



Circolare n° 15/2022

GESTIONE DELLA CRISI D'IMPRESA: NUOVI STRUMENTI PER AFFRONTARE

La **legge di Bilancio 2022** (Legge 234/2021) e il Decreto Milleproroghe (D.L. 228/2021) hanno introdotto a partire da gennaio 2022, notevoli novità che permetteranno alle aziende di gestire le crisi aziendali, attraverso l'utilizzo di strumenti che consentiranno la salvaguardia dei posti di lavoro e nuove opportunità per gestire il ricambio generazionale.

In particolare ecco gli strumenti a disposizione delle aziende:

1. CONTRATTO DI ESPANSIONE

Il contratto di espansione, introdotto in via sperimentale dal D.Lgs. 148/2015, è un ammortizzatore sociale finalizzato ad agevolare le aziende nella gestione efficiente del cambiamento dei processi produttivi. La legge di bilancio ha previsto:

- una proroga del periodo sperimentale fino al **2023**
- un ampliamento del novero delle aziende potenzialmente interessate, riducendo il limite dimensionale minimo da 100 a **50 unità lavorative in organico** (anche come gruppo di aziende).
- *un pre-pensionamento* fino a una durata massima di **5 anni** (60 mesi), mediante il quale i dipendenti interessati accedono, su base volontaria, a una risoluzione consensuale per potere raggiungere entro 5 anni o la pensione di **vecchiaia** o la pensione **anticipata** se decorrente prima dell'età pensionabile. I datori di lavoro sostengono il costo dell'assegno mensile, che equivale alla pensione maturata e certificata da INPS alla data. Inoltre, per il riconoscimento della pensione di anzianità i datori sosterranno il costo della contribuzione piena calcolata sulla media degli ultimi 4 anni di retribuzione
- di **ridurre l'orario** dei lavoratori non interessati dalle uscite utilizzando fino a 18 mesi di Cigs anche non continuativi (con una riduzione che può arrivare fino al 100%);
- programmare **nuove assunzioni** (1 ogni 3 uscite per imprese con oltre 1.000 dipendenti)

2. CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

Le novità introdotte riguardanti i contratti di Solidarietà, hanno l'obiettivo di ridurre l'orario di lavoro dei lavoratori per evitare le dichiarazioni di esubero. Questi sono da stipulare attraverso la contrattazione aziendale e le novità sono rappresentate dall'**elevazione delle percentuali collettive e individuali** che le aziende devono rispettare per accedere all'istituto contrattuale. Infatti, la riduzione media massima complessiva dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà viene innalzato dal attuale 60% all'**80%**; mentre sempre da quest'anno la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro, riferita all'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato, viene elevata (per ogni dipendente) dal 70% al **90%**.

3. Fondo PMI in crisi

La legge di Bilancio, ha istituito, inoltre, presso il Ministero dello Sviluppo Economico un fondo, volto a favorire l'uscita anticipata dal lavoro degli addetti delle PMI in crisi, che abbiano raggiunto almeno 62 anni.

4. Revisione degli ammortizzatori sociali

La riforma degli ammortizzatori sociali ha introdotto prestazioni integrative di reddito per la riduzione o la sospensione per un parterre più ampio di lavoratori ed aziende.

Dott.ssa GIULIA ULIVI
@mail: giulia.ulivi@studioulivi.it
Tel: 335.7530399

Dott.ssa CAMILLA ULIVI
@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it
Tel: 333.3609839

www.studioulivi.it

@mail: info@studioulivi.it - @PEC: g.ulivi@consulentidellavoropec.it - Tel: 329.3922600

Sede Legale: Via del Carota 1c - 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Operativa: Via Giacomini, 28 - 50132 Firenze (FI) - Via Costa al Rosso, 8 - 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Iscritto n°1292 dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Firenze

C.F. LVUGLI79E52D612Y **P.IVA:** 06311920489



Nello specifico, per le **aziende industriali**, destinatarie della cassa integrazione ordinaria e straordinaria non cambiano gli strumenti a loro disposizione. In particolare, per le aziende **fino a 15 dipendenti** potranno godere del solo il trattamento ordinario (CIGO), mentre per quelle **maggiori di 15 dipendenti** è confermata sia la CIGO che la CIGS. Per quanto riguarda invece le aziende **non industriali** vengono introdotte notevoli novità: dal 2022 anche le aziende **con meno di 5 dipendenti** (che non godevano, salvo durante la pandemia, di ammortizzatori sociali) verrà introdotta la tutela attraverso i fondi di solidarietà bilaterali o, in loro assenza, con il Fondo di integrazione salariale (FIS).

5. Incentivi alle assunzioni di personale impiegato in aziende in crisi

L'azienda che voglia **assumere a tempo indeterminato** un lavoratore in CIGS (o un lavoratore di aziende dove è aperto un tavolo di confronto per la gestione delle crisi aziendali presso l'apposita struttura per la crisi d'impresa), beneficerà di un incentivo pari al **50% dell'ammontare CIGS**, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore e per una durata **massima di 12 mesi**.

6. Fondo nuove competenze

Si tratta di un provvedimento, rinnovato anche per il 2022, è finalizzato a incentivare la **ripresa lavorativa ed economica** delle aziende in seguito allo scoppio della pandemia. In particolare, esso prevede di destinare parte delle ore lavorative, per le aziende che non stanno utilizzando cassa integrazione, alla **formazione dei dipendenti** sulla base a quanto stabilito da accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro, finanziando le ore di formazione proprio attraverso i **contributi messi a disposizione dal Fondo**.

7. Esonero contributivo

Permane anche per il 2022, l'esonero contributivo per le **stabilizzazioni dei giovani under 36**. L'esonero dei contributi è riconosciuto massimo **36 mesi** e per un limite di **6.000 euro annui**.

8. Politiche attive per i lavoratori destinatari di CIGS

Le politiche attive, con il nuovo programma Gol, prevedono la destinazione di fondi alla formazione di lavoratori in cassa integrazione (ma non di giovani e disoccupati).

Inoltre, la legge di bilancio riscrive le regole sulla condizionalità, aprendo a una sorta di parziale compatibilità del trattamento di CIGS con il lavoro (se svolge un impiego subordinato superiore ai 6 mesi o un lavoro autonomo, durante il periodo di cassa, non si ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate - sotto i 6 mesi a termine il trattamento si sospende). Con il nuovo programma Gol debutteranno i 5 nuovi percorsi di accompagnamento alla ricollocazione: reinserimento lavorativo all'upskilling (attività formative tese a far crescere le competenze dei singoli dipendenti nel loro medesimo ruolo); dal reskilling (attività formative per insegnare loro quanto necessario per occuparsi di nuove attività) al percorso di lavoro ed inclusione, fino ad arrivare a un percorso ad hoc proprio per le crisi aziendali (ricollocazione collettiva).

Dott.ssa GIULIA ULIVI

@mail: giulia.ulivi@studioulivi.it
Tel: 335.7530399

Dott.ssa CAMILLA ULIVI

@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it
Tel: 333.3609839

www.studioulivi.it

@mail: info@studioulivi.it - @PEC: g.ulivi@consulentidellavoropec.it - Tel: 329.3922600

Sede Legale: Via del Carota 1c - 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Operativa: Via Giacomini, 28 - 50132 Firenze (FI) - Via Costa al Rosso, 8 - 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Iscritto n°1292 dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Firenze

C.F. LVUGLI79E52D612Y **P.IVA:** 06311920489