

Indicazioni operative

Contratti di solidarietà: proroga dei trattamenti integrativi salariali

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Con la circolare n. 6 del 3 aprile 2019, la Direzione generale degli ammortizzatori sociali e della Formazione del Ministero del lavoro, ha fornito le proprie indicazioni operative sui contenuti dell'art. 26-*bis*, D.L. n. 4/2019, convertito, con modificazioni, nella legge n. 26/2019.

Prima di entrare nel merito di quanto affermato in sede ministeriale è opportuno ricordare come il Parlamento fosse già intervenuto, con alcune novità introdotte nel *corpus* del D.Lgs. n. 148/2015, per alcune situazioni particolari, a derogare alla rigidità del dettato normativo, in materia di integrazioni salariali straordinarie.

Cosa ha, in sostanza, fatto il legislatore con l'art. 26-*bis* appena richiamato?

Procedendo nell'opera di interpolazione su disposizioni già esistenti, ha variato i contenuti dei commi 1 e 3 dell'art. 22-*bis* D.Lgs. n. 148/2015 estendendo anche al 2020 la possibilità di fruire, a determinate condizioni, della proroga degli ammortizzatori sociali ed ha implementato le somme disponibili per il 2019 a 180 milioni di euro e a 50 milioni per il 2020 (per il 2018 sono restati 100 milioni).

La disposizione, che ha introdotto nel nostro ordinamento l'art. 22-*bis*, era contenuta nel comma 133 dell'art. 1, legge n. 205/2017 al quale era seguito, nel D.L. n. 119/2018, convertito, con modificazioni, nella legge n. 136, l'art. 25.

L'analisi che segue vuole essere una riflessione su tutta la materia (Cigs e contratti di solidarietà) che, ovviamente, va esaminata sia alla luce dell'ultima circolare sopracitata che di quelle antecedenti, la n. 2/2018 e la n. 16/2018.

Viene ipotizzata, a determinate condizioni, la proroga dell'intervento di Cigs per la causali di

riorganizzazione e di crisi aziendale e del contratto di solidarietà (quest'ultimo a partire dal 24 ottobre 2018): nella sostanza, ci si trova di fronte ad uno sfioramento sia del limite massimo del quinquennio mobile che di quello particolare previsto per le singole causali (24 mesi per la ristrutturazione, 12 mesi per la crisi aziendale e 24 mesi per la solidarietà).

Il testo parla, espressamente, di deroga agli articoli 4 e 22, comma 2, 3 e 5 (questi due ultimi citati dal predetto art. 25), D.Lgs. n. 148/2015. Tale possibilità, comunque, non ha natura strutturale, ma viene limitata agli anni 2018 (ormai, trascorso), 2019 e 2020 all'interno di tetti di spesa annuali.

Requisiti per le imprese e limiti temporali

La possibilità di proroga non è generale, ma circoscritta ad alcune imprese aziende in possesso di determinati requisiti che, a partire dal 24 ottobre 2018 non comprendono più quelli dimensionali (si parlava, nel comma 133, art. 1, legge n. 205/2017, di oltre 100 dipendenti), ma che hanno natura soggettiva: il requisito dell'organico è stato cancellato dall'art. 25, D.L. n. 119/2018.

Le imprese debbono possedere, nel contesto regionale territoriale, una rilevanza strategica anche per le ricadute occupazionali ed, inoltre, (altro requisito essenziale) debbono aver raggiunto o stare per raggiungere il limite massimo di utilizzo. Indubbiamente, la rilevanza strategica rispetto all'occupazione può essere maggiore o minore se rapportata al contesto socio-economico in cui insiste l'azienda che richiede l'intervento integrativo.

Approfondimenti

Alcuni chiarimenti, oltremodo necessari, furono dettati, per le causali di ristrutturazione e crisi aziendale dalla Direzione generale per gli ammortizzatori sociali e la Formazione del Ministero del lavoro, con la circolare n. 2 del 7 febbraio 2018, formulata con il parere positivo dell'Ufficio legislativo, alla quale si è aggiunta, il 29 ottobre u.s., la circolare n. 16 con la quale, oltre a sottolineare le novità introdotte, vengono chiarite alcune questioni operative sorte nel corso dei primi mesi di vigenza della precedente disposizione.

La circolare n. 6/2019, oltre a confermare una serie di passaggi individuati dalle precedenti note, sui quali ci si soffermerà più avanti, precisa che "per le diverse annualità indicate dal citato art. 22-bis, come modificato dalla legge n. 26, il trattamento di integrazione salariale previsto dalla citata disposizione è riconoscibile, alla presenza di tutti gli altri requisiti indicati, nel limite massimo di dodici mesi per ciascun anno di vigenza della norma stessa".

Il tetto massimo disposto annualmente è, nella sostanza, il limite entro cui è possibile riconoscere l'ammortizzatore sociale, con la conseguenza che la proroga del trattamento per ulteriori dodici mesi può essere riconosciuta anche nel corso del 2019 e del 2020, in presenza di tutti gli elementi che la norma richiede e sulla scorta delle risorse finanziarie disponibili, con possibilità, in sede di accordo ministeriale, di rimodulare l'intervento sulla base di quante risorse sono ancora disponibili, atteso che i fondi complessivi previsti non possono essere "sforati".

Fatta questa breve premessa, si ritiene opportuno entrare nel merito delle questioni che, peraltro, scaturiscono, essenzialmente, dai due precedenti interventi normativi essendo quello contenuto nella legge n. 26/2019, sostanzialmente, finalizzato alla individuazione delle risorse ulteriori.

Due sono gli elementi da prendere in considerazione: la rilevanza strategica ed il raggiungimento del tetto massimo integrabile.

Rilevanza strategica dell'impresa

La rilevanza strategica dell'impresa viene in considerazione non tanto per il tipo di lavorazione (anche se ciò non è escluso), quanto per le ricadute negative sull'occupazione che potrebbero causare, nel particolare contesto territoriale, forti squilibri occupazionali.

Da ciò discende la necessità di dimostrare la sussistenza di tale elemento anche attraverso interventi delle Regioni interessate e dei servizi per l'impiego che assumono una funzione di "garanti" di tale situazione, promuovendo iniziative di politica attiva, nel rispetto (ma non solo) delle previsioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2015.

Raggiungimento del tetto massimo integrabile

Il secondo requisito riguarda il raggiungimento del limite massimo di fruizione dell'ammortizzatore o l'approssimarsi allo stesso: ciò significa che, in presenza degli elementi appena sopra evidenziati, sarà opportuno presentare, in tempo, l'istanza di proroga, avvalendosi dell'usuale canale telematico della Cigs on-line.

Quale è la durata massima della proroga e, soprattutto, a quali condizioni può essere concessa?

La circolare n. 2/2018 afferma che il trattamento integrativo di cui parla l'art. 22-bis va inteso come prosecuzione, anche con soluzione di continuità, di un trattamento di Cigs, magari già concluso (allora si parlava del 2017, atteso che la nota ministeriale fu emanata subito dopo l'entrata in vigore della legge n. 205/2017): esso deve rappresentare una sorta di continuazione ed implementazione delle azioni di risanamento già in essere e portate avanti. La stessa identica cosa deve, ora, intendersi per il contratto di solidarietà difensivo, come sottolineato dalla circolare n. 16/2018.

Il legislatore effettua alcuni "distinguo", tenendo presente, che, a partire dal 24 settembre 2017, le ore integrabili (art. 22) per le ipotesi di Cigs non possono superare l'80% di quelle lavorabili nell'arco di tempo del programma autorizzato, come fu, allora, chiarito, dalla circolare del Ministero del lavoro n. 16/2017 e le successive note della Direzione Generale hanno fissato alcuni punti che possono così riassumersi:

a) per la **riorganizzazione aziendale**, lo "sforamento" può raggiungere i dodici mesi, nel caso in cui il programma di investimenti richiesto dall'art. 21, comma 2, che è alla base della precedente autorizzazione, sia caratterizzato da una complessità di investimenti che non sono attuabili nel limite massimo del biennio previsto (e qui, sarà necessario dimostrare il tutto attraverso precise e puntuali relazioni tecniche) o (ma le due

causali possono ben sussistere insieme) che vi siano piani di recupero occupazionale con le relative azioni di riqualificazione che non sono state attuate, completamente, durante l'arco temporale dei 24 mesi. Vale la pena di ricordare come l'ipotesi "riorganizzazione" preveda una percentuale di ricollocazione pari ad almeno il 70% del personale interessato alla integrazione salariale e che, ai fini del raggiungimento di tale percentuale vanno compresi sia coloro che restano nell'unità produttiva al termine del periodo di integrazione, che coloro che sono stati trasferiti in altra unità produttiva o che sono stati ricollocati presso altre imprese o che, infine, hanno risolto il proprio rapporto attraverso provvedimenti "non oppositivi" (nella sostanza, risoluzioni consensuali o accettazione volontaria del licenziamento, individuale o collettivo, magari supportato da incentivi all'esodo). La salvaguardia dei livelli occupazionali richiede la indicazione di specifiche azioni di politiche attive concordate con gli Enti regionali e territoriali interessati, anche allorché ad essere coinvolte siano più Regioni in considerazione del fatto che le unità produttive interessate possono insistere in territori diversi;

b) per la **crisi aziendale** (che, è bene ricordarlo, richiede, sempre, la ripresa dell'attività produttiva, in quanto quella "per cessazione di attività" ha proprie regole inserite nell'art. 44, D.L. n. 109/2018), l'integrazione salariale straordinaria "addizionale", può essere concessa per un massimo di sei mesi: ciò che si richiede è che il piano di risanamento già presentato sulla base della previsione contenuta nell'art. 21, comma 3, D.Lgs. n. 148/2015, necessiti di interventi complessi, non attuabili nei dodici mesi "canonici", finalizzati a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia dell'occupazione. Anche in questo caso vanno indicate le specifiche azioni di politiche attive concordate con la Regione o le Regioni (o Province autonome) interessate.

L'attivazione della proroga del contratto di solidarietà, per un massimo di dodici mesi (art. 25, D.L. n. 119/2018), richiede:

a) la **permanenza dell'esubero**, magari anche parziale (perché, ad esempio, in presenza di una procedura collettiva di riduzione di personale "aperta", si siano registrati "licenziamenti non oppositivi"), dichiarato nell'accordo sindacale a seguito del quale è stato richiesto l'intervento integrativo salariale straordinario;

b) la **presentazione di piani di gestione** finalizzati alla salvaguardia dell'occupazione anche concordati con la Regione o le Regioni interessate (o le Province autonome).

Le azioni di politica attiva potrebbero passare anche attraverso la ricollocazione dei lavoratori in Cigs di cui parla il comma 136, art. 1, legge n. 205/2017 con il quale è stato inserito nella normativa sugli ammortizzatori sociali, l'art. 24-bis: tale strumento, per una serie di ragioni, è stato, finora, poco utilizzato.

Da ciò discende che le parti (datore di lavoro e organizzazioni sindacali) possono stipulare un accordo finalizzato ad individuare il settore o le aree ed i profili professionali ritenuti eccedentari. I lavoratori interessati possono decidere di aderire o meno al percorso di ricollocazione: se la risposta è positiva (si parla di trenta giorni ma tale termine appare ordinatorio), i servizi del lavoro, direttamente, o attraverso Agenzie o Enti accreditati scelti dagli interessati, una volta "profilati" i lavoratori interessati, li avviano verso una ricollocazione mirata. In caso di risultato positivo, i dipendenti possono fruire del vantaggio dell'esenzione Irpef fino ad un massimo di nove mensilità sulle somme connesse alla cessazione del rapporto (ad esempio, incentivo all'esodo) oltre ad usufruire del 50% dell'indennità di integrazione salariale se il periodo di concessione non è ancora terminato. L'impresa "assumente" fruisce di uno sgravio contributivo di 4.030 euro all'anno (con esclusione di quanto dovuto all'Inail) per ogni lavoratore interessato, per dodici mesi in caso di assunzione a termine o per diciotto mesi se il rapporto viene instaurato, o successivamente trasformato, a tempo indeterminato.

Procedura

Quali sono i passaggi necessari per poter chiedere la proroga?

La norma richiede:

a) un **accordo sindacale** che va stipulato nella sede del Ministero del lavoro, presso la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali con la presenza della Regione interessata (o Provincia Autonoma) o, qualora la richiesta di proroga riguardi più unità produttive ubicate in contesti territoriali diversi, anche delle altre Regioni o Province autonome. La presenza di tali Enti appare, oltre modo importante, in

Approfondimenti

quanto è attraverso gli stessi ed i dipendenti centri per l'impiego che passa un possibile percorso di riqualificazione e di ricollocazione dei lavoratori eccedentari. Essa sta a significare, altresì, un impegno diretto e preminente nell'attuazione dei piani di politiche attive concordate, in considerazione della rilevanza strategica nel contesto occupazionale. Nell'accordo, ai fini del rispetto dei limiti di spesa, va quantificato, come già per la Cigs per ristrutturazione o crisi aziendale, l'onere finanziario dell'intervento di integrazione salariale, quantificato sulla base della riduzione dell'orario di lavoro;

b) la **presentazione di piani operativi** volti alla salvaguardia occupazionale all'interno di specifiche azioni di politiche attive concordate con la Regione o le Regioni interessate.

La contribuzione addizionale dovuta dall'impresa è quella prevista dall'art. 5, D.Lgs. n. 148/2015: essendo stabilita, per scaglioni, e legata alla durata complessiva degli ammortizzatori all'interno del quinquennio mobile (quindi, massimo 36 mesi) essa, presumibilmente, nella maggior parte dei casi, sarà pari al 15%, calcolata sulla retribuzione globale che sarebbe spettata ad ogni lavoratore per le ore di lavoro non prestate.

Le circolari n. 2 e n. 16 ricordano, in maniera precisa e puntuale, i passaggi collegati alla presentazione dell'istanza di proroga che va, unicamente, inviata attraverso l'applicativo della CIGSonline.

In questo caso ci si trova di fronte ad un intervento di integrazione salariale che esula dalle regole generali e che, comunque, è garantito dall'accordo siglato in sede ministeriale e dalla presenza degli Enti regionali coinvolti.

Da ciò discende che la effettiva necessità di garantire, da un lato, stabilità al trattamento integrativo di sostegno nei confronti dei lavoratori coinvolti e, dall'altro, la continuità aziendale, fanno sì che le disposizioni procedurali previste dall'art. 25, D.Lgs. n. 148/2015, non trovino applicazione (presentazione dell'istanza, attraverso il sistema telematico, entro sette giorni dalla stipula dell'accordo).

Tale eccezione alla regola generale si trova anche per la c.d. "Cigs per cessazione di attività", reintrodotta nel nostro ordinamento, con alcune condizioni, dall'art. 44, D.L. n. 109/2018 (c.d. "Decreto per Genova"), convertito, con modificazioni, nella legge n. 130/2018.

Le domande vengono esaminate seguendo l'ordine cronologico di presentazione ed entro il limite delle risorse assegnate per ciascun anno di riferimento.

Alla istanza, inviata telematicamente, va allegata copia dell'accordo raggiunto in sede ministeriale ed una relazione che attesti la presenza dei requisiti che possono dar luogo alla ulteriore richiesta di Cigs e del contratto di solidarietà.

Situazione finanziaria e verifiche ispettive

Al comma 6, art. 25, si fa riferimento alla attività di controllo degli organi di vigilanza degli Ispettorati territoriali del Lavoro: essi dovranno, comunque, procedere alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento integrativo salariale, con tutte le conseguenze del caso allorquando emerga che il programma presentato dall'impresa non sia stato realizzato completamente o in parte. Qui, appare evidente come il riferimento operativo per tale attività resti, sempre, la circolare n. 27/2016, la quale, ovviamente, va correlata alle novità introdotte nei provvedimenti che si sono succeduti dal gennaio 2018 (art. 1, comma 133, legge n. 205/2017, art. 25, D.L. n. 119/2018, convertito nella legge n. 136 e art. 26-bis D.L. n. 4/2019 convertito nella legge n. 26).

L'attività di controllo degli organi ispettivi può svilupparsi anche in presenza di una richiesta di "pagamento diretto" delle integrazioni salariali, ai sensi dell'art. 7, comma 5, D.Lgs. n. 148/2015, in presenza di difficoltà economiche persistenti nella impresa che ha ottenuto la proroga.

La norma prevede che laddove sussistano difficoltà di natura finanziaria il datore di lavoro possa richiedere al Ministero del lavoro l'autorizzazione al pagamento diretto dell'integrazione salariale straordinaria spettante ai lavoratori da parte dell'Inps: l'autorizzazione può avvenire anche contestualmente alla 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 rese più congrue e precise con la circolare n. 27/2016.

Nella sostanza, al di là di relazioni abbastanza lunghe e "fumose", si chiede agli Ispettorati ter-

ritoriali del Lavoro di dichiarare espressamente se le difficoltà di natura finanziaria impediscono all'impresa di anticipare il trattamento e di conguagliarlo 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 12 mesi.

Tornando all'argomento principale di questa riflessione è opportuno fare un cenno alle risorse finanziarie ulteriori rispetto a quelle già stabilite con l'art. 25, D.L. n. 119/2018: l'art. 26-*bis*, stabilendo che si tratta di 80 milioni per il 2019 e 50 milioni di euro per il 2020, afferma che sono tratte dal Fondo sociale per l'occupazione e la Formazione di cui parla l'art. 18, comma 1, lettera a), D.L. n. 185/2008, convertito, con modificazioni, nella legge n. 2/2009: è all'Inps che viene affidato, come in altre occasioni, il monitoraggio della spesa sostenuta.

L'Istituto, con cadenza mensile, trasmette i dati sia alla Direzione generale degli ammortizzatori e della formazione che a quella dei Rapporti di lavoro e delle relazioni industriali. Ovviamente, qualora dal monitoraggio risulti, anche in via prospettica, il superamento dei limiti annuali, una immediata comunicazione dovrà essere fornita alle due Direzioni generali.

Ulteriori precisazioni

Da ultimo, si ritiene opportuno ricordare alcune precisazioni che, il Dicastero del lavoro ha inteso fornire, con la circolare n. 16/2018, anche in relazione a quesiti intervenuti nei mesi scorsi:

a) il trattamento di Cigs "aggiuntivo" va inteso come prosecuzione del precedente intervento salariale concluso a meno che l'esubero di personale non sia stato risolto anche con procedure collettive di riduzione di personale;

b) il periodo congruo, ai fini del far ritenere, come attuale, le difficoltà lamentate dall'azienda, viene considerato all'interno dell'arco temporale dei 3 mesi antecedenti l'emanazione della circolare avvenuta il 29 ottobre;

c) il ricorso alla proroga è possibile anche per quelle imprese che, per effetto del raggiungimento del tetto massimo fruibile nel quinquennio mobile, non abbiano avuto la possibilità di ottenere il trattamento di Cigs per le durate indicate dagli art. 4 e 22, D.Lgs. n. 148/2015. Ovviamente, la durata è strettamente correlata al programma aziendale;

d) la proroga è possibile anche in favore di quelle imprese che abbiano fruito di Cigs e che, in presenza di criticità aziendali ed occupazionali ancora sussistenti, hanno fatto ricorso ad altri strumenti di integrazione salariale straordinaria od ordinaria;

e) gli effetti dell'accordo da stipulare in sede governativa possono essere limitati, per un'impresa che ha unità produttive dislocate in più Regioni, soltanto a quelle nelle quali è stata riconosciuta la particolare rilevanza economica ed occupazionale dall'Ente regionale interessato;

f) la presentazione della domanda finalizzata al raggiungimento dell'accordo in sede ministeriale (Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle Relazioni industriali) è sottoposta ad un termine che, sotto l'aspetto amministrativo, non appare derogabile: non prima dei 60 giorni antecedenti l'avvio della proroga del trattamento integrativo straordinario.

Fin qui le novità introdotte che non riguardano, assolutamente, le eventuali proroghe ai trattamenti integrativi dei Fondi di Solidarietà, disciplinati dagli articoli 26 e seguenti, D.Lgs. n. 148/2015.

Approfondimenti

Min. lav., circolare 3 aprile 2019, n. 6

Oggetto: Articolo 22-bis, Decreto legislativo n. 148/2015, come modificato dall'articolo 26-bis, Decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26. Precisazioni.

L'articolo 26-bis, Decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, introdotto con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26 (pubblicata in G.U. n. 75 del 29 marzo 2019) ha apportato all'articolo 22-bis, Decreto legislativo n. 148/2015 le seguenti modificazioni:

"a) al comma 1, le parole: 'Per gli anni 2018 e 2019' sono sostituite dalle seguenti: 'Per gli anni 2018, 2019 e 2020' e le parole: 'entro il limite massimo complessivo di spesa di 100 milioni di euro per ciascuno dei medesimi anni' sono sostituite dalle seguenti: 'entro il limite complessivo di spesa di 100 milioni di euro per l'anno 2018, di 180 milioni di euro per l'anno 2019 e di 50 milioni di euro per l'anno 2020';

b) al comma 3, le parole: 'All'onere derivante dai commi 1 e 2, pari a 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2018 e 2019' sono sostituite dalle seguenti: 'All'onere derivante dai commi 1 e 2, pari a 100 milioni di euro per l'anno 2018, a 180 milioni di euro per l'anno 2019 e a 50 milioni di euro per l'anno 2020'.

Agli oneri derivanti dal comma 1 del presente articolo, pari a 80 milioni di euro per l'anno 2019 e a 50 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del Decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, mediante utilizzo delle risorse indicate all'articolo 29, comma 3, lettere a) e b), Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, anche se confluite in piani gestionali diversi da quello di cui all'alinea del medesimo comma 3".

La nuova disposizione normativa, pertanto, estende anche per l'anno 2020 - nel limite delle risorse finanziarie sopra indicate - la possibilità alle imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberi significativi nel contesto territoriale, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza della Regione interessata, o delle Regioni interessate nel caso di imprese con unità produttive coinvolte ubicate in due o più Regioni, di richiedere la proroga dell'intervento straordinario di integrazione salariale, sino al limite massimo di dodici mesi, qualora il programma di riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 21, comma 2, sia caratterizzato da investimenti complessi non attuabili nel limite temporale di durata di ventiquattro mesi di cui all'articolo 22, comma 1, ovvero qualora il programma di riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 21, comma 2, presenti piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nel medesimo limite temporale.

Alle medesime condizioni e sempre nel limite delle risorse finanziarie indicate, in deroga ai limiti temporali di cui agli articoli 4 e 22, comma 2, del citato D.Lgs. n. 148/2015, può essere concessa la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria, sino al limite massimo di sei mesi, qualora il piano di risanamento di cui all'articolo 21, comma 3, presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di durata di dodici mesi di cui all'articolo 22, comma 2.

Alle medesime condizioni e nel limite delle risorse finanziarie sopra indicate, in deroga ai limiti temporali di cui agli articoli 4 e 22, commi 3 e 5 del citato D.Lgs. n. 148/2015, può essere concessa la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria per la causale contratto di solidarietà sino al limite massimo di 12 mesi, qualora permanga, in tutto o in parte, l'esubero di personale già dichiarato nell'accordo di cui all'articolo 21, comma 5, e si realizzino le condizioni di cui al comma 2.

Restano ferme, per quanto compatibili, le indicazioni operative già fornite con le circolari n. 2, del 7 febbraio 2018 e n. 16, del 29 ottobre 2018.

Per le diverse annualità indicate dal citato articolo 22-bis, così come modificato - acquisito il parere dell'Ufficio legislativo prot. n. 3836 del 1° aprile 2019 - si precisa che il trattamento di integrazione salariale previsto dalla citata disposizione è riconoscibile, alla presenza di tutti gli altri requisiti indicati, nel limite massimo di 12 mesi per ciascun anno di vigenza della norma stessa.

Il plafond di spesa massimo disposto dalla previsione normativa è sostanzialmente il limite entro il quale è possibile riconoscere l'ammortizzatore sociale.

La proroga del trattamento sarà pertanto riconoscibile per ulteriori 12 mesi anche nel 2019 e/o nel 2020 se in sede di accordo governativo, verificatesi la presenza di tutti gli altri requisiti individuati nella citata norma, siano disponibili risorse finanziarie tali da coprire l'impegno di spesa per tutto il periodo.

Diversamente, sempre in sede di accordo governativo, verificatesi le risorse finanziarie necessarie e la tipologia di programma d'intervento, la proroga dell'integrazione salariale straordinaria potrà essere rimodulata nel limite delle risorse finanziarie disponibili.

Resta fermo che qualora dal monitoraggio risulti il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite complessivo di spesa individuato per ciascun anno, l'Inps ne dà tempestiva comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.