



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale delle politiche attive e passive del
lavoro

Tel. 06 46835099 – Fax 06 46834084

**Alla Direzione Generale delle relazioni
industriali e dei rapporti di lavoro
Sede**

**Alle Direzioni Regionali del Lavoro
Loro sedi**

**Alle Direzioni Provinciali del Lavoro
Loro sedi**

**All' I.N.P.S.
Via Ciro il Grande, 21 - 00144 - ROMA**

**Agli Assessorati Regionali per il Lavoro
Loro sedi**

**Agli Assessorati Provinciali per il Lavoro
di Trento e Bolzano
Loro sedi**

**Alla C.G.I.L.
Corso d'Italia, 25 - 00198 - ROMA**

**Alla C.I.S.L.
Via Po, 21 - 00198 - ROMA**

**Alla U.I.L.
Via Lucullo, 6 - 00187 - ROMA**

**Alla U.G.L.
Via Margutta, 19 - 00187 - ROMA**

**Alla CONF.S.A.L.
V.le Trastevere, 60 - 00153 - ROMA**

**Alla R.D.B.
Via dell'aeroporto, 129 - 00175 - ROMA**

**Alla C.I.S.A.L.
V.le Giulio Cesare, 21 - 00192 - ROMA**

**Alla Confcommercio
Piazza G.Belli, 2 - 00158 - ROMA**

**Alla CONFAPI
Via Colonna Antonina, 52 - 00186**

**Alla Confindustria
V.le dell'Astronomia, 30 - 00144 - ROMA**

me

Alla Confesercenti
Via Nazionale, 60 - 00184 - ROMA

Alla Confederazione Cooperative Italiane
Borgo S. Spirito, 78 - 00193 - ROMA

All'Associazione Nazionale Consulenti
Via C. Colombo, 456 - 00145 - ROMA

CIRCOLARE N. 20 del 06/06/2013

Oggetto: Art. 1 del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito in legge del 3 dicembre 2004, n. 291

Il decreto legge n. 249 del 5 ottobre 2004, convertito in legge n. 291 del 3 dicembre 2004, dispone, all'articolo 1, che nelle ipotesi di crisi aziendale che determini la cessazione dell'attività dell'intera azienda, di un settore di attività, di uno o più stabilimenti o parte di essi, *il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere prorogato per un periodo fino a dodici mesi nel caso di programmi che comprendono la formazione ove necessaria, finalizzati alla ricollocazione di lavoratori, qualora il Ministero del lavoro e delle politiche sociali accerti nei primi dodici mesi il concreto avvio del piano di gestione delle eccedenze occupazionali.*

Con la sopra riportata norma il legislatore ha voluto introdurre una fattispecie di crisi aziendale che, pur richiamandosi al più ampio *genus* delle fattispecie di cui all'articolo 1 della legge 223/91 e all'articolo 2 del decreto ministeriale del 18.12.2002, introduce, per le aziende in cessazione di attività totale o parziale, l'elemento di un piano di gestione delle eccedenze occupazionali che possa articolarsi su un arco temporale più ampio rispetto ai 12 mesi previsti dal richiamato articolo 1 della legge n. 223/91.

La norma sopra richiamata disciplina, in effetti, l'ipotesi di un programma di crisi aziendale che ha determinato la cessazione dell'attività dell'intera azienda, di un settore di attività della stessa ovvero di uno o più stabilimenti o parte degli stessi, supportato da interventi mirati in particolare alla gestione dei lavoratori che risultino in esubero a seguito della crisi aziendale, da realizzarsi nell'arco di un biennio.

L'intervento normativo diretto alle imprese in cessazione parziale o totale dell'attività introduce, pertanto, la possibilità di tutelare i lavoratori con il trattamento di integrazione salariale erogato per un arco temporale più ampio rispetto ai dodici mesi previsto dalla normativa a regime proprio per favorire la ricollocazione degli stessi riconoscendo, oltre al

me

trattamento di cui all'articolo 1 della legge n. 223/91, la proroga del trattamento per ulteriori dodici mesi ove venga accertato che l'impresa abbia concretamente dato avvio al concordato piano di gestione degli esuberi delle eccedenze con azioni dirette al ricollocamento e alla formazione per il reinserimento nel mercato del lavoro.

Le imprese che intendono avvalersi della disposizione normativa sopra richiamata in sede di consultazione sindacale devono presentare, eventualmente d'intesa con gli Enti locali, un piano biennale che preveda in modo puntuale ed esaustivo gli interventi da adottare nel corso del periodo di riferimento ai fini della gestione delle eccedenze occupazionali. Pertanto, non potranno rientrare nella norma di cui trattasi i piani di gestione del personale esuberante da attuare in un arco temporale di 12 mesi.

Detti piani saranno valutati secondo le disposizioni impartite dall'articolo 2, dell'indicato decreto ministeriale del 18 dicembre 2002.

Diversamente, quando il piano di gestione degli esuberi, in attuazione dell'articolo 1 del decreto-legge n. 249/2004, convertito nella legge n. 291/2004, e della circolare n. 42/2004, si articola su un periodo più ampio, fino a 24 mesi, il trattamento di CIGS per il primo anno - ove non possa essere autorizzato per l'intero periodo dei 12 mesi previsti dall'art. 1 della legge n. 223/91, in quanto l'azienda richiedente nell'arco del quinquennio di riferimento, ai sensi dell'art. 1 comma 9 della L. 223/91, ha già beneficiato di altri periodi di integrazione salariale - potrà essere autorizzato nel limite del periodo residuo al raggiungimento del computo massimo dei 36 mesi.

Il trattamento straordinario di integrazione salariale per il secondo anno potrà, poi, essere autorizzato, qualora il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per il tramite dei locali organi ispettivi, abbia accertato che, nell'arco del periodo già autorizzato, sia stato dato, dall'impresa, concreto avvio al piano di gestione delle eccedenze occupazionali rimodulato al periodo di integrazione salariale autorizzato.

Il Direttore Generale
(Dott. Salvatore Pirrone)

