa di anticipare il trattamento e di congruagliarlo** successivamente.

La verifica va fatta sull'analisi dell'indice di liquidità riferita all'anno in corso: esso deve risultare negativo, con valore inferiore all'unità, ed è il risultato del rapporto tra liquidità immediate e passività correnti. Qualora ciò non sia congruamente rilevabile, gli organi di vigilanza (ma ciò viene inteso come eccezionale) possono prendere in considerazione documenti aziendali riferibili direttamente all'impresa o al Consiglio di amministrazione.

Per liquidità immediate si intendono: contanti in cassa ed assegni, conto corrente bancario, titoli facilmente negoziabili sul mercato (il Ministero non si dilunga sul significato dell'avverbio "facilmente", cosa che potrebbe presupporre, in determinate situazioni, accertamenti che esulano dalla preparazione professionale dell'ispettore).

Per passività correnti si intendono: debiti di fornitura, debiti per finanziamenti a breve e debiti verso banche, debiti diversi (Iva, Irpef, dipendenti, Inps, Inail, ecc.), ratei e riscontri passivi, partite passive da liquidare, quote di finanziamento a medio e lungo termine che debbono scadere entro dodici mesi.

Regime transitorio

Nell'ultimo "passaggio" la circolare n. 27/2016 affronta la questione del *c.d.* "regime transitorio" che riguarda quei **provvedimenti di integrazione salariale che hanno "visto la luce" prima del 24 settembre 2015**, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2016.

Si tratta delle richieste presentate secondo le previsioni della legge n. 223/1991 (Cigs per conversione, ristrutturazione, riorganizzazione, crisi aziendale, crisi aziendale per cessazione di attività), della legge n. 863/1984 (vecchio contratto di solidarietà difensivo) e D.P.R. n. 218/2000 (modalità operative): queste seguono le regole proce-

dimentali all'epoca in vigore. Da ciò discende che per il contratto di solidarietà difensivo *ex lege* n. 863/1984 non sia previsto alcun accertamento ispettivo se non nella ipotesi in cui sia richiesto il pagamento diretto.

Da ultimo, si ricorda che per le causali di riorganizzazione, ristrutturazione e conversione aziendale *ex art. 1, legge n. 223/1991*, le tempistiche procedurali restano quelle individuate dall'art. 4, D.P.R. n. 218/2000: esse, tenuto conto

del tempo trascorso, hanno, al momento, rilevanza quasi esclusivamente per il comma 2, il quale prevede che “decorsi 12 mesi dall'inizio del trattamento straordinario di integrazione salariale, il Servizio ispettivo delle direzioni territoriali del lavoro competenti, entro 20 giorni dalla presentazione di ciascuna domanda di proroga, svolge una verifica intesa ad accertare la regolare attuazione del programma da parte dell'impresa”.