In data 07 febbraio il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha provveduto, tramite la pubblicazione sul sito istituzionale ministeriale della Circolare n.2 a firma del Direttore Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione del MLePS, ad emanare le norme applicative dell'art.22-bis del d.lgs. 148/15 introdotto dalla legge di bilancio 2018.

Come più volte evidenziato il nuovo articolo norma la possibilità, per le aziende con un organico superiore a 100 dipendenti e entro un limite di spesa di 100 milioni annui, 2018 e 2019, di andare in deroga ai limiti massimi definiti dagli artt. 4 e 22 del decreto 148/15.

E' una norma significativa e frutto delle nostre rivendicazioni perché, pur con i limiti di stanziamento economico e di selettività rispetto alle aziende coinvolte, apre un varco rispetto alla rigidità introdotta dalla Fornero e successivamente dal Jobs Act.

La Circolare ministeriale, riprendendo sostanzialmente per intero quanto già definito dall'art. 1 comma 133 della legge di bilancio del 27 dicembre 2017, evidenzia in particolare:

- il trattamento di integrazione straordinaria può intendersi anche come aggiuntivo a trattamenti già riconosciuti e conclusisi nel corso dell'anno 2017;
- compete alla Regione di riferimento o alle Regioni eventualmente coinvolte per più sedi produttive, sia certificare il percorso di politiche attive in sostegno del personale in esubero che il riconoscimento formale dell'importanza strategica.

Il documento del MLePS prosegue analizzando i termini per le due causali ammesse, Riorganizzazione aziendale e Crisi aziendale, per le quali sono possibili rispettivamente proroghe di 12 mesi e di 6 mesi.

Per la prima causale viene chiarito che deve essere evidente sia che il piano di programma già approvato così come i piani di recupero occupazionale prevedono tempi di attuazione superiori al limite di cui all'art. 4 e 22.

Per la seconda causale, allo stesso modo, deve risultare evidente che il piano di risanamento con interventi correttivi complessi prevede tempi non attuabili rispetto a quanto già concordato con il piano di programma già approvato.

Per tutte e due le causali, viene ribadito che il nuovo programma di gestione delle risorse umane deve disciplinare specifiche azioni di politiche attive concordate in sede istituzionale regionale.

Nel giudicare importante il chiarimento di cui al punto 3 della Circolare, primo periodo, con il quale si rende chiara la possibilità per le aziende che hanno esaurito il limite massimo di CIGS, nell'anno 2017, di riagganciare un nuovo periodo di 6 o 12 mesi, ricordiamo che le disponibilità annuali sono ad esaurimento e che l'accesso alla prestazione avverrà in ragione della cronologia delle domande presentate.

Per questo sarà importante avere il quadro anche a livello nazionale delle intese regionali che le categorie e le strutture territoriali sottoscriveranno, in modo da monitorare le richieste e su questa base mantenere una interlocuzione a livello ministeriale.

In allegato la Circolare MLePS n. 2 del 07 febbraio 2018.

Segretaria Confederale CGIL
Tania Scacchetti

Area della Contrattazione e del Mercato del Lavoro
Coordinatore Mercato del Lavoro
Barachetti Corrado Ezio

– scarica il documento allegato

– scarica la Circolare MLePS del 7 febbraio 2018