



CONVEGNO  
NAZIONALE

# IL LAVORO E L'IMPRESA NELL'ITALIA CHE RIPARTE

**TRIESTE** 15 / 17 settembre 2022





**Oggetto dell'intervento:  
gli strumenti di politica attiva con riferimento agli  
ammortizzatori sociali e alla gestione delle eccedenze  
di personale.**



### La proroga della CIGS.

Nel periodo compreso fra il 2018 e il 2021 sono stati emanati una serie di provvedimenti che **hanno legato la proroga della CIGS** ed accordi che prevedessero l'adozione di misure volte a favorire l'innalzamento delle competenze dei lavoratori collocati in CIGS in vista di una loro probabile ricollocazione al termine o nel caso della cassa.

In particolare:

**Art. 22 bis** introdotto dalla Legge di Bilancio 2017 nel **d.lgs. 148 del 2015**: **proroga alla CIGS, nella misura massima di 12 mesi**, oltre i termini massimi di durata, subordinata alla presentazione «di piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione» non attuabili nel tempo di normale durata della CIGS.





Procedura: accordo presso il Ministero del lavoro – i piani di recupero e ricollocazione concordati con la Regione di appartenenza.

Le previsioni in materia di innalzamento delle competenze e di ricollocazione sono quindi «validate» da Ministero e Regione.

La misura è stata prorogata fino a tutto il 2024.





Il comma 200 dell'art. 1 della legge di bilancio 2021 (L. 234/2021) ha introdotto nel **d.lgs. 148/2021 l'art. 22 ter**, rubricato «Accordo di transizione occupazionale».

La finalità della norma è quella di cercare di favorire la ricollocazione all'esterno dell'azienda di quei lavoratori che al termine del periodo di CIGS rischiano di vedere risolto il loro rapporto.

In questo senso è previsto:

- ulteriore intervento CIGS per la durata massima di 12 mesi finalizzata al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero al termine del periodo di CIGS;



- definizione nell'accordo sindacale delle azioni finalizzate alla rioccupazione quali formazione e riqualificazione professionale attuata anche mediante il supporto dei fondi interprofessionali;
- previsione di decorrenza del trattamento di CIGS per i lavoratori che non partecipano alle iniziative formative;
- previsione che i lavoratori che fruiscono della proroga del trattamento di CIGS accedono al programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori).





### **CIGS per riorganizzazione e accordi di ricollocazione.**

L'art. 24 bis del d.lgs. 148/2015 prevede che la procedura di consultazione sindacale relativa alla CIGS richiesta per «riorganizzazione aziendale» o per crisi aziendale, ex art. 21, comma 1 lett. a) e b) d.lgs. 148/2015, ove non sia previsto il totale riassorbimento dei lavoratori al termine della CIGS, possa concludersi con un «accordo di ricollocazione» che preveda appunto un piano di ricollocazione dei lavoratori collocati in CIGS rientranti negli specifici ambiti aziendali e aventi gli specifici profili professionali considerati a rischio esubero.

I lavoratori rientranti nei predetti ambiti e aventi i profili professionali a rischio esubero possono chiedere all'ANPAL **l'attribuzione anticipata (perché non sono ancora in stato di disoccupazione) dell'assegno di ricollocazione** di cui all'art. 23 d.lgs. 150/2015.





**L'assegno è spendibile in costanza di trattamento CIGS** al fine di ottenere un servizio intensivo di assistenza per la ricerca di altro lavoro.

Servizio di durata pari al trattamento di CIGS e comunque non inferiore a sei mesi.

Servizio prorogabile ove l'assegno non sia stato interamente speso, entro comunque il periodo di durata della CIGS.

Ai lavoratori ammessi a fruire dell'assegno di ricollocazione non si applica l'obbligo di accettare un'offerta congrua di lavoro di cui all'art. 25 d.lgs. 130/2015.

**Il lavoratore** che, nel periodo in cui fruisce del servizio per la ricollocazione accetta l'offerta di un contratto di lavoro → **esenzione fiscale** delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro (incentivo all'esodo) fino a 9 mensilità e ha diritto alla **percezione del 50% del trattamento residuo di CIGS che gli sarebbe spettato.**





**Il datore di lavoro** che assume un lavoratore che fruisce del servizio di ricollocazione **ha diritto all'esenzione del versamento del 50% dei contributi previdenziali** per 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato e di 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato (che tornano a essere 18 in caso di convenzione a tempo indeterminato del rapporto).



Le ipotesi di cui agli artt. 22 bis, 22 ter e 24 bis del d.lgs. 148/2015 sono simili e in parte sovrapponibili: opportuno certamente un intervento di ridefinizione unitaria delle ipotesi.

L'articolo 24 bis (accordo di ricollocazione) intende favorire la ricollocazione dei lavoratori per i quali – fin dalla fase iniziale di collocazione in CIG – non sia previsto il recupero occupazionale (quantomeno non sia certo).

Per cui il piano di ricollocazione è previsto dall'accordo che già indica gli ambiti aziendali e i profili professionali a rischio esubero.

E in questo senso si prevedono il riconoscimento dell'assegno di ricollocazione, i servizi del programma GOL, benefici per i datori di lavoro che assumono.





L'art. 22 ter, invece, riguarda lavoratori che sono giunti al termine del periodo di CIGS



**Proroga della CIGS** nell'ambito del quale sono definite le azioni finalizzate alla rioccupazione.

Anche in questo caso i lavoratori accedono al programma GOL.



### **Concessione CIGS in caso di cessazione di attività.**

L'art. 44 del decreto legge n. 109/2018 (Decreto Genova) convertito in legge 130/2018 ha previsto che **l'impresa che abbia cessato o cessi l'attività** possa attuare, in deroga alle previsioni degli art. 4 e 22 del d.lgs. 148/2015, **l'accesso alla CIGS per massimo 12 mesi** qualora, fra l'altro, siano realizzati:

-»specifici processi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla Regione interessata



Procedura: accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del Lavoro anche in presenza del Ministero per lo sviluppo economico e della Regione interessata;

- l'efficacia della disposizione è stata prorogata fino a tutto il 2022 (art. 1, comma 278, L. 178/2020).





### **L'ampliamento della causale «riorganizzazione aziendale» per la richiesta di CIGS.**

Il comma 199 dell'art. 1 della legge di bilancio 2021 (L. 234/2021) ha modificato i commi 1 e 2 dell'art. 21 del d.lgs. 148/2015 concernente le causali in presenza delle quali può essere richiesta la CIGS, ridefinendo la «riorganizzazione aziendale» e comprendendo nella stessa anche «progetti di transizione» individuati da decreto del Ministero del Lavoro.

Il conseguente programma di riorganizzazione può prevedere un piano di interventi volti a gestire i processi di transizione con la finalità di attuare un recupero occupazionale dei lavoratori collocati in CIGS attraverso una loro «riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze». Recupero occupazionale che può avvenire all'interno dell'azienda con la ricollocazione dei lavoratori al termine della CIGS, ma anche all'esterno dell'azienda stessa.





## Contratto di espansione (art. 41 d.lgs. 148/2015).

Il contratto di espansione è sottoscritto con il Ministero nell'ambito di processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese che comportino anche la necessità di «modificare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego»



A fronte di ciò è prevista - fra l'altro - la necessità per l'impresa di inserire nel contratto con il Ministero un prospetto di formazione e riqualificazione che può ritenersi assolto anche qualora il datore di lavoro abbia impartito l'insegnamento necessario a conseguire una diversa competenza tecnica rispetto a quella posseduta dal lavoratore. Il progetto deve descrivere i contenuti formativi, le modalità attuative, il numero di lavoratori interessati, il numero di ore di formazione, le competenze tecniche iniziali e finali.





**L'obbligo per i lavoratori collocati in CIGS di partecipare a iniziative di formazione professionale.**

La Legge di Bilancio per il 2022 (L. 234/2021) ha introdotto nel d.lgs. 148/2015 l'art. 25 ter, rubricato «Condizionalità e formazione», prevede che i lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali, allo scopo di mantenere e sviluppare le proprie competenze, partecipano a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione (definite con Decreto del Ministero del Lavoro)

In caso di omessa partecipazione è prevista l'irrogazione di sanzioni consistenti nella decurtazione di una mensilità di trattamento fino alla decadenza dallo stesso.



Anche la legge 92 del 2021 aveva previsto processi formativi per i lavoratori collocati in CIG: non è stato un successo.





La norma tuttavia, **affida qui alle imprese la possibilità di definire questi percorsi di riqualificazione**, anche mediante il supporto di fondi interprofessionali, al fine di ricollocare i lavoratori nell'impresa al termine della CIGS o al fine di favorire una loro ricollocazione in altre realtà produttive nel territorio.

Coerentemente, il comma 241 dell'art. 1 della legge 234/2021 modifica l'art. 1, comma 118, della legge 388 del 2000, per consentire ai Fondi paritetici interprofessionali di formazione, percorsi formativi finalizzati a incrementare le competenze dei lavoratori collocati in CIGS.