

# Incentivi all'occupazione e gestione delle crisi aziendali: le novità della legge di bilancio 2018

*a cura di Livia Ricciardi – Cisl Nazionale*



# Incentivi all'occupazione

- ✓ incentivo strutturale, valido dal 2018 in poi, consistente in uno sgravio contributivo del 50% per un periodo massimo di trentasei mesi, per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato di giovani che non abbiano compiuto il trentesimo anno di età (35 anni per il 2018).
- ✓ incentivo strutturale, valido dal 2018 in poi, consistente in uno sgravio contributivo del 100% per un periodo massimo di trentasei mesi, per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato di giovani in alternanza scuola-lavoro
- ✓ Incentivi strutturali per l' apprendistato duale
- ✓ bonus Sud per il solo 2018, consistente in uno sgravio contributivo del 100% per un periodo massimo di trentasei mesi, per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato non solo di giovani che non abbiano compiuto i trentacinque anni di età, ma anche di soggetti over 35, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

# Incentivi all'occupazione

## Incentivo per le assunzioni di giovani (co. 100-107)

Sgravio contributivo del 50% per un massimo di 36 mesi, nel limite di 3000 euro annui, per i datori di lavoro privati che, dall'1.1.2018, assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti lavoratori che non abbiano compiuto 30 anni. Per le assunzioni effettuate entro il 31.12.2018 il limite di età è 35 anni.

Condizioni per il beneficio:

- ✓ I lavoratori non devono essere stati occupati a tempo indeterminato (tranne l'apprendistato) con il medesimo o altro datore di lavoro
- ✓ I datori di lavoro nei sei mesi precedenti l'assunzione non devono aver proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva
- ✓ Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto, effettuato nei sei mesi successivi alla assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito

Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito lo sgravio, venga nuovamente assunto da altri datori di lavoro, il beneficio è riconosciuto per il periodo residuo indipendentemente dall'età.

L'incentivo spetta anche:

- nei casi di prosecuzione di un contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, per un massimo di dodici mesi, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto 30 anni alla data della prosecuzione (in questo caso non si applica la condizione di non aver effettuato licenziamenti nei 6 mesi precedenti, né la condizione di non licenziare nei 6 mesi successivi). L'incentivo decorre dal primo mese successivo alla scadenza del beneficio contributivo spettante per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato (di cui all'art.47, co. 7 del Dlgs 81/2015)
- nei casi di conversione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico del lavoratore alla data della conversione

# Incentivi all'occupazione

## Incentivo per le assunzioni di giovani in alternanza scuola-lavoro (co.108)

Sgravio contributivo del 100% per un periodo massimo di trentasei mesi , con limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, per i datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumono, con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

- a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste;
- b) studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

# Incentivi all'occupazione

## **Incentivo per le assunzioni nel Mezzogiorno (co.893-894)**

Sgravio contributivo del 100%, nel limite di importo pari a 8.060 euro su base annua, nelle regioni del Sud (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna) per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2018 di giovani che non abbiano compiuto i trentacinque anni di età, ovvero soggetti over 35, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

L'incentivo, finanziato con Fondi europei, sarà reso operativo con un decreto dell'Anpal.

# Incentivi all'occupazione

## Incentivi apprendistato duale

Viene resa strutturale la maggiorazione degli incentivi per l'apprendistato duale di primo livello, che erano stati introdotti in via sperimentale dal dlgs 150/15:

- ✓ non applicazione del contributo di licenziamento di cui alla legge 92/12
- ✓ aliquota contributiva ridotta dal 10 al 5%
- ✓ sgravio totale dei contributi di finanziamento della Naspi

# Gestione crisi aziendali

- ✓ Proroga Cigs per aziende con oltre 100 dipendenti con piani di ristrutturazione e risanamento complessi
- ✓ Proroga Cigs (e mobilità in deroga) nelle aree di crisi complesse
- ✓ Estensione della proroga Cigs (e mobilità in deroga) alle nuove aree di crisi complesse
- ✓ Innalzamento tetto aziendale del Fondo di integrazione salariale
- ✓ Accordo di ricollocazione
- ✓ Raddoppio contributo licenziamento
- ✓ Proroghe cassa integrazione in deroga
- ✓ Modifica alla norma sull'esodo incentivato con costi a carico dei datori di lavoro

# Gestione crisi aziendali

## Proroga Cigs per aziende con oltre 100 dipendenti con piani di ristrutturazione e risanamento complessi (co.133)

Vengono destinati 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2018 e 2019 al fine di prorogare la cigs per riorganizzazione e crisi aziendale oltre i limiti di legge in casi di piani di ristrutturazione e risanamento complessi, per imprese con più di 100 dipendenti e rilevanza economica strategica anche a livello regionale con rilevanti problematiche occupazionali, previo accordo stipulato presso il Ministero del lavoro con la presenza della Regione:

- ✓ Proroga Cigs di 12 mesi per riorganizzazione - in deroga alle norme relative alla durata massima della cigs (24 mesi per la singola causale e 24 mesi complessivi nel quinquennio mobile), può essere concessa una proroga sino al limite massimo di 12 mesi, qualora il programma di riorganizzazione aziendale sia caratterizzato da investimenti complessi ovvero presenti piani di recupero occupazionale e azioni di riqualificazione non attuabili nel limite temporale di legge.
- ✓ Proroga Cigs di 6 mesi per crisi aziendale - in deroga alle norme relative alla durata massima della cigs (12 mesi per la singola causale e 24 mesi complessivi nel quinquennio mobile), può essere concessa una proroga, sino al limite massimo di 6 mesi, qualora il piano di risanamento presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di legge.

Ai fini dell'ammissione all'intervento l'impresa deve presentare piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale che prevedano specifiche azioni di politiche attive concordati con la Regione o le Regioni interessate.



# Gestione crisi aziendali

## Proroga Cigs (e mobilità in deroga) nelle aree di crisi complesse (co. 139)

Senza nuovo stanziamento di risorse, bensì utilizzando le risorse residue, viene prorogata anche per il 2018 la norma <sup>1</sup> degli anni scorsi relativa alla possibilità di prorogare la cigs (e la mobilità in deroga) nelle aree di crisi complesse.

La proroga, per un massimo di 12 mesi, è concessa previo accordo stipulato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza del Ministero dello sviluppo economico e della regione, alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta alla data di entrata in vigore della prima norma che la ha introdotta (Dlgs 185/2015), e a condizione che l'impresa presenti un piano di politiche attive del lavoro concordato con la regione.

<sup>1</sup> Il decreto correttivo del Jobs Act (Dlgs 185/2016), inserendo il co.11 bis all'art.44 del Dlgs 148/2015, aveva consentito per il 2016 nelle aree di crisi complesse la proroga della Cigs per 12 mesi oltre i limiti di legge, sia per singola causale che complessivi, subordinandola alla presentazione, da parte dell'impresa, di un piano di recupero occupazionale con appositi percorsi di politiche attive concordati con la Regione.

Tale possibilità era stata poi estesa al 2017 con il decreto milleproroghe (art.3, co.1, decreto-legge 30 dicembre 2016, n. 244, convertito in legge 27 febbraio 2017, n.19), anche per le stesse aziende che già ne avevano fruito nel 2016 (precisazione introdotta dall'art. 3 ter co.1 del decreto legge 20 giugno 2017 n. 91 convertito in legge 3 agosto 2017 n.12). Infine la c.d. manovrina aveva stabilito ( art.53 ter, decreto legge 24 aprile 2017 convertito in legge 21 giugno 2017 n.96) che le risorse possono essere utilizzate anche per prorogare la mobilità in deroga, oltre che la Cigs.

## Gestione crisi aziendali

### **Estensione della proroga Cigs (e mobilità in deroga) alle nuove aree di crisi complesse (co. 140 - 144)**

Con uno stanziamento di 34 mln di euro, la proroga della cigs per 12 mesi oltre i limiti di legge, sia per singola causale che complessivi, viene estesa alle imprese operanti in aree che abbiano ottenuto il riconoscimento di area di crisi complessa nel periodo intercorrente tra l'8 ottobre 2016 e il 30 novembre 2017. Deve trattarsi di imprese che cessano il programma di crisi aziendale o di riorganizzazione aziendale nel periodo 1.1.2018 – 30.6.2018. La proroga non può andare oltre il 31 dicembre 2018.

E' concessa previo accordo stipulato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con l'intervento del Ministero dello sviluppo economico e della regione competente. L'impresa deve presentare un piano di recupero occupazionale che preveda specifici percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione.

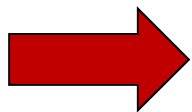
Nelle stesse aree puo' essere concesso anche un trattamento di mobilita' in deroga, della durata massima di 12 mesi, in ogni caso non oltre il 31.12.2018, per lavoratori che cessano la mobilita' ordinaria o in deroga nel semestre 1.1.2018 – 30.6.2018, prescindendo anche dall'applicazione dei criteri di cui al D.M. 83473 del 1° agosto 2014, a condizione che a tali lavoratori siano contestualmente applicate misure di politica attiva, individuate in un apposito piano regionale, da comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all'Anpal.

## Gestione crisi aziendali

### Innalzamento tetto aziendale del Fondo di integrazione salariale (co.159)

Viene modificato il c.d. “tetto aziendale” , vale a dire l'importo massimo dei trattamenti richiedibili da ogni singola azienda. Tale tetto, che nel testo del Dlgs 148/15 (art.29, co.4) era pari, a regime, a 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, viene ora innalzato a 10 volte.

Tale innalzamento entra in vigore il 1 gennaio 2018, in quanto, abrogando il co.5 dell'art.44 dello stesso Dlgs 148/15, viene cancellata la fase transitoria che era stata prevista fino al 2021.



Da segnalare anche il Mess Inps 003617 del 20/09/2017, il quale ha stabilito che l'articolo 29, comma 4, del D.lgs 148/2015, per la parte in cui stabilisce che, ai fini del tetto aziendale, si devono scomputare le prestazioni già deliberate, vada interpretato nel senso che “le prestazioni già deliberate»” da scomputare sono esclusivamente quelle fruite dal medesimo datore di lavoro nel biennio mobile.

# Gestione crisi aziendali

## Accordo di ricollocazione (co. 136)

- ✓ Nei casi di riorganizzazione o crisi aziendale la procedura di consultazione per la richiesta di Cigs può concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero.
- ✓ I lavoratori possono richiedere all'ANPAL, entro trenta giorni dall'accordo, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, in deroga alla normativa generale che lo prevede solo a partire dal quarto mese di Naspi. Il servizio ha una durata corrispondente a quella della cigs, comunque non inferiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori dodici mesi nel caso non sia stato consumato, entro il termine della cigs, l'intero ammontare. L'accordo può prevedere che i centri per l'impiego o i soggetti privati accreditati possano partecipare alle attività di mantenimento e sviluppo delle competenze da realizzarsi con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua.
- ✓ In deroga alla normativa generale, ai lavoratori non si applica l'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua. Il lavoratore che accetta l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore, beneficia:
  - dell'esenzione IRPEF per le somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di 9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr
  - di un contributo mensile pari al 50% del trattamento residuo di cigs.
- ✓ Al datore di lavoro che assume il lavoratore è riconosciuto uno sgravio contributivo del 50% per:
  - diciotto mesi, in caso di contratto a tempo indeterminato;
  - dodici mesi, in caso contratto a tempo determinato. Nel caso in cui il contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi.

# Gestione crisi aziendali

## Raddoppio contributo licenziamento (co.137-138)

A decorrere dal 1° gennaio 2018, per ciascun licenziamento effettuato nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo da parte di un datore di lavoro che rientri in ambito di applicazione della Cigs, il contributo di licenziamento viene raddoppiato. Sono fatti salvi i licenziamenti effettuati a seguito di procedure di licenziamento collettivo avviate, ai sensi dell'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, entro il 20 ottobre 2017

Si tratta del contributo introdotto dall'articolo 2, comma 31 della legge n.92/2012 per tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, pari al 41% del massimale mensile di Naspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

## Gestione crisi aziendali

### Proroghe cassa integrazione in deroga (co. 145)

Per le crisi aziendali incardinate presso le unità di crisi del Ministero dello sviluppo economico o delle regioni, nel limite del 50% delle risorse loro già assegnate ai sensi dell'articolo 44, comma 6-bis, del decreto legislativo 148/15, le regioni, a seguito di specifici accordi sottoscritti presso le unità di crisi del Ministero dello sviluppo economico o delle stesse regioni, possono autorizzare, per un massimo di dodici mesi, proroghe in continuità delle prestazioni di cassa integrazione guadagni in deroga concesse entro la data del 31 dicembre 2016 e aventi durata con effetti nell'anno 2017.

## Gestione crisi aziendali

### **Modifica alla norma sull'esodo incentivato con costi a carico dei datori di lavoro (co.160)**

Con riferimento alla norma introdotta dall'art.4, commi 1- 7 ter della legge n.92/12 (esodo incentivato con costi a carico dei datori di lavoro) viene introdotta una modifica al requisito soggettivo: limitatamente al periodo 2018-2020 i lavoratori coinvolti possono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei sette anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro, anziché quattro anni.