

Lavoro

LEGGE DI BILANCIO 2018

Legge di Bilancio 2018: novità in materia di ammortizzatori sociali e licenziamento collettivo

mercoledì 24 gennaio 2018

di **Salazar Paola** Avvocato in Milano

Tra le novità in materia di ammortizzatori sociali introdotte dalla Legge di Bilancio 2018 (L. 27 dicembre 2017, n. 205) le più significative sono quelle che si riferiscono, in particolare, alla proroga dell'intervento CIGS per crisi e ristrutturazione aziendale (art. 1, c. 133) – non invece per la causale Contratti di solidarietà (su cui cfr. la circ. Min. Lav. n. 18/2017) - e alcune misure specifiche di proroga dei trattamenti di integrazione salariale e di mobilità in deroga già previsti nel 2016 e nel 2017 per le aree di crisi complessa (art. 1, c. 139 e ss.).

Legge 27 dicembre 2017, n. 205 – GU 29 dicembre 2017, n. 302

Proroghe CIGS per ristrutturazione e crisi aziendale

La prima misura è contemplata nel nuovo art. 22*bis* che la legge di Bilancio 2018 (art. 1 c. 133) inserisce nel D.Lgs. n. 148/2015.

La misura costituisce una deroga – valida solo per gli anni 2018 e 2019 e nel limite di 100 milioni di euro – alla durata massima (nell'arco del quinquennio mobile, su cui cfr. la Circolare Ministero lavoro n. 17/2017) degli interventi di Cassa Integrazione Guadagni straordinaria per **crisi aziendale e riorganizzazione** così come previsti dagli artt. 4, 22 del citato D.Lgs. n. 148/2015 ed è riservata alle imprese con organico superiore a 100 unità lavorative e rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberanti significativi nel contesto territoriale.

In particolare, per la causale di **riorganizzazione aziendale** di cui all'articolo 21, comma 1, lettera a) D.Lgs. n. 148/2015, relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di **24 mesi**, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

Per la causale di **crisi aziendale** di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b) D.Lgs. n. 148/2015, sempre relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di **12 mesi**, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.

Le novità della L. 27 dicembre 2017, n. 205

L'accesso alla proroga per le due causali indicate è subordinato alla stipulazione 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 un apposito accordo nel quale devono essere presentati i piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale che prevedano specifiche azioni di politiche attive concordati con la regione – o le regioni – interessate.

In particolare la proroga può essere concessa:

- per riorganizzazione aziendale, **fino a 12 mesi** qualora il programma di cui all'art. 21, comma

2, del D.Lgs. n. 148/2015 (su cui cfr. il D.M. n. 94033/2016), sia caratterizzati da investimenti complessi non attuabili nel limite temporale di 24 mesi ovvero siano presenti piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nel medesimo limite temporale;

- per crisi aziendale, **fino a sei mesi** qualora il piano di risanamento di cui all'art. 21, comma 3, del D.Lgs. n. 148/2015 (su cui cfr. il D.M. n. 94033/2016), presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di 12 mesi.

Aree di crisi complessa

La seconda misura è contemplata dall'art. 1, c. 139 e ss. della L. n. 205/2017 e prevede che per le imprese operanti nelle **aree di crisi industriale complessa** (individuata nei territori soggetti a recessione economica dall'art. 27 del D.L. n. 83/2012, conv. in L. n. 134/2012) - già beneficiarie di specifiche misure di CIGS e di mobilità in deroga negli anni 2016 e 2017 dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015 (cfr. sul punto l'art. 44, comma 11bis D.Lgs. n. 148/2015 inserito dall'art. 2, comma 1, lett. f) D.Lgs. n. 185/2016 e la Circolare Min. Lav. n. 38/2016 e, per il 2017, il D.l. 5 aprile 2017, n. 12 e la Circ. Min. lav. n. 7/2017) riconosciute nel periodo dall'8 ottobre 2016 al 30 novembre 2017, che cessano il programma di CIGS, nel periodo dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2018 può essere concesso un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, fino al limite massimo di **dodici mesi** e in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2018, in deroga ai limiti di durata massima previsti dagli artt. 4 e 22 del D.Lgs. n. 148/2015. Per l'accesso al beneficio sono richiesti:

a) la stipula di un accordo presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con l'intervento del Ministero dello sviluppo economico e della regione competente;

b) la presentazione di un piano di recupero occupazionale che preveda specifici percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione, finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori;

c) una dichiarazione da parte del datore di lavoro che non ricorrono le condizioni per la concessione del trattamento di integrazione salariale straordinaria secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 148/2015.

A favore dei lavoratori che cessano la mobilità ordinaria o in deroga nel semestre dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2018, prescindendo anche dall'applicazione dei criteri di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 83473 del 1° agosto 2014 e sempre sul presupposto che si tratti di lavoratori rientranti nell'ambito delle aree di crisi industriale complessa riconosciute nel periodo dall'8 ottobre 2016 al 30 novembre 2017 (sul punto cfr. la Circ. INPS n. 159/2017), può essere concesso, non oltre il 31 dicembre 2018, un trattamento di mobilità in deroga della durata massima di **dodici mesi**. La provvidenza è subordinata all'applicazione in favore dei soggetti coinvolti di misure di politica attiva, individuate in un apposito piano regionale fermo restando che, in caso di reperimento di una nuova occupazione, i lavoratori decadono dalla fruizione del trattamento.

Altre misure

Sul fronte delle procedure dirette alla gestione degli esuberanti, la Legge di Bilancio 2018 introduce due ulteriori novità:

a) La prima è contenuta nel nuovo art. 24bis del D.Lgs. n. 148/2015 (introdotto dall'art. 1, c. 136 L. n. 205/2017) e prevede una particolare forma di **accordo di ricollocazione** sempre collegato alle ipotesi di **riorganizzazione** ovvero di **crisi aziendale** per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale. La misura è finalizzata a limitare il ricorso al licenziamento alla fine del periodo di CIGS. In tali ipotesi, la procedura di consultazione prevista dall'art. 24 del D.Lgs. n. 148/2015 per l'accesso alla CIGS - che in base alle novità introdotte dal D.Lgs. n. 148/2015 deve già prevedere il piano degli esuberanti - può concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esuberante. I lavoratori rientranti in questi ambiti o profili possono richiedere all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150. Assegno che è spendibile anche in costanza del trattamento CIGS al fine di ottenere un servizio mirato di ricollocazione. La particolarità di tale accordo fa sì che in questo caso non trovi applicazione l'obbligo per il lavoratore di accettare un'offerta di lavoro congrua prevista dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2015 (pena la perdita delle relative provvidenze economiche derivanti dalla sospensione del rapporto di lavoro in CIGS);

b) La seconda è contenuta nell'art. 1, c. 137 della Legge di Bilancio e prevede l'**aumento del**

ticket per licenziamento previsto dall'art. 2 c. 31 e segg. della L. n. 92/2012 in caso di licenziamenti collettivi.

La legge prevede, infatti che nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto alla NASpI, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile della NASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, essendo venuto meno il contributo di ingresso alla mobilità di cui all'art. 4 della L. n. 223/1991, la legge ha previsto che nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo per licenziamento dovesse essere triplicato.

La legge di Bilancio 2018 prevede ora che, con esclusivo riferimento alle aziende soggette alla CIGS (e al relativo finanziamento) il predetto contributo – per le risoluzioni del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito delle procedure di licenziamento collettivo – sia aumentato dal 41% all'82% del massimale NASPI per ciascuna risoluzione (restando fermo che lo stesso venga triplicato in caso di non raggiungimento dell'accordo sindacale). Il che reintroduce in definitiva con una significativa maggiorazione il contributo di ingresso alla mobilità (prestazione peraltro non più esistente dal 1° gennaio 2017 perché sostituita dalla NASPI).

Sono fatti salvi i licenziamenti effettuati a seguito di procedure di licenziamento collettivo avviate, ai sensi dell'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, entro il 20 ottobre 2017.

Copyright © - Riproduzione riservata



Copyright Wolters Kluwer Italia
Riproduzione riservata