



## CIRCOLARE N. 1/2023

**Oggetto: Note di coordinamento in materia di beneficiari del Percorso 5 della Garanzia per l'Occupabilità di lavoratori – GOL.**

Il Programma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL), adottato con il decreto interministeriale del 5 Novembre 2021, ha previsto, tra i cinque percorsi di politica attiva del lavoro individuati dalla riforma, anche percorsi di “*ricollocazione collettiva*”, caratterizzati da “*precocità dell'intervento- tipicamente attivato con i lavoratori ancora formalmente occupati; il coinvolgimento dell'azienda e dei rappresentanti dei lavoratori – parte attiva nella ricerca delle soluzioni e nella costruzione del progetto; l'attivazione di strumenti di gruppo accanto eventualmente a quelli individuali [...]; la specificità dei percorsi proposti – potenzialmente orientati più che ad un generale riposizionamento sul mercato del lavoro ad una specifica soluzione di gruppo che favorisca il reimpiego collettivo*”.

Ad accedervi sono i lavoratori “*beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro*”, le cui fattispecie, tuttavia, recita il Programma, “*andranno individuate nell'ambito dell'emananda riforma degli ammortizzatori sociali, identificando in particolare coloro che, seppur ancora formalmente occupati, sulla base delle causali o della durata degli strumenti risultano anche potenzialmente in transizione*”.

La riforma degli ammortizzatori sociali, alla data dell'adozione del Programma, era infatti in discussione in Parlamento nell'ambito della sessione di bilancio per il 2022. In particolare, in tale contesto (articolo 1, comma 200, legge 30 dicembre 2021, n. 234) è stato introdotto nel decreto legislativo n. 148 del 2015 (recante le disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro) l'**art. 22-ter rubricato “Accordo di transizione occupazionale”**. Con tale misura sono specificamente individuati, al comma 4, **i lavoratori interessati da trattamenti di integrazione salariale straordinaria che accedono al Programma GOL**. Trattasi di un intervento finalizzato a sostenere transizioni occupazionali in esito a interventi straordinari per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale (art. 21, co. 1, lett. a) e b) del d. lgs. n. 148 del 2015), derogando alla durata massima dei trattamenti CIGS per un periodo di ulteriori dodici mesi non prorogabili, previa definizione con accordo sindacale delle “*azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale*” dei lavoratori a rischio di esubero (art. 22-ter, co. 1 e 2, del d. lgs. n. 148 del 2015).

Nell'ambito della medesima legge di bilancio, il trattamento di cui all'art. 22-ter è previsto anche nell'ambito delle procedure di cui ai commi da 224 a 236 (art. 1, legge n. 234 del 2021), relative all'obbligo

per le grandi aziende (250 dipendenti), non in crisi, che intendano procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività e al licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50, di elaborare un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura<sup>1</sup>. I lavoratori interessati da tale piano possono beneficiare per dodici mesi dei citati trattamenti di cui all'accordo di transizione occupazionale (co. 229) e accedono al Programma GOL (co. 232).

Inoltre, è qui opportuno richiamare l'articolo 11-ter, comma 2, ultimo periodo, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, mediante il quale sono soppresse alcune disposizioni della legge 30 dicembre 2020, n. 178, i cui *“relativi interventi, inclusa l'attivazione dei servizi di cui all'articolo 3-bis del decreto-legge 20 luglio 2021, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 settembre 2021, n. 125, sono attuati nell'ambito del programma Garanzia occupabilità dei lavoratori (GOL)”*. In sostanza, per quel che qui rileva, entrano nel percorso 5 di GOL anche i beneficiari delle misure richiamate dal soppresso articolo 1, comma 325, della legge n. 178 del 2020<sup>2</sup>, e cioè:

- **collocazione in cassa integrazione guadagni ai sensi dell'articolo 24-bis del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148:** trattasi della fattispecie dell'accordo di ricollocazione, cioè della possibilità che le procedure di consultazione si concludano *“con un accordo che preveda un piano di ricollocazione con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero”* (comma 1). Se, da un lato, la disciplina citata richiama la possibilità per tali lavoratori di richiedere l'attribuzione anticipata dell'Assegno di ricollocazione, dall'altro lato, l'inclusione dei medesimi nel Programma GOL fa sì che l'intera gamma delle misure attivate dalla Regione o Provincia autonoma nell'ambito del percorso 5 può essere resa loro disponibile;
- **sospensione del rapporto di lavoro e collocazione in cassa integrazione guadagni per cessazione dell'attività ai sensi dell'articolo 44 del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109:** trattasi di interventi riservati all'azienda che *“abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale ... oppure laddove sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo”*. Sono, peraltro, richiamati, *“specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla regione interessata”*.

Emerge, tuttavia, alla luce delle prime applicazioni, la necessità di individuare puntualmente fattispecie di ammortizzatori sociali che, in via interpretativa, assolvendo funzioni analoghe a quelle

---

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art. 1, co. 228, della legge n. 234 del 2021, il piano indica: *“a) le azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la gestione non traumatica dei possibili esuberi, quali il ricorso ad ammortizzatori sociali, la ricollocazione presso altro datore di lavoro e le misure di incentivo all'esodo; b) le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale anche ricorrendo ai fondi interprofessionali; c) le prospettive di cessione dell'azienda o di rami d'azienda con finalità di continuazione dell'attività, anche mediante cessione dell'azienda, o di suoi rami, ai lavoratori o a cooperative da essi costituite; d) gli eventuali progetti di riconversione del sito produttivo, anche per finalità socio-culturali a favore del territorio interessato; e) i tempi e le modalità di attuazione delle azioni previste.”*

<sup>2</sup> Non si riportano qui gli interventi in favore dei disoccupati (NASpI), pur richiamati.

dell'accordo di transizione occupazionale o delle altre fattispecie sopra richiamate, possono dar luogo a programmi di attivazione di lavoratori in costanza di rapporto di lavoro nell'ambito del percorso 5 di GOL.

In particolare, si ritiene che possano rientrare tra i beneficiari di GOL tutti coloro che fruiscono di tipologie di trattamento di integrazione salariale la cui natura, andando oltre gli interventi ordinari<sup>3</sup> e straordinari<sup>4</sup> tipicamente volti alla conservazione del posto di lavoro, è invece eccezionalmente finalizzata a sostenere platee di lavoratori che, pur formalmente occupati, siano a rischio di esubero e si trovino, di fatto, in una condizione di transizione occupazionale.

Si individuano le seguenti misure, aventi le caratteristiche sopra richiamate:

- **Proroga del periodo di CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale**, di cui all'art. 22-*bis* del decreto legislativo n. 148 del 2015 (prorogato, da ultimo, dall'art. 1, co. 129, della legge n. 234 del 2021); l'intervento è riservato ad *“imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberi significativi nel contesto territoriale”*, nonché *“per la causale contratto di solidarietà... qualora permanga, in tutto o in parte, l'esubero già dichiarato nell'accordo”* (comma 1), ovvero, previsto *“in presenza di piani pluriennali di riorganizzazione ... che coinvolgono imprese operanti in più regioni con organico superiore a 500 unità lavorative con gravi ricadute occupazionali concentrate nelle aree di crisi complessa”* (comma 1-*bis*). Anche in questo caso sono richiamati *“piani di gestione alla salvaguardia occupazionale che prevedano specifiche azioni di politica attiva concordati con la regione interessata”* (comma 2);
- **Deroga alla durata dei trattamenti di integrazione salariale**, di cui all'art. 44, comma 11-*bis*, del decreto legislativo n. 148 del 2015, riservata *“alle imprese operanti in area di crisi industriale complessa”*. Anche in questo caso, sono previsti *“appositi percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori”*;
- **Proroga della durata della CIGS per le aziende commissariate, di cui all'art. 7, comma 10-*ter* del decreto-legge n.148 del 1993**, che, per i dipendenti di grandi imprese in stato di insolvenza sottoposte ad amministrazione straordinaria (ai sensi del decreto legislativo n. 270 del 1999), estende la durata dell'intervento della CIGS equiparandola al termine delle attività del commissario. In sede di riforma degli ammortizzatori sociali, di cui al più volte citato decreto legislativo n. 148 del 2015, la disposizione è esplicitamente fatta salva (art. 20, co. 6);
- **Procedura di licenziamento collettivo ai sensi dell'articolo 4 della legge 22 luglio 1991, n. 223**: trattasi di procedura consentita a imprese ammesse al trattamento straordinario di integrazione salariale che ritengano *“di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi”*

---

<sup>3</sup> Art. 9 e seguenti del d. lgs. n. 148 del 2015.

<sup>4</sup> Art. 19 e seguenti del d. lgs. n. 148 del 2015.

*e di non poter ricorrere a misure alternative”* (comma 1). I tempi e le fasi del licenziamento collettivo sono puntualmente definiti dalla procedura citata, a valle della quale sorge l’obbligo per l’impresa di comunicare ai servizi per il lavoro competenti i nominativi dei lavoratori licenziati. Appare però coerente con il quadro sopra delineato che sin dall’avvio della procedura – e non solo in esito alla medesima – su richiesta delle parti, possano essere previsti interventi di ricollocazione collettiva nell’ambito di GOL, finalizzati ad una presa in carico precoce di lavoratori evidentemente a rischio di esubero e, comunque, già beneficiari di CIGS. Peraltro, la disciplina già prevede nell’ambito della procedura, tra l’altro, che sia *“esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati”* (comma 5). Resta inteso che, in caso di licenziamento collettivo, anche qualora i lavoratori interessati entrino nel Programma a licenziamento già avvenuto, vi è la possibilità di accedere a percorsi di ricollocazione collettiva, indipendentemente dagli esiti dell’*assessment*.

I lavoratori di cui alle fattispecie normative sopra dettagliate accedono al Programma GOL con gli strumenti previsti dal medesimo e, in particolare, previo *assessment* individuale quali-quantitativo. Anche il patto di servizio viene stipulato singolarmente dal lavoratore e dovrà contenere il riferimento al percorso di ricollocazione collettiva oltre che gli esiti della profilazione. I contenuti e le misure identificate devono tener conto della natura collettiva del percorso e quindi far riferimento agli accordi sindacali intervenuti e alle soluzioni eventualmente identificate dagli attori per la ricollocazione.

Corrispondentemente, i servizi per il lavoro avranno cura di programmare gli interventi con la dovuta flessibilità: ad esempio, in casi di riconversione o di nuovi investitori che rilevano l’azienda in crisi potrà essere programmata una riqualificazione collettiva anche per i lavoratori che in esito all’*assessment* sono stati assegnati al percorso 1.

Le politiche attivate andranno registrate nel SIU secondo le modalità ordinariamente previste per i lavoratori disoccupati.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Raffaele Tangorra