

ACCORDO DI TRANSIZIONE

Che cosa è	Ulteriore intervento CIGS previsto dalla Legge di Bilancio 2022 (legge n. 234/2021) in favore delle imprese che hanno esaurito il “plafond” previsto nel quinquennio mobile (36 mesi se è stato utilizzato nel primo biennio il contratto di solidarietà) per una durata massima di ulteriori 12 mesi, non rinnovabile e “ <i>al fine del recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero</i> ”.
Periodo	Dal 1° gennaio 2022 al 31 Dicembre 2023
Quali imprese	Imprese e lavoratori che si trovino “in uscita” da CIGS per riorganizzazione, crisi aziendale e contratto di solidarietà e che hanno lavoratori a rischio di esubero. Nello specifico: <ul style="list-style-type: none"> datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti e che operano in settori non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015; imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale, partiti e movimenti politici.
Procedura di richiesta	<p>Ai fini dell’accesso al trattamento straordinario di integrazione salariale l’azienda deve</p> <ul style="list-style-type: none"> avviare una consultazione sindacale e per i profili più strettamente operativi individuare ed indicare i lavoratori a rischio esubero cui è rivolta la misura di sostegno al reddito; definire sempre nella medesima consultazione sindacale, – con la Regione o le Regioni competenti - le azioni di formazione e riqualificazione (articolate anche con la partecipazione dei fondi interprofessionali) e l’accesso al percorso nei servizi per il lavoro del programma GOL e denominati “Percorso 5: ricollocazione collettiva”. <p>I percorsi di formazione e riqualificazione offerti ai detti lavoratori devono essere programmati e coordinati con la domanda di lavoro espressa dal territorio.</p>
Condizionalità	I lavoratori hanno l’obbligo di partecipare ai corsi e la mancata presenza, ascrivibile alla responsabilità esclusiva del lavoratore, comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale (qui si tratterà di individuare, in via amministrativa, chi deve accertare l’assenza e, soprattutto, chi dovrà decidere circa la decadenza dalla fruizione - probabilmente, l’INPS).
Incentivi per datori che assumono lavoratori con Accordo di transizione	<p>Due sono le possibilità di assunzione agevolata di lavoratori in CIGS con accordo di transizione:</p> <p>-a tempo indeterminato (contributo mensile, per massimo 12 mesi, pari al 50% dell'ammontare del trattamento CIGS che sarebbe stato corrisposto al lavoratore. Il contributo è riconosciuto a condizione che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non ci siano stati licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva.</p> <p>-apprendistato professionalizzante senza limiti di età.</p> <p>Incentivi sono soggetti all’autorizzazione dell’Unione Europea che è arrivata in data 10 Giugno 2022. Allo stato attuale mancano ancora le istruzioni INPS.</p>
Normativa di riferimento	<p>Legge n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2021) art. 1, comma 200</p> <p>Circolare n. 6/2022 Ministero del Lavoro e delle politiche sociali</p> <p>Messaggio INPS n° 2423 del 15-06-2022</p>