Cafasso
Cafasso & Figli

LEGGE DI BILANCIO 2022: novità in materia di lavoro e opportunità per le imprese

Prof. Dott. Nino Carmine Cafasso

- ***CONTRATTO DI ESPANSIONE***
- ***INCENTIVI IN MATERIA OCCUPAZIONALE***

IL CONTRATTO DI ESPANSIONE

E’ uno strumento introdotto dal Decreto Crescita, in via sperimentale, nel biennio 2019/2020 per incentivare i processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative che comportano una modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività, un ricambio generazionale e la riqualificazione del personale.

La legge di Bilancio 2021 e il D.L. 73/21 hanno portato per il 2021 le soglie prima a 500 unità lavorative (250 per accedere allo scivolo pensionistico) e poi a 100 dipendenti.

I criteri di computo utilizzati per la verifica del requisito dimensionale sono quelli che fanno riferimento ai lavoratori occupati
nel semestre precedente la data di sottoscrizione del contratto di espansione.

NOVITA' 2022

La Legge di Bilancio per l'anno 2022 riconferma e proroga il contratto di espansione, con un ampliamento della platea delle aziende potenzialmente interessate, fissando il limite dimensionale a 50 unità lavorative per il biennio 2022/2023, calcolati complessivamente anche nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.

ELEMENTI DEL CONTRATTO

L'azienda interessata deve avviare un interlocuzione sindacale che dà origine a una procedura di consultazione finalizzata alla stipula in sede governativa del contratto di espansione con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria.

Gli elementi che costituiscono il contratto sono:

- l'indicazione del numero dei lavoratori da assumere;
- la specificazione dei profili professionali compatibili con i piani di riorganizzazione e la programmazione temporale delle assunzioni;
- l'individuazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro;
- la prevista riduzione media dell'orario di lavoro e il numero dei lavoratori interessati;
- il numero dei lavoratori che possono accedere al trattamento previsto dallo scivolo anticipato.

All'accordo deve essere allegato un progetto di formazione e di riqualificazione dove si descrivono i contenuti formativi e le modalità attuative, il numero dei lavoratori interessati, delle ore di formazione, le competenze tecniche professionali iniziali e finali.

L’istituto del contratto di espansione, rivolto ad imprese (comprese quelle che rientrano nel campo di applicazione della CIGS) che hanno necessità di intraprendere percorsi di reindustrializzazione e riorganizzazione, di riqualificare il personale e immettere nuove forze, riconosce due prestazioni:

1

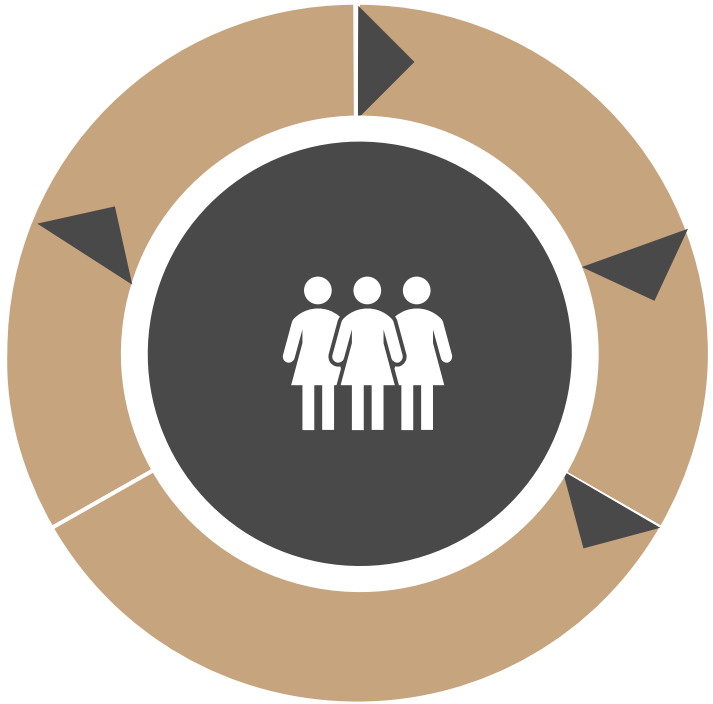
Riduzioni orarie o sospensione del personale dipendente

2

Scivolo pensionistico

Programmazione di riduzioni orarie o sospensione del personale dipendente

Al personale dipendete interessato viene riconosciuto un trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per un periodo massimo di 18 mesi, anche non continuativi.



Si tratta di un intervento di cassa integrazione a orario ridotto, in misura non superiore al 30% dell'orario medio giornaliero, settimanale o mensile.

Tuttavia, la riduzione oraria complessiva può essere concordata, ove necessario, fino al 100% nell’arco dell’intero periodo per il quale il contratto di espansione è stipulato.

Scivolo pensionistico

Prevede la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per il personale a 5 anni dal raggiungimento della pensione, periodo durante il quale il lavoratore ottiene una vera e propria prestazione pensionistica temporanea commisurata ai contributi versati fino alla data di cessazione del rapporto.

L'accordo può riguardare anche un periodo inferiore a 5 anni.

E' necessaria la sottoscrizione di un accordo tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali aziendali e la successiva adesione da parte del lavoratore .

In tale ipotesi il datore di lavoro corrisponde tramite l'INPS un'indennità mensile, per non più di 60 mesi, alla forma di pensionamento che arrivi per prima tra le seguenti:

- Pensione di vecchiaia(67 anni e 20 anni di contribuzione);
- Pensione anticipata (per le donne 41 anni e 10 mesi di contributi; 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini).

La risoluzione del rapporto di lavoro deve avvenire entro il 30 novembre 2023

UNA IMPORTANTE DIFFERENZA

IN CASO DI PENSIONE DI VECCHIAIA

Il datore di lavoro corrisponde, per il tramite dell'INPS, al lavoratore solo l'indennità mensile in misura pari alla pensione maturata al momento della risoluzione del rapporto di lavoro. L'azienda gode del contributo dello Stato per 24 mesi pari all'importo della NASpI che sarebbe spettato al lavoratore .

IN CASO DI PENSIONE ANTICIPATA

L'azienda deve versare anche la contribuzione correlata nella misura fissata per il calcolo della NASpI, cioè sulla media degli stipendi degli ultimi quattro anni, con uno sconto corrispondente al valore della contribuzione figurativa NASpI che sarebbe stata riconosciuta al lavoratore.
Il datore di lavoro deve assolvere gli oneri mensilmente all'INPS con la stipula di una polizza di fideiussoria bancaria.

NOVITA' 2022

La legge di Bilancio 2022 prevede un diverso meccanismo di décalage della prestazione NASpI stabilendo che la riduzione del 3% mensile decorra:

- ***a partire dal 6° mese per i lavoratori fino a 49 anni;***
- ***a partire dal 8° mese per i lavoratori dai 50 anni.***

Questo comporta un risparmio per i datori di lavoro, in particolare nelle aziende in cui lo scivolo pensionistico è utilizzato solo per due anni .

Dopo i primi due anni che corrispondono alla durata della NASPI, infatti, i costi dell'indennità sono interamente a carico del datore di lavoro.

PIANO DI ASSUNZIONE

- Per le imprese con più di 1.000 lavoratori vi è l'obbligo di assumere 1 lavoratore ogni 3 accompagnati alla pensione. In tal caso la riduzione dei versamenti spetta per ulteriori 12 mesi. Ciò consente di ridurre i costi complessivi di personale in quanto le nuove assunzioni saranno meno onerose.

- Per le imprese di dimensioni inferiori sarà l'accordo collettivo a definire il rapporto entrate/uscite.

La Legge di Bilancio 2022 prevede un'ulteriore novità. Consente al datore di lavoro di assolvere all'obbligo di assunzione anche attraverso l'apprendistato di riqualificazione, che dal 2022 riguarderà non soltanto i lavoratori titolari di trattamenti di disoccupazione ma anche i lavoratori in CIGS.

INCENTIVI IN MATERIA OCCUPAZIONALE

La Legge di Bilancio 2022 ha introdotto importanti misure per agevolare ed incentivare la assunzione di determinate categorie di lavoratori, che analizzeremo nel dettaglio.

Esonero contributivo in caso di assunzione di lavoratori provenienti da imprese in crisi

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Ai datori di lavoro privati che assumano a tempo indeterminato lavoratori subordinati provenienti da imprese in crisi, per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso il MISE, viene riconosciuto, indipendentemente dalla età anagrafica del lavoratore, l'esonero contributivo per le assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato previsto all'art. 1, c. 10 della L. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021).
Tale esonero è pari al 100 % dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro ed è riconosciuto nel limite massimo di 6.000 euro annui, per un periodo massimo di 36 mesi, elevati a 48 per le assunzioni effettuate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. L' incentivo è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

Assunzione di lavoratore in CIGS con accordo di transizione occupazionale

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Ai datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato un lavoratore in CIGS aderente all'accordo di transizione occupazionale, è riconosciuto un contributo mensile per un massimo di 12 mesi, pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale che sarebbe stato corrisposto al lavoratore. Il contributo è riconosciuto a condizione che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non ci siano stati licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva.

Flessibilità nella assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato che siano collocati in CIGS

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

A partire dal 1° Gennaio 2022, è possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, e senza limiti di età, lavoratori in Cassa Integrazione Straordinaria aderenti ad un accordo di transizione occupazionale ex art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015

Sgravio contributivo totale per apprendisti

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Confermato anche per il 2022 lo sgravio contributivo al 100% per i contratti di apprendistato di primo livello per giovani under 25, a favore delle micro imprese che occupano fino a 9 dipendenti. L'esenzione è prevista per i primi tre anni di contratto.

Riduzione dei contributi per lavoratori dipendenti

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

In via eccezionale per i periodi di paga dal 1° Gennaio al 31 Dicembre 2022, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è previsto un esonero di 0,8 punti percentuali da applicare sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore. L'esonero spetta a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo di 2.692 euro mensile, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima

Sgravio TFR

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Confermato anche per il 2022 e il 2023, lo sgravio contributivo in favore delle società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, che esonera dal versamento al Fondo di Tesoreria dell'INPS delle quote di TFR relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o della sospensione dal lavoro. L'esonero esclude anche il versamento del ticket di licenziamento.

Decontribuzione a favore delle lavoratrici madri

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

La Legge di bilancio 2022 riduce, in via sperimentale, del 50 % i contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri. La riduzione opera per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità. La norma fa salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Sostegno alla costituzione di cooperative di lavoratori

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Alle società cooperative costituite a partire dal 1° gennaio 2022 viene riconosciuto un esonero del 100% dei contributi previdenziali complessivi a carico dei datori di lavoro. L'esonero è riconosciuto per un periodo massimo di ventiquattro mesi dalla data della costituzione della cooperativa e nel limite massimo di 6.000 euro su base annua.

Cafasso
Cafasso & Figli

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Prof. Dott. Nino Carmine Cafasso