

Dopo l'articolo 77 inserire il seguente:

“Articolo 77-bis
(Disposizioni in materia di cessazione dell'attività produttiva)

1. Al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo, il datore di lavoro in possesso dei requisiti dimensionali di cui al comma 2 che intenda procedere alla chiusura di una sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50, è tenuto a dare comunicazione per iscritto dell'intenzione di procedere alla chiusura alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico, all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL). La comunicazione può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

2. La disciplina di cui al presente articolo si applica ai datori di lavoro che, nell'anno precedente, abbiano occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti.

3. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente articolo i datori di lavoro che si trovano in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa di cui al decreto-legge 24 agosto 2021, n. 118, convertito con modificazioni dalla legge 21 ottobre 2021, n. 147.

4. La comunicazione di cui al comma 1 è effettuata almeno novanta giorni prima dell'avvio della procedura di cui all'articolo 4 legge 23 luglio 1991, n. 223 ed indica le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato e il termine entro cui è prevista la chiusura. I licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e i licenziamenti collettivi intimati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di novanta giorni sono nulli.

5. Entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro elabora un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura e lo presenta alle rappresentanze sindacali di cui al comma 1 e contestualmente alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL. Il piano non può avere una durata superiore a dodici mesi e indica:

- a) le azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la gestione non traumatica dei possibili esuberanti 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.

6. I lavoratori interessati dal piano di cui al comma 5 sottoscritto ai sensi del comma 8, possono beneficiare del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 nel limite massimo di spesa di 35,1 milioni di euro per l'anno 2022, 71,5 milioni di euro per l'anno 2023, 72,5 milioni di euro per l'anno 2024, 73,6 milioni di euro per l'anno 2025, 74,7 milioni di euro per l'anno 2026, 75,7 milioni di euro per l'anno 2027, 76,9 milioni di euro per l'anno 2028, 78,0 milioni di euro per l'anno 2029, 79,1 milioni di euro per l'anno 2030 e di 80,3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2031. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

7. Le azioni di cui al comma 5, lettera b) possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di politica attiva del lavoro.

8. Entro trenta giorni dalla sua presentazione, il piano viene discusso con le rappresentanze sindacali di cui al comma 1, alla presenza delle regioni interessate, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dello sviluppo economico e dell'ANPAL. In caso di accordo sindacale, si procede alla sottoscrizione del piano, a seguito del quale il datore di lavoro assume l'impegno di realizzare le azioni in esso contenute nei tempi e con le modalità programmate. In caso di accordo sindacale di cui al presente comma, qualora il datore di lavoro avvii, al termine del piano, la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, non trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

9. I lavoratori interessati dal piano di cui al comma 5 accedono al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori GOL di cui all'articolo 1, comma 324, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 a tal fine i nominativi dei lavoratori coinvolti sono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle regioni interessate.

10. Prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione il datore di lavoro non può avviare la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, né intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

11. Il datore di lavoro comunica mensilmente ai soggetti di cui al comma 1 lo stato di attuazione del piano, dando evidenza del rispetto dei tempi e delle modalità di attuazione, nonché dei risultati delle azioni intraprese.

12. In mancanza di presentazione del piano o qualora il piano non contenga gli elementi di cui al comma 5 il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92 in misura pari al doppio e qualora avvii la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, non trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La verifica formale in ordine alla sussistenza, nel piano presentato, degli elementi di cui al comma 5, è effettuata dalla struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale di cui al comma 8, il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92 aumentato del 50% e qualora avvii la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, non trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Il primo periodo si applica anche qualora il datore di lavoro sia inadempiente rispetto agli impegni assunti, ai tempi e alle modalità di attuazione del piano, di cui sia esclusivamente responsabile. Il datore di lavoro dà



comunque evidenza della mancata presentazione del piano nella dichiarazione di carattere non finanziario di cui al decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254.

13. In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale di cui al comma 8, qualora il datore di lavoro, decorsi i 90 giorni di cui al comma 4, avvii la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, non trova applicazione l'articolo 4, commi 5 e 6, della medesima legge n. 223 del 1991.

14. In caso di cessione dell'azienda o di un ramo di essa con continuazione dell'attività e mantenimento degli assetti occupazionali, al trasferimento di beni immobili strumentali che per le loro caratteristiche non sono suscettibili di diversa utilizzazione senza radicali trasformazioni si applicano l'imposta di registro e le imposte ipotecaria e catastale nella misura fissa di euro 200 ciascuna. In caso di cessazione dell'attività o di trasferimento per atto a titolo oneroso o gratuito degli immobili acquistati con i benefici di cui al presente comma prima del decorso del termine di 5 anni dall'acquisto sono dovute le imposte di registro, ipotecaria e catastale nella misura ordinaria.

15. Il Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, è ridotto di 35,1 milioni di euro per l'anno 2022, 71,5 milioni di euro per l'anno 2023, 72,5 milioni di euro per l'anno 2024, 73,6 milioni di euro per l'anno 2025, 74,7 milioni di euro per l'anno 2026, 75,7 milioni di euro per l'anno 2027, 76,9 milioni di euro per l'anno 2028, 78,0 milioni di euro per l'anno 2029, 79,1 milioni di euro per l'anno 2030 e di 80,3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2031.”

IL GOVERNO



RELAZIONE TECNICA

La norma in esame, al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo, prevede per i datori di lavoro che, nell'anno precedente, abbiano occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti e che intendano procedere alla chiusura di una sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50, la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Tale concessione è subordinata alla presentazione da parte del datore di lavoro di un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura, entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, alle rappresentanze sindacali di cui al comma 1 e contestualmente alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL.

I lavoratori interessati dal piano di cui al comma 5 accedono al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori GOL di cui all'articolo 1, comma 324, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 a tal fine i nominativi dei lavoratori coinvolti sono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle regioni interessate.

In mancanza di presentazione del piano o qualora il piano non contenga gli elementi di cui al comma 5 il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92 in misura pari al doppio. In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale di cui al comma 8, il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92 aumentato del 50%. Il primo periodo si applica anche qualora il datore di lavoro sia inadempiente rispetto agli impegni assunti, ai tempi e alle modalità di attuazione del piano, di cui sia esclusivamente responsabile. Il datore di lavoro dà comunque evidenza della mancata presentazione del piano o della sua mancata sottoscrizione nella dichiarazione di carattere non finanziario di cui al decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254.

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente articolo i datori di lavoro che si trovano in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa di cui al decreto-legge D.L. 24/08/2021, n. 118.

Dagli archivi gestionali dell'Istituto risulta che il numero medio annuo di aziende cessate definitivamente nel periodo 2011-2016 con dimensione aziendale maggiore o uguale a 250 dipendenti è pari a 9 (di cui il 95% con una matricola unica) con un numero medio annuo di dipendenti pari a 5.900.

Si è ipotizzata una percentuale di ricorso al trattamento di integrazione salariale pari al 50% della platea individuata per tener conto dell'effetto attrattivo della norma.

Di seguito sono elencati gli altri parametri utilizzati ai fini dalla quantificazione dell'onere derivante dalla norma in esame:

- Retribuzione media oraria 2022: 12 euro;
- Prestazione media oraria 2022: 7,5 euro;
- Aliquota FPLD: 33%;



- Durata prestazione: 12 mesi.

Il comma 12 comporta maggiori entrate contributive che prudenzialmente non vengono considerate negli effetti finanziari della disposizione.

Si è ipotizzata la decorrenza della norma dal 1° gennaio 2022 e l'invarianza delle platee nel periodo considerato. Gli importi medi della prestazione e della retribuzione sono stati rivalutati sulla base dei parametri contenuti nella Nota di aggiornamento al Documento di Economia e Finanza 2021 (deliberato il 29 settembre 2021) fino all'anno 2024 e, per il periodo successivo, è stato lasciato invariato il valore relativo a tale ultimo anno.

Nella tabella seguente sono riportati gli oneri derivanti dal comma 6 della norma in esame.

Anti-delocalizzazioni
Onere CIGS per cessazione attività

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

(importi in milioni di euro)

Anno	Onere per prestazione CIGS	Onere per copertura figurativa	Onere complessivo
2022	-23,0	-12,1	-35,1
2023	-46,7	-24,8	-71,5
2024	-47,3	-25,2	-72,5
2025	-47,9	-25,7	-73,6
2026	-48,5	-26,2	-74,7
2027	-49,1	-26,6	-75,7
2028	-49,8	-27,1	-76,9
2029	-50,4	-27,6	-78,0
2030	-51,1	-28,0	-79,1
2031	-51,7	-28,6	-80,3

Tali oneri costituiscono limite di spesa e ad essi si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione che presenta le relative disponibilità.

La verifica della presente relazione tecnica, effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, ha avuto esito

POSITIVO

NEGATIVO

17 DIC. 2021

Il Dirigente Generale
[Firma]

