



NOTA UFFICIO SINDACALE

Accordo di transizione occupazionale Cosa prevede la norma

Con l'art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015, successivamente modificato dalla legge di Bilancio 2022 (legge n. 234/2021, comma 229), è stato introdotto lo strumento definito "accordo di transizione occupazionale", utile per affrontare quelle controversie collettive di lavoro che, per le loro difficoltà, rischiano di perdurare nel tempo e di non essere risolte.

Lo strumento consente di poter accedere ad un ulteriore intervento integrativo salariale straordinario in favore delle imprese che hanno esaurito nel previsto gli ammortizzatori previsti nel quinquennio mobile (36 mesi se è stato utilizzato nel primo biennio il contratto di solidarietà).

Si tratta di un periodo extra che al massimo può durare 12 mesi, non rinnovabile: il tutto, in deroga agli articoli 4 (durata massima complessiva) e 22 (durata delle CIGS per riorganizzazione, crisi aziendale o contratto di solidarietà).

L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere previsto senza soluzione di continuità con un precedente trattamento di integrazione salariale straordinario già autorizzato, di prima concessione o di proroga.

E' comunque possibile procedere anche qualora sia trascorso un certo lasso di tempo dalla conclusione delle azioni del programma con eventuale ripresa dell'attività, a condizione che l'azienda non si trovi nella condizione di poter accedere ad ulteriori periodi di interventi straordinari all'interno del quinquennio mobile non ancora esaurito.

L'accordo di transizione occupazionale richiede come condizione necessaria, che l'impresa ed i lavoratori interessati si trovino "in uscita" da cassa integrazione straordinaria per una delle causali sopra indicate.

Lo strumento riguarda i datori di lavoro, che occupano almeno 16 dipendenti. Nel computo anno compresi tutti i lavoratori subordinati, ivi compresi i dirigenti, anche se non usufruiscono di alcun ammortizzatore sociale.

L'accordo deve essere sempre preceduto dalla consultazione sindacale con le RSU congiuntamente alle organizzazioni sindacali. I tempi sono di 10 giorni per le aziende dimensionate fino a 50 dipendenti e salgono a 25 per quelle che presentano un organico superiore.

La procedura si deve concludere con un accordo, cosa che, in via normale, non viene richiesto dalla norma, ad eccezione del contratto di solidarietà. I tempi massimi di autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro sono pari a 90 giorni.

L'accordo sindacale deve definire tutte le azioni finalizzate sia alla rioccupazione che all'autoimpiego, anche attraverso il ricorso ai Fondi interprofessionali per quel che riguarda la formazione e la riqualificazione professionale.

I lavoratori hanno l'obbligo di partecipare ai corsi e la mancata presenza, riferita alla responsabilità esclusiva del lavoratore, comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale.

I dipendenti che fruiscono di questa particolare integrazione salariale vengono inseriti nel programma GOL (garanzia di occupabilità dei lavoratori), e i nominativi trasmessi direttamente all'Anpal.

Sono previsti benefici contributivi pari al 50% di Cigs che sarebbe stato percepito dal lavoratore per dodici mesi, per i datori di lavoro che assumeranno questi lavoratori a tempo indeterminato, anche se a tutt'oggi manca ancora l'autorizzazione da parte della Commissione europea.

L'impresa deve infatti presentare un programma di interventi nel quale siano esplicitamente indicate le azioni di transizione e allegarlo all'istanza di accesso alla cassa integrazione straordinaria.

Nel programma devono essere indicati tutti gli investimenti posti in essere per la realizzazione del processo di transizione, indicando le misure specifiche per:

- l'aggiornamento tecnologico e digitale;
- il rinnovamento e la sostenibilità ecologica ed energetica;
- le straordinarie misure di sicurezza.

Inoltre:

- le sospensioni dal lavoro dei dipendenti coinvolti devono essere motivatamente ricollegabili nell'entità e nei tempi al processo di riorganizzazione, e che le stesse devono rispettare il limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo del programma;
- devono essere, indicate le azioni di recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dal programma ed interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70%, realizzabili oltre che con il rientro in azienda anche il riassorbimento degli stessi all'interno di altre unità produttive o della medesima azienda;
- vanno specificati i percorsi di formazione necessari alla riqualificazione professionale e al potenziamento delle competenze;
- deve essere previsto, per gli eventuali esuberi residui, un dettagliato piano di gestione;
- vanno esplicitate le modalità di copertura finanziaria degli investimenti.

FIOM-CGIL NAZIONALE

Roma, 5 maggio 2022