

CDL e crisi d'impresa

Gestione degli esuberi: gli strumenti disponibili

Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti - Consulenti del lavoro

Nei momenti di difficoltà economica o finanziaria, capita che il primo fattore produttivo a cui le imprese rivolgono l'attenzione sia quello relativo al lavoro. In effetti, soprattutto nelle attività ad alto valore aggiunto, la riduzione del costo del lavoro può aiutare a migliorare i bilanci aziendali.

Prima che gli indicatori della crisi si manifestino, l'imprenditore può cogliere segnali di malessere che prescindono dai valori numerici o da quelli indicati in bilancio ma che, se risolti, possono migliorare l'organizzazione del lavoro e ridurne, anche indirettamente, i costi con un incremento della produttività. Potrebbe, infatti, verificarsi che, pur in assenza di significativi indici di difficoltà economica o finanziaria, si avvertano indizi di malessere che potrebbero pregiudicare il principio della continuità aziendale definita, secondo il nuovo Principio contabile OIC11 quale capacità dell'impresa di continuare a costituire un complesso economico funzionante destinato alla produzione di reddito per un prevedibile arco temporale futuro relativo ad un periodo di almeno 12 mesi dalla data di riferimento del bilancio.

In presenza di un adeguato assetto organizzativo e amministrativo, nonché contabile, l'amministratore dovrebbe poter cogliere i segnali di un pessimo clima aziendale, derivante da atteggiamenti ostili o non collaborativi dei lavoratori o litigiosità fra soci o amministratori, scarsa formazione del personale o mancato aggiornamento e innovazione dei fattori produttivi, ecc.

In questa fase vi sono strumenti che potrebbero consentire un recupero di produttività/redditività

e che, per quando riguarda i dipendenti vanno da una maggior attenzione al rispetto dei codici disciplinari ad operazioni di incentivo all'esodo. Può aiutare anche una più oculata scelta delle condizioni in caso di nuove assunzioni con l'utilizzo delle tipologie contrattuali maggiormente idonee agli scopi che si intendono raggiungere. Ciò anche in aderenza al nuovo testo dell'articolo 2086, Codice civile (Gestione dell'impresa) come modificato dall'articolo 375 del Codice della crisi:

“L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori. L'imprenditore, che operi in forma societaria o collettiva, ha il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale”.

Quando, però, gli indicatori della crisi (1) si manifestano, si riduce la gamma delle misure a cui poter fare ricorso. È il caso, per esempio, della cassa integrazione guadagni ordinaria (Cigo) che può essere chiesta solo a fronte di:

- a) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato.

(1) “Costituiscono indicatori di crisi gli squilibri di carattere reddituale, patrimoniale o finanziario, rapportati alle specifiche caratteristiche dell'impresa e dell'attività imprenditoriale svolta dal debitore, tenuto conto della data di costituzione e di inizio dell'attività, rilevabili attraverso appositi indici che diano evidenza della sostenibilità dei debiti per almeno i sei mesi successivi e delle prospettive di continuità aziendale per l'esercizio in corso o, quando la durata residua dell'esercizio al momento

della valutazione è inferiore a sei mesi, per i sei mesi successivi. A questi fini, sono indici significativi quelli che misurano la sostenibilità degli oneri dell'indebitamento con i flussi di cassa che l'impresa è in grado di generare e l'adeguatezza dei mezzi propri rispetto a quelli di terzi. Costituiscono altresì indicatori di crisi ritardi nei pagamenti reiterati e significativi, anche sulla base di quanto previsto nell'articolo 24” (D.Lgs. n. 14/2019, art. 13).

Percorsi

La caratteristica di “*evento oggettivamente non evitabile*” è riconosciuta a quelle causali determinate da casi fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio di impresa, per i quali risulti evidente la forza maggiore.

Appare quindi evidente che difficilmente si potrà ravvisare la temporaneità e/o la transitorietà degli eventi a fronte di una conclamata situazione di crisi.

Diversa è la possibilità di ricorrere alla cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs) che è, invece, uno strumento possibile per fronteggiare necessità di riorganizzazione o di crisi aziendale.

La Cigs può, infatti, essere chiesta a fronte di:

- **riorganizzazione aziendale**, con durata massima, per ciascuna unità produttiva, di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Il programma deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze gestionali e produttive ed essere in ogni caso finalizzato ad un “consistente” recupero occupazionale;
- **crisi aziendale**, con durata massima, per ciascuna unità produttiva, di 12 mesi, anche continuativi. Il piano deve essere teso a fronteggiare gli squilibri anche eventualmente derivanti da fattori esterni e deve contenere gli interventi utili al proseguimento dell’attività ed alla salvaguardia occupazionale;
- stipula di un **contratto di solidarietà** c.d. difensivo, volto ad evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego. Il contratto di solidarietà non si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili. A tale riguardo, nel caso di imprese rientranti nel settore edile, devono essere indicati nel suddetto contratto i nominativi dei lavoratori inseriti nella struttura permanente, distinguendo detti lavoratori da quelli addetti a tali cantieri. Il ricorso al contratto di solidarietà non è ammesso per i rapporti di lavoro a tempo determinato, instaurati al fine di soddisfare le esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale.

Cigs in caso di cessazione dell’attività produttiva

L’art. 44, Decreto legge 28 settembre 2018, n. 109 ha reintrodotto la possibilità di accedere alla

Cigs anche da parte delle imprese che cessano l’attività, causale non più prevista dal D.Lgs. n. 148/2015. Peraltro, l’art. 21, comma 4 di detto Decreto consentiva una fase transitoria per gli anni 2016, 2017, 2018 durante la quale era possibile ottenere rispettivamente 12, 9, e 6 mesi di Cigs in caso di concrete possibilità di cessione dell’attività a nuovo acquirente, previo accordo stipulato in sede governativa. Tale transizione è stata finanziata con 50 milioni di euro annui (2) che non sono stati in gran parte utilizzati e che hanno pertanto consentito di estendere agli anni 2019 e 2020 la possibilità di accedere alla Cigs anche in caso di cessazione dell’attività produttiva, per un massimo di dodici mesi complessivi, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico e della Regione interessata. Occorre però che si verifichi una delle seguenti ipotesi:

- a) sussistono concrete prospettive di cessione dell’attività con conseguente riassorbimento occupazionale, secondo quanto disposto dal decreto ministeriale del 25 marzo 2016, n. 95075;
- b) è possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo;
- c) sono previsti specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla Regione interessata.

La Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione del Ministero del lavoro ha individuato (3) i criteri per l’approvazione dei programmi di Cigs per crisi aziendale in favore di quelle imprese di cui sopra fra cui quelle in procedura concorsuale, che abbiano cessato (o stiano cessando) la propria attività produttiva e non abbiano ancora concluso le procedure per il licenziamento di tutti i lavoratori.

Il trattamento potrà essere concesso, in deroga agli articoli 4 e 22, D.Lgs. n. 148/2015, a decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto legge 28 settembre 2018, n. 109, pertanto dal 29 settembre 2018, entro le risorse stanziati dall’articolo 21, comma 4, D.Lgs. n. 148/2015, per gli anni 2018, 2019 e 2020, per un massimo complessivo di dodici mesi.

In sede di accordo governativo è verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento straordinaria-

(2) Decreto Interministeriale n. 95075 del 25 marzo 2015.

(3) Min. lav., circolare n. 15/2018.

rio di integrazione salariale e nell'accordo è indicato il relativo onere finanziario. Al fine del monitoraggio della spesa, gli accordi governativi sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze e all'Inps per il monitoraggio mensile dei flussi di spesa relativi all'erogazione delle prestazioni. Qualora dal monitoraggio emerga che è stato raggiunto o sarà raggiunto il limite di spesa, non possono essere stipulati altri accordi.

In caso di cessazione per cessione dell'attività produttiva, *“il piano di cessione - sostenuto dalla procedura di cui all'art. 2112 c.c., eventualmente con le deroghe di cui all'articolo 47, legge 29 dicembre 1990, n. 428 - deve essere articolato in modo tale che sia garantita il più possibile la salvaguardia dei livelli occupazionali. Determinata la cessazione di attività e individuate le prospettive di cessione, l'impresa deve stipulare uno specifico accordo con le parti sociali presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al quale possono partecipare anche il Ministero dello sviluppo economico e la Regione interessata. Nell'accordo il Mise può illustrare - tra le altre condizioni - come il piano delle sospensioni dei lavoratori sia motivatamente ricollegabile nei tempi e nei modi alla prospettata cessione di attività. Nella medesima sede va presentato un articolato e dettagliato piano per il riassorbimento del personale sospeso. Nelle ipotesi in cui la richiesta di accesso al trattamento di Cigs è collegato alla prospettiva di reindustrializzazione del sito produttivo, il concreto piano di interventi può essere presentato dall'impresa richiedente ovvero dall'impresa terza cessionaria ovvero dal Ministero dello sviluppo economico. Anche in alternativa ai processi sopra descritti, il trattamento di Cigs può essere richiesto quale sostegno al reddito dei lavoratori in esubero coinvolti in specifici percorsi di politica attiva del lavoro presentati dalla Regione interessata o dalle Regioni nei cui territori sono dislocate le unità produttive in cessazione. In tale ipotesi, è richiesta la condivisione dell'accordo da parte della/e Regione/r”* (4).

Per poter beneficiare del trattamento di Cigs, l'impresa cessata o in cessazione deve stipulare con le parti sociali uno specifico accordo, in sede governativa. A tale accordo può partecipare il Ministero dello sviluppo economico laddove sia

stato coinvolto nelle fasi di avvio del piano aziendale di cessione dell'attività e la Regione o le Regioni ove ha sede l'azienda. Costituiscono oggetto dell'accordo:

- il piano delle sospensioni dei lavoratori motivatamente ricollegabile nei tempi e nelle modalità alla prospettata cessione di attività ovvero al piano di reindustrializzazione ovvero al programma di politiche attive regionale;
- il piano di trasferimento e/o riassorbimento dei lavoratori sospesi e le misure di gestione per le eventuali eccedenze di personale. L'impresa è tenuta, in tale sede, ad esibire idonea documentazione che comprovi la cessione dell'azienda con finalità di continuazione dell'attività ovvero di ripresa della stessa, indicando gli obiettivi finalizzati anche alla ripresa dell'attività.

Cigs per crisi o riorganizzazione aziendale

Se la Cigs è richiesta con la causale di crisi o di riorganizzazione aziendale possono essere autorizzate sospensioni soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo del programma autorizzato. In base ai criteri stabiliti dal D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033, **in caso di riorganizzazione aziendale** deve riscontrarsi la contestuale presenza delle seguenti condizioni:

- a)** l'impresa richiedente deve presentare un programma di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva. Tale programma deve essere predisposto anche nel caso di ridefinizione dell'assetto societario e del capitale sociale, ovvero della ricomposizione dell'assetto dell'impresa e della sua articolazione produttiva;
- b)** il programma di interventi può contenere investimenti per impianti fissi ed attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo e può prevedere attività di formazione e riqualificazione professionale rivolta al recupero e alla valorizzazione delle risorse interne;
- c)** 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 di cui sopra, comprensivi dei contributi pubblici sia nazionali che dei fondi Ue -

(4) Min. lav., circolare n. 15/2018.

Percorsi

deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti, della stessa tipologia, operati nel biennio precedente;

d) le sospensioni dal lavoro devono essere motivatamente ricollegabili, nell'entità e nei tempi, al processo di riorganizzazione da realizzare;

e) le sospensioni decorrenti dal 24 settembre 2017 possono essere autorizzate soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo del programma autorizzato;

f) nel programma devono essere indicate le previsioni di recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70%. Per recupero occupazionale deve intendersi, oltre al rientro in azienda dei lavoratori sospesi, anche il riassorbimento degli stessi all'interno di altre unità produttive della medesima impresa ovvero di altre imprese, nonché iniziative volte alla gestione non traumatica dei lavoratori medesimi. Per gli eventuali esuberi strutturali residui devono essere dettagliatamente precisate le modalità di gestione;

g) il programma deve esplicitamente indicare le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

In sede di prima applicazione del presente Decreto, 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 alla sopra riportata lett. c).

In caso di **istanza motivata da crisi aziendale** deve riscontrarsi la contestuale presenza delle seguenti condizioni:

a) dagli indicatori economico-finanziari di bilancio (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo; l'impresa deve presentare specifica relazione tecnica, recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economico-finanziaria;

b) deve essere verificato, in via generale, il ridimensionamento - o, quantomeno, la stabilità - dell'organico aziendale nel biennio precedente l'intervento della Cigs. Deve, altresì, riscontrarsi, di norma, l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazio-

ni contributive e/o finanziarie. Nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad assumere personale, ovvero intenda assumerne durante il periodo di fruizione della cassa integrazione guadagni straordinaria, deve motivare la necessità delle suddette assunzioni, nonché la loro compatibilità con la disciplina normativa e le finalità dell'istituto della Cigs;

c) deve essere presentato, da parte dell'impresa, un piano di risanamento che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisca gli interventi correttivi intrapresi, o da intraprendere, volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale per ciascuna unità aziendale/settore di attività dell'impresa interessata dall'intervento straordinario di integrazione salariale;

d) il programma di risanamento di cui al punto precedente deve essere finalizzato a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia, seppure parziale, dell'occupazione. L'impresa - qualora, nel corso dell'intervento di Cigs o al termine dello stesso preveda esuberi strutturali - deve presentare un piano di gestione degli stessi.

Il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere concesso, altresì, quando la situazione di **crisi aziendale sia conseguente ad un evento improvviso ed imprevisto**, esterno alla gestione aziendale. In tal caso, l'impresa, deve rappresentare l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto gli effetti negativi, la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale. Tale fattispecie è valutata, pur in assenza delle condizioni di cui alle lett. a) e b), sempre che siano soddisfatti i requisiti di cui alle sopra riportate lett. c) e d).

In linea di massima non sono ammessi i programmi di crisi aziendale presentati da imprese che:

a) abbiano iniziato l'attività produttiva nel biennio antecedente alla richiesta di Cigs;

b) non abbiano effettivamente avviato l'attività produttiva;

c) abbiano subito significative trasformazioni societarie nel biennio antecedente la richiesta di Cigs, salvo che tali trasformazioni siano avvenute tra imprese 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 alla salvaguardia occupazionale.

Come già detto, l'intervento di Cigs può essere chiesto a seguito di stipula di un **contratto di solidarietà** volto ad evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.

Il contratto di solidarietà non si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili. A tale riguardo, nel caso di imprese rientranti nel settore edile, devono essere indicati nel suddetto contratto i nominativi dei lavoratori inseriti nella struttura permanente, distinguendo detti lavoratori da quelli addetti a tali cantieri.

Il ricorso al contratto di solidarietà non è ammesso per i rapporti di lavoro a tempo determinato, instaurati al fine di soddisfare le esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro part-time è ammissibile l'applicazione dell'ulteriore riduzione di orario, qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro.

L'esubero di personale, in relazione al quale viene sottoscritto tra le parti il contratto di solidarietà, deve essere quantificato e motivato nel contratto stesso.

Qualora le parti, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, ritengano di derogare, nel senso di una minore riduzione di orario, a quanto già concordato nel contratto di solidarietà, le modalità di tale deroga devono essere previste nel contratto medesimo. L'azienda è tenuta a comunicare l'avvenuta variazione di orario al competente ufficio del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e all'Inps. In tutti i casi in cui la deroga comporti, invece, una maggiore riduzione di orario è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà.

In linea generale, non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà. Nel corso del trattamento straordinario di integrazione salariale a seguito di stipula di un contratto di solidarietà - al fine di consentire la gestione non traumatica degli esuberanti di personale - è possibile attivare la procedura di li-

cenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori.

Il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere riconosciuto in favore dei lavoratori dipendenti delle imprese appaltatrici dei servizi di mensa e dei servizi di pulizia qualora:

a) la contrazione dell'attività dell'azienda appaltatrice dei servizi di mensa sia in diretta connessione con la contrazione dell'attività dell'impresa committente verificatasi a seguito del ricorso al trattamento ordinario di integrazione salariale o all'attuazione di programmi di crisi aziendale, di riorganizzazione aziendale o a seguito di sottoscrizione di contratti di solidarietà;

b) la contrazione dell'attività dell'azienda appaltatrice dei servizi di pulizia sia 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 contratti di solidarietà.

Inoltre:

- la sospensione dal lavoro o l'effettuazione di un orario ridotto deve essere in diretta connessione con la contrazione dell'attività di sopra;
- le difficoltà dell'impresa committente devono essere già state oggetto di specifici provvedimenti autorizzativi dei trattamenti di integrazione salariale.

Il trattamento straordinario di integrazione salariale per l'azienda appaltatrice dei servizi di mensa e pulizia non può avere una durata superiore a quella del contratto di appalto. A tal fine, l'impresa richiedente il predetto trattamento deve indicare - allegando specifica dichiarazione della società committente - la durata del contratto medesimo.

Il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere riconosciuto anche 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 su di esse l'influsso gestionale prevalente a condizione che:

a) la contrazione dell'attività dell'impresa artigiana sia in diretta connessione con la sospensione o riduzione dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente a seguito del ricorso della stessa a trattamenti straordinari di integrazione salariale o a trattamenti ordinari di integrazione salariale o a prestazioni in costanza

Percorsi

di rapporto di lavoro a carico dei fondi di solidarietà ovvero del fondo di integrazione salariale;

b) 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 il ricorso ai trattamenti di Cigs da parte dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente.

L'integrazione salariale è, di regola, anticipata dal datore di lavoro, con successivo conguaglio ma il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, può autorizzare, contestualmente al trattamento di integrazione salariale, il pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'Inps, senza anticipazione e conguaglio, ove per l'impresa che ne faccia espressa richiesta ricorrano serie difficoltà documentate di tipo finanziario, le quali devono essere accertate dall'Ispettorato del lavoro, con possibilità di revoca dell'autorizzazione al pagamento diretto, qualora il servizio competente accerti l'assenza di dette difficoltà.

La legge di bilancio 2018 (5) ha aggiunto nel D.Lgs. n. 148/2015 l'art. 24-*bis* il quale, al comma 2, dispone che l'assegno di ricollocazione può essere speso anche *"in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale al fine di ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro"*. La disposizione è intesa a limitare il ricorso al licenziamento all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione aziendale o di crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale. In tal senso, a regime, la procedura di consultazione cui è tenuta l'impresa ai fini della concessione dell'intervento straordinario può concludersi con un accordo, che preveda un apposito piano di ricollocazione con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero.

Il servizio di assistenza ha una durata corrispondente a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e, comunque, non inferiore a sei mesi ed è prorogabile di ulteriori dodici mesi nel caso non sia stato utilizzato, entro il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'intero ammontare dell'assegno.

Sono esclusi da questa possibilità i lavoratori interessati da una procedura di Cigs attuata utilizzando il contratto di solidarietà, possono pertanto accedere all'assegno solo i lavoratori inclusi in un piano di ricollocazione previsto dall'accordo che conclude la procedura di consultazione per l'accesso alla cassa integrazione per riorganizzazione o crisi aziendale. L'accesso è del tutto volontario e gli interessati possono richiedere all'Anpal entro trenta giorni dalla stipula dell'accordo sindacale, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, spendibile quindi anche in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale.

Il lavoratore che accetta l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore, che non presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore in essere, beneficia dell'esenzione dal reddito imponibile ai fini Irpef delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di nove mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e ha diritto alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50% del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto.

Al datore di lavoro che assume uno di questi lavoratori è riconosciuto l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua per una durata variabile a seconda del tipo di impiego:

a) diciotto mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato;

b) dodici mesi, in caso di assunzione termine. In caso di trasformazione a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi.

L'accordo di ricollocazione deve far parte della procedura di consultazione sindacale di cui all'art. 24, D.Lgs. n. 148/2015 e il verbale di accordo deve essere trasmesso all'Anpal entro sette giorni dalla sottoscrizione, mentre i lavoratori dichiarati in esubero hanno trenta giorni dall'accordo stesso per chiedere all'Anpal l'assegno di ricollocazione (6).

(5) Legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, comma 136.

(6) Circolare congiunta Ministero del lavoro-Anpal del 7 giugno 2018, n. 11.

Una particolare agevolazione è altresì riconosciuta a favore dei datori di lavoro, comprese le società cooperative, che non abbiano in corso sospensioni dal lavoro e che non abbiano proceduto a riduzioni di personale negli ultimi 12 mesi, per assunzioni a tempo pieno e indeterminato (o, anche, di ammissione di soci lavoratori) di soggetti in Cigs da almeno tre mesi, mentre l'impresa di provenienza lo deve essere da almeno sei mesi. Per un periodo di dodici mesi la quota di contribuzione a carico del datore è del tutto uguale a quella prevista, in via ordinaria, per gli apprendisti, ossia il 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Presupposto Per il riconoscimento del beneficio è necessario il possesso del c.d. "Durc interno" ossia la regolarità contributiva, nonché il rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e, se esistente, da quella territoriale od aziendale. Inoltre, l'assunzione di un lavoratore che si trova nelle condizioni sopra riportate comporta il riconoscimento (sotto forma di conguaglio contributivo) di una somma a favore dell'impresa pari al 50% dell'indennità di mobilità per un periodo non superiore a nove mesi per chi ha meno di 50 anni. L'incentivo sale a 21 mesi in alcune aree del Mezzogiorno ed in quelle ad alto tasso di disoccupazione: se il lavoratore ha più di 50 anni l'incentivo per tali zone è elevato fino a 33 mesi.

Il concordato preventivo in continuità

Con riguardo ai *presupposti per l'ammissione* al concordato in continuità, si evidenzia, infine, che la continuità può essere diretta, in capo all'imprenditore che ha presentato la domanda di concordato, ovvero indiretta, in caso sia prevista la gestione dell'azienda in esercizio o la ripresa dell'attività da parte di soggetto diverso dal debitore in forza di cessione, usufrutto, affitto, stipulato anche anteriormente, purché in funzione della presentazione del ricorso, conferimento dell'azienda in una o più società, anche di nuova costituzione, o a qualunque altro titolo, ed è previsto dal contratto o dal titolo il mantenimento o la riassunzione di un numero di lavoratori pari ad almeno la metà della media di quelli in forza nei due esercizi antecedenti il deposito del ricorso, per un anno dall'omologazione.

Si è già visto (7) che al trasferimento di azienda nell'ambito delle procedure di liquidazione giudiziale, concordato preventivo e al trasferimento d'azienda in esecuzione di accordi di ristrutturazione si applicano l'articolo 47, legge 29 dicembre 1990, n. 428 (8), l'articolo 11, Decreto legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito nella legge 21 febbraio 2014, n. 9 e le altre disposizioni vigenti in materia.

D.L. 28 settembre 2018, n. 109

Art. 44 - Trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese in crisi

In deroga agli articoli 4 e 22, Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e per gli anni 2019 e 2020, può essere autorizzato sino ad un massimo di dodici mesi complessivi, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico e della Regione interessata, il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale, secondo le disposizioni del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 25 marzo 2016, n. 95075, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 120 del 24 maggio 2016, oppure laddove sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo, nonché in alternativa attraverso specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla Regione interessata, nel limite delle risorse stanziare ai sensi dell'articolo 21, comma 4, Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e non utilizzate, anche in via prospettica. In sede di accordo governativo è verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento straordinario di integrazione salariale e nell'accordo è indicato il relativo onere finanziario. Al fine del monitoraggio della spesa, gli accordi governativi sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze e all'Inps per il monitoraggio mensile dei flussi di spesa relativi all'erogazione delle prestazioni. Qualora dal monitoraggio emerga che è stato raggiunto o sarà raggiunto il limite di spesa, non possono essere stipulati altri accordi.

(7) V., *Rapporti di lavoro: sospensione, cessazione e adempimenti del curatore*, in *Dir. prat. lav.*, 2019, 39, 2389.

(8) Come modificato dall'articolo 368, D.Lgs. n. 14/2019.