Le proposte di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil in sintesi

a cura di Simone Caroli

1) Piani operativi di ricollocazione, percorsi di formazione e ricollocazione con accordi conciliativi

Struttura	Per una gestione rapida e non conflittuale dei risvolti occupazionali legati a crisi e ristrutturazioni aziendali: 1. Attuare percorsi formativi, riqualificativi e ricollocativi già in pendenza di CIGS rivolti sia a lavoratori in esubero sia al resto della popolazione aziendale, funzionali al nuovo corso dell'attività; 2. Ridurre le procedure di licenziamento incentivando robustamente risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro.
Obiettivo	Anticipare e migliorare la gestione delle ricadute occupazionali connesse a processi aziendali di crisi o ristrutturazione.
Richieste al legislatore	1. Superare il limite di fruibilità di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, ripristinando quindi la "cassa integrazione a zero ore", per consentire di anticipare gli interventi formativi a fini ricollocativi già in pendenza di CIGS; 2. Introdurre una disciplina fiscale e contributiva agevolata per incentivare la sottoscrizione di offerte conciliative, volte alla risoluzione del rapporto di lavoro, così articolate: a. Importo base "a tutele crescenti", ossia una mensilità per ogni anno di anzianità nel rapporto di lavoro, con minimo 2 mensilità e massimo 18, più ulteriori 2 per i lavoratori con anzianità di servizio superiore ai 20 anni. Accettando l'assegno circolare con cui l'importo viene corrisposto, avviene la rinuncia ad ogni contenzioso relativo alla risoluzione stessa. Le somme dell'importo non contribuiscono a formare reddito imponibile e non sono soggette a contribuzione previdenziale. b. Ulteriori somme per transigere su altri eventuali profili di contenzioso. Stesso trattamento fiscale e contributivo del punto a); c. Importo di sostegno a costi di attività formative e outplacement («Piano operativo di Ricollocazione»), integrando eventualmente il trattamento Naspi. Entro il termine di 60 giorni dal ricevimento, se il lavoratore accetta l'offerta nella sua interezza, gode di ogni beneficio fiscale/contributivo previsto. Se non accetta il Piano operativo di Ricollocazione, perde il beneficio di cui alla lettera b). 3. Estendere la fruibilità della Naspi anche ai lavoratori che accettano la risoluzione consensuale prevista dal Piano operativo di Ricollocazione entro 60 giorni, con una durata pari a 24 mesi. 4. Introdurre un'apposita disciplina sui fondi di natura privatistica a sostegno dell'accantonamento di somme da devolvere parte in "conto impresa" per agevolare esodi o prepensionamenti e parte in "conto sistema", per finanziare interventi di formazione o placement.

2) Fruibilità agevolata di ammortizzatori sociali per la piena attuazione di processi di riconversione e riqualificazione produttiva

Struttura	Introduzione di deroghe ai limiti di fruibilità generale degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e, in particolare, alle causali di CIG Straordinaria, ovvero, in alternativa, estendere la durata della Naspi in casi connessi a licenziamenti collettivi per crisi industriali.
Obiettivo	Gestire il passaggio dal vecchio equilibrio di politiche del lavoro passive al nuovo fondato sulla ricollocazione attiva del lavoratore (politiche attive). Trovare equilibrio tra i tempi dei piani di ristrutturazione industriale per la salvaguardia occupazionale e la necessità di garantire continuità, attraverso ammortizzatori sociali, al rapporto tra azienda e lavoratori.
Richieste al legislatore	1. Derogare ai limiti massimi di fruibilità per: - CIGS con programma di riorganizzazione aziendale, di crisi aziendale e di crisi con possibilità di rapida cessione dell'azienda; - In alternativa, prolungare di ulteriori 24 mesi il trattamento Naspi (36 per imprese del Sud) in aziende dove, prima del licenziamento collettivo, non si sia fatto ricorso a CIGS con superamento dei limiti massimi di fruibilità; 2. Ripristinare la possibilità di procedere a "cassa integrazione a zero ore"; 3. Estendere ulteriormente la durata del contratto di solidarietà, fino a 48 mesi in totale; 4. Reintrodurre la possibilità di accesso a CIGS per le aziende in concordato preventivo con continuità aziendale, quale sotto-causale della CIGS per crisi aziendale.