

Gestione della crisi d'impresa, nuovi strumenti per affrontarla

22/02/2022

Autore:

Giulia Ulivi

Tematica:

Lavoro

[Cigs](#) | [Contratto di solidarietà](#) | [Contratto di espansione](#) | [Crisi d'impresa](#) | [Fondo nuove competenze](#)

La legge di Bilancio 2022 e il Decreto Milleproroghe hanno introdotto, da gennaio 2022, novità che permetteranno di gestire le crisi aziendali, con strumenti per la salvaguardia dei posti di lavoro e per gestire il ricambio generazionale.

In particolare ecco gli strumenti a disposizione delle aziende.

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 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).

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%.

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.

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.

- 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).

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.

Fondo nuove competenze - Si tratta di un provvedimento, rinnovato anche per il 2022, finalizzato a incentivare la ripresa lavorativa ed economica delle aziende in seguito allo scoppio della pandemia.

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.

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).